



Realización de **jornadas lúdicas** teórico-prácticas para combatir el **estrés** y la **desmotivación laboral** con el personal de las empresas de la zona urbana del municipio de Tumaco



Víctor Alfonso **Portocarrero**
Henry **Salazar Portocarrero**

22

Como estudiantes de la Fundación Universitaria del Área Andina de la modalidad tecnológica en deportes, analizamos los factores principales del estrés y la desmotivación laboral en las diferentes empresas del municipio de Tumaco, relacionando el sector privado y entidades del sector público. De cómo afectan todas las edades,

incrementándose de manera silenciosa, ocasionando graves problemas de salud. A continuación mencionaremos algunas causas principales generadas por el estrés y la desmotivación laboral, efectos que perjudican el desempeño laboral de los tumaqueños. Se dividen en tres fases: de alarma, de adaptación y agotamiento.

Fase de alarma

Ocurre cuando experimentamos un desafío que excede nuestro control, por ejemplo un susto. Esta fase nos prepara para responder casi de inmediato a la situación que se nos presenta, luego nos esforzamos y luchamos para recuperar el dominio. Al pasar el susto, nuestro organismo se relaja y recuperamos el reposo. Si la situación de susto se mantiene de forma continua, pasamos a la siguiente etapa.

Aquí el corazón late fuerte y rápido, sube la presión arterial. La sangre se desvía del estómago y de la piel hacia los músculos por si necesitamos realizar movimientos veloces. Las pupilas se dilatan, la respiración aumenta y los músculos se contraen.

Fase de agotamiento

Al no poder cambiar las situaciones que producen estrés, ni percibir salidas, se agotan nuestros recursos orgánicos y emocionales. El estrés continuo hace que el funcionamiento hormonal libere sustancias químicas que dañan a los tejidos y abren posibilidades a diferentes enfermedades.

Esta enfermedad afecta directamente al organismo humano o a una de sus partes, causa daños detectables o medibles físicamente a través

de los sentidos o de instrumentos. Los riesgos son afectaciones al corazón, a los pulmones, el estómago, la piel, los ojos o cualquier otro órgano. También existen enfermedades psicológicas que no dañan ningún órgano del cuerpo humano, y son invisibles e indetectables por los sentidos o instrumentos.

Causas del estrés

Fisiológicas

Causas relacionadas con las enfermedades y lesiones del cuerpo. Aumentan la tensión interior de la persona, producen un nivel de estrés que se vuelve contraproducente hacia uno mismo. Por ejemplo, una enfermedad orgánica produce una reacción negativa en lo emocional.

Psicológicas

Se relacionan con la vulnerabilidad emocional y cognitiva. Con las crisis vitales por cambios en la infancia, adolescencia, madurez, vejez. