



Universidad del Azuay

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela Psicología Organizacional

TEMA:

“Identificar los niveles de estrés laboral en profesionales músicos de la Orquesta Sinfónica y Orquesta Cuen-k Ensemble de la Ciudad de Cuenca”

AUTORA: Sandra Valeria Illescas Pazán

DIRECTOR: Mgst. Mónica Rodas Tobar

CUENCA – ECUADOR

2014

DEDICATORIA

Sin duda, el principal apoyo para el logro de mis objetivos son mi familia en especial mis padres, Miguel y Sandra, este trabajo va dedicado para ellos, las dos personas más importantes que con su amor hacen que cada día tenga los necesarios recursos para ir por los caminos en búsqueda de alcanzar mis metas.

Del mismo modo dedico este trabajo a mis hermanos porque sé que siempre contaré con su apoyo, para continuar logrando objetivos propuestos a lo largo de mi vida.

Valeria

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que me han brindado apoyo y cariño siendo un pilar motivador para conseguir los objetivos propuestos. A la Orquesta Sinfónica de Cuenca y Orquesta Cuen-k Ensemble por su interés y apertura para la investigación; y a las personas que, con sus enseñanzas, sugerencias y aportes hicieron posible este trabajo y con ello un crecimiento personal como profesional.

Valeria

Índice de Contenidos

| Contenidos | Página |
|---|------------|
| Introducción..... | 1 |
| 1. Orquesta Sinfónica de Cuenca y Cuen-k Ensemble..... | 2 |
| 1.1 Orquesta Sinfónica de Cuenca..... | 3 |
| 1.1.1 Misión..... | 4 |
| 1.1.2 Visión..... | 4 |
| 1.1.3 Objetivos..... | 4 |
| 1.1.4 Valores..... | 4 |
| 1.1.6 Estructura orgánica funcional de la OSC..... | 4 |
| 1.2 Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble..... | 8 |
| 1.3 Conclusiones | 9 |
| 2. Estrés Laboral..... | 10 |
| 2.1 Conceptos Generales de Estrés..... | 10 |
| 2.2 Tipos o Clasificación..... | 11 |
| 2.3 Fases del Estrés..... | 24 |
| 2.4 Consecuencias..... | 27 |
| 2.5 Conclusiones..... | 31 |
| 3. Afrontamiento al Síndrome de Burnout..... | 33 |
| 3.1 Historia y aparición del síndrome..... | 33 |
| 3.2 Causas..... | 34 |
| 3.3 Consecuencias..... | 38 |
| 3.4 Afrontamiento del Síndrome de Burnout..... | 40 |
| 3.5 Conclusiones..... | 50 |
| 4. Tecnoapatías del Músico..... | 51 |
| 4.1 Tecnoapatías Físicas..... | 51 |
| 4.2 Tecnoapatías Psíquicas..... | 55 |
| 4.3 Conclusiones..... | 63 |
| 5. El Cerebro Musical..... | 64 |
| 5.1 Conclusiones..... | 68 |
| 6. Evaluación de los niveles de estrés en los músicos de la Orquesta Sinfónica y Orquesta Cuen-K Ensemble..... | 70 |
| 6.1 Proceso de Evaluación..... | 70 |
| 6.2 Proceso de análisis de resultados..... | 73 |
| 6.3 Determinación de los diferentes niveles de estrés existentes..... | 81 |
| 6.4 Resultados y Discusión..... | 82 |
| Conclusiones..... | 94 |
| Recomendaciones..... | 96 |
| Bibliografía..... | 98 |
| Anexos..... | 101 |

RESUMEN

Este trabajo es un proyecto de investigación de campo realizado en dos instituciones dedicadas al arte musical en la Ciudad de Cuenca en donde investigo los Niveles de Estrés Laboral de las mismas, se aplicó dos herramientas de medición siendo estas un test con enfoque de estrés laboral y se aplicaron grupos focales, cuyo objetivo central fue medir los niveles de estrés y describir los principales factores estresantes, todo esto con el fin de dar la debida importancia a los profesionales de la música y entregar una investigación con datos certeros que les permitan a las instituciones pertinentes accionar de acuerdo a los resultados para lograr un bienestar mental y emocional de los trabajadores.

ABSTRACT

This paper is a field research conducted in two institutions devoted to musical art in the city of Cuenca, where I investigated the levels of job stress by applying the following measurement tools: a Work –Related Stress test and focus group applications. This makes possible to measure the Work-Related Stress levels and identify the main triggers so as to give due importance to the music professionals , and produce a research with accurate information to enable the pertinent institutions operate according to the results.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Introducción

El siguiente trabajo de investigación se propuso con el objetivo de brindar una mayor importancia y atención a los profesionales del ámbito musical, y a la salud mental de estas personas dedicadas a la rama artística antes mencionada, ya que existe limitada investigación a nivel nacional; utilizando una página académica de renombre como lo es “Bases Digitales Multidisciplinarias – De la Universidad de Cuenca” se encontró como resultado “cero” investigaciones sobre el tema y alrededor de 4 investigaciones académicas a nivel internacional abordando el tema de salud tanto física como mental de los músicos.

Dentro de la investigación se detallará aspectos importantes que intervienen en el desarrollo de este trabajo como: historia y desarrollo de las dos instituciones estudiadas, estrés laboral, características de un cerebro y una persona música; así como también los aspectos que provocan estrés y los resultados de los niveles de estrés existentes en dos grupos importantes de la Ciudad de Cuenca como lo es La Orquesta Sinfónica de Cuenca y la Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble, con los mismos que, con su apertura y similar interés a nivel de salud mental, se pudo trabajar en el desarrollo de la investigación.

Capítulo 1

Orquesta Sinfónica de Cuenca y Cuen-k Ensemble

Introducción:

En el presente capítulo se describirá la información acerca de la Orquesta Sinfónica de Cuenca y Cuen-K Ensemble, su misión y visión, objetivos, valores, organigrama, y recorrido artístico a lo largo de su existencia como instituciones. Es importante conocer los antecedentes de las instituciones a ser evaluadas.

1.1 Orquesta Sinfónica de Cuenca:

La Orquesta Sinfónica de Cuenca, creada mediante Decreto Supremo N° 1260 publicado en el Registro Oficial del 10 de Noviembre de 1972, desde sus inicios ha desplegado una amplia labor de promoción, creación conservación y rescate del patrimonio sinfónico nacional y universal, buscando llegar al mayor número de ciudadanos que disfrutan del arte musical. Un desafío constituyó para sus gestores el hecho de impulsar un organismo que marque el ritmo de la cultura musical de nuestros tiempos, promueva el desarrollo cultural progresivo y se sitúe al nivel de las más grandes orquestas del mundo.

Gracias a su trascendental trayectoria artística y a una incesante labor orientada a los más diversos públicos, a través de sus innumerables presentaciones en la ciudad y fuera de ella, esta institución ha llegado a convertirse en una de las orquestas sinfónicas más versátiles y activas del país.

La diversidad en la selección de sus repertorios ha sido un pilar importante en el fortalecimiento, innovación y proyección de la Orquesta a través de un sostenido trabajo

de sus integrantes. El éxito de su labor se ve reflejado en más de mil conciertos realizados, tanto los de Temporada como los de Homenaje, Extensión Musical, de Gala y Didácticos. Se ha engalanado presentando a excepcionales solistas nacionales y extranjeros; directores de orquesta de gran trayectoria, vocalistas de renombre, así como también tríos, conjuntos, coros, ejecutando junto a otras Orquestas Sinfónicas del Ecuador, grupos musicales y corales de renombre.

Estos eventos han servido para llevar a un extenso público lo mejor del repertorio académico y nacional. Hemos apreciado diferentes maneras de dirigir la orquesta con cada uno de los directores que han pasado por ella, impregnándola de los matices de su formación académica y de su ímpetu personal, y dejando traslucir la esencia de la Orquesta Sinfónica de Cuenca.

Formación, entrega, responsabilidad, capacidad, trabajo organizado, compartido y solidario, espíritu crítico, compromiso, son los valores que constituyen las bases para avanzar al ritmo de la historia, renovar repertorios, desafiar las limitaciones del medio y poder brindar obras magistrales como el Réquiem de Mozart, el Gloria de Vivaldi, el Mesías de Haëndel, Carmina Burana de Orff, el Cascanueces de Tchaikovsky, la Novena Sinfonía de Beethoven, Pedro y el Lobo de S. Prokofiev, temas de series y películas infantiles; Pantera Rosa, Supermán, los Muppets, entre las tantas que han complacido al público, transportándonos al mágico mundo de la música, que venciendo idiomas y fronteras tiene la capacidad de transmitirse, de vivenciarse en la mente y en el alma de cada persona, generando una cultura musical y congregando un público propio que es cada vez más numeroso y crítico; por lo tanto, el compromiso permanente es trabajar cada día para lograr un nivel óptimo, variedad de conciertos, innovación de repertorios que cubran las expectativas de los públicos más exigentes.

En la actualidad, atendiendo a una necesidad sentida por su público, ha grabado dos CDs de música selecta del pentagrama nacional, con obras de reconocidos compositores y arreglistas ecuatorianos. (Planeación Estratégica Orquesta Sinfónica de Cuenca-2010)

1.1.2 Misión

“Somos una Institución Cultural Pública que fomenta el repertorio sinfónico nacional y universal de calidad, a través de la difusión, promoción, creación, conservación y

rescate del patrimonio artístico, con el fin de formar ciudadanos en la apreciación y deleite musical”.

1.1.3 Visión

“Consolidarnos en los próximos 5 años como la entidad cultural que lidere la actividad musical en el país y alcanzar presencia internacional”.

1.1.4 Objetivos

- Fomentar al acceso de la comunidad al arte musical sinfónico.
- Motivar la participación de autores e intérpretes de la música sinfónica ecuatoriana y de repertorio universal, mediante la difusión de sus ejecuciones.
- Desarrollar actividades didácticas dirigidas a los diferentes niveles educativos para la comprensión y agrado de la música sinfónica nacional y universal.
- Coordinar acciones con organismos públicos y privados, para ejecutar programas que permitan la autogestión.

1.1.5 Valores

- Ética: Compromiso y Actitud positiva con la Institución.
- Calidad Técnica Musical.
- Competitividad.
- Trabajo en Equipo.
- Responsabilidad Social

1.1.6 Estructura orgánica funcional de la OSC

La Orquesta Sinfónica de Cuenca, actualmente es una Entidad Operativa Desconcentrada (EOD) del Ministerio de Cultura. Dentro de la estructura orgánica del Ministerio se constituye como una unidad de la Subsecretaría de Artes y Creatividad,

que conjuntamente con otros ministerios están bajo la rectoría del Ministerio Coordinador de Patrimonio.

La OSC tiene una estructura vertical descendente y formal, o mejor conocida como tipo clásica, es decir, que las disposiciones van del grado jerárquico más alto al de menor jerarquía; así como también describimos cuatro componentes básicos que se analizan en la organización formal de la organización: el trabajo, el mismo que es dividido, las personas que son asignadas y ejecutan este trabajo dividido, el ambiente en el cual se ejecuta el trabajo, las relaciones entre las personas o las unidades trabajo-personas.

Dentro de la organización OSC existen diferentes niveles de trabajo lo que conlleva niveles diferentes de trabajo, responsabilidades o exigencias, al igual que la capacidad de liderar algún departamento o grupo de trabajo, se puede identificar una estructura mono funcional ya que se caracteriza por la concentración de la autoridad en una persona o grupo de personas que se ocupan de la totalidad de las decisiones y funcionamiento de la estructura Organizacional.

Orgánico de gestión organizacional por proceso de la OSC

La estructura organizacional garantiza el ordenamiento orgánico. Los procesos institucionales se encargan de la elaboración de productos y servicios además de ordenar y clasificar los aportes que cada función haga al cumplimiento de la misión institucional.

(Acuerdo Ministerial N. DM-2012-087, Registro Oficial No. 740)

Dentro de los procesos y niveles Institucionales de la OSC tenemos:

-El nivel gobernante de la Orquesta Sinfónica de Cuenca:

Está constituido por la Junta Directiva, que es la máxima autoridad, misma que está conformada por: Un delegado del Ministerio de Cultura, quien ostenta el cargo de

Presidente de la Junta; un delegado de la I. Municipalidad de Cuenca; el Rector del Conservatorio Nacional “José María Rodríguez” y por un representante de los Instrumentistas; siendo el Director Ejecutivo de la OSC quien desempeña el papel de Secretario de la Junta Directiva (Acuerdo Ministerial N. DM-2012-087, Registro Oficial No. 740).

La Dirección Ejecutiva administra los recursos materiales, financieros y de talento humano, sujetándose a los parámetros legales vigentes en el país, y que van en beneficio de la Institución de todas y cada una de las personas que prestan sus servicios, que van acorde a los objetivos y misión de la institución.

-Proceso habilitante de apoyo:

En este nivel están las unidades Administrativo Financiero y de Talento Humano a más de esto, dispone de dos asesorías, primera es la Jurídica y la segunda de Comunicación social (estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de la OSC).

También debemos tener presente que dentro de este proceso, se encuentra:

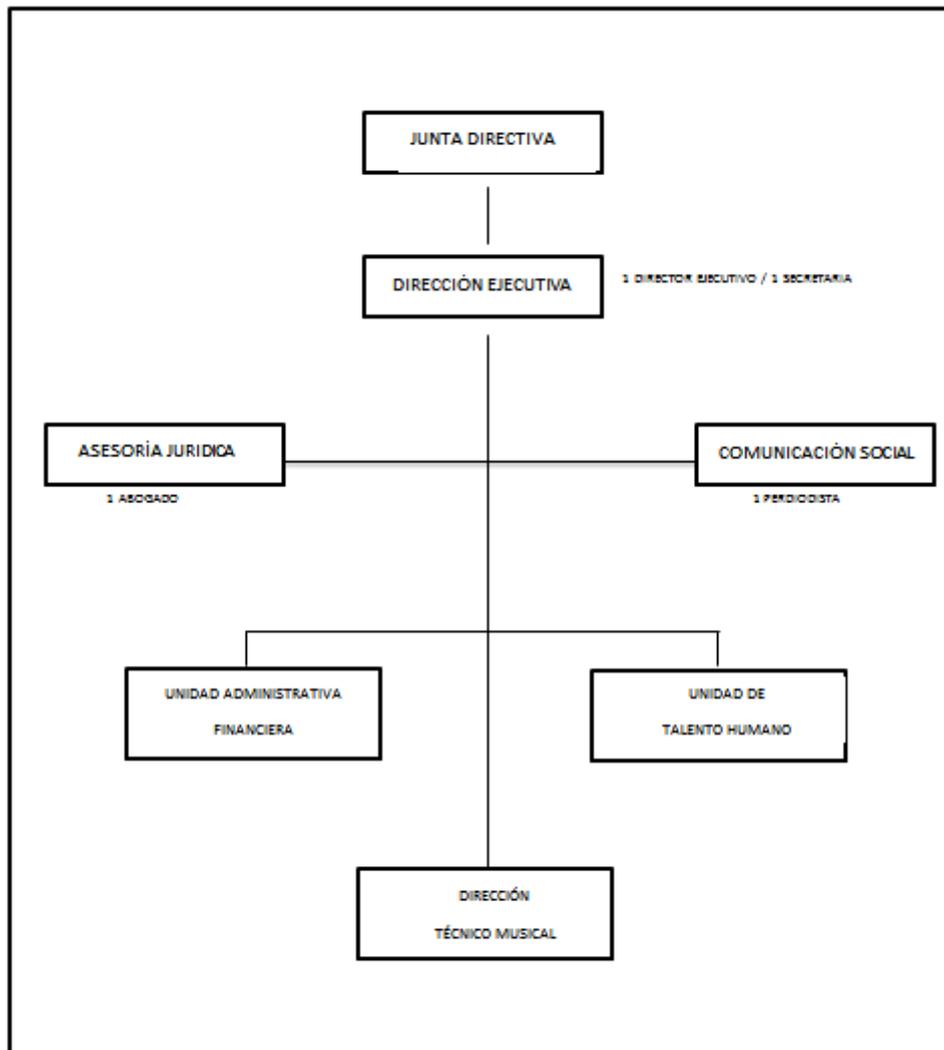
- Comité Técnico de Desarrollo Institucional conformado por: El Director Ejecutivo o su delegado, el Director Titular de la Orquesta o su delegado, el responsable de cada una de las diferentes unidades administrativas; el responsable de la Unidad de Talento Humano.
- Comité Técnico Musical, conformado por: El Director Técnico titular y los principales de la fila del cuerpo musical de la OSC.

-Proceso agregador de valor:

Bajo la jerarquía de la Junta Directiva, y del director Ejecutivo se encuentra: El Director Técnico, quien a más de dirigir conciertos, cumple funciones administrativas

relacionadas con la coordinación técnica música. A su vez, tiene el rango jerárquico más elevado, y está al frente de todo el personal que comprende el cuerpo técnico orquestal. Debiendo señalar que tiene como apoyo una biblioteca musical.(Acuerdo Ministerial N. DM-2012-087, Registro Oficial No. 740).

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ORQUESTA SINFONICA DE CUENCA



1.2 Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble:

Cuen-K Ensemble es un ambicioso proyecto musical con sede en la ciudad de Cuenca-Ecuador que basa su actividad en la música de cámara, iniciado hace siete años, ha realizado actividades a lo largo del país incrementando su número de integrantes como su repertorio y demostrando gran versatilidad en la ejecución de obras correspondientes a los diferentes periodos de la música clásica, latinoamericana y ecuatoriana, estrenando obras de compositores entre los que destacan Jorge Oviedo, Marcelo Ruano, Leonardo Cárdenas, Diego Uyana, Pablo Velasco entre otros, trabajando junto a destacados solistas como el violinista Tadashi Maeda (Japón), la flautista Heike Spaethe (Alemania), Gabriel Ormaza oboísta (Ecuador), William Vergara violinista (Ecuador), Ángel Romero (guitarra-España), Laura Hekel (cello. EEUU), Isaac Selya (Director-EEUU), Vanesa Freire (Soprano-Ecuador) Vanesa Regalado (Soprano Ecuador), Viviana Rodríguez (Soprano- Ecuador), Alex Rodríguez (Barítono-Ecuador), Coro Juvenil del Conservatorio José María Rodríguez (Ecuador) entre otros, y en asociaciones.

Cuen-K ensemble cuenta para sus objetivos con un grupo muy selecto de artistas músicos los cuales en la actualidad representan el baluarte de la ejecución instrumental en la ciudad y quienes con su gran experiencia y talento son reconocidos.

Fundado por el Maestro William Vergara y apoyado por artistas, personalidades, melómanos y conocedores del valor y talento musical de la juventud ecuatoriana Cuen-K Ensemble busca en la actualidad generar un espacio de reinserción social para niños y jóvenes en situación de riesgo mediante la atención a sus necesidades artísticas de mano de las administraciones locales, centrales o regionales que den amparo a este proyecto con la finalidad de proyectarlo con mayor fuerza a otras latitudes, pues la gran gestión y trabajo artístico de este grupo de notables músicos demanda en el momento la

incorporación de nuevos elementos de gestión que ayuden a continuar con este proyecto que lleva en alto el nombre del Ecuador. (Orquesta Sinfónica Juvenil).

“Web Galeria “Cuenc-k Ensemble”



1.3 Conclusiones

Se pudo obtener la información necesaria mediante recolección de bibliografía sobre la historia y su recorrido. Estas dos instituciones dan un realce importante a la Ciudad de Cuenca a nivel nacional, pues sus puestas en escena han sido varias y de una calidad que les permite estar en un nivel competitivo; su trayectoria, dedicatoria al arte y servicio al público que disfruta de la música, han sido de gran valor para la Ciudad y las persona que valoramos la música ejecutada orquestalmente.

Capítulo 2

Estrés Laboral

Introducción:

Se ha visto importante dedicar este capítulo completo a la descripción completa del estrés laboral y así brindar información necesaria sobre el tema. A continuación se presentarán varios conceptos claros que hablen del estrés laboral así como también la clasificación, las fases y consecuencias.

2.1. Conceptos generales del estrés:

“Estrés del inglés stress, ‘tensión’ es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada”(INEO). Con esta mención podemos decir que es también una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud.

Para los autores (Lazarus y Folkman) “Es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias. Se trata de un proceso adaptativo y emergente siendo imprescindible para la supervivencia de la persona. Es un agente generador de emociones.(Revista Científica Electrónica de Psicología- No. 8).

