

Anestesia o Anestresia

Dr. Pedro Méndez-Carrillo

Medico Anestesiólogo. Monterrey Nuevo León.

Resumen

El estrés laboral es considerado entre los riesgos laborales más importantes en el personal de salud, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. Aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España), el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

El anestesiólogo se enfrenta cotidianamente a múltiples situaciones que le exigen una completa y rápida capacidad de respuesta, ser eficiente y efectivo con capacidad de decisiones rápidas es una característica de la profesión. Esto marca una constante exigencia física, mental y emocional, que requiere que el anestesiólogo esté siempre en condiciones óptimas de respuesta. La anestesiología además de compleja y del compromiso que implica, va acompañada de una serie de inconvenientes, defectos, desventajas o como queramos llamarles. Pero al final los anestesiólogos vivimos en un constante estado de estrés, causado por el diseño de las labores, el estilo de dirección, las relaciones interpersonales, las labores asignadas, el desarrollo profesional, y las condiciones ambientales. El estrés se convierte en una situación incómoda no solo para el que lo sufre, sino para para todos los que le rodean. También nos ha dado la oportunidad de erigirnos en defensores de algo que muchos han llamado "*dignidad del anestesiólogo*", vistiéndonos de un inmenso profesionalismo y orgullo, con una armadura reluciente, para montarnos en un hermoso caballo blanco y blandir un brillante laringoscopio dorado, con el que hemos de iluminar el camino oscuro de la ciencia.

Palabras clave. Estrés, anestesiólogo

Abstract

Work stress is considered one of the most important occupational hazards in health personnel, together with the physical, chemical and biological hazards; it appears when a mismatch between the person, the job and the organization itself is presented. According to the National Institute for Safety and Health at Work (Spain), work stress is the

physiological, psychological and behavioral characteristic of an individual trying to adapt and adjust to internal and external pressure response.

The anesthesiologist is daily confronting many situations that demand a complete and fast response capacity, to be efficient and effective with capacity for quick decisions. It is a feature of the profession. This marks constant physical, mental and emotional demands, requiring the anesthesiologist to always be in optimum response. Anesthesiology complex addition and commitment involved, accompanied by a series of problems, defects, disadvantages, or as we like to call them disadvantages. However, in the end anesthesiologists live in a constant state of stress caused by the design of the work, management style, interpersonal relationships, assigned duties, professional development, and environmental conditions. Stress becomes an awkward situation not only for the sufferer, but also for all those around him. It has also given us the opportunity to set ourselves up as defenders of what many have called "dignity of the anesthesiologist," putting on the immense professionalism and pride, with a shining armor to ride on a beautiful white horse and brandishing a bright golden laryngoscope with which we illuminate the dark road of science.

Keywords: Stress, anesthesiologist.

Antecedentes

En el ejercicio diario de su profesión, el anestesiólogo enfrenta múltiples situaciones que le exigen una completa capacidad de respuesta, le exigen que sea eficiente, efectivo y eficaz siempre, pues cualquier desviación de lo planeado y esperado le plantea un nuevo reto.

En la ciencia del eterno "*...a ver qué pasa*", el compromiso absoluto del anestesiólogo es saber qué es lo que debe pasar ante cualquier acción efectuada, más otra parte del compromiso es saber qué es lo que se va a hacer "si no sucede lo que debería suceder". En fin, esto marca una constante exigencia física, mental y emocional, que requiere que el anestesiólogo esté siempre en

condiciones de responder a tales exigencias y por fortuna, generalmente lo está.

Sin embargo, estar preparado para responder adecuadamente requiere también una entrega total física, mental y emocional, lo que penosamente no siempre sucede.

Usted anesthesiólogo, ¿está siempre en las mejores condiciones para atender a su paciente? Si su respuesta es sí, es usted digno de admiración. Si la respuesta es no, me atrevo a preguntarle si Ud. sabe la causa o las causas de ésta respuesta.

Estamos acostumbrados a escuchar, leer, imaginar y compartir los conceptos sobre el estrés (inmenso estrés) que acompaña al anesthesiólogo¹, lo que no deja de ser cierto sobre todo porque hemos aprendido a permitir que así sea, es decir, aprendimos que nuestra especialidad, además de la complejidad y el compromiso que implica, va acompañada de una serie de inconvenientes, defectos, desventajas o como queramos llamarles, que nos han servido hasta para compadecernos a nosotros mismos al mismo tiempo que nos han sido útiles para buscar y muchas veces obtener la compasión de los demás, de nuestros pacientes, de nuestra familia, de los colegas, de muchas personas².

Pero esto no es todo, también nos ha dado la oportunidad de erigirnos en defensores de algo que muchos han llamado "*dignidad del anesthesiólogo*", vistiéndonos de un inmenso orgullo y de una armadura reluciente para montarnos en un hermoso caballo blanco y blandir un brillante laringoscopio dorado con el que hemos de iluminar las laringes del mundo, demostrando de una vez por todas "*quiénes somos los anesthesiólogos*".

Con todo respeto pero es una triste figura la que estoy describiendo. Nuestro enemigo lo traemos dentro. Nos corroe y nos convierte en profesionales del enojo y el lamento. No es eso lo que necesitamos. Necesitamos cambiar nuestra forma de ver las cosas y ser gentiles con nosotros mismos.

Si aceptamos que cuando nos enfrentamos a ésa incómoda brecha entre lo que quisiéramos que la vida fuera y lo que realmente es, nos sentimos "*estresados*", nos daremos cuenta que al final los anesthesiólogos vivimos en un constante estado de estrés, pero... ¿quién no lo vive en ésta vida?³.

Las causas argumentadas son innumerables; lo penoso es la consecuencia que tiene ese estrés en el desempeño de cualquiera de nosotros, algo que en verdad no es permisible y no es justo con el beneficiario final de nuestro "*ser anesthesiólogos*", el paciente.

