

**LOS PARADIGMAS DEL ESTRÉS
LABORAL EN COLOMBIA**

Yudith Hernández Ramírez

Inda Marley Nocua Carrillo

Estudiantes de pregrado en
Administración en Salud Ocupacional,
Corporación Universitaria Minuto de
Dios.

E-mail

Yhernande18@uniminuto.edu.co

inocuacarri@uniminuto.edu.co

2018-02

Resumen

El estrés laboral en Colombia está afectando al 38% de la población trabajadora, reflejando una afectación en la salud de los trabajadores, su desempeño laboral y en sus relaciones personales. El estrés laboral en Colombia se presenta a nivel general tanto en empresas del sector privado como del sector público, a su vez genera pérdidas económicas a las empresas y baja productividad.

Palabras claves: normatividad, conceptualización, enfermedad psicolaboral, acciones preventivas.

ABSTRACT

Work-related stress in Colombia is affecting 38% of the working population, reflecting an impact on the health of workers, their work performance and their personal relationships. Work-related stress in Colombia occurs at a general level, both in private sector companies and in the public sector, which in turn generates economic losses to companies and low productivity.

Keywords: normativity, conceptualization, psycho-occupational disease, preventive actions.

Introducción

Los índices de estrés laboral a nivel mundial han venido presentando un aumento bastante considerable y Colombia no es la excepción. Para indagar acerca del estrés laboral en Colombia, primero se abordó el tema desde su parte conceptual, indagando en sus diversos significados. Seguidamente se planteó desde la parte normatividad, haciendo un recorrido histórico por la normatividad colombiana y cómo ha sido su evolución en pro de la salud ocupacional y el tema en cuestión. Luego de ello se compara los índices de estrés laboral colombiano con países europeos. Así mismo después de dar tratamiento al tema desde la conceptualización y la normatividad, se exponen alternativas de acción para mitigar el impacto que el estrés laboral causa en los trabajadores colombianos, planteando acciones de promoción, prevención tratamiento y erradicación del problema. De igual manera se

presenta en términos monetarios las pérdidas que pueden representar para una pequeña, mediana y gran empresa el estrés en sus empleados. A través de estos planteamientos llegar a un paralelo entre los que significan y acarrea el estrés laboral, cómo la normatividad lo toma, las empresas lo asumen y los trabajadores lo conciben; y así generar a modo de conclusión el verdadero panorama que se registra a nivel nacional. Dando como resultado final que el estrés laboral es una situación que la deben abordar en conjunto empresa, gobierno y trabajador.

Los paradigmas del estrés laboral en Colombia

En Colombia se están viendo afectadas las empresas por los altos índices de estrés laboral que día a día van creciendo de manera exponencial y alarmante, sin que se tomen medidas precisas en los diferentes contextos para su control, a pesar de existir una normativa que busca regular el tema, el control de parte de las entidades estatales frente al trabajo formal e informal es bajo.

Es pertinente iniciar considerando el estrés laboral como una enfermedad profesional ya que cumple con la definición que establece la decisión 584 de la CAN: “Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”.

En diferentes aspectos de la vida diaria, las personas se ven inmersas en situaciones que le producen estrés. La actividad laboral es una de estas situaciones; en el contexto de internacionalización y la alta demanda del mundo actual, cualquier persona, de cualquier nivel y en cualquier sector sin importar el tamaño o modelo de la empresa en la que se desempeñe, se pueden ver afectados por esta patología.

Otro aspecto de la vida diaria en la que puede surgir el estrés laboral es cuando afloran sentimientos de impotencia. Cuando te sientes impotente, eres presa de los compañeros de viaje de la depresión, la impotencia y la desesperanza. No alteras ni evitas la situación porque sientes que no se puede hacer nada.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo (Posada, E 2011). Estos altos índices significan un alto costo, tanto en padecimiento del talento humano como en afectaciones económicas.

He de señalar que no se puede eliminar por completo el estrés en su fuerza laboral. De hecho, la manera en que los empleados reaccionan y se enfrentan a la adversidad puede mostrarle mucho sobre sus capacidades. Sin embargo, si no se abordan los problemas de estrés desenfrenados, los efectos serán perjudiciales y estos perjuicios pueden darse de dos formas principales: primero, la productividad y la salud de sus empleados, y segundo, las consecuencias del estrés: mayor ausentismo, mayor rotación, menor calidad y cantidad de trabajo - reducirá sus ganancias.