En general, y de acuerdo a varias experiencias, cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Algunos ejemplos son los olvidos (incipientes

problemas de memoria), alteraciones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes.

“En 1962 Hans Selye define al estrés como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (Grossoni).

La utilización del término estrés para referirse a los problemas y adversidades se remonta al siglo XIV. Posteriormente la formulación más clara del concepto tuvo lugar en el siglo XVII a través del trabajo del físico Robert Hooke, concibe el estrés como “La relación entre la carga externa ejercida sobre un objeto y la deformación experimentada por el mismo, dependiendo el resultado de las propiedades estructurales del objeto y de las características de la fuerza externa”(Buendía Vidal & Ramos).

De acuerdo con la citado y como opinión personal se puede mencionar con certeza que todos los seres humanos que realizamos actividades diarias en nuestra vida enfrentamos un cierto nivel de estrés lo cual nos permite desarrollarla de la mejor manera; el problema se evidencia al momento en que observamos irregularidades o conflictos en nuestro diario vivir causados por ese estrés que está sobrepasando los niveles de tolerancia en nuestro cuerpo y mente. Cada persona y cada cuerpo humano tienen un umbral de resistencia y es importante conocer esos niveles de tolerancia para así sobrellevar el estrés dentro de los límites normales y evitar patologías tanto físicas como mentales.

2.2. Tipos o clasificación:

El estrés afecta al sistema inmunológico del organismo, el cual disminuye su capacidad y efectividad de respuesta, produciéndose un bloqueo de las defensas corporales contra infecciones de variada índole. El estrés también actúa sobre el sistema nervioso, el cual responde en forma exagerada o desproporcionando a estímulos considerados normales y la persona sufre un estado de tensión continua que conlleva a la aparición de enfermedades cardíacas y hormonales.

El manejo del estrés puede resultar complicado y confuso porque existen diferentes tipos de estrés entre ellos: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico. Cada uno cuenta con sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento. Analicemos cada uno de ellos.

2.2.1 El estrés agudo

Es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil.

Por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. (Biblioteca Digital univalle.edu.co)

Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente de auto que dañó el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, etc. Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo.

Los síntomas más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos;
- Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;
- Sobre excitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

Entonces, se puede decir que el estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquier persona, por distintas situaciones de la vida diaria que causan cierta preocupación; siempre y cuando no exceda con los límites de tolerancia puede ser muy tratable y manejable.

2.2.2. Estrés agudo episódico:

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son desordenadas, de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "muchísima energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se

deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

La personalidad "Tipo A" propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad Tipo A tienen un "impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia". Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A. Friedman y Rosenman descubrieron que "es más probable que las personalidades Tipo A desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades Tipo B, que muestran un patrón de conducta opuesto." (Arias)

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los "doña o don angustias" ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada:

- Dolores de cabeza tensos y persistentes
- Migrañas
- Hipertensión
- Dolor en el pecho y enfermedad cardíaca

Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen.

Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

Se puede concluir diciendo que, en la vida de cada persona, y dependiendo la personalidad de acuerdo a las experiencias, creencias, valores y actividades de su vida este tipo de estrés puede estar presente, y por todas las características antes mencionadas en una patología que al afectar a la persona puede desencadenar graves conflictos en los diferentes aspectos de la vida. Es importante la búsqueda de ayuda desde los primeros síntomas manifestados para evitar llegar a tener una patología complicada de tratar.

También se resalta la importancia de un buen diagnóstico por parte de los profesionales en psicología para una remisión o un tratamiento a tiempo.

2.2.3 Estrés crónico:

Si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. (Miller y Smith)

Síntomas del estrés crónico:

- Aumento de la actividad Cardíaca (Llevar a infarto agudo o miocardio)
- Disturbios del Sueño
- Irritabilidad
- Pérdida del apetito o voracidad alimentaria
- Dificultades interpersonales
- Disminución de Defensas (vulnerabilidad a enfermedades virales)
- Aparición de úlceras gástricas, colon irritable.
- Fatiga
- Asma bronquial
- Disminución del deseo sexual

En conclusión y con los diversos síntomas que caracterizan a un estrés crónico es importante el hacer consciente de la necesidad de ayuda profesional. Muchas de la veces estamos acostumbrados/as a llevar un estilo de vida agitado y con poca atención a las manifestaciones del cuerpo que se nos hace normal el enfermarnos o sentir determinados dolores. Es importante aumentar una cultura en las personas en el tema de salud mental para la prevención a tiempo de estas enfermedades que causan significantes conflictos en la vida de cada persona y por lo tanto en la sociedad.

2.2.4 Eustres:

Se propone un nuevo modelo de comprensión y manejo de los procesos de estrés, acentuando la importancia del eustrés. De lo poco pertinente que resulta la generalización de todo proceso de estrés como negativo. Siempre empleamos el vocablo estrés cuando en realidad nos estamos refiriendo exclusivamente, en palabras de Selye (1978), a los procesos de distrés o “estrés malo”.

¿Por qué no se habla de la activación positiva, de la adecuada excitación que permite al individuo dar todo lo que lleva dentro, aquella que necesita para sobrellevar e incluso culminar situaciones aparentemente irresolubles de forma exitosa?, ¿Por qué no se buscan los factores que actúan en la resolución positiva de los conflictos y en la salida triunfante de las crisis?

Los especialistas han de fomentar los buenos hábitos preexistentes, o educar para que sea el propio sujeto quien produzca el cambio definitivo, quien se encargue de saber transformar, en la medida de lo posible, el estrés malo en bueno, el distrés en eustrés.

Es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e

incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso.

En palabras de Milsom, el eustrés es “la condición ideal en cuya dirección se efectúa el trabajo del complejo sistema homeostático de cada individuo” (Milsom, 1985).

El eustrés es el fulcro o punto de apoyo, y los eustresores serían las palancas, es decir, los útiles o instrumentos que el individuo puede utilizar para desplazar las resistencias que encuentra en su entorno. Podemos definir de modo genérico los eustresores como aquellas variables personales y/o ambientales -fortuitas o activamente buscadas- que refuerzan el bienestar psicofísico del sujeto y sus defensas ante las situaciones de desajuste. La función que ejerzan dependerá de su aparición en un momento u otro del proceso; podrán ser variables moduladora (del proceso distresor/apreciación, apreciación/afrentamiento, apreciación/resultados/consecuencias, etc.), interventor (en el proceso de acumulación de autoestima, satisfacción personal, estrategias de afrontamiento, etc.), predispuerto y/o desencadenante (del proceso de cambio genérico de distrés en eustrés).

Además de los eustresores externos (actividades eustresantes, apoyo social, ayuda profesional, etc.), a los que ya hemos hecho referencia, nombraremos a los eustresores internos, esto es, aquellos que conforman características de la personalidad del sujeto. Pueden resumirse en lo que Antonovsky (1991) denomina “fuerzas salutogénicas”: su propio “sentido de la coherencia” (SOC), la personalidad resistente (Kobasa, 1982), la autoeficacia (Bandura, 1986), el locus de control interno, la personalidad tipo B, la tolerancia a la ambigüedad, etc. Todas ellas conforman barreras que ayudan a mejorar nuestra adaptación, además de reducir los resultados y las consecuencias de las situaciones de distrés.

Podríamos citar también las actividades de transformación, en las que el objetivo fundamental es superar una situación negativa de estrés en función de tácticas diversas: algunas atacan el problema de forma frontal (técnicas de resolución de conflictos, optimización de los procesos cognitivos de apreciación de la realidad, etc.); otras avanzan en aspectos paralelos (reforzamiento y/o mejora de las estrategias de afrontamiento, aprendizaje de nuevas habilidades, etc.) favoreciendo la función agente del propio individuo (Selye, 1975; Richard, 1995).

Una de las consecuencias de este nuevo abordaje es la diferencia fundamental que plantea ante el método más usual de “combate” profesional contra el estrés: la búsqueda de la relajación. Los distintos métodos de relajación psicofísica (Jacobson, Schultz, yoga, meditación trascendental, etc.) se ocupan de reducir la tensión (a veces, crispación) muscular para relajar y desocupar la mente; la liberación y bienestar físico sirven de punto de partida para que la psique del sujeto se libere de los nocivos procesos cognitivos del estrés.

Se trata, por tanto, de un proceso que alivia los efectos del estrés (resultados, consecuencias), “desacelerando” el proceso de sobre activación psicofisiológica. Esta desaceleración, aunque no ataque las causas sino los síntomas, ha demostrado ser muy beneficiosa siempre que se cuente con el tiempo necesario para establecer un “tempo” diferente del habitual; ese “ritmo cognoscitivo” distinto proporcionará al sujeto nuevas posibilidades de auto-observación y cambio.

En los procesos de eustrés, sin embargo, se ataca tanto a 1) los síntomas como a 2) la raíz del problema:

Las actividades eustresantes (generadoras de eustrés) alimentan procesos de adaptación psicofísica, tanto hacia el interior del sujeto como dirigido a su propio entorno. En estas situaciones eustresantes suelen combinarse las variables de duración e intensidad, a

veces en esfuerzos de corta duración y mucha intensidad emocional (paracaidismo, “puenting”, etc.), otras veces en actividades que ocupan más tiempo pero que suponen mayor facilidad (pasear, conocer a nuevas personas, relacionarse con los amigos, etc.).

En otras ocasiones, es extrema la dureza y el tiempo empleado (actividades deportivas que exigen gran entrega y dedicación, como el maratón). Todas estas actividades pueden ser englobadas bajo la rúbrica general de ocio activo (Fujibayashi&Koizumi, 1989).(Gutierrez)

2.2.5 Distres:

Al referirse a distrés, en el hombre, hay que hablar de condiciones anómalas, que tienden a perturbar las funciones normales del cuerpo y la mente, hay que considerar al estrés como una influencia que ocasiona desequilibrio emocional. Por lo tanto, es posible distinguir un estrés/distrés físico y un estrés/distrés psíquico, según que el estímulo externo o interno, impacte en el cuerpo o en la mente.

En 1986, Mason aclara que los estresores/distresores, que son generadores de reacciones intensas importantes y muy dañinas, no pueden ser cosas conocidas o habituales del medio, puesto que éstas por ser reconocidas y toleradas, no provocan alarma. Pero cuando hay algo desconocido que irrumpe en forma abrupta y que el individuo afectado reconoce como conflicto o peligro, entonces se establece el estímulo estresante/distresante (evaluación cognitivo-simbólica).

Estos eventos ofician como macro estresores. Es como si la persona afectada reconociera que el estresor no es comparable con otras circunstancias personales experimentadas. Luego, aunque el estímulo estresor pueda tener elementos para que algunos puedan evaluarlo como no amenazante, pasará a ser conflictivo cuando la valoración cognitiva previa lo catalogue como tal. Es lo que ocurre con los micro estresores cotidianos. No es la naturaleza del estímulo lo que constituye un estresor,

sino su evaluación cognitiva simbólica, que le da categoría de amenaza. Esto funcionaría como el punto de vista desde el que se aprecia dicho estímulo. Teniendo como base lo antepuesto, la llamada reacción de alarma de Selye, que se consideró como una cadena de reacciones psicofísicas frente a un agente o estímulo estresante, determina que la respuesta al estresor no es específica sino general, por lo que se propone el nombre de síndrome general de adaptación. En esta reacción hay una fase aguda o alarma propiamente dicha, y una fase de adaptación (se huye o se lucha con el conflicto).

Pero con el tiempo y la profundización de estudios, el término estrés va adquiriendo nuevas connotaciones. Uno de estos estudios modernos es el que establece la conexión entre estrés y enfermedad: el estrés es factor de riesgo y causa de enfermedades. Por eso, en 1974, el mismo Selye rectifica el concepto de estrés y propone usar el término distrés como respuesta anormal, disfuncional o patológica. De esta forma, ya no es una simple reacción de alarma (concepto de agudeza), ni un síndrome de adaptación (concepto de cronicidad), sino que se transforma en un concepto mucho más amplio y polifacético, en el cual el hombre no puede adaptarse al conflicto quedando atrapado en no poder luchar ni huir. Este nuevo fenómeno abarca tanto lo agudo como lo crónico y es poli sintomático y poli etiológico, desde el punto de vista fisiopatológico y clínico, resultando ser producto de causas naturales o artificiales, de cosas reales o imaginarias y de cualquier factor de ansiedad. En ese mismo año, Selye, contemplando las diferentes reacciones agudas y crónicas de su propuesto síndrome general de adaptación, reconoce que hay que diferenciar dos situaciones bien concretas:

1. La reacción primaria aguda, normal o funcional, propiamente denominada estrés, y la que comprende todos los mecanismos del sistema de respuesta funcional considerados normales para todo conflicto o afrontamiento con que normalmente vivimos en nuestro medio habitual y que configuran las conductas de afrontamiento, y son los que llevan a la lucha o a la huida.

2. La reacción anormal que es la que provoca enfermedad o entrapamiento y cronifica la reacción normal, es la que llama distrés, constituyendo un sistema de respuesta disfuncional que lleva a la confrontación con el conflicto constituyendo las conductas de confrontamiento.

Es decir, el estrés reconoce varias causas y ocasiona diversos síntomas en estas nuevas connotaciones, en las que deja de ser una buena reacción para transformarse en una mala reacción, que ya no le permite llamarse estrés sino distrés. El distrés se aleja del estrés porque mientras estrés se concibió como síndrome de adaptación a un conflicto, el distrés es, realmente, un verdadero síndrome de desadaptación.

El distrés está, en alguna medida, en todo el ámbito cotidiano actual, el que desde un punto de vista ecológico y vital se le denomina ambioma. Dentro de este ámbito está la vida laboral, la cual no es algo nimio ni carente de importancia ya que el hombre que trabaja ocupa, en el mejor de los casos, un tercio de su vida. Esto quiere decir que gran parte del distrés diario lo genera la necesidad de trabajar. Cada trabajo tiene su distrés particular. Tanto el obrero que sufre recargo de sobreesfuerzos físicos u horarios, como el profesional que debe enfrentar la plétora de su campo laboral, como el empresario que debe considerar todos los problemas inherentes al mantenimiento de su empresa, padecen distrés en distintos grados y naturaleza.

El distrés se instala, desde ya, por el sólo hecho de tener que trabajar. En algunos casos, el trabajo se vive como un sufrimiento, casi con la visión bíblica del Génesis cuando Dios pareció “condenar” al hombre al trabajo, según el texto bíblico. Para otros es una distracción, para algunos una evasión y, últimamente, una obsesión compulsiva. Sea cual fuere el punto de vista o la sensación que el trabajar genera en los laborantes, lo cierto y preciso es que muy poca gente tiene plena satisfacción en trabajar. Así, el hombre que ya tiene que habérselas con un ambioma extra laboral conflictivo, agrega el distrés laboral, dado que en el ámbito laboral todos conllevan una personalidad desfigurada por un estilo de vida inauténtico.

Lazarus piensa más en distrés que en estrés, pero, como dice López Mato, “por una cuestión de hábito” mencionamos la palabra estrés cuando en realidad hablamos de distrés. En virtud de los conceptos repasados, hablar de estrés es referirse a situaciones muy distintas entre sí. No debe confundirse la vía común final del mecanismo fisiopatológico del estrés con los distintos estresantes. Lo que diferencia un estrés del otro es el estresante y su mecanismo de acción y el efecto final del mismo (si es agudo o crónico, físico o psíquico, etc.). Estos conceptos involucran que no hay un solo tipo de estrés, sino hay estreses (diferentes clases de estrés). Se puede deducir, entonces, que entre las causas de estrés/distrés se debe hablar de:

1. Agentes físicos o ambientales
2. Agentes biológicos o interpersonales
3. Agentes psico emocionales endógenos o exógenos

Consecuentemente, no es posible inferir que el estrés en sentido de distrés es algo común a todos, un elemento natural de la vida, etc. si la intención de estas generalidades es simplificar lo que de por sí es complejo, o restarle importancia a los fines sociales, individuales, jurídicos u otros.

Quien intenta simplificar así, equivoca los conceptos actualizados de estrés, a los cuales se ha llegado investigando con la aplicación del formidable desarrollo tecnológico de los últimos años, lo que ha permitido la evaluación, cuantificación y estudio de los efectos del estrés y sus consecuencias, como factor de riesgo y causa de enfermedad. Si hablamos absolutamente de estrés como reacción natural, podemos aceptar que es un elemento biológico común a todo ser humano y “elemento natural de la vida”, pero cuando es patológico o distrés, cambia todo. Luego, la generalización o simplificación

en la calificación del estrés, como muchos autores pretenden, es confundir los distintos tipos y mecanismos fisiopatológicos del mismo. (Paolasso)

2.3.Fases del estrés:

2.3.1 Alarma

El cuerpo reconoce la situación de estrés y se prepara para la acción (agresión o fuga). Aumentan de frecuencia los latidos del corazón y se altera el ritmo respiratorio.

Es un medio de defensa ante una amenaza inmediata y real, el cuerpo responde incluso sin que seamos conscientes de ello, y nos prepara para sortear el riesgo o enfrentarnos a él con todas las energías disponibles.

De la reacción inmediata se encarga el sistema neuroendocrino por medio de la segregación de hormonas que aceleran el pulso, aumentan el ritmo respiratorio, y nos vuelven más excitables de forma que nuestra reacción pueda producirse rápidamente. El cuerpo se prepara a velocidad de vértigo para la lucha o la huida, y se producirán los cambios internos que reducirán pérdidas en uno u otro caso.

La lucha o la huida quemarán las energías y si todo salió bien, el cuerpo se recuperará con normalidad de este esfuerzo. La Adrenalina y noradrenalina activan todos los sistemas para que funcionen al límite, adecuándose a las necesidades de un escaso espacio de tiempo, el cortisol segregado colabora en la acción de recuperación aportando energía y produciendo efectos anti-inflamatorios.

El inconveniente es que una reacción tan poderosa repetida multitud de veces por estresores menores, exige al cuerpo a someterse a una carga forzada no exenta de riesgos, la adrenalina nos consume y la cortisona ataca al sistema inmunitario cuando reaccionamos de forma excesiva ante cualquier estresor.

De acuerdo con esta información es necesario recalcar que las personas, biológicamente o por naturaleza, podemos hacer uso de este mecanismo, pasamos por esta etapa por protección al cuerpo ante distintas alertas en situaciones de presión, la dificultad recae en como cada persona hace uso de esta etapa ya con qué frecuencia nos enfrentamos a situaciones que nos hacen poner en alarma.

2.3.2 Resistencia

El organismo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma, pero si la situación estresante persiste, el cuerpo no puede reparar los daños.

Cuando la fase de alarma se repite, o se mantiene en el tiempo el cuerpo reacciona adaptándose al esfuerzo requerido, ya sea este la altura o vivir en un piso con vecinos ruidosos, si no puede hacerse nada para retornar al equilibrio orgánico original el cuerpo se adaptara, si ello es posible, aunque pagando un coste, una sobrecarga en el precio de la existencia, esta sobretasa se paga por haber sacado al cuerpo del equilibrio homeostático en que se encontraba tan a gusto, el cuerpo sigue funcionando pero no tan fino como antes.

Podemos imaginar un coche el cual lleva siempre como extra un saco de 50 Kg., seguirá funcionando, se adapta, sus sistemas se acomodan al nuevo esfuerzo, su mecánica sufre un poco más, su motor sufre un poco más, su resistencia al aire es más deficiente, etc., no podrá competir con otros coches de su categoría sin sobrepeso. Probablemente durará menos también.