El paciente, quien está confiando en todo lo que sabes, es claro que no tiene necesidad de conocer todo lo que te provoca estrés a tí anesthesiólogo, porque generalmente sus temores están enfocados en la anestesia, no en el anesthesiólogo. Entonces, ¿por qué permitirte acercarte al paciente con mil y un pensamientos y emociones que te van a hacer disminuir tu capacidad de regalarle la mejor atención posible?. No necesitas que la NOM de la anestesiología te prohíba ejercerla, si no estás en óptimas condiciones físicas, mentales o emocionales, la lógica y el sentido común te lo dicen....: "*NO, ASI NO...*" Dicha norma dice textualmente: "*8.5 Proporcionar al paciente trato respetuoso y digno de acuerdo con los principios de la ética médica*"⁴.

Ahora bien, un motivo de distracción(entre otros), de disminución de la atención y de la capacidad de raciocinio, de abolición de la serenidad y capacidad de tomar decisiones, de incapacidad para entregarse a la labor encomendada, es una inadecuada relación con el equipo de trabajo, con los compañeros a bordo, con los colaboradores, con los asistentes, con el mundo que nos rodea durante el desempeño de nuestra labor como anesthesiólogos⁵.

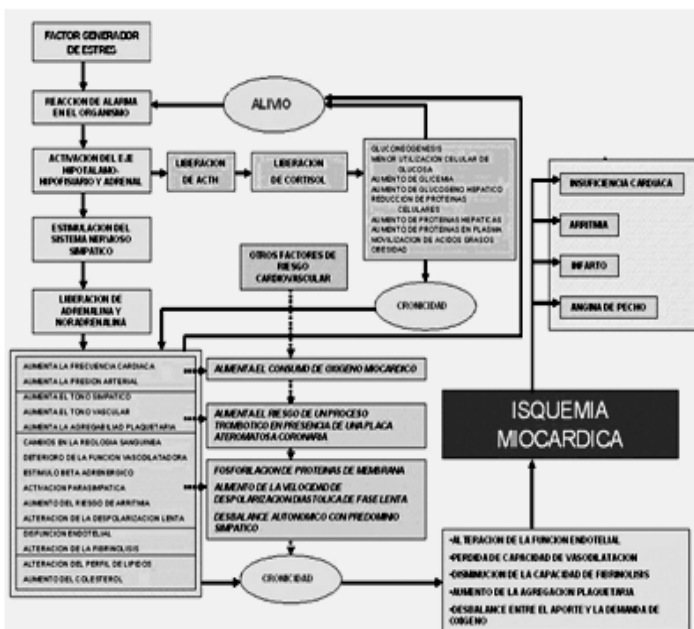
Hablemos de esto, de lo que con frecuencia pretendemos ignorar, lo que aparentemente a nuestros ojos no importa: las relaciones interpersonales inadecuadas como fuente directa de estrés laboral.

Hace más de medio siglo, Hans Selye definió el estrés como "*la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior*"⁶. El estrés laboral se puede definir como "*el conjunto de reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no son iguales a las capacidades, los recursos o las necesidades del anesthesiólogo*"^{2,3}.

En las publicaciones sobre el estrés laboral, en particular del anesthesiólogo, podremos encontrar toda la relación de lo que implica el estrés en la persona, de hecho, valdrá la pena hablar de esto en párrafos posteriores, pero lo que ahora haré notar es lo que dice la definición anotada arriba: ...reacciones nocivas *FISICAS* y *EMOCIONALES*.... La descripción de la fisiopatología del estrés es una

descripción muy razonada, muy estructurada, muy “médica”, como lo podemos ver en el diagrama que se muestra, aplicado en particular al papel del estrés en la cardiopatía Isquémica⁷.

Gráfica 1:
Papel del estrés en la fisiopatología de la isquemia miocárdica.



Con permiso de García, R. En *Estrés, afrontamiento y optimismo en pacientes con cardiopatía isquémica*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias. Facultad de Psicología. UANL. México, 2009.

Sabemos que durante el estrés se describen 3 etapas, que el Dr. Daniel J. Sánchez Silva, del Hospital Vargas, de Caracas⁵, las describe así en forma coincidente con la descripción tradicional más con una implicación laboral y con el anestesiólogo en mente:

- 1.- Reacción de alarma: ante una amenaza el organismo se altera en su fisiología al activarse el sistema neuroendocrino, que al responder enérgicamente produce una serie de respuestas encaminadas a preparar al individuo para responder a la amenaza.
- 2.- Estado de resistencia: si el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza causante del estrés (física, química, biológica o social), su organismo continúa su adaptación a las demandas, logrando en algún momento llegar a un equilibrio con las mismas.
- 3.- Fase de agotamiento: si no se logra el equilibrio, el individuo llega a un estado de deterioro con disminución importante de su capacidad de reaccionar ante el estresor, agotando sus recursos y sucumbiendo finalmente con todas las implicaciones físicas, mentales y emocionales que esto significa.

Sin embargo, ¿dónde está nuestra aportación a la parte *emocional* de la definición antes vista?

En el contexto del estrés laboral, el Dr. Sánchez Silva considera en su escrito diversas condiciones que pudieran ser causas del estrés en el anestesiólogo.

- 1.- El diseño de las labores.
- 2.- El estilo de dirección.
- 3.- Las relaciones interpersonales.
- 4.- Las labores asignadas.
- 5.- El desarrollo profesional.
- 6.- Las condiciones ambientales.

En la Guía de Prevención de la CLASA^{8,4}, el Dr. Gustavo Calabrese expone los diferentes factores que *pueden* influir en la generación del estrés en el anestesiólogo y los clasifica en personales, profesionales, institucionales y ambientales.

Los factores personales los refiere a la tan comentada situación del anestesiólogo que considerándose un profesionalista con un alto compromiso social, se niega a sí mismo la posibilidad de actuar y comportarse como una persona normal, que sufre de fatiga, que se enferma, que se ve expuesto a todos los posibles estresores presentes en el mundo en que vive.