Como se mencionó anteriormente, cierto nivel de estrés laboral es normal,

pero cuando ese estrés es sostenido e inmanejable, comenzará a interferir con los empleados en cuestión, tanto dentro como fuera de la oficina. El estrés generalmente se vuelve perjudicial para la salud y el bienestar cuando dura demasiado y se vuelve crónico, por lo que los gerentes deben tratar de equilibrar los momentos estresantes con períodos de relajación y recuperación. Los efectos físicos del estrés pueden afectar a todas las partes del cuerpo, incluido el sistema musculoesquelético, el sistema respiratorio y el sistema cardiovascular. En un nivel emocional, el estrés conduce a la ansiedad, la depresión y la pérdida de la motivación o el enfoque. Todos estos factores se suman a que más empleados se tomen un descanso y busquen atención médica.

Ahora bien, dando una mirada al estrés laboral desde un ámbito internacional y comparando a Colombia con otros países, la situación no es muy diferente con respecto al continente europeo, de hecho, cada vez más los problemas de salud de los empleados colombianos se inclinan hacia patologías relacionadas con factores psicosociales como el estrés laboral. Según el estudio realizado por Instituto Europeo de Psicología Positiva Delegación

Colombia se presenta un 38% de colombianos que sufren estrés laboral (González, A, 2016).

Así mismo, González A (2016) indica en términos económicos que:

“Al año, se pierden miles de jornadas laborales como resultado de sumar las bajas por absentismo promedio que puede presentar una empresa. Para hacernos una idea de la media en pérdidas a nivel de empresa por causa del estrés y absentismo laboral, si su empresa cuenta con:

100 empleados, sus pérdidas al año serán de \$17.925.800

500 empleados, \$89.629.020 de pérdidas al año

1000 empleados, equivalen a \$179.258.000 e pérdidas al año”.

Con estas cifras podemos ver reflejado que el estrés no solo afecta al trabajador, sino también al clima laboral y a la productividad de la empresa, la caída del rendimiento de los empleados, la mayor rotación y la consecuente pérdida de capital intelectual. En la última década el cambio ha sido el común denominador en la vida, puede ser aterrador y, a menudo, conduce a efectos negativos significativos para la

salud. A medida que el entorno económico presiona más a las empresas para que tengan éxito, la competencia se vuelve feroz. Los dueños de negocios pueden enfrentar cargas brutales para mantener a sus compañías funcionando con ganancias, y puede ocurrir un efecto de goteo que resulta en la creación de estrés de los empleados.

Al parecer el estrés laboral en los trabajadores empieza a surgir a través, de un derrotero muy marcado, como por ejemplo: el cambio se produce dentro de la empresa o la industria, las promociones, el volumen de negocios, el sistema y los cambios en los procesos; todo lo que las empresas experimentan normalmente evoluciona y crece. Los empleados tienden a internalizar los cambios grandes y pequeños y se preocupan por su carga de trabajo y su futuro. Esta preocupación naturalmente tiene un efecto adverso en su eficiencia y productividad.

En el devenir actual del ámbito laboral que se encuentra enmarcado por una sociedad moderna influenciada e

impulsada por la innovación tecnológica y la internacionalización económica, suscita un proceso de importantes cambios, puesto que se han reducido las demandas físicas y se han incrementado las demandas sobre la interacción psicosocial. Estas transformaciones vivenciadas en el ámbito laboral, en ocasiones, representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan al bienestar del trabajador. (Peiró 2005, p.153).

Dentro del sector laboral las secretarias, camareras, mandos intermedios, oficiales de policía, editores y médicos internos se encuentran entre las ocupaciones más estresadas, marcadas por la necesidad de responder a las demandas y los horarios de los demás, con poco control sobre los eventos. Común a esta situación laboral son las quejas de demasiada responsabilidad y poca autoridad, prácticas laborales injustas y descripciones de trabajo inadecuadas. Los empleados pueden contrarrestar estas presiones, a través de sindicatos de trabajadores u otras organizaciones, quejas u oficinas de personal o, más comúnmente, mediante

ARTICULO REFLEXIVO

negociaciones directas con sus supervisores inmediatos.