En el cuerpo humano los sistemas están mucho más íntimamente conectados que en un automóvil, muchos van a ser los efectos secundarios de una fase de alarma repetida, ya que además de afectar al funcionamiento ergonómico y energético del vehículo humano, la misma forma de percibir la vida será modificada, nuevas limitaciones se añaden a otras anteriores. Lo peor es que incluso esto puede llegar a suceder tan lentamente que casi no nos damos cuenta, o incluso lo consideremos normal, yo no noto el esfuerzo ya

que todo lo hace el sistema nervioso autónomo por su cuenta pero se pueden notar los siguientes efectos:

- Dolores de cabeza ocasionales, que se repiten poco a poco más a menudo
- Una fatiga crónica que no parece desaparecer con el reposo, antes si lo hacía.
- Problemas circulatorios, pesadez en las piernas, varices quizás.
- Contracturas musculares en cuello, dorso y zona lumbar, que no ceden descansando.
- Pérdida ocasional de memoria, que aumenta y me irrita al principio.
- Dolores de estómago, problemas para hacer la digestión, estreñimiento.
- Tics Nervioso
- Dificultad para dormir o descansar
- Aumento de las adicciones, comida, bebida, tabaco
- Falta de concentración
- Sensación de fracaso
- Pesimismo

El cuerpo humano siempre hará los debidos y necesarios esfuerzos para mantener en equilibrio a la persona, lo que puede provocar un disfuncionalidad son los repetidos síntomas de alerta a los que muchos/as estamos acostumbrados/as a sentirlos y no dar la debida importancia a esas señales, las mismas que pueden dar como resultado una desigualdad entre personas en diferentes aspectos de la vida; como lo antes mencionado, al vivir con esas cagas no estaremos en las mismas condiciones y estaremos con varias limitaciones para competir con “alguien” ya que estaremos afectados por las consecuencias de estos sin número síntomas de resistencia.

2.3.3 Agotamiento:

Es la alteración producida por la situación estresante. Llega un momento en que el cuerpo no puede continuar el esfuerzo, tras la resistencia continua, las energías se acaban, el equilibrio interno después de estar amenazado largo tiempo se rompe, el sistema inmune se ve afectado, la capacidad de resistir a los agentes patógenos de cualquier tipo disminuye y la enfermedad aparece. Si el desgaste previo ha sido suficiente incluso la vida corre peligro, en caso contrario el cuerpo tras un descanso suficiente aún se recupera parcialmente aunque con secuelas derivadas del colapso sufrido; derrames cerebrales, hipertensión, úlceras, infarto, cáncer, infecciones, tienen la puerta abierta en un organismo debilitado.

Si bien es cierto que al acabarse la situación estresante volvemos a un estado de equilibrio, es verdad también que el cuerpo humano tarde en recuperarse al 100% de todos los efectos causados. Las personas tenemos diferentes niveles de resistencia al estrés y de este modo una mala prevención puede desarrollar consecuencias graves en las personas. La salud mental de las personas es muy poco valorado a sabiendas que muchas de las manifestaciones físicas son consecuencias de una mala salud mental y emocional. (D Meichenbaum)

2.4 Consecuencias

Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad, sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento.

Acotando al párrafo anterior se puede decir que para realizar tareas complejas, o para aumentar la velocidad en tareas simples, se necesita un cierto grado de activación. Sin embargo, un exceso de activación dificulta la realización de dichas actividades.

Las **consecuencias negativas del estrés** son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento.

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como son:

- 1) Por los cambios de hábitos relacionados con la salud.
- 2) Por las alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune).
- 3) Por los cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud.

En **primer lugar**, el estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene, etc.

Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y, por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc. Veamos algunos datos:

- En algunas profesiones altamente estresantes hay tasas más altas de tabaquismo, alcoholismo y otras adicciones.
- Esto también es cierto en trabajadores desempleados, frente a lo que tienen trabajo.
- Las personas con obesidad presentan niveles de ansiedad más altos que las personas que no presentan obesidad.
- Los trastornos de alimentación (anorexia y bulimia) también están muy ligados con ansiedad.
- Muchas personas con fobia social tienen problemas con el alcohol.

A su vez, el desarrollo de hábitos perniciosos para salud, como es el caso de las adicciones, hace aumentar el estrés. Los programas de intervención para la reducción del peso, o los programas de intervención en adicciones, o el tratamiento de los trastornos de alimentación, etc., deben incluir técnicas de reducción de ansiedad y manejo del estrés, pues cuando así se hace mejoran su eficacia.

En **segundo lugar**, el estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc.(Labrador y Crespo); a su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones (como la gripe) y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer, veamos datos:

- Los pacientes hipertensos presentan niveles de ansiedad e ira más altos que las personas con presión arterial normal;

- Las personas que sufren arritmias, cefaleas, asma, trastornos de piel, disfunciones sexuales, trastornos digestivos, contracturas musculares, etc., por lo general presentan altos niveles de ansiedad;
- Los estudiantes en época de exámenes (su principal periodo de estrés) son más vulnerables a la gripe o a enfermedades infecciosas de tipo pulmonar, siendo más vulnerables las personas con alta ansiedad a los exámenes.

Los programas de entrenamiento en reducción de ansiedad mejoran el bienestar psicológico en todos estos casos, pero también disminuyen la activación fisiológica y mejoran los síntomas físicos de estas enfermedades (reducción de la presión arterial, disminución de la taquicardia en las arritmias, eliminación del dolor en las cefaleas, etc.)(Cano y Tobal)

En **tercer lugar**, el estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud (los llamados trastornos de ansiedad), pero que a su vez pueden seguir deteriorando la salud en otras formas.

Por ejemplo, una persona sometida a estrés prolongado puede llegar a desarrollar ataques de pánico, o crisis de ansiedad, que son fuertes reacciones de ansiedad, que el individuo no puede controlar, con fuertes descargas autonómicas, temor a un ataque al corazón, etc. Durante esta crisis el individuo interpreta erróneamente su activación fisiológica y piensa que le faltará el aire (cuando realmente está hiperventilando), o que morirá de un ataque al corazón, o que se mareará y caerá al suelo, o que se volverá loco, etc. Posteriormente, estos ataques de pánico suelen complicarse con una agorafobia (evitación de ciertas situaciones que producen ansiedad), con una dependencia de los ansiolíticos, a veces con reacciones de depresión por no poder resolver su problema, etc.(Peurifoy y Cano)

Estos trastornos de ansiedad son mucho más frecuentes en mujeres que en varones (de 2 a 3 veces más frecuentes), pero por lo general una crisis de ansiedad coincide con un periodo de mucho de estrés que se ha prolongado un cierto tiempo. Entre un 1,5% y un 3,5% de la población sufre trastornos de pánico con o sin agorafobia. La edad de aparición se encuentra entre los 17 y los 35 años, justo en su edad más productiva.

El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales(Cano y Tobal) etc. Así, por ejemplo, los estudiantes con alta ansiedad de evaluación presentan una disminución del rendimiento, mientras que los programas de entrenamiento en reducción de ansiedad a los exámenes no sólo reducen ésta, sino que mejoran el rendimiento académico, aumentando la nota media.

El estudio de cómo el estrés provoca interferencias sobre los llamados procesos cognitivos superiores y sobre el rendimiento se ha llevado a cabo fundamentalmente desde una perspectiva cognitivo-emocional y, sin duda, la emoción con la que más se ha trabajado a la hora de estudiar esta influencia negativa sobre los procesos cognitivos ha sido la ansiedad.(Cano Vindel)

2.5 Conclusiones

Se ha dado la debida importancia a cada una de las consecuencias que produce el estrés. El estrés manifestado en altos niveles en una persona ya es una patología que causa graves consecuencias en la vida personal, social y laboral del sujeto. En muchos ámbitos de la vida cotidiana, sea esta social, académica o laboral se manifiestan día a día síntomas que a lo largo del tiempo pueden ser motivo de preocupación si el ritmo de actividades aumentan y de tolerancia al estrés de las personas disminuye esta dolencia podría ser incontrolable. En lo personal creo erróneo el etiquetar a una persona como

“fuerte”, “eficiente”, “más activa” o en ciertos casos “más inteligente” ya que estas definiciones se podrían dar valor siempre y cuando se realice un análisis previo del contexto y ambiente en que se desenvuelve la persona, y de este modo observar si existen factores que aportan para que exista un cierto nivel de estrés o de lo contrario se manifiesten situaciones de estrés lo cual desencadena un posible bajo rendimiento en el trabajo o dentro de una sociedad.

Capítulo 3

Afrontamiento al Síndrome de Burnout

Introducción:

En el siguiente capítulo se hablará del síndrome de burnout, importante tema a ser descrito desde su descubrimiento como teoría, su aparición o causas, consecuencias y estrategias de afrontamiento desde distintos enfoques como individuales, sociales y organizacionales.

3.1 Historia y aparición del síndrome

El síndrome de burnout es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo.

El síndrome de Burnout también es llamado síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional (SDO), síndrome del trabajador desgastado, síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de la cabeza quemada; en francés conocido como surmenage (estrés), es, sin embargo, un constructo del que se pueden desprender un sin número de definiciones por lo que es posible indicar la inexistencia de una única conceptualización y que han incidido también en la aparición de diferentes modelos explicativos.

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término “staff burnout”. Posteriormente será desarrollado en extenso en 1974 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger a través de un estudio de campo al personal sanitario; en particular, este autor utilizó dicho término

(presumiblemente basado en la novela de Graham Greene titulada A Burnt-Out Case de 1960, donde se describe al protagonista como un sujeto que sufre de burnout, aunque tomando como referente el trabajo de Bradley para describir aquellos estados físicos y psicológicos que tanto él como otros colegas sufrían al trabajar con una gran cantidad de jóvenes drogadictos, acotando que éste síndrome involucraría: “Deterioro y cansancio excesivo progresivo unido a una reducción drástica de energía acompañado a menudo de una pérdida de motivación que a lo largo del tiempo afecta las actitudes, modales y el comportamiento general”.(Freudenberg)

3.2 Causas

El síndrome burnout suele deberse a múltiples causas, y se origina principalmente en las profesiones de alto contacto con personas, en condiciones en las cuales el contacto con estas personas es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición.

Se ha encontrado en múltiples investigaciones que el síndrome ataca especialmente cuando el trabajo supera las ocho horas diarias, cuando no se ha cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo y cuando la remuneración económica es inadecuada.

Del mismo modo los altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la

frustración, etc.), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros) (CEGESTI).

En general, las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee)

El desgaste ocupacional también sucede por las inconformidades con los compañeros y superiores cuando lo tratan de manera incorrecta, esto depende de tener un pésimo clima laboral donde se encuentran áreas de trabajo en donde las condiciones de trabajo son inhumanas.

Según un estudio llevado a cabo por la “Wharton School de la Universidad de Pennsylvania”, el elemento que más influye negativamente en el “burn-out” (síndrome del trabajador quemado), no son las reivindicaciones laborales ni la personalidad del trabajador, sino la ausencia de reconocimiento hacia éste, plasmada en la falta de respeto.

Por otro lado en un interesante ensayo, los profesores LakshmiRamarajany SigalBarsade, llegan a la conclusión de que con más frecuencia de lo que se sabía hasta ahora, no es el trabajo realizado el que provoca este síndrome, sino la propia organización de la empresa. “Una de las mayores dificultades con las que se encuentra el trabajador es que no es suficientemente reconocido por la empresa. Cuando no se siente reconocido, respetado y valorado, los índices de “burn-out” suben, afirma SigalBarsade.

No se cuenta a la fecha con un único modelo que explique el burnout, pero sí se pueden considerar para interés de administradores, encargados de recursos humanos, psicólogos laborales y en general personal con trabajos de servicio que puedan presentar riesgos asociados al concepto, una serie de factores comunes o complementarios entre los modelos que brindan mayor detalle de posibles causas asociadas.

A nivel cognitivo, se pueden distinguir como variables las siguientes: (CEGESTI)

- Existencia de factores organizacionales que dificultan la realización de la labor del trabajador, como ausencia sostenida de recursos.
- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización. Si sostenidamente no se logran los objetivos, por ejemplo por ser estos no realistas, se generan sentimientos de frustración en la persona que pueden ser el asidero para el desarrollo del síndrome.
- Falsas expectativas del trabajador no cumplidas en la realidad de la labor. Esta situación puede llevar a aumentar niveles de estrés y frustración para la persona, haciéndolo candidato al síndrome en etapas posteriores. La frustración puede ser mayor, entre mayor sea el nivel de motivación e identificación inicial del trabajador con la labor dada.
- Bajos niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación sobre resultados, así como apoyo social de compañeros que permitan finalmente desarrollar en el trabajador un sentimiento de éxito profesional y la noción de autoeficacia percibida. Discutido por Chermis (1993), los trabajadores con niveles positivos de los factores previos, especialmente el de autoeficacia, experimentan menos estrés y por tanto son menos propensos a desarrollar el burnout, pero bajos niveles de autoeficacia más bien fomentan el desarrollo de la condición.

Desde el enfoque de relaciones, el foco de la explicación del síndrome se sitúa en las relaciones tanto con el cliente, como con los compañeros del trabajo. El agotamiento emocional puede surgir en la relación con los clientes, especialmente en situaciones de incertidumbre o sentimiento de falta de control; por ejemplo, mientras se ejecuta un proyecto dado o se trata de mantener una relación comercial difícil de forma sostenida. (CEGESTI)

Apoyada en el párrafo anterior pienso que la comparación con compañeros, la ausencia de apoyo de estos en situaciones de estrés o incluso el miedo a la crítica o a ser tratados como incompetentes por parte de estos ante la búsqueda de su apoyo por problemas de trabajo, lleva a que las personas no pidan dicha ayuda, con lo cual aumenta el sentido de despersonalización y baja autorrealización, que en conjunto con el agotamiento emocional llevan a padecer el síndrome.

Desde la teoría organizacional, se comprende que las personas llegan al burnout como consecuencia de las condiciones de estrés laboral y las tensiones que este genera.

Winnubst (1993) considera que el exceso de estandarización de métodos de trabajo y conformidad con normas muy rígidas genera un ambiente más propenso al burnout que aquel en el cual aunque haya burocracia, se estandarizan las habilidades, y se fomenta la creatividad y la autonomía. También señala que entornos que propician la rutina por su estructura y sistemas de procedimientos, la monotonía y la falta de control pueden igualmente llevar al burnout, aunque aquellos más libres enfocados en la estandarización de habilidades también pueden ocasionarlo en situaciones en las cuales se den ambigüedades de rol, conflictos personales o falta de una estructura realmente operativa que defina nortes para la actuación. En cualquier estructura, el apoyo social entre compañeros es muy relevante para el burnout, pero la falta de este contribuye al síndrome.

3.3 Consecuencias

El “burn-out” (síndrome del trabajador quemado) presenta un cuadro de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Entre sus síntomas destacan el desarrollo de actitudes negativas, de cinismo hacia los demás o baja autoestima hacia la labor desempeñada. Asimismo, tiene repercusiones físicas, como estrés, cansancio y malestar general, y afecta al buen funcionamiento de las empresas. Un nuevo estudio señala al respecto que el elemento que más influye negativamente en el síndrome del trabajador quemado no son las reivindicaciones laborales ni la personalidad del trabajador, sino la ausencia de reconocimiento, plasmada en la falta de respeto (Morales).

Así mismo la cultura empresarial juega un papel clave en este fenómeno. El estudio apunta que los empleados empiezan a identificarse con la empresa tan pronto como se sienten parte de ella, por lo que cuanto más respetados se sientan como miembros de un grupo, más fácilmente sentirán esa identificación.

Con respecto a los párrafos anteriores se puede decir también que el respeto es el medio a través del cual el trabajador se arraiga en su puesto y siente que lo que hace es algo significativo. Por el contrario, si observa que sus compañeros no son respetados, se llega al consenso de que la empresa no trata bien a la gente y desaparece ese arraigo.

El impacto de la falta de respeto es más fuerte cuando el trabajador siente que no tiene autonomía a la hora de realizar su función. Este descubrimiento confirma la hipótesis de los investigadores respecto a la importancia de la autonomía, que funciona como una válvula de escape y aminora el estrés.

Por otro lado, Barsade cita una extrapolación que hizo del mismo en el departamento legal de una gran empresa inmobiliaria. En ese caso, descubrió que ese departamento era llamado en la empresa “los improductivos”, y eran llamados así porque no generaban dinero directamente, sin tener en cuenta que su trabajo mejoraba la operatividad de la compañía. “Este es un buen ejemplo de una cultura empresarial no basada en el respeto”, apunta el profesor Barsade.

Por otro lado cuando se dice que una persona padece de burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta. En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome.

A nivel **psicosocial**, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Dentro de los daños **físicos** que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

En el entorno **laboral**, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, piden ser cambiados de puesto disminución del sentido de realización, se ven involucrados en incidentes y accidentes, muestran públicamente sus intenciones de abandonar el trabajo, se quejan y reclaman constantemente, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores (CEGESTI).

Las producidas a nivel **personal y conyugal**, se ha observado que las personas con altos niveles de burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales y realimenta las consecuencias de los otros niveles (R. Arias).

Dentro del ámbito laboral muchas de las veces, y como lo hemos mencionado anteriormente, nos vamos por el camino más fácil y cómodo al momento de observar estos síntomas en los trabajadores y es el de etiquetar como una persona improductiva, ineficiente o antisocial sin realizar un análisis profundo sobre las emociones de los trabajadores. Dependiendo de la cultura organizacional es importante el dar valor al talento humano de cada empresa, equilibrando el interés por la economía empresarial y el bienestar del personal, pues las consecuencias de éste síndrome nos muestran que no es algo simple con lo que se pueda lidiar diariamente, que si no se le presta atención podría acabar hasta con la vida de un trabajador.

3.4 Afrontamiento del Síndrome de Burnout

Actualmente, la intervención del Síndrome de Burnout se basa en un grupo de técnicas y conocimientos para afrontar y manejar el estrés. Por lo general, la mayoría de los programas se centran en el entrenamiento en aspectos específicos (proceso de estrés, afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc.) y, otros, en concienciar a los trabajadores de la importancia de prevenir los factores de riesgo.

Ramos 1999, plantea una serie de estrategias de intervención en personas con diagnóstico de Síndrome de Burnout:

- Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales (entrenamiento en técnicas de afrontamiento, principalmente a las orientadas a la tarea/solución de problemas).

- Desarrollar estrategias cognitivos-conductuales que eliminen o neutralicen las consecuencias del SB (entrenamiento en técnicas de solución de problemas, inoculación de estrés, organización personal)
- Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, habilidades sociales y asertividad.
- Fortalecer las redes de apoyo social.
- Disminuir y, si es posible, eliminar los estresores organizacionales.

Por otro lado, para el desarrollo y aplicación de un programa se debe establecer el nivel en el que se intervendrá:

- Individual.- Integra el fortalecimiento de la persona para el afrontamiento al estrés laboral.
- Interpersonal.- Se relaciona con la formación en habilidades sociales y desarrollo del apoyo social en el contexto laboral.
- Organizacional.- Se refiere a la eliminación o disminución de estresores en el trabajo.

Esta diferencia es la más utilizada, aunque también es importante mencionar que Paine (1982) diferenciaba los niveles en cuatro. La diferencia radica en que el nivel organizacional lo atribuía a cambios generales en la estructura y procedimientos de la institución, la política, etc. Y por lo tanto, mencionaba otro nivel: Lugar de Trabajo, que hace referencia a la modificación del entorno laboral inmediato con el fin de reducir o eliminar los estresores.

Es importante también y se aconseja que la intervención no se restrinja a un solo nivel, sino que considere todos los que afectan a la persona de manera directa o indirecta; intentando lograr un ajuste persona-ambiente, bajando los niveles de síndrome de burnout y previniéndolos para un futuro.

Se ha visto necesario nombrar a estos autores: Peiró, Ramos y Gonzales-Romá (1994), citados por Hombrados (1997) quienes clasifican a los programas de intervención para el control del estrés en tres niveles: individual, organizacional e interfaz individuo-organización, y también los clasifican por el objeto de cambio: control de estresores (nivel organizacional), procesos de apreciación (nivel social) o estrategias de afrontamiento (nivel organizacional). Las estrategias de cada uno se desarrollarán en los siguientes apartados:

3.4.1 Estrategias orientadas al individuo

Las estrategias individuales se centran en la adquisición y mejora de las formas de afrontamiento. Estas estrategias se pueden dividir formando dos tipos de programas de intervención orientados al individuo:

1. Programas dirigidos a las estrategias instrumentales: se centran en la solución de problemas, por ejemplo, entrenamiento en la adquisición de habilidades de solución de problemas, asertividad, organización y manejo del tiempo, optimización de la comunicación, relaciones sociales, estilo de vida.
2. Programas dirigidos a estrategias paliativas: tienen como objetivo la adquisición y desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones asociadas, por ejemplo, entrenamiento en relajación, expresión de la ira, de la hostilidad, manejo de sentimientos de culpa (Matteson e Ivancevich, 1987).