El compromiso profesional, por otra parte lo lleva a enfrentarse a trabajos agotadores, pacientes críticos, muy graves, emergencias, a la muerte inclusive. Esto se traduce en una fuerte carga emocional. Agreguemos a esto la competencia entre colegas, la obsesión por vivir “bien”, los compromisos familiares, fiscales, académicos, de actualización, etc.

Si se ve involucrado en labores administrativas o simplemente como profesional al servicio de una institución de salud, se agregan aún más factores de estrés. Los factores ambientales, escribe el Dr. Calabrese, están vinculados a una infraestructura laboral y a una protección inadecuada, posiblemente en un entorno laboral intenso, con un clima de trabajo rutinario, competitivo, hostil, donde predominan las inadecuadas relaciones interpersonales de todos los miembros del equipo de salud.

Las relaciones interpersonales en el ambiente laboral

Cuando el estrés en el anestesiólogo va más allá del estrés agudo propio del enfrentarse a una situación que exige una total atención y concentración (para lo que indudablemente está preparado), se convierte en un motivo de deterioro de su estabilidad física, mental y

emocional en el momento justo en que más requiere él mismo de un equilibrio en esas esferas que le permita actuar de la mejor manera posible, requisito indudable para sacar adelante la tarea de atender en forma óptima a su paciente⁹.

Cuando esto sucede, se puede ver alterada su estabilidad emocional. Esa situación, en demasiadas ocasiones, se convierte en una situación incómoda para todos los que le rodean. Estamos ante un momento en el que el estrés se apodera de un miembro del equipo, que se convierte en “estresado”. Si de alguna manera se equilibra con una actitud adecuada del resto del grupo, no tendrá mayor trascendencia y el nivel de tensión ha de disminuir.

Sin embargo, dada la jerarquía (real o imaginaria) que tiene el médico ante el resto del personal del área de trabajo, con frecuencia sucede que la tensión, la angustia, el nerviosismo y todas las sensaciones y emociones que emana el propio médico, alteran el equilibrio emocional del grupo.

Es en éste momento que el “estresado” se convierte en “estresor”.

Un estresor es cualquier suceso, situación, objeto o persona que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés⁹. Es decir, se produce una reacción en cadena donde a las fuentes de estrés habituales del anestesiólogo (muchas de las cuales son compartidas por todo el equipo que atiende al paciente), se agrega el propio estrés del grupo desencadenado por una respuesta violenta del médico hacia los demás miembros del equipo. Dice el Dr. Marco A. Morales Domínguez en su artículo “Burnout, el *Compañero Incómodo*”: “...sabemos que no hay nada peor que una mala relación entre colegas, todos opinamos sobre lo que muchas veces no sabemos y lo que es peor, lo hacemos con la autoridad que nos da el ser médicos, todo lo cual resulta mucho peor si el que opina es un colega de la misma especialidad; todos sabemos de quién cuidarnos las espaldas. Esta situación genera mucha ansiedad”¹⁰. En una labor de equipo, todos somos colegas en armonía, cada quien con un papel que representar, con una responsabilidad y un compromiso por cumplir. Es indispensable tener cada uno de los participantes un total control de sus capacidades.

¿Qué nos sucede si el funcionamiento de la máquina se ve afectado porque uno de los engranes de la cadena de trabajo se deforma e interfiere con las demás piezas,

dándoles una sobrecarga innecesaria y exigiéndoles aplicar buena parte de su energía a una nueva tarea, que no es la originalmente asignada? Nos vemos en riesgo de cometer errores y no cumplir nuestra misión.

¿Será posible encontrar alguna explicación para nuestro comportamiento individual y de grupo ante situaciones generadoras de estrés, que si nos lo permitimos nos hará disminuir nuestra capacidad de respuesta y nos volverá intolerantes e intolerables? Según Nisbett y Cohen (citados por Gladwell M., en *Outliers*), “cada uno de nosotros tiene su propia personalidad, pero ésta se encuentra revestida por una serie de tendencias, asunciones y reflejos que nos han llegado de la historia de la comunidad en que crecimos, y esas diferencias son extraordinariamente específicas”¹¹.

Geert Hofstede, Psicólogo Social y Antropólogo ha demostrado en sus estudios sobre las dimensiones culturales, la existencia de grupos nacionales y regionales que influyen sobre la conducta de las sociedades y las organizaciones, conducta que persiste a través de los años^{12,13,14}.

Una de sus contribuciones más valiosas ha sido el planteamiento de las “dimensiones de Hofstede”, resultado de haber encontrado diferencias sistemáticas entre las naciones en cuanto a los valores aceptados por la sociedad, que la llevan inconscientemente a un estado particular de comportamiento. Si revisamos algunas de ellas con la intención de comprender y entender el comportamiento de los miembros de una organización tal como aquellas en las que nos desenvolvemos día a día con nuestro trabajo, tal vez nos expliquemos algunos aspectos de nuestro propio comportamiento¹⁵.

Índice de Distancia al Poder (PDI).

Es el grado en el que los miembros con menos poder o autoridad en las organizaciones o instituciones (incluyendo la familia) aceptan y esperan que el poder esté distribuido en forma desigual. Esto es aceptado por “los de abajo” y favorecido por “los de arriba”. El poder y la desigualdad son factores fundamentales en cualquier sociedad, y es indudable que en el mundo todas las sociedades son desiguales, que en una sociedad existe desigualdad en las organizaciones, pero “algunas son más desiguales que otras”. La distancia al poder está relacionada con la actitud hacia la jerarquía, es decir, con el valor y respeto que en una cultura en particular se guarda hacia la autoridad.

