

Estrés, Tensión y Fatiga por Carga Mental del Trabajo

Stress, Tension, and Fatigue Due to Mental Workload

Leonardo Pachón González

leonardopachongonzalez@gmail.com

Abogado, Economista y Administrador de Seguros
Magíster en Derecho con profundización
Derecho Laboral y Seguridad Social
Especialista en Gerencia en Seguridad y
Salud en el Trabajo
Empresario, Consultor, Profesor Universitario.

Resumen

Los cambios económicos en Colombia, desde la década de los 90, han cambiado el modelo de contratación laboral, generando estrés, tensión y fatiga por carga mental del trabajo, dado que no se respeta la jornada de trabajo, y los empleadores han dejado de lado la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que ha contribuido al crecimiento de las demandas laborales, como consecuencia de enfermedades y accidentes de origen laboral, que se traducen en culpa patronal con pérdidas para los empleadores y las empresas de seguridad social.

Palabras clave:

Culpa patronal, ausentismo, fatiga, carga mental, estrés, tensión

Abstract

Economic changes in Colombia, since the 90s, have changed the model of labor hiring, generating stress, tension and fatigue due to the mental load of work, given that the working day is not respected, and employers have stopped. On the other hand, the implementation of the occupational health and safety management system, which has contributed to the growth of labor demands, as a result of occupational diseases and accidents, which translate into employer's fault with losses for employers and companies social security.

Recepción: 20.02.2021

Aceptación: 24.02.2021

Cite este artículo como:

Pachón, L. (2020). Estrés, Tensión y Fatiga por Carga. (M. Quiroz, & L. García, Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(2). Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gss>

Keywords:

Boss guilt, absenteeism, fatigue, mental burden, stress, tension

INTRODUCCIÓN

En Colombia adoptamos el consenso de Washington de 1989, el cual está conformado por el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Organización Mundial del Comercio y el Banco Interamericano de Desarrollo, quienes entregaron las directrices para que los países tercer mundistas o en vía de desarrollo, se pudieran acoger a los empréstitos a nivel internacional.

De esta manera en América Latina, se acogieron diez políticas o recomendaciones económicas, planteadas por el economista inglés John Williamson entre ellas; disciplina fiscal, reordenación del gasto público, reforma tributaria, liberación de tasas de interés, tipo de cambio, liberación de la inversión extranjera, liberación del comercio, privatización, desregulación y derechos de propiedad (Casilda Béjar, 2004). Específicamente, no solo se incluyó el sector público, sino que también las empresas privadas se involucraron mediante la Ley 50 de 1990, la cual dio por terminado lo que se conocía como la retroactividad de las cesantías y se abrió la brecha para que los empresarios comenzaran a tercerizar las plantas de personal.

Para el caso que nos ocupa, las empresas privadas comenzaron a aligerar las nóminas eliminando algunas áreas de la organización o entregándolas a través de la figura de los outsourcing, es decir, actividades no misionales, incluyendo lo que se denominaba organización y métodos. Es aquí, donde empiezan los problemas que finalizan con demandas laborales conocidas como la culpa patronal a consecuencia de enfermedades o accidentes de origen laboral o incluso de origen común, que no son fácil de probar.

La matriz de aspectos legales comienza a tener protagonismo en las reclamaciones de los trabajadores, quienes son prescritos por los profesionales de la salud vinculados a empresas promotoras de salud-EPS, instituciones prestadores de servicios de salud - IPS, administradoras de riesgos laborales - ARL, medicina prepagada, planes complementarios, pólizas de hospitalización y cirugía-H y C, profesionales independientes, entre otros,

quienes determinan en las historias clínicas estrés, tensión y fatiga por carga mental del trabajo.

1. Estrés, tensión y fatiga por carga mental del trabajo

Durante el gobierno del presidente César Gaviria para el período 1990-1994, se presentó el plan nacional de desarrollo “la revolución pacífica”, impulsó la apertura económica que se decidió en agosto de 1990, por medio de la liberación de la importaciones, se realizaron reformas laborales por intermedio de la ley 50 de 1990, constitución política de 1991, ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, que reformó el sistema general de seguridad social, el decreto 1295 de 1994 que creó el comité paritario de salud ocupacional (Planeación, 1991).