Por lo tanto, las estrategias recomendadas desde esta perspectiva son: el aumento de la competencia profesional (formación continuada), rediseño de la ejecución, organización personal, planificación de ocio y tiempo libre (distracción extra laboral: ejercicios, relajación, deportes, hobby), tomar descansos-pausas en el trabajo, uso eficaz del tiempo, plantear objetivos reales y alcanzables, habilidades de comunicación.

Poter (1987) también recomienda el manejo del humor como medio para adquirir el control de los pensamientos y las emociones.

Con la enseñanza a cada persona o trabajador sobre estrategias individuales de control del estrés las empresas tendrían un valor agregado al momento de hablar de sobre la estabilidad o rotación del personal, me parece que existiría mayor personal con un autoconocimiento y control de la presión existente, lo cual aumentaría un apoyo interpersonal (entre compañeros) y del mismo modo, un bajo nivel de síntomas de estrés laboral manifestados en los empleados y porque no, contagiado a los altos niveles de las organizaciones.

Como último recurso se aconseja cambiar de puesto de trabajo dentro o fuera de la institución para que el individuo no llegue al abandono de la profesión(Grau & Cols). También hay que tener presente la posibilidad de tratamiento psicoterapéutico o farmacológico en caso necesario.

Se denomina a los programas a nivel individual como "programas de control de estrés centrado en el afrontamiento de las consecuencias negativas". Señalan la importancia de las técnicas de relajación y disminución de activación (meditación, yoga), el ejercicio y mejora de la condición física, técnicas de bio-feedback o técnicas cognitivo conductuales como la inoculación del estrés, detención del pensamiento, entrenamiento autógeno o la solución de problemas (Peiró y Cols) (Ramos - Manassera & Cols).

En la actualidad y de manera significativa se está dando un realce a muchas técnicas a nivel energético de la persona, no son técnicas que ha aparecido o se han desarrollado en poco tiempo, de lo contrario son alternativas que, de acuerdo a las necesidades en varios ámbitos de la vida, han dado una opción para una mejor calidad de vida.

Complementando, Ramos (1999) y Manassero & Cols. (2003) explican estas técnicas y otras que pueden ser utilizadas en programas de prevención y tratamiento individual del Síndrome de Burnout. Estas técnicas son útiles en las situaciones de estrés para la generalidad de las personas, y su aplicación puede ser colectiva o individual:

- **Ejercicio Físico:** Este puede ser de ritmo moderado (con una duración de 5 a 30 minutos) o más intenso y rutinario (3-4 veces semanales en sesiones de 1 hora). Ambos ritmos de ejercicios disminuyen los niveles de estrés por su efecto tranquilizante, en el primer caso, y por su efecto ansiolítico, en el segundo.
- **Técnicas de Relajación:** Son las más aplicadas y conocidas. El objetivo de este entrenamiento es que el individuo pueda hacer uso de las técnicas tanto en el trabajo como en sus casas o donde lo necesiten.

Las más comunes son los ejercicios de tensión.-relajación de músculos, con el fin de que la persona identifique el estado de tensión y proceda a relajarse. La relajación muscular induce a la relajación mental. Estas técnicas de relajación se combinan con ejercicios de respiración abdominal y con estrategias de relajación mental (yoga, meditación, etc.).

También se incluye la hipnosis como técnica de auto-relajación.

- **Bio-feedback:** Consiste en técnicas de entrenamiento para el autocontrol voluntario de ciertas funciones corporales (ritmo cardíaco, ondas cerebrales, presión sanguínea y tensión muscular), con el fin de reducir la tensión y los síntomas somáticos relacionados con el estrés. Su eficacia sobre el estrés no está demostrada empíricamente.
- **Técnicas Cognitivas:** El objetivo de estas técnicas es que el sujeto reevalúe y reestructure las situaciones estresantes o problemáticas de manera que pueda afrontarlas con mayor eficacia, controlando su reacción frente a los factores

estresantes. Actúa sobre la percepción de diversos elementos (estresores, recursos, etc.), el procesamiento de información, la selección de respuestas y conductas.

Entre las técnicas cognitivas también se destaca la "técnica de solución de problemas": esta técnica es útil para facilitar la toma de decisiones frente a las situaciones de estrés. Esta integra la identificación del problema, análisis de posibilidades, búsqueda de alternativas y toma de decisión adecuada (Ramos - Manassera & Cols).

Se plantea la importancia de desarrollar estrategias de afrontamiento al estrés que ayuden a reducir y controlar las demandas internas y externas de una situación. Las más aplicadas son aquellas que modifican los procesos de evaluación y control de los efectos negativos de la situación estresante. La estrategia de afrontamiento se pueden manejar a nivel fisiológico (técnicas de relajación o bio-feedback) o cognitivo (técnicas cognitivas conductuales: reestructuración cognitiva, inoculación del estrés, solución de problema). Como ya se ha mencionado anteriormente, el uso de estrategias centradas en el problema previenen el desarrollo de síndrome de burnout a diferencia de aquellas centradas en la emoción, evitación y escape.

3.4.2 Estrategias sociales

En ocasiones se combinan técnicas individuales y sociales en formato de talleres.

El apoyo social es un factor muy importante como estrategia para prevenir o tratar el Síndrome de Burnout, ya que se ha demostrado que éste disminuye el impacto de los estresores crónicos relacionados con el trabajo, aumenta los niveles de realización personal, disminuye el cansancio emocional y las actitudes y conductas negativas hacia otros (Monte y Reiter).

Por lo tanto, se recomienda fomentar el apoyo social de compañeros, supervisores, directivos, amigos y familiares, de manera que el trabajador reciba apoyo personal, información sobre su rendimiento laboral y sobre cómo puede mejorarlo de forma realista (Ramos).

Los programas dirigidos a los procesos de apreciación de la situación, denominados así por Peiró, Ramos y Gonzales-Romá (1994), intervienen en las relaciones interpersonales y el apoyo social como variables moderadoras del estrés. Estos programas están compuestos por estrategias individuales (cognitivas relacionadas con el locus control, autoeficacia, ansiedad, neuroticismo, tolerancia a la ambigüedad o estilos cognitivos) y supra- individuales.

En el nivel del interfaz individuo-organización se rescatan intervenciones sobre el grado de participación y/o autonomía de los trabajadores. A nivel grupal-organizacional se destacan las estrategias centradas en la formación de equipos, los comités de seguridad y salud laboral, intervenciones sobre el sistema de valores, el clima y la cultura de la organización.

Es importante mencionar que las estrategias de intervención social, por lo general, forman parte de programas de intervención individual y organizacional; ya que se complementan. Por ejemplo, las intervenciones a nivel supra- individual es poco frecuente por sí solas, ya que en esta categoría pueden agruparse distintas intervenciones organizacionales.

Dentro de algunos puntos de vista, las intervenciones sociales, muchas de las veces, dan buenos resultados ya que si evaluamos el ambiente o entorno, podemos enfocarnos directamente a factores que estén afectando o siendo un detonante del síndrome en los trabajadores o del grupo.

El desarrollar habilidades sociales en los empleados o grupo es un factor que ayudará a tener mejores defensas o un afrontamiento eficaz al síndrome, del mismo modo sirve como prevención ya que existirá una mejor comunicación, apoyo y acompañamiento entre sujetos.

3.4.3 Estrategias organizacionales

Para intervenir en el estrés laboral se debe actuar sobre los elementos de la organización, ya que éste, muchas veces, tiene sus fuentes fuera del individuo. Las técnicas individuales pueden llegar a ser simplemente paliativas y periféricas si no se las complementa con cambios en la organización, con el rediseño de los elementos que contribuyen al estrés, con el fin de eliminarlo o reducirlo (Ramos - Manassera & Cols). Pero hay que tener mucho cuidado para que la intervención no empeore la situación, ya que todo cambio es fuente potencial de estrés. Los programas deben ser implantados con cuidado, precisión y rigor.

Se hace hincapié en evaluar qué factores son los que mejoran y los que empeoran la situación de estrés para poder intervenir adecuadamente. Se debe elegir el programa de intervención organizacional teniendo en cuenta "los objetivos que se pretenden conseguir, las disponibilidades de la organización y sus relaciones con los puestos de trabajo de las personas afectadas". (Ramos)

Otras variables que se deben considerar en la aplicación de un programa son: nivel de estrés, urgencia en la intervención, número de personas a quienes puede afectar la intervención, estímulos relacionados con el Síndrome de Burnout, costes económicos y temporales, efectos no pretendidos explícitamente, recursos disponibles, implicación de la dirección, etc (Ramos).

Como se mencionó en el anterior capítulo, los programas a nivel organizacional se denominan "programas de control de estrés o de gestión de estrés". Este tipo de programas tienen variados objetivos, y se pueden centrar en la prevención (evitar la aparición del estrés) o en el tratamiento del estrés laboral (limitar sus efectos y la recuperación de sus consecuencias).

Desde el punto de vista de organizaciones se han clasificado los programas en tres tipos de intervenciones: preventivos primarios, preventivos secundarios y terciarios.

- La prevención primaria –programas de prevención- suprime los factores desfavorables (de riesgo) antes de que generen enfermedad.
- La prevención secundaria –programas de tratamiento- aborda la enfermedad en sus primeras fases mediante una intervención rápida.
- La prevención terciaria – programas de tratamiento- intenta reducir la discapacidad o secuelas asociadas al trastorno.

Nuevamente Peiró, Ramos y Gonzales-Romá (1994), citados por Hombrados (1997) explican que las estrategias de los "programas de control de estresores" como estrategias a nivel organizacional, e indican que tienen tres vertientes: reducción de las demandas ambientales, incremento de los recursos personales, la búsqueda del ajuste entre dichas demandas ambientales y los recursos personales:

- Reducción de demandas ambientales: aquí se plantean intervenciones organizacionales: rediseño de puestos de trabajo, mejora de condiciones laborales, intervenciones sobre la estructura organizacional. No se incluye el desarrollo organizacional, ya que más que una estrategia implica un programa específico con actuación en distintos niveles.

- Incremento de recursos del individuo: sugiere una intervención individual centrada en la formación y entrenamiento en aspectos técnicos del puesto de trabajo, en habilidades sociales (relaciones interpersonales o liderazgo), en solución de problemas, negociación, entrenamiento en gestión del tiempo, entre otros.

- Ajuste entre demandas y recursos: intenta lograr la adaptación entre la persona y su entorno de trabajo por medio de actividades de la Gestión de Recursos Humanos. Tener

en cuenta la política organizacional, ya que refuerza la adaptación (selección, formación, desarrollo de carrera, planes de motivación, incentivos.).

También hay otro tipo de programa integrador para el control del estrés. Estos programas se diseñan para una organización concreta en una situación determinada para cubrir las necesidades a nivel individual y organizacional. Tanto en la evaluación como en el tratamiento toman en cuenta todos los factores de la organización y los tres niveles de actuación. Estos programas constan de servicios de asesoramiento de diverso tipo, asistencia especializada para problemas de rendimiento, realización de planes de entrenamiento y formación (comunicación, resolución de problemas, habilidades de supervisión, gestión del estrés, entre otros.) (R. Arias).

Como aporte y criterio personal también pueden ofrecer psicoterapia ocasional, el desarrollo de técnicas de dirección, el seguimiento del impacto de decisiones directivas sobre el estrés, el apoyo y formación para la realización de formación de equipos y resolución de problemas o realización de planes de cambio organizacional.

En síntesis, y como conclusión y recomendación la intervención organizacional tendría que ser estudiada como un sistema integral. Los factores más mencionados y descritos han sido los siguientes, lista que podría ser aumentado con algunas variables identificadas de acuerdo a las necesidades:

- Mejora de las condiciones ambientales.
- Rediseño puesto de trabajo. Esto implica el diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación a complejidad, carga mental, etc.
- Enriquecimiento del puesto de trabajo. Se refiere a la incorporación de autonomía, retroalimentación, variedad en la tarea y habilidades demandadas, identidad de la tarea, significatividad de la misma.
- Redefinición de roles.
- Reorganización de los horarios, en cuanto a la organización de la jornada, turno partido, horarios flexibles, etc.

- Diseño de planes de carrera.
- Desarrollo de equipos de trabajo.
- Utilización de técnicas y estilos de dirección participativa
- Mejora en la comunicación (interna y externa).
- Clima laboral
- Asignación de tareas para una determinada unidad de tiempo, sobrecarga y plazos asignados a las tareas.
- Procesos y tácticas de socialización y formación existentes en la organización.
- Programas participativos en el diseño, implantación y gestión de las nuevas tecnologías.

3.5 Conclusiones

Durante el capítulo se ha trabajado en una serie de descripciones, herramientas y recomendaciones que las instituciones pueden considerar en aplicar al momento de existir síntomas de burnout en los trabajadores.

Pienso que es un material recomendado para su lectura y para información, manejada conjuntamente con profesionales que faciliten los procesos de afrontamiento a nivel organizativo se pueden lograr buenos resultados en la salud mental de los trabajadores, y como hemos mencionado, no solo los resultados beneficiarán a nivel personal si no, a nivel organizacional, familiar, y social.

Capítulo 4

Tecnopatías del Músico

Introducción:

Mineros, dentistas, pintores, músicos, jugadores de fútbol o empleados de banca, da lo mismo, cualquier profesión desempeñada durante muchas horas, día tras día, durante años, condiciona la forma de vida de la persona; la forma de sentarse, andar, respirar, ver, oír, y pensar. El trabajo diario va modelando al ser humano, le da satisfacciones pero también les incluye en el riesgo de sufrir determinadas afecciones. Para el desconocedor del mundo de la música y de la vida del músico es difícil hacerse una idea sobre qué tipo de lesiones, enfermedades o cualquier otro tipo de alteración sufren los músicos en el desempeño de su labor. (Correa)

He aquí la importancia de varios análisis sobre las consecuencias tanto físicas como emocionales dentro de esta profesión a que a continuación presentamos.

4.1 Tecnopatías Físicas

El trabajo diario somete al músico a una tensión física y psíquica que, a menudo, intenta disminuir sus aficiones favoritas. Nos introduce en un mundo mágico y de ensueño en donde el tiempo carece de sentido, las preocupaciones se aparcan y la imaginación vuela libremente proporcionándonos momentos llenos de paz. Por ello se habla de crear una especialidad llamada medicina musical.

Los problemas médicos de los músicos han sido tratados en el libro titulado "Tecnopatías del músico", que bajo la dirección del Doctor Luis Orozco y del profesor de música Joaquín Solé (con la colaboración de prestigiosos especialistas) reúne la experiencia científica y el amor al arte musical, aportando excelentes conocimientos.

Se entiende como tecnopatías los trastornos derivados de la actividad laboral que afectan tanto al ámbito físico como psíquico. En Estados Unidos existen veinte clínicas dedicadas únicamente al tratamiento de enfermedades "musicales".

Estos datos nos dan idea de la repercusión y de la importancia de las enfermedades que presentan los músicos y que por su extensión no pueden ser abordadas en su totalidad, ya que abarcan desde la odontología y la oftalmología, pasando por la medicina interna y ontología.

La música, como cualquier actividad artística, compromete a la totalidad de la persona y, como dice el profesor de música Joaquín Solé, "el verdadero instrumento no es el violín, la batería o la guitarra, sino nuestro cuerpo, que debemos controlar y preparar para una tarea que exige muchas horas de trabajo y dedicación". Tomando conciencia de ello y potenciando el binomio medicina-música no sólo se protege la salud del músico, sino que también se consigue que mejoren sus resultados y evitan problemas a las generaciones venideras.

Casi un 50% de los músicos sufren problemas en el sistema músculo esquelético en algún momento de su vida, a consecuencia, en la mayoría de casos, de una excesiva actividad o de la utilización de una técnica inadecuada. Gran parte de ellos afecta a las extremidades superiores, y las enfermedades de la mano son las más frecuentes; se ha llegado a hablar de una "auténtica plaga de los años 90". Las mujeres están más

afectadas que los hombres debido a la sobrecarga muscular que provoca la intensidad de los ensayos. (Orozco Delclós, Solé Escobar) (Brenann).

La música, señala el doctor Luis Orozco, traumatólogo y cirujano ortopédico, representa un esfuerzo físico y psíquico para los que la practican y conlleva tres tipos de problemas: unos derivados del estrés, otros propios del sedentarismo y otros más producidos por el desgaste físico.

Se dice que para conseguir 20 o 30 notas se precisan de 400 a 600 actos motores y una tarea incuantificable de las áreas cerebrales, comprobándose científicamente que los artistas que trabajan con creatividad tienen entre un 10 y un 30% de probabilidades de sufrir diferentes problemas psíquicos.

Muy común en los profesionales de la música es la aparición de las distonías, calambres, contracciones involuntarias e indoloras que se mantienen durante un tiempo variable e impiden realizar determinadas funciones, con lo cual la interpretación resulta más difícil y el músico queda abatido. Pueden ser generalizadas o fragmentadas (las habituales en el colectivo musical). Las distonías se presentan tanto en los diestros como en los zurdos, y suelen aparecer con la máxima frecuencia entre los 10 y los 20 años de práctica. No sólo afectan a la mano o al brazo, sino también a los músculos de la lengua y de la boca en los instrumentistas de viento, que tienen dificultades para llegar a algunas notas o cambiar con rapidez. Los dedos más perjudicados son el anular y el meñique de la mano derecha de los pianistas, la que normalmente interpreta la melodía. No se ha demostrado que exista relación entre las distonías y las lesiones cerebrales y no se ha aclarado todavía la causa por la que persiste el calambre años después de que remita la alteración de la extremidad. Una vez instauradas no suelen recuperarse de manera espontánea. Muchos han sido los intentos terapéuticos, como la hipnoterapia y el "biofeedback" (control mediante el empleo de distintos aparatos de ciertas funciones y de la tensión muscular), que han obtenido buenos resultados, aunque sea parcialmente. Se emplea también la inyección de toxina botulínica en los músculos a

dosis bajas al comenzar el tratamiento y se aumenta paulatinamente administrada a intervalos de dos semanas. (Brenann)

Con ello se logra que los calambres disminuyan y que no aparezca debilidad. La mejoría alcanza su punto máximo al cabo de unos diez días y se prolonga al repetir la inyección, aunque las conclusiones de este tratamiento se conocerán con el tiempo.

Las benzodiazepinas, usadas tradicionalmente por su efecto relajante, consiguen una disminución de la distonía, si bien coexisten habitualmente fases de remisión y retroceso. La asistencia integral, en la que intervengan neurólogos, fisioterapeutas y psicólogos, completa la terapia.(Orozco Delclós, Solé Escobar)

4.1.1 Sobrecarga Muscular

Es importante establecer el diagnóstico diferencial en las sobrecargas musculares y los atrapamientos nerviosos. El síndrome de sobrecarga se produce por la repetición prolongada de movimientos que sobreexcitan determinado grupo muscular; los más afectados pertenecen a las extremidades superiores, así como a los del cuello y hombros.

La sintomatología oscila desde una pequeña molestia hasta una inmovilidad. A veces se confunde con una tendinitis o una tenosinovitis (inflamación del tendón o de 3 sus vainas). La mayor incidencia se observa en los flautistas, violoncelistas y clarinetistas. Su origen es multifactorial y está condicionado por la intensidad de los ensayos más que por el exceso de dedicación. Los síntomas surgen al reanudar el trabajo después de un periodo de descanso o ante un cambio de técnica o de repertorio. El doctor Charness detectó el síndrome en pianistas que tocaban con los dedos planos, como propugnaba Horowitz, o con la muñeca más baja que el teclado como impusieron los franceses. La constitución anatómica, el modo de transportar los instrumentos y su peso y diseño son

de importancia capital en la aparición de estas dolencias. (Orozco Delclós, Solé Escobar).

El tratamiento pasa por el diagnóstico precoz, pues con el avance de las molestias, empeora. El reposo moderado es conveniente, pero sin llegar a la inactividad ya que esta conduce a la atrofia y a la pérdida de flexibilidad de los músculos; pero la reincorporación laboral ha de ser gradual y debe ir acompañada de una tonificación de los grupos musculares que estabilizan la columna vertebral. Se ha comprobado que entre el 70 y el 90% de los afectados por el síndrome de sobrecarga pueden seguir ejerciendo su profesión.(Gelb).

4.2 Tecnopatías Psíquicas

El sistema simpático, es el sistema nervioso que responde a los estímulos ligados a la exposición pública. Es el cuerpo en conjunto, así como el “espíritu” quien va a reaccionar ante tal situación.