En una cultura con un PDI alto, puede observarse lo siguiente:

- 1.- Aquellos con autoridad, demuestran abiertamente su rango.
- 2.- A los subordinados no se les da tareas importantes y ellos esperan instrucciones de “los de arriba”.
- 3.- Cuando las cosas marchan mal, se espera que los subordinados admitan su responsabilidad.
- 4.- La relación entre el “jefe” y los subordinados raramente es cercana o personal.
- 5.- La tendencia es al totalitarismo.
- 6.- Son claramente aceptadas las divisiones de clases en la sociedad.

En cambio, en una cultura con un PDI bajo:

- 1.- Los superiores tratan a sus subordinados con respeto y no abusan de su rango.
- 2.- A los subordinados se les encomiendan tareas importantes.
- 3.- La responsabilidad (culpa) es compartida y muchas veces aceptada por el superior, dada su responsabilidad como administrador de las tareas.
- 4.- Los superiores a menudo socializan con los subordinados.
- 5.- La norma es el liberalismo democrático.

Índice de Evasión de la Incertidumbre (UAI).

Es la medida en que una cultura tolera la incertidumbre, la ambigüedad. Una sociedad con un índice alto de evasión de la incertidumbre es aquella en la que el comportamiento está regido por leyes y reglas sociales estrictas, sin aceptar la posibilidad de cambiar su punto de vista ante circunstancias inesperadas, sus miembros responden más a las emociones que a la razón y evaden el riesgo y la ambigüedad. En los países con un alto UAI se describen las siguientes características:

- 1.- Son culturas con una larga tradición histórica.
- 2.- La población es homogénea, no es multicultural.
- 3.- Se evitan los riesgos, aun siendo calculados.
- 4.- Es muy difícil introducir nuevas ideas y conceptos.

En los países con un bajo UAI, se observa lo siguiente:

- 1.- Generalmente es un país con una historia joven (Estados Unidos Americanos (EUA), por ejemplo.)
- 2.- La población es muy diversa debido a las múltiples oleadas de inmigración.
- 3.- El riesgo es aceptado como parte innegable de los negocios.
- 4.- Se promueve la innovación y el rebasar las limitaciones.

Individualismo.

Hace referencia a aquellas sociedades donde los lazos entre los individuos son débiles, cada uno ha de ver por sí mismo y los suyos. En el lado opuesto (colectivismo) las sociedades están formadas por individuos que desde su nacimiento están integrados en grupos con fuertes lazos, donde la lealtad es retribuida con la protección del grupo al individuo.

El individualismo como dimensión intercultural, hace énfasis en los derechos del individuo en oposición a los del grupo, así sea la familia, la tribu, la compañía, etc. En éstas culturas se favorecen los logros personales (EUA), mientras que en las culturas donde se aprecia un colectivismo indudable, se manifiesta una mentalidad de trabajo de grupo (Japón, China, Corea, por ejemplo).

En un país con una escala de Individualismo alta, se pueden apreciar los siguientes rasgos:

- 1.- La identidad de una persona gira en torno al “Yo”.
- 2.- Se ensalzan las metas y los logros personales.
- 3.- Es aceptable alcanzar las metas individuales aún a expensas de otros.
- 4.- El Individualismo es muy valorado, ya sea en la personalidad, en el vestido o en los gustos musicales o culinarios.
- 5.- El objetivo supremo es el derecho del individuo, y se legisla para proteger la libre elección y la libertad de expresión.

En cambio, en un país con un bajo índice de Individualismo:

- 1.- El “Nosotros” es más importante que el “Yo”.
- 2.- La conformidad es algo esperado y se ve como algo positivo.
- 3.- Los deseos y las aspiraciones del individuo deben ser puestas a un lado si es necesario, para el bien del grupo.
- 4.- Son más importantes los derechos de la familia y del “bien común”.
- 5.- Las reglas otorgan estabilidad, orden y obediencia.

Masculinidad.

Se refiere a la distribución de “roles” entre los géneros. No tiene la connotación literal de masculinidad o femineidad. Está basado en el hecho de que los valores femeninos difieren de los masculinos en diferentes sociedades; de un país a otro se aprecian diferentes dimensiones en cuanto a la competitividad y adquisición de riqueza en el hombre (polo “masculino”) y la actitud en la mujer de tener y establecer buenas relaciones y una buena calidad de vida (polo “femenino”).

En una cultura con una baja masculinidad es muy posible que éste rasgo coincida con una desigualdad entre los géneros (Medio Oriente). El país con la sociedad más “masculina”, según Hofstede, es Japón (MAS 95) y otras sociedades similares son EUA, Alemania, Irlanda e Italia, mientras que las culturas “femeninas” incluyen a España, Tailandia, Corea, Portugal y el Medio Oriente.

¿Cómo se manifiesta esto en un país o una cultura? Veamos.

En una cultura “masculina”:

- 1.- Las prioridades en la vida son obtener logros, riqueza y crecimiento.
- 2.- Es aceptable resolver conflictos actuando agresivamente.
- 3.- Las mujeres y los hombres tienen diferentes papeles en la sociedad.
- 4.- Los profesionales a menudo “viven para trabajar”.

En una cultura “femenina” (con una MAS baja):

- 1.- Las prioridades en la vida son la familia, las relaciones y la calidad de vida.
- 2.- Los conflictos deben ser idealmente resueltos a través de la negociación.
- 3.- Los hombres y las mujeres deben compartir posiciones idénticas en la sociedad.
- 4.- Los profesionales “trabajan para vivir”, toman períodos vacacionales más prolongados y tienen horarios flexibles de trabajo.