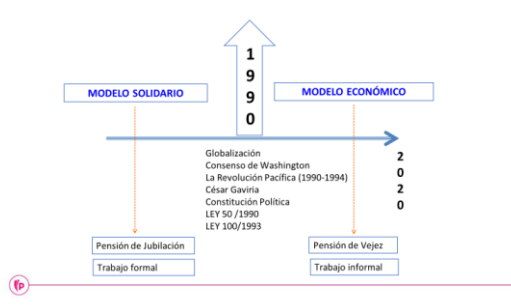


Imagen 1 Estrés y fatiga. Fuente: propia

Con la expedición de la ley 50 de 1990, se crean los fondos de cesantías en Colombia, y las empresas deben depositar dichos valores por cada trabajador antes del 14 de febrero de cada año, so pena de pagar una sanción moratoria, igualmente el artículo 23 ibidem establece para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales; actividad personal, continuada subordinación y remuneración del servicio, los que se ratifica con el artículo 53 de la constitución política, incluyendo el principio primacía de la realidad sobre las formalidades, dando origen a los contratos de prestación de servicios, fortaleciendo las cooperativas de trabajo asociado, empresas temporales, outsourcing, leasing y demás figuras que empezaron a adoptar para evitar la carga prestacional de las empresas. Es aquí, donde empiezan a surgir una serie de cargas laborales, desconociendo las jornadas laborales y los días de descanso, por lo que los trabajadores se tienen que someter a estas condiciones para cuidar su puesto de trabajo y no ser desvinculado de su actividad (Valdés Sánchez, 2018).

Estos cambios económicos permiten que aparezca en los trabajadores un concepto denominado fatiga y carga mental, que se construyen mediante procesos

periódicos en todos en todos los organismos vivos y se manifiesta como una sensación de cansancio combinada con una reducción o una variación no deseada en el rendimiento de la actividad. El comité paritario de salud ocupacional – COPASO, surge con el decreto 1295 de 1994, para determinar la organización y administración del sistema de riesgos profesionales y debe estar conformado por igual número de representante por parte de la administración o sea el empleador e igual número de representantes de los trabajadores, que elegirán los suyos mediante votación libre (República de Colombia, 1994).

El COPASO hoy conocido con la ley 1562 de 2012 como el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST, cumple un papel importante dentro de las empresas y es allí, donde se analiza el índice de ausentismo laboral, para medir el valor que indica cualitativamente las ausencias del personal a su puesto de trabajo en un lapso de tiempo determinado, más exactamente con una fórmula que la representamos con el siguiente ejemplo: el equipo de trabajadores formado por 30 personas, que trabajan 8 horas al día, 5 días a la semana, unos 22 días al mes su resultado será: $(30 \times 8 \times 22) = 5.280$.

Significa entonces que el comité cumple una función determinante para evitar que el empleador no cuente con un trabajador y vea afectados sus resultados, las entidades de seguridad social que no tengan que atender prestaciones económicas o tratamientos de rehabilitación y el trabajador los deducibles de las incapacidades. También podemos resaltar que no todas las funciones del organismo humano se cansan como resultado del uso y cuando estamos dormidos, por ejemplo, seguimos respirando y nuestro corazón sigue latiendo sin pausa. Las funciones básicas de respiración y la actividad cardíaca son posibles durante toda la vida sin fatiga y sin pausas para la recuperación (Helbig).

2. Descanso

La fatiga es una disminución de la resistencia y de la capacidad de trabajo que se conoce como fatiga muscular o fatiga general, esta última abarca fatiga psíquica, fatiga nerviosa y descanso necesario y sus causas se originan con la monotonía, intensidad y duración del trabajo mental o físico, medio ambiente, luz, ruido, responsabilidad mental, preocupación mental, conflictos mentales, nutrición, enfermedad y dolor, por lo que se requiere una recuperación alta o baja (Richter).

La conclusión, que se puede obtener de los estudios científicos en esta materia corresponde a estructuras localizadas en el diencéfalo y en el mesencéfalo, que representan un sistema inhibitorio eficaz y que desencadenan la fatiga y todos los fenómenos que la acompañan.