El nerviosismo y mucho más el pánico escénico van a provocar 4 familias de síntomas:

- Síntomas corporales: taquicardia, hiperventilación, garganta cerrada, ganas de orinar.
- Síntomas cognitivos: pensamientos parásitos o catastróficos, pensamientos negativos sobre uno mismo o sobre la actuación.
- Síntomas comportamentales: agitación motriz o todo lo contrario, inhibición.
- Síntomas psicológicos: en relación a afectos negativos en torno a uno mismo, bajada de la confianza y autoestima, ansiedad. La forma en que nosotros

vivencemos esta reacción corporal particular asociada a la puesta en escena, debe ser trabajado con el fin de que el acontecimiento pueda ser vivido como una vivencia fisiológica y positiva.

Debe reconocer la sensación y dejarse vivirla, sabiendo que ésta se va a atenuar espontáneamente y que se expresa en función de la atención que nosotros prestemos a tal acontecimiento, a su preparación, y siempre, pensando en el placer de volver de nuevo a actuar delante del público

Resulta interesante introducir en el aprendizaje de la propia técnica artística, diversas técnicas para gestionar esta dimensión tan importante de la exigencia que supone “ser el mejor” en tu disciplina de manera constante.

4.2.1 Carrera Musical

Una carrera musical implica, como muchas otras carreras, una actividad física y por el nivel de exigencia psíquica que, muchas de las veces y según el nivel de exigencia del sujeto conlleva algunos factores los mismos que detallaremos a continuación:

Estrés continuo y competitividad (físico y psíquico): programa irregular de audiciones, competiciones y conciertos. Incrementos bruscos en el tiempo o en la intensidad de práctica y cambios de técnica o en el instrumento (reglajes de lutería, accesorios).

Profesionalidad: una lesión supone riesgo de despido, causas secundarias de depresión, gastos económicos adicionales (inexistencia de seguros específicos).

Educación física: totalmente desatendida en los conservatorios y planes de estudio de los mismos.

De las múltiples profesiones con las que podemos tener "derecho a retribución" (me refiero a las honradas), existen algunas con un gran componente vocacional. Esta vocación, que en el caso de las artes suele despertarse a edades muy tempranas, a

menudo está ligada a un entorno familiar y social; aunque en algunas ocasiones surge por generación espontánea.

Uno de los casos de profesiones vocacionales es la música, donde podemos encontrar a personas "privilegiadas" que han logrado convertir su don en su profesión. Y esta es la primera impresión que puede producir a los ajenos a ella que, por otro lado, no está lejos de la realidad, aunque esta realidad no es tan sencilla. (Barón)

En primer lugar, y como argumento propio, esta situación de "privilegio" no es en absoluto un regalo, sino fruto de un esfuerzo y un trabajo duro y constante. Poder llegar a ser un músico (cantante o instrumentista) es una ardua tarea, en la que el esfuerzo y la expectativa casi nunca son proporcionales a las satisfacciones, tanto artísticas como profesionales (y no digamos las económicas). La relación de un músico con su instrumento llega a ser a veces más estrecha que con la familia o con los amigos, incluso que con la de su pareja. En este sentido, la pareja o los amigos pueden comprender que algún día no les dediques el tiempo ni la atención necesarias; el instrumento no. De hecho son muy pocos los que soportan la tensión y el trabajo que se requiere para tal menester, y la mayoría abandonan por el camino (no digo que con mal criterio).

Si no fueran suficientes todos estos obstáculos, nos encontramos con el inestimable "apoyo" de las instituciones educativas, con sus vacíos legales, irracionalidad en la implantación de reformas, no inclusión en el espacio universitario; y otros aspectos más prosaicos, como son el apoyo a las Escuelas privadas (eso sí, no a cualquier escuela privada), cuando hay centros públicos que se caen, literalmente, a pedazos. (Barón)

Tampoco quisiera dar la impresión de que los músicos tienen prácticamente que dedicarse a una vida de sacrificio y penurias (aunque en épocas no muy lejanas en la historia sí haya sido así). No, la música da satisfacciones; no muchas pero sí grandes.

Solamente el que ha estado en un escenario tocando ante el público puede saber lo que supone la mezcla de estos ingredientes junto con la música. (Barón, babab.com)

La mayoría de la gente que asiste a un concierto no tiene idea del esfuerzo del que estamos hablando. Pero también es cierto que no tiene por qué saberlo. El público tiene derecho a escuchar lo mejor que se le pueda ofrecer; no obstante, tampoco puede pensar que quienes están detrás del atril no son personas como ellos, con las mismas sensibilidades y vulnerabilidades.

A un músico que trabaja en una orquesta le gustaría conocer su horario de trabajo, saber cuándo va a disponer de vacaciones, si el año próximo va a continuar en su puesto de trabajo, en fin, todas esas "nimiedades" que desearía conocer cualquier persona de su puesto de trabajo. También le gustaría saber que si algún día tiene una enfermedad o un accidente va a tener cierta seguridad. La mayoría suelen tener pareja y planes de formar una familia, para lo cual dependen de cierta estabilidad laboral.

Me parece casi imposible creer que haya gente que piense que un músico con un contrato precario rinde mejor que con mejores condiciones laborales; o que piense que solo los músicos "mediocres" reclaman estabilidad laboral. La imagen de "orquestas felices" en esta situación nos lleva más a pensar en que interpretan la situación de "Esclavos Felices", y no precisamente de Arriaga (nos consta, además, de que estas situaciones distan de ser placenteras).(Barón, babab.com)

4.2.2 El "Trac" O El Miedo Al Escenario

La característica general que aparece antes de una actuación es un estado de ansiedad, de cierto miedo al escenario, denominado "trac" y conocido también como "fiebre de candilejas". Está condicionado por diversos factores: el tipo de actuación (solista o conjunto), el ambiente, el grado de protagonismo y la personalidad del músico.

Temblor, nerviosismo, aceleración del pulso, sequedad de boca e irritabilidad son sus principales manifestaciones. La concentración disminuye, la tensión muscular aumenta y en ocasiones pueden aparecer náuseas y vómitos.

La sequedad de boca afecta sobre todo a los cantantes e instrumentistas de viento, mientras que el temblor aparece en aquellos que utilizan teclado y cuerda. Un estudio realizado en la Escuela de Música de la Universidad de Iowa (EE.UU.) saca la conclusión de que el 16% de los encuestados presenta problemas en la interpretación por causa de la ansiedad y más del 21% padecen estrés durante su carrera.

Algunos consideran que ciertas dosis de "trac" son positivas para alcanzar el éxito. La expresión científica la encontramos en la ley de Yerkes Dodson, que establece una relación entre el rendimiento y la motivación, y afirma que el rendimiento óptimo se consigue con un grado medio de motivación, que se incrementa si existe un ligero estrés.

El "trac" provoca alteraciones hormonales por afectación del eje de la hipófisis suprarrenal, y llega a un hipertiroidismo que, a menudo, se relaciona con cuadros de ansiedad. En cuanto al mayor impacto producido hay que afirmar que es máximo en el cuello y la espalda, presentándose en un 35% de los solistas y en un 65% de los restantes músicos; los más perjudicados son los trompetistas, harpistas, oboístas, y violinistas.

Investigando los efectos psicobiológicos se ha comprobado que las variables neuroendocrinas, epinefrina, norepinefrina y cortisol, así como la frecuencia cardiaca, aumentaban durante las actuaciones en público y no lo hacían si el concierto era privado. También se aprecia un mayor número de trastornos respiratorios y cardiovasculares y problemas maxilofaciales, auditivos y oftalmológicos. Un estudio

entre los componentes no cardiopatas de la orquesta de la BBC Londinense demuestra la existencia de un 2% de alteraciones en el ST del electrocardiograma, muy frecuente en los estrenos, cuya intensidad aumentaba al interpretar a Rachmaninoff y Tchaikovski y decrecía tocando Strauss y Mozart.

Muchos músicos intentan resolver el caso recurriendo a la medicación, pues un 20% de los componentes de orquestas sinfónicas toman fármacos contra el estrés, siendo los betabloqueantes y las benzodiacepinas los más usuales. Los primeros pueden provocar náuseas, diarrea o insomnio y los segundos alteraciones psicomotrices, por lo que siempre deben administrarse bajo prescripción facultativa.

Me parece que la terapia cognitiva es la que proporciona mejores resultados, sin olvidar el beneficio que se obtiene con la práctica de ejercicios gimnásticos, masajes y buenos hábitos alimenticios. El control del "trac" es de suma importancia ya que si no se consigue puede conducir a la ansiedad y en última instancia a la depresión. A pesar de ello, como decía Caruso, "el artista que alardea de no estar nunca nervioso, no es un artista, es un loco o un mentiroso".

4.2.3 Actitud ante la “pausa terapéutica” de la carrera musical

Para los casos de extremo estrés, y de acuerdo a lo citado anteriormente en donde se propone realizar una pausa en la carrera musical se ha propuesto lo siguiente según Luis Orozco Delclós y Joaquín Solé Escobar, en su artículo “Tecnopatías del Músico”:

No fijarse una fecha para retomar la actividad. Lo más importante es la capacidad física y esto depende a su vez del cumplimiento de dos premisas:

- Estar atendido por un equipo médico cualificado.
- Darle al cuerpo el tiempo necesario para la recuperación.

El músico no puede concebir (no lo admite) la necesidad de tener que ponerle freno a su carrera. La gran mayoría “tiran para adelante” con su cuerpo, hasta más no poder. Siempre alejan de sí la frontera de lo que es soportable en materia de padecimientos físicos.

Si es necesario, llevar a cabo un programa de reeducación de la postura y el gesto musical. Hay que tener confianza y creer que es posible alcanzar la curación a partir de tales medidas. Para la recuperación, es necesario que el cuerpo tenga la posibilidad y el “derecho” de relajarse, de estar receptivo y no bloqueado por la exigencia de una pronta recuperación; confiar en que volverá a tocar al mismo nivel y en el mismo puesto de trabajo

Demandar ayuda psicológica, el músico que está de baja es devorado por sus pesares y “fastidios” y por la soledad. Es difícil encontrar comprensión en un entorno que no conoce la profesión del músico y aún más difícil el compartirlo con colegas de profesión donde reina un ambiente bastante competitivo y sin perder de vista la autopercepción de culpa o la bajada de autoestima profesional.

Pienso que en esos momentos difíciles la ayuda psicológica puede contribuir a liberar esas cargas y encontrar soluciones constructivas .Es altamente deseable que la necesidad de parar en un momento dado sea vivido como un bien necesario para evitar un mal mayor que podría conducirlos a la pérdida definitiva de su puesto de trabajo e incluso su carrera musical.

4.2.3 Factores de Riesgo en los Músico:

Intrínsecos:

- Práctica y hábitos corporales
- Contracciones musculares mantenidas
- Movimientos de las manos repetitivos rápidos y habilidosos
- Hipermovilidad o laxitud articular
- Antropometría del músico
- Personalidad, estado psicológico
- Condición física. Genética

Nivel de actividad física (sedentarismo)

- Dieta
- Edad
- Técnica (tipo, modificaciones, nuevo profesor, búsqueda de cambios en el sonido)

Hábitos de práctica: duración e intensidad

- Alteraciones del horario normal
- Inicio brusco después de un periodo de inactividad más o menos largo. Incrementos bruscos en algún parámetro (re-inicio post vacacional)

El instrumento de interpretación en sí

- Las exigencias biomecánicas por su peso, tamaño, técnica, adaptación al individuo. La literatura está mayormente de acuerdo en que el factor que más frecuentemente antecede a una lesión es un incremento en el tiempo y en la intensidad de interpretación.

Otros:

- Roturas tendinosas y ligamentosas
- Hombro inestable (hiperlaxitud)
- Epicondilitis
- Epitrocelitis
- Artrosis- artritis

4.3 Conclusiones

Si bien, la música sirve de terapia para muchos males y dolencias de la persona, pero al momento de involucrarse profesionalmente con ella sufren una serie de problemas, como lo hemos descrito durante este capítulo, problemas de salud, tanto física como psicológica. El conocimiento de estos problemas al que están sujetos los profesionales es un factor importante para que, de este modo, éste no perjudique el curso su vida profesional y el rendimientos dentro de su trabajo, y el conocer cómo prevenir y controlar es aún más importante para llevar una vida profesional sana, satisfecha y eficiente, ya que el estrés acompaña al músico durante toda la carrera, por lo que la ayuda de la psicología y medicina es esencial.

Capítulo 5

El Cerebro Musical

Introducción:

Se resalta la importancia de distinguir las diferentes habilidades y destrezas que existen entre los seres humanos y a continuación se describe al cerebro musical y sus diversas características que lo acompañan.

Escuchar música es una experiencia personal y difícilmente comunicable que resulta de una reacción subjetiva al mensaje de un compositor que se expresa a sí mismo y a sus emociones a través del medio musical. Esta reacción individual está determinada por factores como el interés, la educación el aprendizaje, la cultura y la personalidad; todos ellos contribuyen de manera intrincada y única a la experiencia musical particular, de forma que una pieza musical que evoca sentimientos y emociones en ciertas personas, puede dejar a otras totalmente indiferentes.

A pesar de su universalidad entre las culturas, la música no es una necesidad biológica y, en contraste con el lenguaje verbal, entre los humanos existen grandes variaciones en la sensibilidad y la habilidad para la música.

La expresión musical, por otra parte, es una tentativa artística restringida a una minoría de individuos que han adquirido técnicas instrumentales por medio de las cuales comunican las intenciones de un compositor o que, cuando improvisan, se expresan a sí mismos. Expresar música, y producirla, son por tanto actividades humanas que no se prestan fácilmente a la interrogación experimental científica la cual, usualmente, requiere una respuesta manifiesta que pueda ser cuantificada y depende, para la generalización de la homogeneidad del grupo.

Comprender la organización funcional de las estructuras cerebrales subyacentes a las funciones musicales es un objetivo legítimo de la investigación científica, especialmente debido a que la música es, como ninguna otra cosa algo que sólo el cerebro puede llevar a cabo. La música es un sistema de comunicación como el lenguaje verbal, pero es gobernada por sus propias reglas, sintaxis y principios que son diferentes a los de otros sistemas de comunicación. Uno usa el lenguaje verbal para hacer referencia a entidades y para comunicar significados; uno comprende palabras y oraciones, no patrones particulares de sonido. La música, en cambio, no es sino sonido organizado y gobernado por reglas de armonía y contrapunto, los sonidos son autosuficientes y no referenciales.

Las funciones musicales requieren de procesos mentales únicos que dependen de estructuras cerebrales específicamente dotadas de la habilidad para implementar estas operaciones dedicadas en exclusiva al dominio musical. ("Ciencia y Cultura")

Los dos hemisferios cerebrales son asimétricos según su función. En el manidestro existe una prevalencia del hemisferio izquierdo y viceversa; en los zurdos y ambidiestros (caso de muchos músicos) la organización cerebral es más compleja, menos diferenciada y lateralizada, lo que explica la benignidad en los trastornos afásicos y a músicos de los zurdos.

La amusia es la pérdida del sentido musical o un defecto en su percepción o ejecución debido a una lesión cerebral. Puede ser de carácter sensorial, motor o gráfico; la primera es la más común. También prevalece la idea de que se producen alteraciones del sentido musical sin problemas de lenguaje y que se da el caso contrario. Así, una persona que presentaba una dilatación del ventrículo cerebral y una atrofia progresiva del córtex, perdió antes la facultad de hablar y escribir que la del entendimiento musical. Esto implica una independencia entre la adquisición del lenguaje y de la música, o sea, entre competencias lingüísticas y musicales.

Se acepta, pues, que en el cerebro hay un área musical en el lóbulo temporal derecho. Mediante resonancia magnética se realizaron estudios comparativos en violinistas, violoncelistas y guitarristas durante siete años y otro grupo que no era musical, que corroboraron que en los primeros el estímulo táctil de los dedos de la mano izquierda se recibía en una zona de mayor extensión del córtex. Por el contrario, el menor registro era del dedo pulgar, el que menos participa de la ejecución, pues sólo sirve para sostener el instrumento y ayudar a los cambios de posición de la mano.

De todas las funciones cognitivas humanas, pocas parecen tan herméticas a la investigación científica como las facultades musicales.

Los científicos han descubierto que el cerebro de los músicos utiliza, prácticamente, la totalidad de las áreas del cerebro en su relación con el entorno. Algo asombroso. Esta sobre dotada interacción ha sido desarrollada gracias a trabajar con la música desde edad temprana.

Psicólogos de la Universidad de Vanderbilt han determinado que los músicos profesionales “piensan” distinto del resto de las personas, son más creativos y utilizan ambos hemisferios más que el individuo promedio.

Crystal Gibson, Bradley Folley y Sohee Park, realizaron un estudio cuyo era determinar cómo las personas creativas como los músicos se aproximan a la resolución de problemas. Se estudió a los músicos porque se considera que el pensamiento creativo es parte de su experiencia diaria y se encontró que había diferencias cualitativas en la manera en que se enfrentan a la solución de problemas.

Una de las observaciones más importantes fue el uso elevado que los músicos le dan a ambos hemisferios cerebrales que los investigadores justifican con el hecho de que estos individuos utilizan ambas manos para tocar sus instrumentos.

Los músicos pueden ser particularmente buenos en acceder e integrar la información proveniente de ambos hemisferios. Los que tocan instrumentos usualmente integran en una sola pieza musical diferentes líneas melódicas. Igualmente han desarrollado la capacidad de leer simultáneamente los símbolos musicales, actividad correspondiente al hemisferio izquierdo, así como integrar la música escrita con su propia interpretación, tarea asociada al hemisferio derecho.

Estudios previos acerca de la creatividad han demostrado que los individuos altamente creativos muestran usualmente un pensamiento divergente más desarrollado que los individuos menos creativos, entendiendo por “pensamiento divergente” la habilidad de aportar nuevas soluciones a problemas complejos.

Para llevar a cabo el estudio de la Universidad de Vanderbilt los investigadores reclutaron 20 estudiantes de música clásica de la Escuela de Música del Vanderbilt Blair y 20 estudiantes regulares de un curso introductorio de psicología. Los músicos tenían cada uno por lo menos 8 años de entrenamiento musical en piano y/o instrumentos de cuerda y percusión. Se distribuyeron los grupos de acuerdo a la edad, sexo, educación, calificaciones y notas.

Los investigadores condujeron dos experimentos para comparar los procesos creativos de los músicos y del grupo de control. En el primer experimento le mostraron a los sujetos una variedad de objetos y les solicitaron que inventaran nuevos usos para esos objetos y también les pidieron un examen escrito de asociación de palabras. En el examen de asociación de palabras los músicos acertaron más respuestas correctas que los no músicos, cosa que los investigadores atribuyeron a la habilidad verbal más

desarrollada de los primeros. Los músicos también inventaron un mayor número de usos novedosos para los objetos conocidos que los no músicos. (Gibson, Folley, Park)

En el segundo experimento se les solicitó a los dos grupos nuevamente que identificaran nuevos usos para objetos cotidianos y realizar una tarea de control mientras se medía la actividad cerebral en los lóbulos pre-frontales utilizando una técnica de escaneo del cerebro conocida como NIRS, (nearinfrared spectroscopy), técnica que mide los cambios en la oxigenación del cerebro mientras el individuo realiza una tarea cognitiva.

Cuando se midió la actividad cortical pre-frontal de los sujetos mientras sugerían nuevos usos para los objetos encontraron que los músicos expertos mostraban una mayor actividad en ambos hemisferios. No sólo encontraron que los músicos habían inventado un mayor número de usos alternativos sino que había una diferencia cualitativa en la manera en que ellos procesaban esta información.

Los científicos también encontraron que los músicos tenían un cociente intelectual más alto que los no músicos lo que confirma estudios recientes que sugieren que un entrenamiento musical intensivo está asociado con un elevado cociente intelectual.

5.1 Conclusiones

Existe una clara diferencia, de acuerdo a investigaciones y experiencias observadas, entre las personas dedicadas a la música y una persona que no lo hace ni lo ha hecho en su vida, además del desarrollo y cambio cerebral a nivel fisiológico, las experiencias diarias en ámbitos educativos, laborales y sociales son diferentes, la manera de abordar problemas, de observar el mundo, o en el desenvolvimiento social, existen indicadores que marcan la diferencia, no afirmaré resultados positivos o negativos a comparación de una persona que no está inmiscuido en el mundo musical, simplemente la conclusión que se puede plasmar es que las experiencias son distintas a lo largo de la vida musical.