A México se le asignan los siguientes valores¹³:

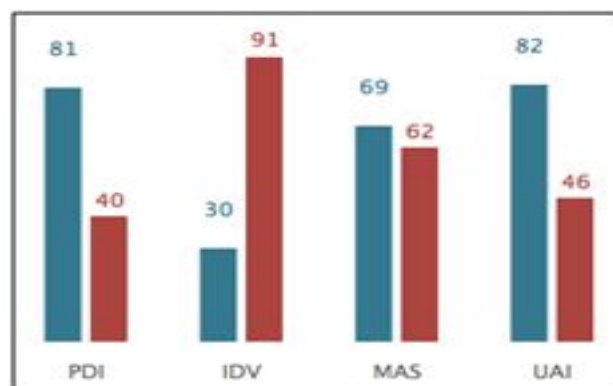
Tabla 1: Dimensiones de Hofstede

Dimensión	Índice
Distancia al Poder	81
Evasión de la Incertidumbre	82
Individualismo	30
Masculinidad	69

Índices definidos para México según su patrón cultural
 Adaptado de Hofstede, G. (2001). Dimensions of National Cultures
<http://www.geerthofstede.com/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>

En el mapa mundial de los Índices de Distancia al Poder, nuestro país ocupa un lugar muy alto, lo que tal vez significa que culturalmente estamos predispuestos a otorgar privilegios especiales a las personas que ostentan el poder, a respetar y temer a la gente mayor y a aceptar que los miembros menos poderosos de un grupo acepten a su vez y esperen que el poder y la autoridad estén

distribuidos en forma desigual. Si aplico ésta imagen a la persona del propio anestesiólogo, tal vez pueda entender la actitud y el comportamiento (¿esporádico?) de cualquiera de nosotros cuando tomamos la responsabilidad de la atención al paciente, donde hacemos valer nuestra jerarquía como los expertos que somos en nuestra área, algo que no siempre hacemos de una manera equilibrada.



Grafica comparativa entre México (azul) y EUA (rojo)
 PDI: Índice de Distancia al Poder IDV: Individualismo
 MAS: Masculinidad UAI: Índice de Evasión de la Incertidumbre
 Adaptado de Hofstede, G. (2001). Dimensions of National Cultures
<http://www.geerthofstede.com/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>

Esto pudiese influir en el comportamiento habitual de los miembros de un grupo de trabajo, donde se aprecian las características señaladas antes (*la identidad gira en torno al “Yo”, lo importante son las metas y los logros personales, las metas individuales se alcanzan aún a expensas de otros y el Individualismo es altamente valorado*).

A México se le asigna una MAS de 69. Es la representación de una sociedad con tendencia a la “masculinidad”, es decir, la prioridad es tener éxito, resolviendo las diferencias agresivamente y trabajando intensamente, independientemente del género del individuo. En nuestra región, la proporción de afiliados al Colegio de Anestesiología es de 102 hombres y 91 mujeres. El grupo de anesthesiólogas está inmerso en la consecución de sus metas personales, mostrando ser tan eficientes y exigentes como los hombres y compartiendo ambos grupos las cualidades y tendencias de la sociedad de la que forman parte y ejerciendo plenamente su herencia cultural.

En nuestro entorno social nos conducimos de acuerdo a los patrones de comportamiento que hemos recibido del pasado, matizándolos con los rasgos de nuestra propia personalidad. Otorgamos y exigimos respeto a la autoridad, a la que representamos cuando estamos en la cabecera de un enfermo, evitamos correr riesgos y deseamos tener todos los argumentos necesarios para actuar según nuestra propia convicción, tomamos decisiones individualistas y no pensamos en fracasar, nuestra visión es el éxito, somos agresivos y exigentes, aunque en momentos actuemos “femeninamente” dando atención a nuestra familia y buscando una mejor calidad de vida a cada momento pero sin sacrificar el trabajo y aceptando sus exigencias.

Posiblemente sea explicable nuestro comportamiento en base a la herencia cultural, pero aún eso no justifica el establecer una relación incómoda en el grupo de trabajo del que somos parte importante.

El estrés laboral es considerado entre los riesgos laborales más importantes en el personal de salud, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos; aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España), el estrés laboral es “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”¹⁷.

Dijimos antes que un estresor es cualquier suceso, situación, objeto o persona que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés.

El estresor puede ser de tipo psicosocial, cuando el estrés se genera por el significado que la persona le asigna al estresor, o biogénico cuando una situación tiene la capacidad de producir cambios bioquímicos y fisiológicos que automáticamente disparan la respuesta de estrés¹⁸.

En la situación generadora de estrés en el contexto que nos interesa, es importante hacer notar que si se genera un cambio en el entorno, suele haber falta de información y ambigüedad en la misma, se percibe la inminencia del cambio y entre más se prolongue la situación estresante, mayor será el desgaste psicológico y fisiológico de las personas involucradas.

La labor de los profesionales de la salud, cualquiera que sea su especialidad, es fuente innegable de estrés (pues se viven continuamente situaciones de gran intensidad

emocional) que está determinado por sucesos vitales intensos y extraordinarios, sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad y sucesos de tensión crónica mantenida.

Los estresores laborales pueden ser originados en el ambiente físico (iluminación, ruido, contaminación, temperatura, peso), por la tarea en sí (la carga mental y el control sobre la labor específica) o por las características de la organización (conflicto de expectativas y ambigüedad en las metas, jornadas de trabajo excesivas, promoción y desarrollo profesional y relaciones interpersonales conflictivas)¹⁷.

Relaciones interpersonales conflictivas

Hasta aquí hemos revisado el posible origen cultural de la forma en que se dan las relaciones entre personas en el ambiente de trabajo del anestesiólogo y de todos los miembros del equipo con quienes colabora; también hemos revisado la influencia de las respuestas emocionales ante situaciones de estrés y cómo pueden verse afectadas las funciones cognitivas, lo que puede afectar profundamente la calidad de la atención al paciente. Asimismo hemos planteado el efecto de la personalidad en la calidad de la relación con los demás y su relación con la generación de un ambiente laboral desfavorable en cuanto a la eficiencia en la propia atención. Es factible que todos los conceptos revisados sean la raíz de la forma poco gentil de reaccionar del Médico ante una situación que le provoca estrés y que lo puede alterar de tal forma que él mismo se convierta en un generador de estrés para los que lo rodean.

