



Revista Colombiana de Salud Ocupacional
ISSN: 2322-634X
Universidad Libre

Niño, Lina Isabel
El cansancio laboral se puso de moda hoy!
Revista Colombiana de Salud Ocupacional, vol. 9, núm. 1, 5547, 2019, Enero-Junio
Universidad Libre

DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5547>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=733777874001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Editorial

El cansancio laboral se puso de moda hoy!

The burnout became trend today!

Lina Isabel Niño

El mundo del trabajo hoy

La globalización indujo transformaciones en el mundo del trabajo. Esta globalización ha transformado significativamente a las organizaciones, generando nuevas dinámicas a nivel estructural, social, personal y comportamiento organizacional en las empresas. Todo esto impacta la salud de los trabajadores y en lo económico a la empresa.

Los procesos de desarrollo económico impactan la salud y el ambiente. A raíz de los adelantos tecnológicos y la intensificación del comercio internacional, aun cuando hayan traído consigo mejores niveles de existencia, una esperanza de vida más prolongada y mejor salud, también ha deteriorado la calidad del ambiente y la salud de una parte importante de la población universal, principalmente en los países de desarrollo.¹ El proceso de globalización económica colombiano ha traído grandes transformaciones en la estructura productiva del país, en los procesos de trabajo y en las condiciones sociolaborales en las que se desenvuelve la vida de los trabajadores.²

Las transformaciones estructurales que deben afrontar las grandes industrias y en las empresas de servicios colombianas para ser competitivas y para aumentar la producción, incluye la adopción de nuevas tecnologías. Las transformaciones en las empresas trae consecuencias sobre el mercado laboral, las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores (nuevos marcos jurídicos laborales que flexibilizan la contratación, los salarios y las condiciones de terminación de los contratos, y en general las condiciones de trabajo).² Estos cambios que han ocasionado en el contexto del trabajo, ocasionan una diversidad de tendencias en la organización y división del trabajo, en las relaciones empleado-empleador, en los salarios, en las condiciones de trabajo, en los

procesos de producción y en el estado de salud de los trabajadores y de sus familias.³

Estas prácticas en el mercado laboral “pueden llevar a un número más elevado de demandas de empleo; mayor inseguridad en el empleo; menor control sobre sus tareas, y mayor probabilidad de despidos, todo lo cual contribuye a aumentar el estrés laboral y los trastornos que trae consigo”.⁴ Con base en lo anterior, se han generado conflictos entre el trabajo y la vida personal, trayendo consigo afectaciones en la salud de los trabajadores.

Podríamos pensar que la actividad laboral es desarrollada por todos nosotros a lo largo de la vida y que, si bien es cierto la interacción entre el trabajador y su contexto de trabajo puede traer consigo efectos o resultados positivos, también puede causar importantes trastornos en la actividad laboral impactando a nivel individual y organizacional. Trastornos que pueden ser fisiológicos, mecánicos o mentales. Por ejemplo, la globalización impulsó un crecimiento acelerado de la inestabilidad laboral que afecta la salud mental de los trabajadores. Esto podría tener como consecuencia manifestaciones psicosomáticas, al estrés, a la fatiga y a los trastornos de la personalidad.³

En Colombia

Cuando hablamos en trastornos y de salud mental en nuestro país, podemos resaltar que se han incluido algunos aspectos en las políticas públicas desde la Ley 100 de 1993⁵ hasta el Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010⁶ y el decreto que lo adopta⁷ donde se declara la prioridad de la salud mental.

Colombia es uno de los países que más esfuerzos ha generado para incluir en sus políticas todo lo referente a salud mental. En

¹ Psicóloga, Magister Seguridad y Salud en el Trabajo. Cali - Colombia

Autor de correspondencia: Lina Isabel Niño. correo: liina9308@hotmail.com

1998 se formuló la Política Nacional de Salud Mental, mediante la resolución 2358,⁸ En la legislación colombiana para el Sistema general de Riesgos Profesionales y específicamente el decreto 2566⁹ define las patologías causadas por estrés en el trabajo, pero no incluye al Síndrome de Burnout o del trabajador quemado como enfermedad profesional. A partir del decreto 1477 de 2014 se incluye este síndrome de agotamiento profesional.¹⁰ Más recientemente se promulgo la Ley 1616, ley de salud mental,¹¹ donde establece la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral (artículo 9). Simultáneamente se promulga el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 incluye la salud mental como prioritaria.¹² Sin embargo, en el país no se han articulado de manera adecuada las normas que se han creado en torno a la salud mental y la atención real del sistema de salud. El acceso es limitado. Además, la promoción y prevención es escasa y no genera la cobertura esperada. Adicionalmente, hay escasez de personal especializado para la debida atención y pocos centros especializados con la infraestructura e insumos requeridos para una atención óptima.

Colombia es un país con alta prevalencia de enfermedades mentales. Es importante citar que los resultados que arrojó la encuesta de salud mental en Colombia en el año 2015¹³ exaltan la alta prevalencia de diagnóstico por salud mental en personas con edades laboralmente activas. Son causadas por diversos factores asociados al trabajo y a factores individuales predisponentes. Esta carga de enfermedad generó un alto ausentismo y costos al sistema. Los trastornos mentales y del comportamiento incapacitaron a 55,276 personas con 850,266 días de incapacidad que duro en promedio 15.4 días.¹⁴

El cansancio laboral o Burnout

Hemos oído hablar de este término, pero se nos hace alejado de nuestras empresas o de nuestro entorno laboral. En la actualidad la OMS la incluyó en el *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* o Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, código QD85) como un trastorno asociado al trabajo. La OMS, afirma que este cuadro se incluye como un síndrome ocupacional que se debe únicamente al estrés crónico en el lugar de trabajo y que no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. La definición quedo como un síndrome... resultante de un estrés crónico en el trabajo que no fue gestionado con éxito y se caracteriza por tres elementos: a) sensación de agotamiento, b) cinismo o sentimientos negativos relacionados con el trabajo y c) una eficacia profesional reducida. Esta nueva clasificación comenzara a regir a partir de Enero de 2022.¹⁵ Por esta razón, el burnout toma una importancia dentro de las enfermedades laborales y los médicos laboristas deben de tener herramientas para discernir que se trata de una enfermedad originada en el entorno laboral y no a situaciones de la vida.

El cansancio laboral o burnout es considerado un trastorno emocional y psicológico que afecta a los trabajadores que viven en un estado de estrés. Está asociado al estrés crónico donde se presenta un desgaste emocional y físico y bajo desempeño en las tareas generando como consecuencia un deterioro psicológico en los trabajadores. En mayor proporción se dice que afecta a los trabajadores cuya labor se centra en la atención a personas como clientes o similares. Podríamos decir que es una respuesta

al estrés laboral al que puede exponerse un trabajador por tiempo prolongado de la mano con demandas excesivas que generan agotamiento, alteraciones y disfunciones deteriorando su salud.

Dentro de las dimensiones principales que lo caracterizan se encuentra el agotamiento emocional que implica ciertos sentimientos de inferioridad; la despersonalización asociado un poco al aislamiento de su entorno; y la falta de realización personal a raíz de un sentimiento constante de fracaso.

Origen y características predisponentes

Dentro de los factores predisponentes cabe resaltar las exigencias del trabajo, los horarios y turnos, la distribución de tareas entre los trabajadores, el tipo de organización y las condiciones de trabajo también juegan un papel predominante por lo cual podríamos inferir que las condiciones intralaborales son fundamentales para entender e intervenir este trastorno.

Es importante destacar que hay una tendencia visible que los trabajos que impliquen situaciones extremas como por ejemplo la atención de pacientes o un *call center* de servicio son ambientes que aumentan el riesgo de la aparición del Burnout ya que son contextos altamente demandantes y aquí intervienen también en gran medida las condiciones del individuo y sus estrategias de afrontamiento.

¿Y, Los factores protectores qué?

Debemos enfatizar en algunos aspectos que favorecen o reducen el impacto y desarrollo crónico del Burnout o fatiga laboral son el apoyo social y las interacciones por fuera del trabajo, y el soporte espiritual como base de control para el afrontamiento del estrés.

Es fundamental que dentro de las dinámicas de trabajo se promuevan las pausas activas, los horarios que no generen sobrecarga y fomentar la cohesión grupal y los talleres de formación que potencialicen el desarrollo de competencias psicosociales en los trabajadores para generar y fomentar estrategias de afrontamiento saludables.

Considero que es de suma importancia que volquemos la mirada hacia la salud mental y los trastornos que están creciendo entre los trabajadores y que a 2019 ya la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce e incluye el cansancio laboral, fatiga o burnout como una enfermedad reconocida, lo que tiene impacto a nivel de Latinoamérica y otros países donde muy poco se ha hablado sobre este tema. Es fundamental garantizar la intervención temprana tanto a nivel de salud pública como dentro de las organizaciones que deben encaminar sus sistemas de gestión a estrategias de promoción y prevención efectivas.

“El ser humano es cambiante y se adapta a sus condiciones, al cuidar y preservar este talento en óptimas condiciones de salud mental y física se preserva a largo plazo productividad y resultados, volcar la mirada al burnout, estrés, fatiga o cansancio laboral y salud mental implica ponerse la camiseta y empoderarse de generar cambios a nivel estructural que incentiven trabajadores óptimos y productivos”.

La globalización obligó a los países a tomar estándares internacionales para promulgar las normatividad nacional.

Referencias

1. Salazar EJG, Guerrero PJC. Calidad de Vida del Trabajador. Cali: Universidad Libre Seccional Cali; 2009.
2. Briceño AR. Impacto de la globalización sobre la salud de los trabajadores colombianos. *Nomadas*. 2000; (12): 142-151.
3. Betancourt O. Globalización y salud de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*. 2003; 11(1): 53-63.
4. Organización Internacional del Trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical: Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Ginebra; 2016.
5. Congreso de la República de Colombia. Ley 100: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148. Bogota: Congreso de la República de Colombia; 1993.
6. Balladelli PP, Hernández TJ, Sempertegui R. El Plan Nacional de Salud Pública. 2007-2010: Una construcción colectiva. Bogotá: OPS; 2009.
7. Ministerio de la Protección Social. Decreto 3039: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010. Bogota: Ministerio de la Protección Social; 2007. Disponible en: www.ins.gov.co/normatividad/Normatividad/DECRETO%203039_2007%20Plan%20Nacional%20SP%202007-2010.pdf.
8. Ministerio de Salud. Resolución 2358: Por el cual se adopta la política nacional de salud mental. Bogota: Ministerio de Salud; 1998 Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202358%20DE%201998.pdf
9. Ministerio del Trabajo de Colombia. Decreto 2566 por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesional. Bogota: Ministerio del Trabajo de Colombia; 2009
10. Ministerio del Trabajo de Colombia. Decreto número 1477: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogota: Ministerio del Trabajo de Colombia; 2014.
11. Congreso de Colombia. Ley 1616: por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Bogota: Congreso de Colombia; 2013.
12. Ministerio de Salud y Protección Social. Dimensión social y salud mental. En: Plan Decenal de Salud Pública, Colombia 2012-2021. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social; 2013.
13. Ministro de Salud y Protección Social; Colciencias. Encuesta nacional de salud mental, 2015. Bogota: Ministro de Salud y Protección Social; 2015.
14. Arrieta BE, Fernández LC, Sepúlveda ZC, Arango VD. II -informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2017. Bogota: Centro de Estudios Sociales y Laborales; 2019.
15. OMS. Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades. 72 Asamblea mundial de la salud. A72/29 Add.1. Ginebra: OMS; 2019.

© Universidad Libre. 2019. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0.