Existe una capacidad para percibir música desde muy temprana. Incluso recién nacidos reaccionan a estímulos musicales, y con un mes, el bebé puede discriminar ya tonos de diferentes frecuencias. Con seis meses se habla ya de una ‘musicalidad’ desarrollada. Y a los tres o cuatro años, los niños comienzan a reproducir la música de la cultura en la que se desarrollan. Es por todos estos detalles, que puedo describir debido a conocimientos adquiridos en mis estudios de música, que resalto la importancia del arte, y en especial de la música, que no es un área o una actividad cualquiera, tiene sus diferencias, su forma de disfrutarla, sus ventajas a nivel cognitivo e intelectual, entre otras.

Capítulo 6

Evaluación de los niveles de estrés laboral en los músicos de la Orquesta Sinfónica y Orquesta Cuen-K Ensemble.

Introducción:

En el presente capítulo se mostrará y describirá detalladamente el proceso de evaluación y los resultados de los niveles de estrés de las dos instituciones.

6.1 Proceso de evaluación

Para esta investigación se vio necesario tomar en cuenta a la población involucrada en el arte, y específicamente a los músicos de la orquesta sinfónica de la **Ciudad de Cuenca y de la Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble**, dedicada a la misma actividad, ya que, si bien es cierto la música sirve de terapia para muchos desequilibrios emocionales y dolencias de la persona, pero al momento de involucrarse profesionalmente con ella pasan por una serie de problemas, entre ellos el más conocido estrés laboral.

En este trabajo nos centramos en el aspecto psicológico - laboral del músico profesional y se propuso brindar a las personas involucradas en este arte una información certera que le permita conocer su nivel de estrés, y de este modo, que puedan encontrar un camino para saber evitar, controlar y/o superar las diferentes crisis de estrés durante su trabajo y su vida diaria.

Se realizó un acercamiento, como primer momento, con las autoridades para exponer el propósito del trabajo, su desarrollo y beneficios que se puede obtener. Conjuntamente

con el departamento de Recursos Humanos de las instituciones se realizó un cronograma de trabajo el mismo que se llevó a cabo en diferentes jornadas de trabajo.

Al momento de reunir a los grupos se realizó una socialización del tema y de las actividades que vamos a realizar, logrando así un interés, un apoyo y una sensibilización por el tema por parte de los músicos lo cual nos ayudó al momento de obtener los resultados deseados; del mismo modo se informó sobre la confidencialidad de la información, para así obtener una libertad evitando miedos al momento de dar sus puntos de vista y respuestas.

Se utilizaron varias herramientas de investigación para a recolección de datos, a lo largo de toda la investigación; en un primer momento se aplicó al universo de las dos orquestas el Test “Escala de Apreciación del Estrés (EAE)” el mismo que se aplica a adultos desde los 18 a 85 años; individual o grupal, y evalúa a partir de situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto.

Existen 4 estructuras de medición en este test:

EAE-G: Es una escala general del Estrés

EAE-A: Escala de Acontecimientos Estresantes en Ancianos.

EAE-S: Escala de Estés Socio-Laboral

EAE-C: Escala de Estrés en la Conducción

Dentro de cada escala los items recogen una vasta gama de factores que pueden generar estrés. Se han elegido aquellos que se consideran más relevantes y frecuentes en cada ámbito de estudio y análisis.(Fernandez y Fernandez y Mielgo)

Para el levantamiento de información se aplicó el Test EAE-S (Escala de Estés Socio-Laboral) antes mencionado el mismo que fue aplicado individualmente en dos jornadas de trabajo, la primera con el grupo de músicos y la segunda jornada con el grupo

administrativo, (a las dos orquestas con la misma metodología) la aplicación duró alrededor de una hora entre explicación y aplicación.

Grupos Focales

En un segundo momento se realizaron grupos focales, con un cuestionario elaborado anteriormente y revisado conjuntamente con la persona de RRHH, el mismo que constaba de 10 preguntas abordando varios temas a nivel laboral para de este modo iniciar con una conversación y obtener mayor información.

Tanto con el grupo de la Orquesta Sinfónica de Cuenca y Cuen-K Ensemble se realizaron dos grupos focales. Con la OSC el primer grupo fue conformado de 10 personas, solamente de personal músicos y el segundo grupo formado por 8 personas entre personal administrativo y directiva (músicos).

Para la Orquesta Cuen-K Ensemble y por el número menor de integrantes, se aplicó un conversatorio en base a las mismas preguntas aplicadas en los grupos focales, el primer grupo fue de 5 personas (músicos) y el segundo de 3 personas conformado de personal administrativo.

Para el material a ser aplicado a los grupos focales se consideraron preguntas para obtener información en cuanto a varios factores:

- Atención, interés o prioridad a la salud mental y emocional del empleado
- Oportunidades de Desarrollo de la carrera profesional
- Remuneración y reconocimientos (monetarios)
- Libertad para tomar vacaciones o días libres de acuerdo a necesidades
 - Adecuado espacio físico para trabajar
 - Libertad para expresar opiniones en la gestión administrativa
 - Descripción del ambiente laboral durante ensayos y conciertos
 - Nivel de exigencia o vigilancia del trabajo

Con la información obtenida mediante los grupos focales se pudo apoyar a los resultados obtenidos en la aplicación del Test. Los mismos que lo discutiremos a fondo más adelante.

Observación:

Lo realizaremos mediante la asistencia a varios ensayos o conciertos, con el fin de obtener información sobre los distintos comportamientos de la muestra, como por ejemplo:

- Conductas durante ensayos.
- Nivel de nervios y ansiedad, antes de una actuación o concierto.
- Emociones manifestantes u observables.
- Registrar comentarios, frases, lenguaje corporal.
- Resultados de un concierto.
- Nivel de satisfacción después de actuación.

Durante el trabajo con esta metodología (observación) se pudo obtener información latente en algunos aspectos observados, pero del mismo modo pienso que es una herramienta que permite interpretar subjetivamente las conductas observadas ya que depende un 99% de la persona que es el observador y muchas de las veces se puede interpretar de acuerdo a cada realidad de la persona que lleva a cabo esta actividad. Sin embargo, se pudo contar con varias realidades que me permitieron obtener una importante información para el trabajo.

6.2 Proceso de análisis de resultados

A continuación se mostrarán los niveles de estrés existentes en las dos instituciones, a nivel general, así como también divididas por áreas, (músicos y personal administrativos).

6.2.1 Orquesta Sinfónica de Cuenca

Se aplicó el test a un total de 61 funcionarios obteniendo así los siguientes resultados en número de personas, porcentajes y gráficos.

Tabla No. 1 - Personas

| No. De Personas | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|
| Músicos | | Administrativos | | Total | |
| Nivel | No. De Personas | Nivel | No. De Personas | Nivel | No. De Personas |
| ALTO | 22 | ALTO | 2 | ALTO | 24 |
| MEDI O | 16 | MEDI O | 4 | MEDI O | 20 |
| BAJO | 11 | BAJO | 6 | BAJO | 17 |
| | 49 | | 12 | | 61 |

Fuente: Test EAE /Orquesta Sinfónica de Cuenca

Autora: Valeria Illescas P.

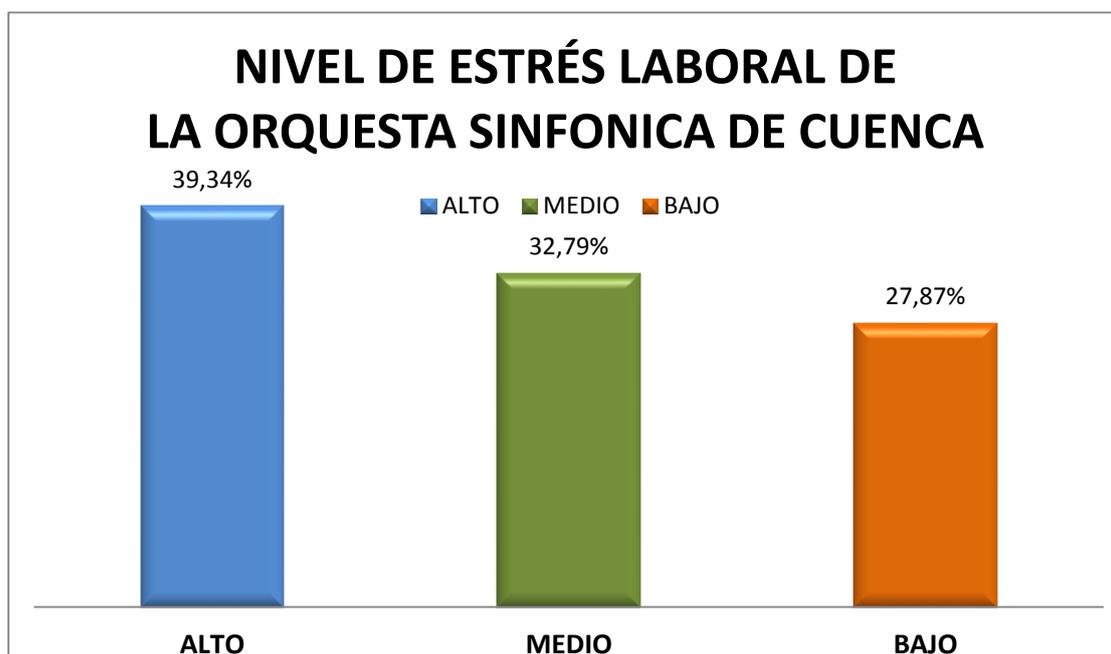
Tabla No. 2 - Porcentajes

| Porcentajes | | | | | |
|-------------|------------|-----------------|------------|-------|------------|
| Músicos | | Administrativos | | Total | |
| Nivel | Porcentaje | Nivel | Porcentaje | Nivel | Porcentaje |
| ALTO | 44,90% | ALTO | 16,67% | ALTO | 39,34% |
| MEDIO | 32,65% | MEDIO | 33,33% | MEDIO | 32,79% |
| BAJO | 22,45% | BAJO | 50,00% | BAJO | 27,87% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

Fuente: Test EAE /Orquesta Sinfónica de Cuenca

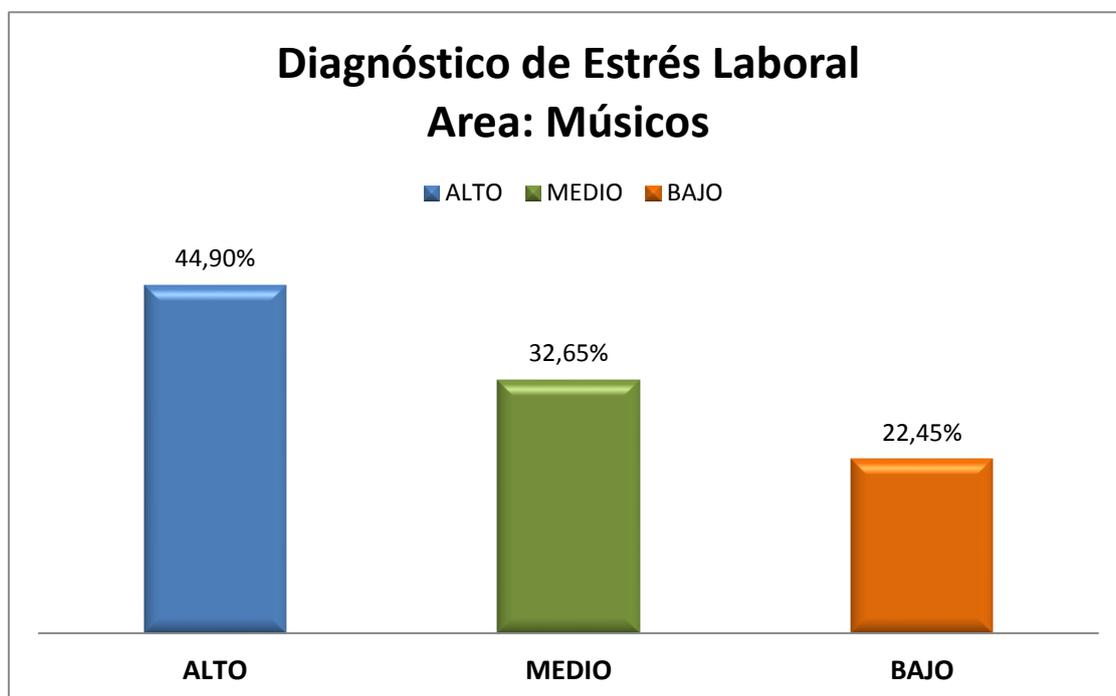
Autora: Valeria Illescas P.

Gráfico No 1: Niveles Generales de Estrés Laboral en la OSC



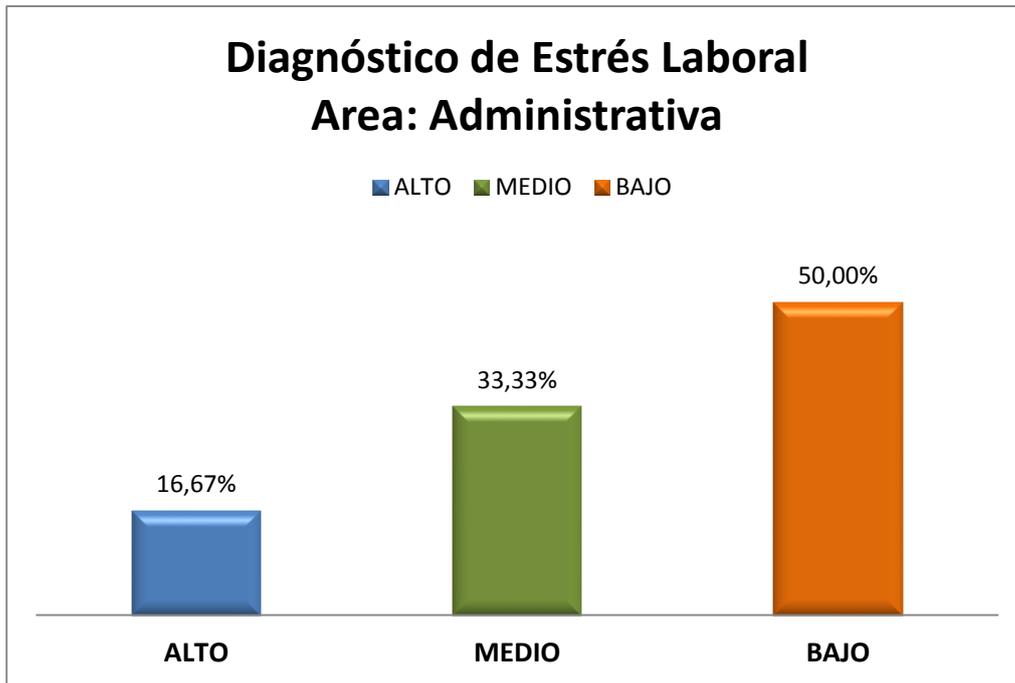
Como resultados en números el gráfico nos muestra que un 39,34% del total de los empleados tiene un nivel ALTO de Estrés Laboral, un 32,79% un nivel MEDIO y un 27,87% tiene un nivel BAJO de estrés, gráfico en donde se evidencia una mayoría de empleados con problemas de estrés.

Gráfico No. 2 Niveles de Estrés Laboral en Músicos



El Gráfico No. 2 nos muestra un 44,90% de personal (músicos) que en la actualidad tienen un nivel alto estrés laboral, se podría considerar como la mitad del personal lo cual es un dato al cual se debe prestar atención para posibles planes afrontamiento de estrés, por otro lado un 32,65% tienen un nivel medio de estrés y un 22,45% un nivel bajo.

Gráfico No. 3 Niveles de Estrés Laboral en Personal Administrativo



En el presente gráfico, de acuerdo a los resultados obtenidos del personal administrativo nos muestra un porcentaje del 16,67% de personal que tiene un nivel alto de estrés laboral, un 33,33% presenta un nivel medio y un 50% un bajo nivel de estrés laboral, resultados que nos permiten saber que en el grupo de personal administrativo existe un buen clima y una posible satisfacción laboral.

6.2.2 Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble

Se aplicó el test a un total de 34 funcionarios obteniendo así los siguientes resultados en número de personas, porcentajes y gráficos.

Tabla No. 3 – Personas

ORQUESTA JUVENIL CUEN-K ENSAMBLE

| Músicos | | Administrativos | | Total | |
|---------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|-----------------|
| Nivel | No. De Personas | Nivel | No. De Personas | Nivel | No. De Personas |
| ALTO | 9 | ALTO | 0 | ALTO | 9 |
| MEDIO | 15 | MEDIO | 3 | MEDIO | 18 |
| BAJO | 7 | BAJO | 0 | BAJO | 7 |
| | 31 | | 3 | | 34 |

Fuente: Test EAE /Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble

Autora: Valeria Illescas P.

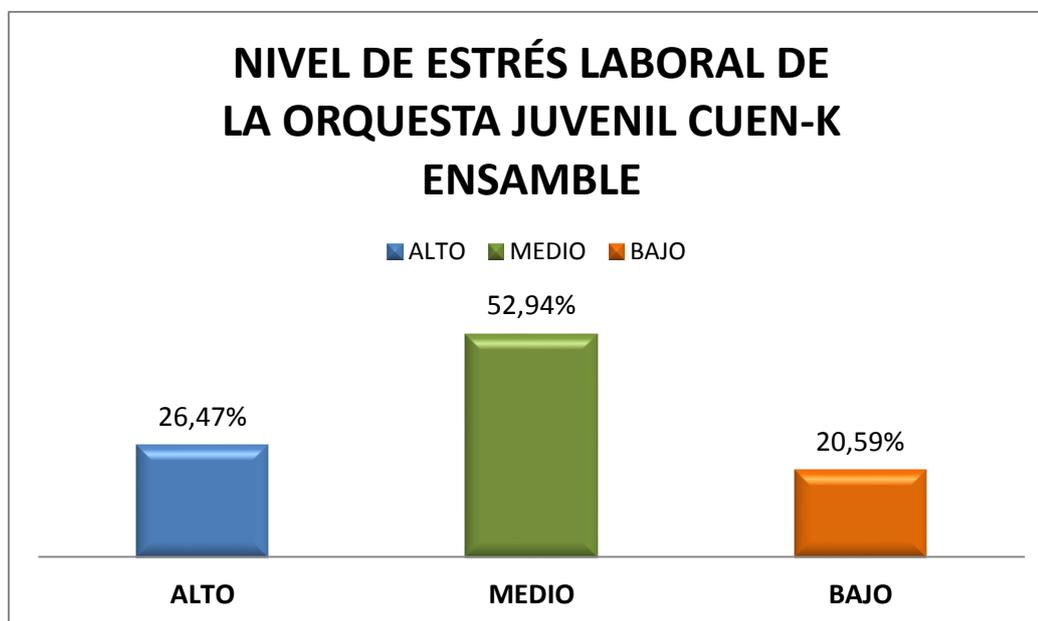
Tabla No. 4 – Porcentajes

| Músicos | | Administrativos | | Total | |
|---------|------------|-----------------|------------|-------|------------|
| Nivel | Porcentaje | Nivel | Porcentaje | Nivel | Porcentaje |
| ALTO | 29,03% | ALTO | 0,00% | ALTO | 26,47% |
| MEDIO | 48,39% | MEDIO | 100,00% | MEDIO | 52,94% |
| BAJO | 22,58% | BAJO | 0,00% | BAJO | 20,59% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

Fuente: Test EAE /Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble

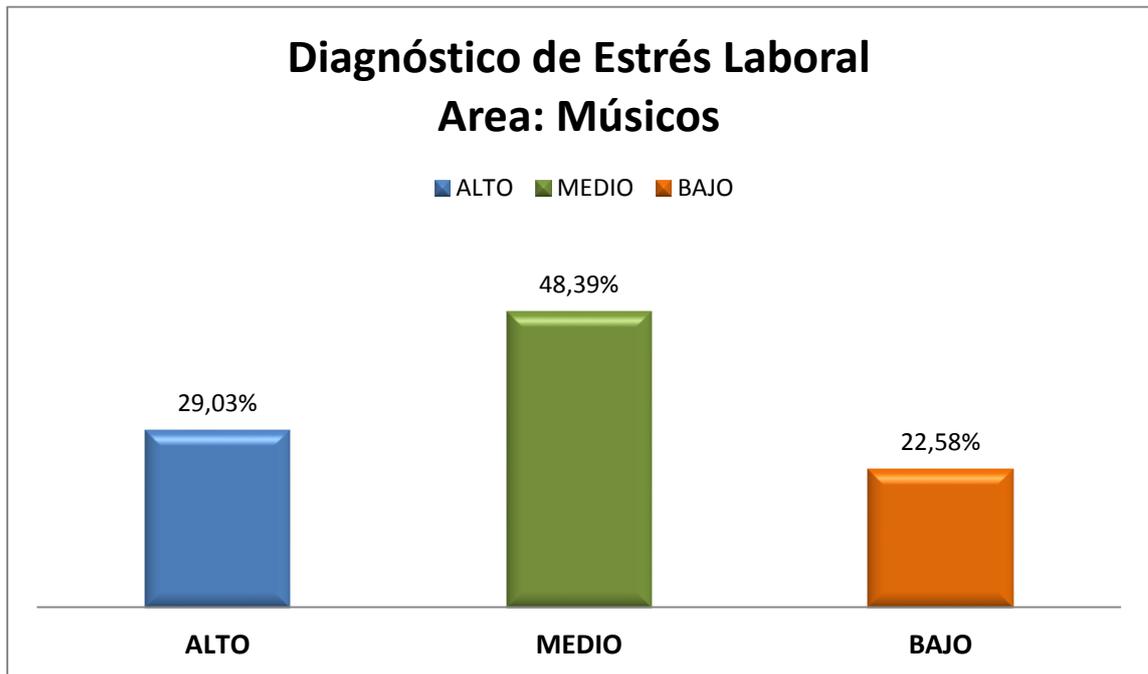
Autora: Valeria Illescas P.