Tener “pobres relaciones de trabajo”, ser “autoritario” o “demasiado ambicioso” y “ser conflictivo con los mandos”, tiene su origen con demasiada frecuencia en un “pequeño defecto de relación interpersonal”, más que en una incapacidad técnica. Son defectos de origen emocional, de los cuales no se habla y que son resultado de la incapacidad para llevar una adecuada relación entre las personas¹⁹.

Los expertos en liderazgo creativo, como Karen Boylston, mencionan que “los clientes dicen que no les interesa si cada miembro de un equipo se graduó con honores en Harvard, Stanford o Wharton, ellos estarán siempre donde se sientan comprendidos y tratados con respeto”. Tomemos en cuenta que en el ámbito de trabajo que conocemos, todos somos a la vez proveedores y clientes, unos de otros.

Para mantener la calidad en la atención a los pacientes, un área de atención anestesiológica debe poseer un propósito claro y definido en base a prioridades, entre las cuales destacan dos²⁰.

1.- Garantizar la seguridad de los pacientes y la mejor calidad de atención.

2.- Mejorar el sentimiento de satisfacción de los pacientes con el grupo de trabajo y entre los miembros del mismo.

Si todo funciona adecuadamente, lo único que estará en la mente de las personas será atender a los pacientes; de lo contrario los esfuerzos estarán encaminados a un sinnúmero de situaciones que comprometerán la seguridad de los pacientes.

El error humano es el factor causal indudable en la mayoría de los accidentes que se dan en las profesiones con un alto nivel de complejidad técnica, como la nuestra. Más aún, esos errores suelen involucrar con frecuencia, problemas de relación entre las personas. Dificultades en la comunicación, problemas de liderazgo, toma de decisiones “a escondidas”, son ejemplos de esos problemas interpersonales. En un estudio en el cual se aplicó un cuestionario al personal de un área quirúrgica, los problemas de comunicación fueron identificados como una gran barrera para obtener la mejor operación posible, lo cual se convierte en una preocupación constante para la dirección del área, pues disminuye notablemente la eficiencia. Esto representa un reto para el manejo del área en cuestión, pues exige a quien lo dirige que sea un líder accesible, efectivo e inteligente para obtener lo mejor de cada una de las personas involucradas en la atención²¹.

Un recurso útil para resolver los conflictos interpersonales dentro de un quirófano y sus consecuencias, es la implementación de simulacros que darán la pauta para desarrollar habilidades para la comunicación al mismo tiempo que se revisan los métodos de manejo de las situaciones críticas, identificando las barreras interpersonales en un ambiente discretamente cerrado, dando oportunidad al líder de trabajar con todas las partes involucradas para estudiar y resolver los conflictos encontrados. La meta es lograr una reducción en la incidencia de errores intraoperatorios que sean producto de los conflictos entre personas, al mismo tiempo que se incrementa la eficiencia del grupo de trabajo. Los expertos recomiendan otorgar “recompensas” e incentivos al hacerse evidente la mejoría en la productividad, mientras se encuentra la manera de delegar responsabilidades en los subalternos y se implementan iniciativas para promover el trabajo en equipo¹⁷.

Cuando existe una buena comunicación entre las personas y se percibe el apoyo social y de la organización, los efectos negativos del estrés se ven amortiguados. Cuando los estresores propios de la tarea del anestesiólogo lo afectan de tal manera que sufre de manifestaciones tales como ansiedad, miedo, fobia, depresión, conducta adictiva, alteraciones alimentarias, trastorno de la personalidad, en fin, trastornos emocionales y de conducta que lo llevan a ese estado alterado en su relación con los demás miembros del equipo de trabajo, es cuando podemos afirmar que él mismo se convierte en una fuente de estrés en el entorno inmediato de trabajo.

¿Cuál sería el resultado en un ambiente de trabajo como el nuestro si tomáramos conciencia de nuestras emociones, comprendiéramos los sentimientos de los demás, toleráramos las presiones y frustraciones que soportamos con frecuencia, aumentáramos nuestra capacidad de empatía y aumentáramos nuestras posibilidades de desarrollo y nuestras habilidades sociales?¹⁹.

El tener conciencia de sí mismo es tal vez la habilidad más importante que podemos adquirir en éste aspecto, puesto que nos permitirá ejercer de alguna manera el auto-control. La idea no es reprimir los sentimientos sino más bien hacer lo que Aristóteles consideró la tarea más difícil al decir: “-cualquiera puede enojarse, eso es fácil, pero enojarse con la persona indicada, en la medida apropiada, en el momento adecuado, con el propósito debido y en la forma apropiada..., eso no es fácil”²².

La vida emocional proviene del sistema límbico, de la amígdala en particular. De allí proviene el placer y el disgusto, el temor y el miedo. Cuando se desarrolló la neocorteza hace millones de años, los humanos pudieron planear, aprender y recordar. La libido proviene del sistema límbico, el amor de la neocorteza. Ahora bien, entre más conexiones y comunicación existan entre el sistema límbico y la neocorteza, serán posibles más respuestas emocionales.

Es interesante el hecho de que la capacidad intelectual de alguna manera está relacionada con la capacidad emocional, son complemento una de la otra. Esto explicaría la habilidad de las personas para manejar el estrés sin afectar su habilidad para concentrarse y utilizar su capacidad intelectual plenamente. Los investigadores aceptan que el coeficiente intelectual (CI) influye en un 20% en el éxito del individuo durante su vida y que el resto depende de otros factores atribuibles entre otras cosas, a esas vías neurológicas producto de la evolución. Estas nos

proveen de lo que actualmente es llamado “inteligencia emocional”.

La Inteligencia Emocional describe cualidades tales como la aceptación y comprensión de los propios sentimientos, la empatía por los sentimientos de los demás y la regulación de las emociones de una manera tal que nos ayuda a vivir favorablemente.