Se ha de tener muy presente que el estrés organizacional quebranta el estrecho balance entre cuerpo-mente del ser humano, por lo que un efecto psíquico puede generar una alteración en la parte física y viceversa, en este sentido, no es extraño por ejemplo, que un trabajador que empieza a manifestar síntomas de ansiedad en etapa temprana acabe desarrollando más adelante en su vida problemas cardiacos.

Ahondando un poco más en el tema, se puede contextualizar algunas de las situaciones que más generan estrés organizacional y que aumentan las probabilidades de tener un diagnóstico de salud física y mental negativa:

- El trabajo altamente demandante.
- Poco tiempo para realizar las tareas
- Funciones del trabajador poco claras.
- Funciones ambiguas y demasiado intenso el trabajo.
- Cero participaciones en la toma de decisiones que afectan al trabajador.
- Trabajo monótono.
- Falta de apoyo de la dirección y los compañeros.
- Diferentes tipos de acoso psicosocial en el lugar de trabajo.
- Distribución injusta del trabajo.
- Comunicación ineficaz.
- Cambio organizativo mal gestionado.

Ahora bien, ya teniendo contextualizado el tema, se hace necesario darle un enfoque normativo, para lo cual Colombia cuenta con una normatividad que hace frente al problema del estrés laboral y los riesgos psicosociales. Que algunos autores como Salazar CA (2011) abordan y resumen de la siguiente manera:

La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950 cuando en los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Luego, el Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 literal c, determinó que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar

la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 778 de 1987(8) modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40; y la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, seguidamente la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas. Posteriormente se expiden: la Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que se enfoca en el ámbito laboral en su artículo 9. (6 y 7).

Adicionalmente en la Resolución 2646 de 2008, se establecieron disposiciones y se definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta norma busca que las empresas identifiquen y evalúen los diferentes factores de riesgo psicosocial, de igual manera, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

En Colombia, solo hasta el año 2014, El decreto 1477 actualizó la tabla de enfermedades laborales, identificando patologías derivadas del estrés y que tienen que ver con los sistemas cardiovascular, gastrointestinal, mental y del comportamiento, que se generan por la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial de los trabajadores en el ámbito laboral. Así mismo el Decreto 1477 de 2014 del 05 agosto de 2014, es el decreto actual y vigente en donde se establece la tabla de enfermedades laborales y están

establecidas nuevamente las causadas por el estrés.

Luego de conceptualizado el estrés laboral y reseñado la normatividad que en Colombia se ha dado al respecto, surge una gran e importante incógnita: ¿El estrés es una enfermedad individual o colectiva? Y para dar respuesta a ella, autores como González A. (2016) afirman que el “Estrés laboral: Una enfermedad sin conciencia colectiva que se refleja en el absentismo laboral”

De igual forma, González A. (2016) indica que una de las múltiples facetas que coadyuvan al ser humano a desarrollarse es el trabajo, ya que aparte de constituirse en un medio de supervivencia económica personal y familiar, genera otros beneficios como: experimentar satisfacción por los logros alcanzados, elevar la autoestima, incrementar las relaciones sociales y el status social.

Sin embargo, pese a todas las variables que rodean el alcance de estos objetivos pueden convertirse en un generador de altos niveles de estrés, y manejados inadecuadamente derivan en problemas

que afectan la salud física y psicológica del trabajador y en consecuencia la productividad y la estabilidad económica de la empresa.

Lo cual afecta a la salud y la seguridad de las personas, del ambiente laboral en general, convirtiéndose en un fenómeno o enfermedad colectiva. Y de la misma manera a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales.

Reforzando la respuesta al gran interrogante, otro autor que complementa y reitera que el estrés no es tan sólo una enfermedad individual y que si no se le da el tratamiento adecuado puede convertirse en una enfermedad colectiva es Posada EJ (2011) quien indica que el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos.

Teniendo un panorama más claro acerca de lo que es el estrés laboral qué lo genera y cuáles son sus consecuencias,

se ha de señalar que es trascendental darle un tratamiento de la manera correcta, y a su vez resaltar que es tarea y responsabilidad de todos, no es una situación de manera aislada solo a cargo del empleador o del trabajador, o de la empresa o del gobierno, o quizá de los sistemas educativos o de salud; no, es en equipo que se debe abordar y tratar el tema, así mismo no solo tratar el estrés desde el objetivo de buscar eliminarlo, es por el contrario trabajar en su prevención, tratamiento y eliminación.