Gráfico No. 4: Niveles Generales de Estrés Laboral en la ORQUESTA JUVENIL CUEN-KA ENSAMBLE



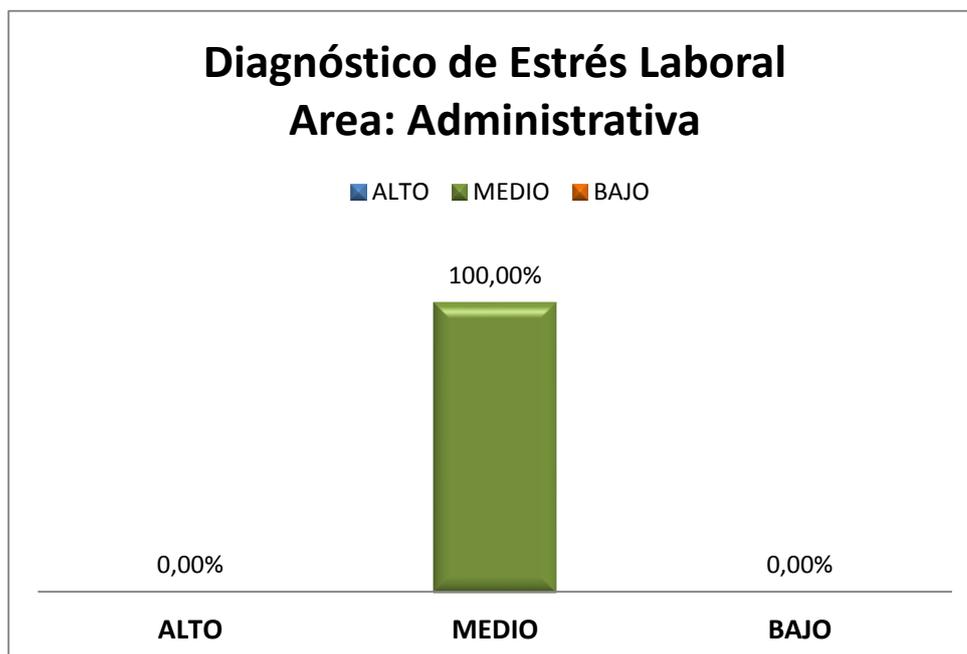
En el gráfico No. 4 correspondiente a la tabulación de datos de todo el personal de la Orquesta Cuen-K Ensemble, nos muestra que un 26.47% de las personas tiene un nivel BAJO de Estrés Laboral, un 52,94% un nivel MEDIO y un 20,59% de personal un nivel BAJO lo cual podemos interpretar como un grupo que mantiene los niveles normales de estrés.

Gráfico No. 5 Niveles de Estrés Laboral en Músicos



En el gráfico No. 5 se observa un porcentaje del 29,03% con un nivel alto de estrés, un 48,39% presenta un nivel medio y un 22,58% un nivel bajo. Del mismo modo podemos decir que el grupo de músicos de la orquesta evaluada tiene un nivel normal y controlable a nivel organizacional.

Gráfico No. 6 Niveles de Estrés Laboral en Personal Administrativo



Evaluando al área administrativa del Cuen-K Ensamble se puede observar una totalidad del personal que tienen un nivel medio de estrés laboral, es decir el 100% del personal de esta área se encuentra en el mismo nivel.

6.3 Determinación de los diferentes niveles de estrés existentes

Con esta información se sistematizaron los niveles de vulnerabilidad al estrés que tienen los músicos profesionales de las dos organizaciones, son resultados reales ante diferentes variables (preguntas) que mide el test, situaciones con las que viven los músicos durante su vida profesional; he obtenido resultados importantes y de este modo se brindará una información certera que permita realizar otros proyectos que aporten a estos profesionales para lograr un mejor rendimiento con mayor eficiencia y satisfacción, tanto laboral como personal, y que los músicos de la ciudad tengan una vida sin problemas graves de estrés los mismos que dificulten su entorno y su trabajo.

Como resultados, y de manera general, se puede comprobar que los niveles de estrés laboral en los Músicos de la OSC son elevados por distintas razones que iremos discutiendo en los siguientes párrafos, a comparación de los niveles existentes en la Orquesta Juvenil Cuen-K Ensamble resultados que reflejan niveles normales y controlables de estrés laboral.

Los resultados obtenidos se socializaron con las dos organizaciones estudiadas y se hizo un breve análisis de como el trabajo de cada institución afecta a los funcionarios músicos y administrativos en el aspecto laboral. Es importante recalcar que la música, por ser un arte, muchas veces las personas la definen como “no es un trabajo”, ”no es algo complicado, o que simplemente se vive “placenteramente”, o yendo a términos extremos, “es un hobby”; pero, el objetivo de esta propuesta fue obtener resultados de los niveles de estrés que conlleva esta profesión ya sean altos o bajos, y de este modo se llegó a varias conclusiones y se describirá a continuación el estado actual de estrés en estos profesionales de las dos orquestas en la Ciudad de Cuenca, resultados obtenidos con las diferentes herramientas de investigación.

6.4 Resultados y Discusión

Debemos tomar en cuenta la relación entre músico-enfermedad y saber que en ningún momento, ante estas realidades, la práctica de música significa enfermedad. Solo que en los músicos, al igual que en otras profesiones, existen factores de riesgo que son importante conocer.

Iniciaremos con el análisis de resultados de la Orquesta Sinfónica de Cuenca. De acuerdo con el porcentaje que se obtuvo con el TEST (44.90%) vemos que es un número bastante alto de personal que vive diariamente con NIVELES ALTOS de estrés. Del total de los músicos evaluados con esta herramienta se vio que 6 personas tienen un nivel muy alto de estrés laboral de acuerdo al baremo en intensidad que la herramienta nos proporciona, lo cual nos da una razón para recomendar llevar a cabo un programa para mejorar la salud mental y emocional de los funcionarios.

Es importante mencionar el rango de edad de los funcionarios, el mismo que va desde los 24 años a los 64 años, en su mayoría de género masculino, y el funcionario que menos tiempo lleva laborando es de 8 meses y el mayor tiempo es de 35 años de servicio a la institución.

Para analizar los distintos factores que producen estrés realizamos una homologación entre las preguntas que aborda el test y las preguntas realizadas en el cuestionario del grupo focal, es decir se fueron igualando las distintas respuestas obtenidas para así obtener los principales estresores en el ambiente musical, de los cuales se pudo obtener los siguientes:

- **Salud y seguridad ocupacional:** Se manifiesta que la institución no cuenta con un departamento médico, ni un programa de diagnóstico de satisfacción laboral; mencionan que hace algunos años atrás se realizaban encuestas de satisfacción y clima laboral pero que en la actualidad todo lo que vaya dirigido al bienestar de los empleados se ha eliminado.
- **Oportunidades de Desarrollo Profesional:** Existe una insatisfacción ya que no han tenido espacios de capacitación ni en el área musical ni en otras áreas que son importantes para su vida personal y laboral. Se encuentran en un estancamiento en su carrera profesional. Del mismo modo el gobierno actual realizó una serie de pruebas para evaluar y calificar a los músicos de la OSC y un 70% de los músicos tuvo bajas calificaciones y otro porcentaje tuvo que salir por la misma razón y por la persecución que sentían, razón por la cual dejó a la orquesta con una inestabilidad por el número de personal faltante, y en ese mismo sentido el gobierno no ha tenido un interés por proponer un plan de desarrollo de la carrera musical. Por otro lado, cuando existen vacantes no se hace saber a todo el personal para presentarse a concurso, la oferta queda a nivel de dirección y muchas veces traen a músicos de fuera o dan oportunidades a las personas de su conveniencia. Del mismo modo existen músicos de otras ciudades que no quieren formar parte de la institución por un salario bajo y por el mal ambiente laboral.

El director orquestal por otro lado manifiesta que estas evaluaciones se realizaron con el objetivo mejorar la calidad artística y aplicar cambios. Y el proceso continúa. Las evaluaciones del año pasado ayudaron a detectar deficiencias entre los músicos.

Del mismo modo en el personal administrativo las oportunidades son limitadas, cada persona debe buscar su superación personal pero fuera de la institución.

- **Remuneración y Reconocimientos:** El tema remunerativo es un factor que más insatisfacción y desmotivación ha generado, pues una de las orquestas a nivel nacional que más conciertos dan a lo largo del año y que menos sueldo tiene, si cuentan con todos los beneficios de ley, pero un sueldo que no les permite realizar planes de desarrollo familiar. Lo cual genera una preocupación por su futuro y éxito profesional. Del mismo modo no existe ningún tipo de reconocimiento no monetario factor que causa gran tristeza y decepción por el trabajo.
- **Toma de decisiones - Comunicación:** En la mayoría de los casos, los músicos son las últimas personas en enterarse sobre las actividades a realizarse ya que todas las decisiones las toma el director de la orquesta sin consulta con el equipo directivo de la institución. Se sienten utilizados para la ejecución de algunas actividades, y sin salida ya que tienen que aceptar lo que el director diga de lo contrario el ambiente se torna peor de lo que ya es.

Del mismo modo no están en la libertad de tomar sus vacaciones de acuerdo a sus necesidades ya que la orquesta tiene una agenda elaborada y todos salen al mismo tiempo durante 15 días, pero esos días muchas de las veces no pueden hacer uso al máximo ya que no coincide con las actividades de cada familia.

- **Espacio Físico – Infraestructura:** No es adecuado para una orquesta, el espacio es frío, oscuro, reducido que causa desmotivación; cuentan nada más con 3 aulas y se necesitan mínimo 15 para que cada instrumentista pueda practicar y ensayar diariamente. Del mismo modo por lo reducida que es el aula de ensayos y por la cantidad de personas que ensayan todos los días (40 o 45 personas) existe una falta de oxígeno o aire, lo cual, para los instrumentistas de viento se les hace difícil ensayar varias horas y los síntomas de cansancio y asfixia empiezan aparecer y el cansancio mental es mayor para todas las personas.

No cuentan con sillas adecuadas para la espalda, lo cual provoca problemas en la espalda y cuello.

El oído humano puede tolerar 55 decibeles sin ningún daño a la salud, los músicos de la OSC diariamente reciben de 90 a 105 decibeles, razón por la cual ya han empezado a tener malestares físicos; se ha pedido a la administración que realicen exámenes auditivos para el personal pero hasta la fecha no han tenido ningún tipo de interés por realizarlo.

Los funcionarios administrativos también tienen dificultad en el espacio pues, sus oficinas están junto a la sala de ensayos general y la música constante dificulta la concentración y esto aporta a un cansancio mental.

- **Relaciones Interpersonales – Ambiente Laboral:** El ambiente es totalmente de tensión y estrés, falta de motivación. Existe un problema bastante grave, por ponerle un nivel de calificación a la situación actual de la OSC, problemas en la relación entre director orquestal y músicos. Se manifiesta una falta de confianza y una imposibilidad por comunicar sentimientos o ideas pues, el director es una persona bastante difícil la misma que se dirige a las personas con insultos y un maltrato psicológico, esto ha llevado a que se “acabe la música” como lo menciona un integrante del grupo focal, músico, no existe una química por lo tanto las interpretaciones no se las hace con la misma pasión que se las hace con otro director, puesto que han tenido la oportunidad de trabajar con otros directores invitados extranjeros y los resultados son diferentes y mejores; por una mejor relación, mejor trato y hasta una mejor preparación en conocimientos, la situación cambia, el estrés disminuye y la motivación mejora.

Por otro lado al momento de conversar con integrantes del segundo grupo focal y el director orquestal, manifiestan que muchos de los músicos han estado acostumbrados, durante muchos años, a no obedecer reglamentos institucionales ya que han existido algunas irregularidades de conducta antes de que ingrese el nuevo director orquestal, manifiestan la importancia de una persona que mejore su rendimiento musical y su responsabilidad.

- **Extra Supervisión y Vigilancia del Trabajo:** Existe una vigilancia extrema, hay una atención incontrolada de las equivocaciones de los músicos, sienten un acoso y una persecución lo cual imposibilita un desenvolvimiento libre del trabajo. Vale recalcar que existe una preferencia por determinadas personas ya que la orquesta se ha dividido en dos grupos, en su minoría un grupo de los “cepillos” y por otro lado un grupo de los que sufren mobbing.

Se manifiesta que existe una injusticia y una corrupción ya que el director fue la única persona que no rindió las pruebas de evaluación solicitadas por el gobierno y eso es un tema que legalmente ha quedado en el olvido.

No sienten un apoyo por parte de los diferentes departamentos: RRHH, Legal ni de la dirección ejecutiva lo cual les deja en un estado de no soportar un día más trabajar en la institución, su nivel de estrés y desmotivación es alto lo mismo que les ha causado varios problemas a nivel personal, familiar y social.

Estos son los principales y más importantes factores que describen las razones por las que la OSC vive diariamente con un nivel elevado de estrés laboral, en lo personal y después de realizar los grupos focales y observar las conductas en diferentes ambientes laborales, creo es importante el considerar cada uno de estos aspectos, la desmotivación y cansancio es evidente, pues al ver que estoy realizando un estudio de sus niveles de estrés han solicitado que se les proporcione tanto la información y resultados, para así lograr un cambio en la institución.

Existe mucha información extra que podrá aportar a estos resultados, a continuación expondré algunos argumentos de los afectados y publicaciones existentes de prensa, información que puede apoyar a los resultados tanto cuantitativos como calificativos.

Introducción:

Dentro de esta investigación, por criterio propio, me pareció importante contar con respaldo en donde se detalle información sobre la situación actual de la OSC, criterios y datos que aportaron y apoyaron los resultados obtenidos en la misma.

“REVISTA EL OBSERVADOR - DICIEMBRE 2013”

“Hoy la vida de la Orquesta Sinfónica de Cuenca es completamente diferente. Está al borde de la extinción por denuncias que han realizado documentadamente sus integrantes en contra de quien funge como director musical Medardo Caisabanda Cholota, y piden a la señora Ministra de Cultura, Erika Silva, la salida de este señor por ser el autor de una serie de ofensas, insultos, amenazas, un trato inhumano a los músicos, que cansados de estas acciones negativas, decidieron a través de una rueda de prensa, que ofrecieron en la Cámara de Comercio de Cuenca, hacer público todo lo que están viviendo.

Solicitan que la Contraloría efectúe una auditoría financiera- administrativa. Que se ordene una profunda reestructuración para que la Sinfónica renazca como el Ave Fénix. Algunos han preferido dar un paso al costado, cansados de las humillaciones, es el caso de la señora Lourdes Jara, permaneció 30 años en la Institución como violinista, pero no pudo más: “Caisabanda me ha faltado al respeto, viví humillaciones, recibí ofensas, tiene venganza y maldad en su corazón”; otros permanecen haciendo grandes esfuerzos porque simplemente tienen familias que mantener.

Otro que prefirió alejarse del grupo es Félix Mejía, con 34 años de servicio: “Caisabanda agrede psicológicamente en ensayos y conciertos, nos somete a represalias, su mejor arma son las evaluaciones, los sumarios administrativos, “¿Cómo pudo llegar a ser Director Musical de la Orquesta Sinfónica de Cuenca, sin llenar los requisitos que se exigen: título académico de cuarto nivel, y una hoja de vida intachable dicen los denunciantes, que su ingreso a la Sinfónica estuvo viciado de irregularidades. ¿Dónde están los documentos, las actas, cuál es el papel de la Junta Directiva, compuesta por representantes de la Ministra de Cultura, del Alcalde de Cuenca, del Conservatorio y de los propios músicos?.

Sobre esta realidad, el doctor Claudio Arias, entrevistado por El Observador, Diciembre 2013, manifestó que todo tiene un límite. “Nuestra Sinfónica ha tenido momentos

difíciles, especialmente económicos; hoy la crisis es de confianza, de organización interna. Se han roto los lazos fundamentales como el respeto a las personas. Muchas veces las emociones están por encima de las leyes. Desde el punto de vista ético y moral estamos abocados a una penosa situación, la muerte de la Orquesta, que nació de la pureza del espíritu humano. Ahora, tenemos que buscar a la gente más competente para volver a vivir los tiempos de la unidad. Los músicos son muy generosos para integrarse al movimiento de una batuta”.

Cuando el Director Musical de la Orquesta fue director de la Sinfónica de Loja, la Junta Directiva, resolvió dar por terminado el contrato por realizar actividades contrarias a sus funciones, promoviendo un ambiente de discordia e indisciplina, afectando el correcto cumplimiento de las actividades artísticas, alterando gravemente los fines y objetivos de la Institución. Además, le acusaron de anarquizar el normal funcionamiento de la Orquesta, dando por terminada la relación el 8 de noviembre del 2002.

En la Enciclopedia de la Música (página 367), se dice de Caisabanda Cholota que: “su singular personalidad le ha generado más de un conflicto en las instituciones en las que ha participado”.

Abuso Y Discriminación

El 22 de octubre de este año, un instrumentista de la Orquesta Sinfónica de Cuenca (discapacitado), denunció por escrito al presidente de la Junta Directiva, el abuso y discriminación de que ha sido víctima por parte del director: “no hay músicos discapacitados, y si los hay, lo más lógico, es que se retirasen”. Lojano respondió que es un irrespeto a la dignidad humana, mucho más en su condición de discapacitado. Este artista tiene una discapacidad del 38 por ciento, según el CONADIS, pero no se ha dado por vencido, a pesar de los maltratos. “Su comportamiento es abusivo y autoritario, contradice el espíritu noble y solidario de las políticas sociales de este gobierno, que lucha por erradicar los atropellos y la discriminación a los discapacitados”.

Ambiente De Hostilidad

Una sola pregunta le planteamos al Director-Fundador de la Sinfónica, José Castellví: Los músicos de la Sinfónica de Cuenca, dicen desconsolados que su obra se cae a pedazos. ¿Cuál es su opinión?.

“Consideramos acertada la decisión del gobierno, a través del Ministerio de Cultura, de optimizar el funcionamiento de las orquestas sinfónicas del país, buscando la excelencia de sus músicos y directores. Para el efecto, se están realizando evaluaciones, tomando en cuenta diversos parámetros, que desgraciadamente, en el caso de la Orquesta Sinfónica de Cuenca no han sido dados a conocer”.

“Este particular ha causado malestar en los involucrados, pues no se permite acceder al documento oficial, seguramente elaborado por el Ministerio de Cultura, en el que constan los criterios de calificación. Llama la atención, por ejemplo, que al realizar dichas pruebas pese más el grado de afinidad con el director que el desempeño musical. En este punto, se consideraría imprescindible evaluar, también, al Director de la Orquesta, tanto en el aspecto técnico cuanto en el conductual, pues ha generado un ambiente de hostilidad con la mayoría de los músicos; situación que no es nueva, antes le ocasionaron serios problemas, incluso la destitución de otras orquestas en las que temporalmente ha trabajado”.