Tasas de Muertes Calificadas por Accidentes de Trabajo por cada 100.000 trabajadores

Tasas a Nivel Nacional	2014	2015
Tasa de AT	7,71	7,50
Tasa de EL	108,65	99,24
Tasa de muertes calificadas por AT	6,31	5,83
Tasa de muertes calificadas por EL	0,06	0,03
Tasa de indemnizaciones IPP por AT	117,20	110,95
Tasa de indemnizaciones IPP por EL	39,53	43,91

Tabla 1 Tasas de Muertes Calificadas por Accidentes de Trabajo.

Fuente: FASECOLDA (s.f)



Imagen 2. Fatiga y carga mental. Fuente: Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo

3. Carga mental del trabajo (Kacker, 1994)

Las tecnologías actuales, tecnologías de la información y la comunicación, pueden imponer mayores exigencias en cuanto a las capacidades humanas mentales o de procesamiento de la información, tanto en las tareas administrativas como de fabricación y para el año 2020, los trabajadores y empleadores se vieron obligados a un confinamiento producto de la pandemia que causa el virus del COVID-19, a realizar trabajo en casa y comenzar a incorporar en sus reglamentos de trabajo la ley 1221 de 2018 conocida como teletrabajo.

La carga mental, se considera en términos de las exigencias de la tarea, como una variable independiente externa a la que los trabajadores tienen que enfrentarse de manera más o menos eficaz, o en términos de interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recurso de la persona.

Cuando un factor psicosocial, se convierte en algo nocivo para el bienestar, se considera un riesgo para la persona, por lo que puede desequilibrar la relación con el entorno o con el trabajo y más exactamente se comenzó a evidenciar estas situaciones con el confinamiento que surgió en todo el globo terrestre.

4. Conclusiones

1. Los empleadores son responsables de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme lo establece la ley 1562 de 2012, para evitar que los trabajadores tengan que sufrir o desarrollar enfermedades y accidentes de origen laboral, lo que se puede traducir en culpa patronal con pérdidas muy altas para las empresas de seguridad social y solidariamente quienes sean responsables de la suscripción de contratos de trabajo.
2. Por otra parte, la batería para evaluar el riesgo psicosocial es un instrumento fundamental para la evaluación de factores de riesgo psicosocial conformado por un conjunto de materiales que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores en el trabajo.
3. El trabajo en casa como resultado del confinamiento causado por el virus conocido como COVID-19, debe sufrir un cambio fundamental en las estructuras de las plantas de personal, para integral el artículo 2 de la ley 1221 de 2018 que indica “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”, y poder contar con teletrabajo autónomo, teletrabajo suplementario y teletrabajo móvil.
4. Finalmente, y de ser posible, los empleadores deben retomar el indicador de ausentismo e incluirlo en su cuadro de mando integral coadyuvando al análisis de los estudios de tiempos y movimientos y de las cargas de trabajo dentro de la jornada de trabajo pactada para el cumplimiento del manual de funciones, lo que evitará las pérdidas de los resultados de las empresas públicas o privadas.

REFERENCIAS

- Casilda Béjar, R. (2004). *América Latina y el Consenso de Washington*. Dialnet Métricas, 19-38
- Hacker, W. P. (1994). *Psychische Fehlbeanspruchung. Ermüdung Monotonie, Sattigung Stress Heidelberg: Springer*
- Helbig, R. y. (s.f.). *Fatiga y recuperación*
- Planeación, D. N. (1991). *La revolución pacífica - plan de desarrollo económico y social 1990-1994*. Bogotá D.C. <https://dnp.gov.co>
- República de Colombia, M.d. (1994). Recuperado de: https://www.google.com/search?q=decreto+1295+de+1994&rlz=1C1ZKTG_esCO924CO925&oq=decreto+1295+de+1994&aqs=chrome.o.69j59j0l7.6096j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Richter, P. (s.f.). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*
- Valdés Sánchez, G. (2018). *Derecho Laboral Individual*. Bogotá, D.C. Legis