El estrés laboral, es tan responsabilidad de todos que Rodríguez A (2013) lo expresa de la siguiente manera: “el valorar, organizar e investigar las múltiples situaciones inherentes al trabajo y en todos los casos propender por la existencia de buenas condiciones laborales que generen progreso, bienestar y salud”.

De otra parte, notase que la relación existente entre estrés y los trabajos con posibles efectos psicosociales, remiten a los conceptos de factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998)

los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando se constituyen en factores psicosociales de riesgo (Moreno y Báez, 2010)4.

Ahora bien, entre todo lo que se debe tener en cuenta al momento de abordar el tema, es indefectible traer a colación, dentro de lo que compete a normatividad lo que el Ministerio de la Protección Social. (2008). En su Resolución 2646 del 2008, cuando establece que los protectores “son las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”.

En consecuencia a lo dicho anteriormente, en cuanto a que el estrés termina siendo una enfermedad colectiva sino se le da tratamiento de la manera adecuada, han de saber que existen medidas organizacionales de manejo colectivo de los factores causales del estrés para dar tratamiento a la situación; dichas acciones se encaminan de acuerdo a las características de la estructura de la organización y en la forma de comunicación que tengan. Por ejemplo:

ARTICULO REFLEXIVO

el incentivar a los trabajadores, a través, de charlas sobre salud ocupacional, mediante las cuales se les explica a importancia de gozar con una buena salud física y emocional con el fin de tener un buen desempeño de las actividades laborales. Para este tipo de acciones preventivas, mediante charlas motivadoras lo ideal es desarrollarlas en un día de campo, donde a su vez se emplea la oportunidad para fortalecer la convivencia entre los miembros de la organización.

Entre tanto, es importante señalar que las empresas deberán tener en cuenta la opinión de los empleados al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades. Puesto que en algunas ocasiones lo que para gerentes y directivos no es relevante para los trabajadores si lo es.

Así mismo, también es recomendable que las empresas implemente otro tipo de acciones además de charlas y comunicación abierta con los trabajadores, motivaciones como incentivos en reconocimientos honoríficos, bonos, por cumplimiento de actividades al mejor empleado del

mes, incentivar a los empleados por medio de ascensos laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas individuales, promover aumentos salariales cada período de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores, entre otras.

Este tipo de estrategias y acciones nombradas anteriormente son las que actualmente se implementan en organizaciones tanto en el sector público como en el sector privado y de acuerdo a Posada J (2011) han generado efectivos resultados.

Existen diversas acciones a tomar en pro del beneficio de la prevención, el control y corregir el estrés laboral que los empleadores pueden tomar como iniciativa a implementar. Se ha de tener en cuenta que por supuesto, los empleadores no pueden controlar lo que sucede fuera del lugar de trabajo, pero pueden tomar el estrés en serio y crear un entorno de trabajo receptivo. Las políticas de prevención del estrés, la capacitación de gerentes, la participación de los empleados y un programa de bienestar pueden reducir los resultados negativos y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

ARTICULO REFLEXIVO

1. Crear un entorno seguro de trabajo para los empleados es la prioridad.

Modelo: Antes de que pueda ayudar a otras personas a revisar cómo experimentan el trabajo, debe reflexionar sobre cómo se está presentando. Modele el comportamiento que busca lograr en su cultura.

Autonomía: dar a los empleados más autonomía sobre su propia experiencia. Esto no solo aumenta la sensación de control sino que también puede crear más aceptación.

Objetivos realistas: aquellos que temen dar demasiada autonomía no tienen los objetivos correctos. Los objetivos realistas y las medidas de éxito se autorregularán a la organización.

Apoyo: los gerentes se enfocan en brindar apoyo y alentar a los líderes a la vez que confían en objetivos mutuamente acordados para eliminar a los que tienen un bajo rendimiento.

2. Invertir en programas de sensibilización social y emocional.

Responsabilidad del empleado: erradicar el estrés y el agotamiento de la cultura de una empresa requiere que ambas partes contribuyan. En los programas de concientización, se les pide a los empleados que comiencen un proceso de auto-indagación y asuman la responsabilidad de las creencias que conducen al estrés. Si los empleados reconocen lo que es importante y significativo, los gerentes pueden alinear roles y responsabilidades en la sección transversal de competencia, propósito y disfrute.