La base de la inteligencia emocional de la cual dependen la mayoría de las habilidades emocionales es el sentido de la auto-conciencia, el darnos cuenta de lo que sentimos. Una vez que adquirimos conciencia de una respuesta emocional (o dicho de otra manera, cuando fisiológicamente es procesada por la neocorteza), se incrementan las posibilidades de manejarla apropiadamente. Es cuando me doy cuenta de que lo que *“estoy sintiendo es enojo, o tristeza, o vergüenza”*²⁴.

Algunos impulsos son más fáciles de controlar que otros. Uno de los más difíciles es la ira que usualmente se genera cuando se tiene la sensación de estar siendo ofendido o transgredido. La primera respuesta del organismo ante la ira es de estrés, con todas las consecuencias fisiológicas descritas anteriormente. Si esto se presenta en una persona que ya está en un estado de estrés (por ejemplo, un anestesiólogo enfrentándose al inicio de una anestesia en un paciente crítico), su umbral para que el enojo lo lleve a un estado de *distrés* está en un nivel muy bajo. Aceptar la ira y esperar que se disipe, dejar que se pase, realmente aumenta su poder sobre sus efectos; el cuerpo necesita la oportunidad de procesar ese estrés por medio de estrategias como el ejercicio, técnicas de relajación o *“contando hasta 10”*, como se ha dicho siempre. Lo importante es adquirir la conciencia de lo que está sucediendo y hacer algo al respecto.

La ansiedad sirve para un propósito similar. Preocuparse por algo es ensayar una situación de peligro, enfocar la mente en un problema para encontrar una solución adecuada. El peligro emerge cuando la preocupación se convierte en una ocupación por sí misma, bloqueando el pensamiento y resignándose a ello en vez de perseverar y lograr el objetivo principal.

Ahora bien, ¿por qué algunas personas logran seguir enfocadas en la tarea principal haciendo a un lado la ira o la angustia y otras no?

Los que han adquirido suficiente conciencia de sí mismo y sus reacciones, son las personas que pueden desarrollar

mecanismos efectivos para afrontarlas. En situaciones de depresión y falta de confianza, por ejemplo (que son estados de ánimo de “baja energía”) el hacer ejercicio puede despertar un estado de *“alta energía”* que es incompatible con aquellos. Por el contrario, los estados de humor de *“alta energía”* como la ira o la ansiedad se verán contrarrestados por algún método de relajación. La idea es que las personas logren desviar su atención hacia un estado de energía tal que rompa el ciclo destructivo del estado de ánimo que los domina en ese momento.

¿Será posible identificar a las personas que manejan mejor la frustración y que toman cada dificultad como un reto más que como un fracaso?

Según se ha reportado en los estudios de Martin Seligman, Psicólogo de la Universidad de Pennsylvania^{19,23}, el optimismo como una actitud es crucial, pues cuando el optimista falla, lo atribuye a “algo” que él podrá cambiar y no a una debilidad innata contra la cual nada podrá hacer; esa confianza en su capacidad para efectuar el cambio se recicla y se refuerza a sí misma.

Las habilidades emocionales más fácilmente reconocibles son las “habilidades personales”, como la empatía, la amabilidad y la habilidad para interpretar una situación social determinada. Se dice que el individuo que otorga mayor importancia a la inteligencia emocional, que la utiliza y la promueve, tendrá mayores oportunidades de ser feliz y tener éxito como individuo y como miembro de una sociedad.

En el mundo de las organizaciones y de acuerdo con los directivos encargados del personal, el Coeficiente Intelectual puede lograr que te contraten, pero la inteligencia emocional te dará oportunidad de ser promovido. Aquellas personas que son buenos colaboradores en el grupo y que son populares con sus colegas, tienen una mayor posibilidad de recibir la colaboración que necesitan para lograr sus metas y llegar a su objetivo.

Los programas dedicados a la prevención y control del estrés hacen primero una evaluación multidimensional de los factores organizacionales¹⁷, personales e interpersonales que están relacionados con la generación del estrés en el trabajo. Esto implica revisar los elementos clave como las condiciones físicas y psicosociales del trabajo (estresores), la apreciación del individuo de las exigencias ambientales y de los recursos de los que

dispone para enfrentarlas (percepción del estrés), las características personales e interpersonales que determinan su vulnerabilidad al estrés, las respuestas fisiológicas, cognitivas y de comportamiento principalmente, las consecuencias sobre la salud, la satisfacción laboral, el rendimiento en el trabajo y las relaciones interpersonales.

Las técnicas habituales de afrontamiento y superación del estrés son un recurso de indudable valor, más la adquisición de la conciencia de sí mismo es la estrategia personal que puede marcar la diferencia entre vivir en el estrés sólo cuando es necesario o vivir en el estrés eternamente, vivir con el estrés o convertirse en el estrés uno mismo.

La recomendación de Peter Salovey (citado por Goleman, D. en *La Inteligencia Emocional*)^{24,25}, va encaminada a que yo desarrolle mis capacidades personales en cinco aspectos cruciales:

- 1.- Conocer mis propias emociones. Es la base del conocimiento de sí mismo, es decir, el reconocer un sentimiento mientras éste ocurre. Ser incapaz de advertir mis sentimientos reales me deja a merced de ellos.
- 2.- Manejar mis emociones. Nace de la auto-conciencia y me otorga la capacidad de serenarme, de dejar de ser irritable, ansioso, melancólico y de vivir todas sus consecuencias.
- 3.- La motivación propia. Postergar la gratificación y contener la impulsividad me permite el autodomínio de las emociones y la auto-motivación, lo que es la semilla de la creatividad. Poseer ésta capacidad me otorga la oportunidad de ser mucho más productivo y eficaz.
- 4.- Saber reconocer las emociones en los demás. La "habilidad personal fundamental" es la empatía, que me da una capacidad enorme para percibir las más sutiles señales sociales que me indican lo que otros necesitan o quieren.
- 5.- Manejar las relaciones. Es un arte saber manejar las emociones de los demás. Las habilidades sociales implícitas llevan al individuo a ser popular, ser líder y ser eficiente en las relaciones interpersonales, que dependen de una interacción serena con los demás.