“Otro aspecto preocupante, y que debería tomarse muy en cuenta para su evaluación, es el hecho de que el título profesional que avala su formación específica en Dirección Orquestal, aparece legalizado, recién, a partir del mes de junio del 2012, y el actual director se encuentra ejerciendo la dirección desde hace más de tres años. Por otra parte, no resulta coherente que las pruebas para los músicos de atril sean las mismas que para los solistas o el concertino”(La Orquesta Sinfonica se cae a pedazos).

Como opinión personal y dentro del trabajo académico, después de un análisis, con la diferente información obtenida por observaciones, aplicación de test y grupos focales,

es necesario sacar conclusiones, que más allá de una percepción subjetiva, es un resultado evidente y manifestado sobre el nivel de estrés, desmotivación y mal clima laboral, situaciones que se deben a un funcionario que está al frente de la orquesta (director orquestal), puesto que todas las manifestaciones de malestar y argumentos han sido relacionados con este funcionario. La indignación va también con las personas dirigentes de la institución ya que, los músicos sienten que hay otro tipo de intereses personales pero no institucionales los mismos que conlleven a una mejora en la institución y en la salud emocional y mental de los músicos.

Finalmente, consideramos que estas inquietudes deberían ser analizadas con la premura del caso, pues de ellas dependerá, en gran parte, el futuro de esta Institución musical y de cada uno de sus integrantes, algunos pasos se han dado pero no hay acciones, hasta la fecha, que cambien radicalmente esta situación actual de la OSC.

Como segunda parte de análisis de resultados, continuaremos con Orquesta Juvenil Cuen-K Ensamble. De acuerdo con el porcentaje que se obtuvo con el TEST (48.39%) se observa que tienen un NIVEL MEDIO de estrés laboral, es un nivel que les permite a los integrantes realizar su trabajo de manera normal, con situaciones controlables de presión o estrés esto, debido a diferentes actividades personales de las/los músicos.

De igual forma es importante mencionar el rango de edad de los funcionarios, el mismo que va desde los 18 años a los 45 años, de género indistinto.

Seguimos la similar metodología para obtener resultados considerando los factores más relevantes, de igual forma detallaremos nuevos factores importantes que se abordaron considerando la diferencia de edad y cultura organizacional.

Es necesario mencionar que un número alto de integrantes son estudiantes de carrera universitaria algunos de música y otros de otras carreras pero que ya han acabado sus estudios en instituciones musicales.

- **Salud y seguridad ocupacional:** Los jóvenes han manifestado que no existe un interés evidente por parte de la administración por la salud de los integrantes, pero que, tampoco no han sentido la necesidad de que exista un departamento médico o algún tipo de atención urgente puesto que al ser integrante de la orquesta han sentido un crecimiento a nivel personal porque están trabajando en lo que más les gusta y disfrutan de cada día.
- **Oportunidades de Desarrollo Profesional:** Por ser una orquesta joven las oportunidades de aprendizaje son muchas, cuentan con un director con gran experiencia y conocimientos. Dentro de la misma orquesta hay gran apertura por ir creciendo profesionalmente o también saben que tienen la oportunidad de viajar o ser parte de alguna orquesta a nivel nacional.
- **Remuneración y Reconocimientos:** El trabajo de la orquesta es por temporadas, pero la formación musical es constante, no tienen problemas económicos ya que muchos son solteros aún, los reconocimientos son muchos en el tema salarial estamos de acuerdo con lo que recibimos, no ha habido dificultades por el tema.
- **Toma de decisiones - Comunicación:** Dependiendo de las decisiones que hayan que tomar. La administración siempre está pendiente de que es lo que se puede hacer para mejorar y avanzar con proyectos, de igual forma existen reuniones donde se puede expresar los malestares, dudas o lo que haya que comunicar, existe un ambiente de comunicación para permisos según las necesidades.
- **Espacio Físico – Infraestructura:** Todo tipo de trabajo diario y arduo produce tensión. El espacio que cuentan no es el idóneo, ni más cómodo, no existe mucha ventilación; los jóvenes creen que es importante que se pueda ampliar. Los horarios de ensayos son en las noches y por las actividades de estudios, deberes, u otros trabajos al finalizar la jornada si se torna un ambiente bastante cansado. Pero es una actividad que han decidido emprender y lo hacen con sacrificios y gusto.

- **Relaciones Interpersonales – Ambiente Laboral:** Definitivamente cuentan con un ambiente bueno de trabajo, no excelente, pero es un ambiente que les permite expresarse, reírse y aprender. En tiempos que se acerca un concierto la tensión sube por parte de los músicos y del director, la misma que puede causar algún tipo de mala actitud pero nunca una falta de respeto. Los/las integrantes se sienten a gusto, sienten satisfacción por su trabajo, con la gente que les rodea y tienen interés de seguir participando.
- **Extra Supervisión y Vigilancia del Trabajo:** Cada persona, por la profesionalidad que existe, cada persona entrega lo que sabe, si hay necesidad de aprender algo más se lo hace naturalmente y con responsabilidad. No existe una vigilancia extrema, tienen sus ciertos “llamados de atención” pero siempre con el objetivo de dar un mejor trabajo. Son jóvenes que están en proceso de aprendizaje constante y para que la orquesta sea de calidad es importante una supervisión constante.
- **Ritmo de Trabajo – Horario de Trabajo:** como lo mencionamos anteriormente, existe una mayoría de jóvenes que estudia y trabaja, su horario de trabajo (ensayos) es nocturno y muchas de las veces ensayan hasta las 21h00 aproximadamente, lo cual provoco una preocupación por sus trabajos universitarios, del mismo modo el ritmo de trabajo es agitado pero controlable, manifiestan que es un ritmo al cual están acostumbrados que causa un cansancio normal pero al final, en un concierto sienten una satisfacción por el esfuerzo realizado.
- **Éxito o Fracaso Profesional:** Otro factor que les causa una preocupación es la competencia que existe entre pares, una competencia que les lleva a ser cada día mejores con el objetivo de alcanzar éxito profesional o de lo contrario el fracaso y la imposibilidad de encontrar un trabajo estable en el área musical. Están iniciando su carrera profesional por tanto la etapa de búsqueda de un empleo o una entrevista de trabajo es un factor que tienen en mente que tienen que superarlo. Factor que de cierto modo causa cierto estrés y ocupa su tranquilidad diariamente.

La Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble es dirigida por un funcionario de la Orquesta Sinfónica de Cuenca, es una persona que ha tratado de mejorar cada día el nivel musical de los jóvenes en un ambiente grato de trabajo. En mi percepción no existe al 100% ambientes excelentes de trabajo pero si muy buenos, este es un claro ejemplo de un ambiente musical en donde, aparte de interpretar música y expresar sus conocimientos técnicos, se nota la pasión de los jóvenes por practicar este arte y la satisfacción en los momentos de ensayos. Claro está de acuerdo a la información obtenida, en los momentos de ensayos y conciertos.

Existe un dato bastante interesante, durante la observación, minutos antes de dar un concierto el nivel de ansiedad observado del Cuen-K Ensemble es superior al que mostraban los integrantes de la Orquesta Sinfónica, se observa un interés, preparación y concentración para entregar lo mejor en la presentación, al final saben que ese nivel de ansiedad, nervios y un nivel medio de estrés les servirá para actuar en equipo de la mejor manera y poner en escena lo ensayado. En cambio, los integrantes de la OSC, y supongo que por la experiencia que tienen y algunos factores antes mencionados, se mostraban tranquilos y hasta cierto punto, muy subjetivo, desinteresados por los resultados, aparte del ambiente no bueno en camerinos, cada músico se prepara como desee. Pues no existen niveles de ansiedad ni estrés.

Conclusiones:

Como conclusiones de este trabajo de investigación se pueden destacar las siguientes:

- La importancia de resaltar que el estrés en las personas no debe ser visto como una enfermedad puesto que, en los niveles tolerables este puede ayudar a las personas a conseguir resultados positivos dependiendo de la actividad que se esté realizando. Las consecuencias del estrés, dependiendo del nivel, pueden ser un factor que influya en un mal estilo de vida de la persona; y por lo tanto en un mal desarrollo en sus relaciones sociales, familiares, en el trabajo e inclusive una insatisfacción personal.
- El profesional músico, no queda exento de sufrir enfermedades tanto físicas como psíquicas, y de cierto modo, algunas de ellas, más graves que las de una profesión común. Por las largas horas de trabajo (ensayos) se empieza a evidenciar problemas musculares en los músicos, uno de los problemas más comunes y que es importante considerarlo para tratamientos a tiempo.
- Dentro de las conclusiones en parte práctica se pudo evidenciar los **niveles altos** de estrés en el trabajo de los músicos de la **OSC**, de acuerdo a la información obtenida mediante varias herramientas se puede decir que el ambiente o clima laboral y las malas relaciones interpersonales es un detonante para la manifestación de estos resultados en los músicos. Se recalca que un buen ambiente de trabajo es importante para el logro de resultados positivos, del mismo modo para una salud mental y física.
Una vez que haya aparecido el síndrome de burnout en los empleados o trabajadores, es importante una intervención en diferentes niveles, tanto sociales, organizacionales, comunicacionales, familiares y personales, y, del mismo modo, un acompañamiento por parte de un profesional.

- Los resultados de los niveles de estrés laboral en los músicos de la **Orquesta Juvenil Cuen-K Ensemble**, por el contrario, se encuentran dentro de los **niveles medios**, los mismos que son controlables y tolerables al momento de continuar con su actividad musical. En cuanto al estrés en el trabajo, se ha visto la importancia de la cultura organizacional, puesto que existen factores de cada organización que pueden potencializar un síndrome de burnout o de lo contrario pueden ayudar a que este no se manifieste en altos niveles.
- Por las diferencias de cultura organizacional y diferencias biográficas de los grupos investigados se evidencian diferencias en los factores que influyen en la aparición del estrés.

Recomendaciones

- Es importante considerar como prioridad la salud mental, emocional y física en cada una de las organizaciones, de este modo evitaremos conflictos mayores, los mismos que pueden ser graves a largo plazo.
- Cuando existe un problema es necesario encontrar la raíz del mismo, es por esto que, para el caso de los resultados en la **OSC** se recomienda, mediante alguna estrategia que no genere mayor conflicto, lograr un cambio al 100% tomando decisiones drásticas importantes para institución y así lograr objetivos que beneficien también al personal. Las actividades que pueden ayudar a mejorar la situación actual de la institución deben estar encaminadas a un proceso que abarque los diferentes niveles jerárquicos y con la guía de un profesional para así eliminar el problema de fondo y no solo superficial o temporalmente. Las personas encargadas de velar por el bienestar de los funcionarios deben entender la importancia que tiene la motivación de un trabajador, puesto que esto ayudará a que el rendimiento mejore y que la institución mantenga o mejore su nivel de trabajo.
- En caso de la **Orquesta Juvenil Cuen-K Ensamble** y tomando en cuenta los resultados, se sugiere continuar con las herramientas utilizadas para mantener un buen clima laboral lo cual no genera niveles altos de estrés, y del mismo modo fomentar actividades en los jóvenes para mejorar su salud mental y física. El buen ambiente de trabajo, la motivación, la comunicación y el respeto, en lo personal, son factores que deben estar presentes en cada uno de los funcionarios, indistintamente del nivel en que se encuentren, pues esto ayudará a que el trabajo diario se lo realice con satisfacción, sinceridad y buenos resultados.
- En las organizaciones, se recomienda, debe haber libertad de expresar sus ideas o emociones puesto que cada persona, día a día, tiene situaciones diferentes que le pueden afectar su rendimiento y satisfacción ya sea personal o laboral.
- De acuerdo a los resultados, y a todo el marco teórico revisado, se recomienda mejorar el espacio físico de las dos instituciones, esto influirá en el rendimiento y en la salud de

las personas, y del mismo modo sentirán que son escuchados y atendidos ante las diferentes solicitudes del personal.

Es importante que un músico tenga también actividades deportivas o de relajamiento, creo que las instituciones deberían destinar cierto presupuesto a adecuar instalaciones para que los funcionarios puedan tener espacios de dispersión física o mental, eliminar tensiones y recobrar energías; esto ayudará también a mejorar las relaciones interpersonales.

- Con cada uno de los trabajos investigativos, entrevistas, o publicaciones que se realicen a las instituciones y de acuerdo a la información obtenida, es de gran valor tomar acciones en pro mejora de cada una de ellas y así tener un profesional músico motivado y que la cultura en la ciudad siga creciendo.
- Finalmente, el trabajo de cada persona debe ser amado, pues muchas personas permanecemos más de ocho horas diarias realizando actividades propias de nuestro puesto o rol, por tanto el trabajo en donde estemos debe convertirse en una pasión y acompañado de esto deben estar las buenas relaciones humanas; es necesario dejar de lado las situaciones que nos causan conflictos y del mismo modo a las personas que no podemos “tolerar” sabiendo que, el problema puede no estar en nosotros y si así fuese el caso, es importante reconocer errores, aprender y aportar con nuestra buena conducta al mejoramiento del ambiente de trabajo en donde nos desarrollemos profesionalmente.

Bibliografía:

- "Ciencia y Cultura".» Elementos (1999).
- Acuerdo Ministerial N. DM-2012-087, Registro Oficial No. 740.» 6 de julio 2012.
- Arias, Roberto. «Revista Salud Pública y Nutrición.» 2007.
- Arias, Sonia B.F. «CRJU PSYCH .» septiembre de 2009.
- babab.com. Mayo de 2001.
- Brenann, Richard. «Biblioteca de Salud.» La Técnica de Alexander. Barcelona: Kirós, 1994.
- Buendía Vidal & Ramos. «Empleo, Estrés y Salud.» La Pirámide (2010): 6-7.
- Cano Vindel, Antonio. «SEAS.» 2002.
- CEGESTI, Revista. «Exito Empresarial.» 2011.
<http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf>.
- Correa, Roberto. «Centro de Preención de Artes Escénicas.» Arte y Salud. 2012.
- D Meichenbaum, J Fibla, J Toro. 1987.
- Fernandez y Fernandez y Mielgo. «Manual EAE.» Madrid, 1992.
- Gelb, Michael J. El cuerpo recobrado. Urano, 1987.
- Gibson, Folley, Park. Brain and Cognition (2002).
- Grau & Cols. 1998.
- Grossoni, Mónica. Salva tu Vida - Colección Acción Empresarial. 2009.
- Gutierrez, Juan Manuel. Psicopediahoy. Balboa, 1999.
- ICSA, UAEH. Revista Científica Electrónica de Psicología- No. 8. s.f.
- INEO, Centro de Estudios de la Memoria y la Conducta -. s.f.

- La Orquesta Sinfonica se cae a pedazos.» El Observador (2013).
- Labrador y Crespo. 1993.
- Miller, Lyle H. y Alma Dell Smith. «Américan Psychological Association.» The Stress Solution. 1994.
- Monte y Reiter. 1997 y 1998.
- Orozco Delclós, Solé Escobar. «Tecnopatías del Músico.» Madrid: Ariza Comunicaciones, s.f.
- Orquesta Sinfónica Juvenil, Cuen-K Ensemble. weebly.com. 2011.
- Paolasso, Antonio. «trabajosdrpaolasso/DISTRES OCUPACIONAL.» s.f. <Antonio Paolasso <http://trabajosdrpaolasso.com/libros/DISTRES-OCUPACIONAL.pdf>>.
- Peiró y Cols. 1994.
- Peurifoy y Cano. 1993 - 2002.
- Planeación Estratégica Orquesta Sinfónica de Cuenca-2010.» Cuenca, 2010.
- Ramarajan, Laskshmi. «Desarrollo Organizacional / Universidad Harvard.» s.f.
- Ramos - Manassera & Cols. 2003.
- Reyes, Hincapie, Herrera, Moyano. Biblioteca Digital univalle.edu.co. 2010.
- Campo, María - Feal, Marcelino ANSIEDAD Y ESTRÉS EN LOS MÚSICOS, extraído a través de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacionarte/enfermedades_de_los_musicos.pdf.
- EL ESTRÉS LABORAL: UN NUEVO FACTOR DE RIESGO, extraído a través de http://www.doyma.es/revistas/ctl_servlet?_f=7064&ip=66.249.71.1&articuloid=130477
- Aparicio Sanz Luis, ESTRÉS LABORAL EN LOS MÚSICOS, (2010), a través de http://www.lulu.com/items/volume_68/9035000/9035289/1/print/9035289.pdf

- **Campo, María y Feal, Marcelino:** “Enfermedades de los músicos”, en Prensa Latina, Agencia informativa latinoamericana, S.A., (2007) <http://www.prensa-latina.cu>

Anexos

Anexo No. 1

GRUPO FOCAL:

Objetivo: Definir y estudiar las causas que generan el Estrés Laboral dentro de la Orquesta Sinfónica de Cuenca (o Cuenca Ensemble).

Bio-datos:

Edad:

Antigüedad:

Género:

Área:

Preguntas:

1. En el tiempo en el que está laborando en la OSC, ¿Qué tipo de atención en favor de su salud mental y emocional han recibido de su trabajo? (capacitaciones, talleres autocuidado, talleres recreacionales).
2. ¿Cómo calificaría a las oportunidades de desarrollo de carrera profesional?
3. ¿Piensa que la remuneración o reconocimiento (monetaria o de otro tipo) es un factor que ha generado malestar o estrés en los músicos? ¿Por qué?
4. ¿Se consideran libres de tomar sus días de vacación de acuerdo a sus necesidades?
5. ¿En qué medida piensa que el espacio físico con el que cuenta la OSC ayuda para un bienestar físico y emocional a los músicos?

6. ¿Se tiene suficientemente en cuenta en la gestión diaria (administración) la opinión de los músicos? (existe apoyo e información).
7. ¿Cómo definen el ambiente o clima en el lugar de trabajo? (ensayos, conciertos).
8. Consideran que existe confianza o una vigilancia demasiado de cerca en el desarrollo de su trabajo (sobre exigencia).
9. ¿Se han producido casos de discriminación o trato inadecuado que han causado emociones negativas o malestar en los profesionales? (horizontal o verticalmente).
10. ¿Se da un valor adecuado y justo del trabajo que se realiza dentro de la OSC? (público, superiores, otros).

Cuadro de información con cada pregunta:

| Resumen Breve/Aspectos Claves | Frasas Notables |
|-------------------------------|-----------------|
| | |

Anexo No. 2

OBSERVACIÓN:

Factores a observar:

- Conductas durante ensayos.
- Nivel de nervios y ansiedad, antes de una actuación o concierto.
- Emociones manifestantes.
- Registrar comentarios, frases, lenguaje corporal.
- Resultados de un concierto.
- Nivel de satisfacción después de actuación.

Ficha de Registro:

Fecha: _____

Lugar: _____

Situación observada y contexto: _____

Tiempo de observación: _____

Observadora: _____

| Hora | Descripción | Interpretación (lo que pienso, siento) |
|-------------|--------------------|---|
| | | |

Anexo No. 3

TEST ESCALA DE APRECIACIÓN DE ESTRÉS:

EAE

Nº 204

Escala S

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE`LE INDIQUE



Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si se presentan otros en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 18838 - 1992.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

E A E Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Estudios/Título académico _____

Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

| | SI | NO | Intensidad | Tiempo | | SI | NO | Intensidad | Tiempo |
|-----|----|----|------------|--------|-----|----|----|------------|--------|
| 1. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 28. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 2. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 29. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 3. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 30. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 4. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 31. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 5. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 32. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 6. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 33. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 7. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 34. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 8. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 35. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 9. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 36. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 10. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 37. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 11. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 38. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 12. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 39. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 13. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 40. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 14. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 41. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 15. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 42. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 16. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 43. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 17. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 44. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 18. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 45. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 19. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 46. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 20. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 47. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 21. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 48. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 22. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 49. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 23. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 50. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 24. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 51. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 25. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 52. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 26. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | 53. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P |
| 27. | SI | NO | 0 1 2 3 | A P | | | | | |

| | |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Número de SI</p> <p>En A = _____</p> <p style="text-align: right;">Total = <input style="width: 50px;" type="text"/></p> <p>En P = _____</p> | <p style="text-align: center;">Puntuaciones en Intensidad</p> <p>A = _____</p> <p style="text-align: right;">Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/></p> <p>P = _____</p> |
|--|---|

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Frey Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Camarero; Daranzo, 15 dpto., 28002 MADRID -