3. Crear una hoja de ruta de desarrollo con altos puntos de contacto.

Desarrollo: los trabajadores de hoy, especialmente los millennials, valoran el desarrollo sobre casi todos los demás reconocimientos y compensaciones. Es muy probable que los empleados que sienten que están aprendiendo, desarrollando habilidades, adquiriendo mejores ventas y teniendo más impacto permanezcan en una organización, incluso cuando otros aspectos del trabajo son menos atractivos.

Dirección y progreso: los empleados se sienten más en control si saben hacia

dónde se dirige su carrera. Establecer metas a largo plazo con puntos de contacto altos permite a los empleados ver su progreso y alivia la necesidad de crear suposiciones o creencias estresantes.

Hasta aquí se ha tratado el estrés laboral y su conceptualización, la normatividad existente en Colombia, en quienes recae la responsabilidad del manejo de esta situación y cómo prevenirla. Ahora para dar continuidad al tema es necesario plantearse un segundo interrogante ¿Qué provecho trae consigo el prevenir el estrés laboral?

La respuesta es quizás evidente y obligan a enumerar la variedad de beneficios que acarrea la prevención del estrés laboral como por ejemplo:

Reducción de los síntomas de mala salud mental y física.

Menos lesiones, menos enfermedades y tiempo perdido.

Reducción del uso de las bajas por enfermedad, ausencias y rotación de personal.

Productividad incrementada

Mayor satisfacción laboral

Mayor compromiso laboral

Costes reducidos para el empleador.

Mejora la salud de los empleados y el bienestar de la comunidad.

Estos por nombrar algunos de los beneficios desde el punto de vista de productividad de la empresa, sin ahondar en los beneficios para la salud pública, la productividad del país, el bienestar de las familias, etc.

Conclusiones

En base a lo anterior, se podría hacer una especie de paralelo entre los que significa y acarrea el estrés laboral, cómo la normatividad lo toma, las empresas lo asumen y los trabajadores lo conciben; y así generar a modo de conclusión el verdadero panorama que se registra a nivel nacional. Lo cual conduciría a afirmar que las personas asimilan y le dan la significación al estrés de diferentes maneras, algunos lo conjugan como verbo o lo usa como sustantivo, nadie ha sido capaz de tomarlo por los cuernos.

Por tal motivo, el estrés laboral continúa siendo una realidad difusa que apenas se presiente como un incómodo fantasma que debilita, irrita, se consume los días, consume el cuerpo como una vela, entristece, quizás enferma, pero que a la hora del té nunca parece tener más trascendencia que una molesta gripa crónica.

Es por eso que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es actualmente una responsabilidad de las empresas que buscan además de cumplir con los requisitos de ley, poner en marcha planes de salud ocupacional que respondan a las enfermedades profesionales más comunes hoy en los trabajadores.

La gestión del estrés, como se define actualmente, tiene un rol limitado en la reducción del estrés de la organización porque no se hace ningún esfuerzo para eliminar o reducir las fuentes de estrés en el trabajo. Centrarse en el individuo como objetivo principal para la intervención de la organización crea un dilema de "culpar a la víctima". Una

aplicación más adecuada de la gestión del estrés sería como un complemento para el rediseño del trabajo o las intervenciones de cambio organizacional.

Referencias bibliográficas

Posada EJ. (2011) *La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos*. Rev. CES Salud Pública 2011; 2(1): 66-73

González, A. (2016) *Estrés laboral en Colombia ¿qué supone en cifras?*
<https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid)

Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., y Levi, L. (1998). *Factores psicosociales y de organización*. En O. I. Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el*

- trabajo.* (pp. 2-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.)
- Ministerio de la Protección Social.
Resolución 002646 de 17 de julio de 2008.
- Congreso de Colombia. Ley 1562 del 11 de julio de 2012
- Congreso de Colombia. Ley 1616 del 21 de enero de 2013
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide. Número 13-2001, páginas 18 a 38
- Revista Colombiana de Psiquiatría (2018). *Estrés laboral*. Revista Vol. 47. Núm 03. Julio de 2018.
Recuperado de:
<http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/up>
- Rodríguez A. (Sf). *El estrés laboral de los trabajadores colombianos*. Asociación Colombiana de Psiquiatría.
www.psiquiatria.org.co.
Recuperado de:
<http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2013/10/articulo-estrees-laboral-04-de-octubre-de-2013.pdf>
- Salazar, G. C (2017). *Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral*. Revista CES Salud Pública. Volumen 8. N° 8. Medellín Colombia.