Hemos de agradecer la oportunidad que se nos concedió de ser Médicos primero y anestesiólogos después, es un enorme privilegio que como tal, nos otorga el compromiso de ser tan buenos como las capacidades de cada uno de nosotros lo permitan y de ser mejores personas y profesionistas, ante nosotros mismos y ante los demás. Es indudable que seremos capaces de hacer todo esto en un ambiente que nos proporcione las condiciones necesarias

para obtener los mejores resultados. El ambiente propicio lo crearemos nosotros, todos y cada uno de los miembros del equipo; la confianza en sí mismo que cada uno posea se hará notar y sin duda, provendrá no sólo de los conocimientos del profesionista, sino del conocimiento de sí mismo y del control que ejerza sobre sus reacciones y sus emociones, de lo que hará gala y con lo que hará crecer su capacidad, eficiencia y productividad, las cuales serán la base para otorgar a nuestros pacientes, el beneficio de ser atendidos en un clima de seguridad y máximo cuidado donde si el estrés está presente, será sólo para agudizar las habilidades de todas las personas para actuar oportuna y eficientemente.

Referencias

1. Calabrese, G. Estrés laboral en el anestesiólogo. *Rev. Arg. de Anest.* 2012;70: 141-148.
2. Calabrese, G. Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Rev. Col. Anest.* 2012;34,233-240.
3. Calabrese, G. Impacto del estrés laboral crónico en la salud del anestesiólogo. *RevMex de Anest* 2010;33:S183-S185.
4. NOM-006-SSA3-2011. Para la Práctica de la Anestesiología. DOF 23/03/2012.
5. Sánchez, D. J. (2005). Estrés en Anestesiología. Recuperado el 15 de Mayo de 2011 de <http://www.monografias.com/trabajos27/stress-anestesiologos/stress-anestesiologos.shtml>
6. Rodríguez A, Frenis B, Toca LA. (2009). El Estrés Laboral: causas, efectos en la empresa contemporánea actual y formas de prevenirlo. En Gestipolis.com. Recuperado el 12 de Mayo de 2011 de <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/causas-efectos-del-estres-laboral-como-prevenirlo.htm>
7. García, R. Estrés, afrontamiento y optimismo en pacientes con cardiopatía isquémica. Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias. Fac. de Psicología, UANL. 2009
8. Calabrese G. Guía de prevención y protección de los riesgos profesionales del anestesiólogo. Confederación Latinoamericana de Sociedades de Anestesiología. 2010:20-23)
9. López D. De Lucy a Charlie. En *Estrés, epidemia del siglo XXI: cómo entenderlo, entenderse y vencerlo*. 3ª. Edición, 2005; 29-33, 246). Grupo Editorial Lumen.
10. Morales, M. A. El Burnout. El Compañero Incómodo. Protección integral del Anestesiólogo. En *Memorias del XLIV Congreso Mexicano de Anestesiología 2010*.
11. Gladwell M. Teoría étnica de los accidentes aéreos. En *Fueras de Serie*. 1ª. Edición, 2008; 179-183, 212. Santillana Ediciones Generales, S. A. de C. V.
12. Richerson, P. y Boyd, R. Not by genes alone: how culture transformed human evolution. Publicado por la Universidad de Chicago. 2005;1-17.
13. Hofstede, G. (2001). Dimensions of National Cultures. Recuperado el 03 de Junio de 2011 de <http://www.geerthofstede.com/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>
14. Hofstede, G. Hofstede's Intercultural Dimensions. Recuperado el 05 de Junio de 2011 de

- <http://www.kwintessential.co.uk/intercultural/dimensions.html>
15. Milner L, Fodness D. Speece M. Hofstede's research on chronic cultural work. Related values: implications for consumer behavior. *European Advances in Consumer Research* 1993;1:73-76.
 16. Troost J. (2009). Cultura Organizacional y cultura nacional: una comparación entre Holanda y España. *Tesina de Maestría de Comunicación Intercultural*. 2009;25-30). Depto. de Lengua y Cultura Hispánicas. Universidad de Utrecht.
 17. Sindicato de Enfermería de España (SATSE). Guía para la Prevención del Estrés Laboral. Recuperado el 05 de Junio de 2011 de http://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevenccion_estres.html
 18. Tellez J. Estrés psicológico y enfermedad. *Avances en Psiquiatría Biológica* 2002;3. Artículo 3.
 19. Gibbs N, Epperson Sh. Mond L. Emotional Intelligence: the EQ Factor. *Time Magazine US*. 1995; Octubre 02.
 21. Dexter, F. (2011). Operating Room Management. Recuperado el 12 de Junio de 2011 de http://en.wikipedia.org/wiki/Operating_room_management
 22. Strum D., Vargas L, May J, Bashein G. Surgical suite utilization and capacity planning: a minimal cost analysis model. *J Med Syst* 1997;21(5);309-322.
 23. 30 frases de Aristóteles, Sócrates y Platón. Recuperado el 06 de Octubre de 2012 de http://www.taringa.net/posts/info/4759033/30-frases-de-aristoteles-_s_crates-y-plat_n.html
 24. **Seligman M, Csikszentmihalyi M.** *Positive psychology: an introduction. American Psychologist* 2000;55:5-14
 25. Goleman, D. La naturaleza de la inteligencia emocional. En la inteligencia emocional. 50ª reimpresión 2009;63-66. Ediciones B. México SA. de CV.
 26. Salovey P, Mayer JD. Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality* 1990;9:185-211.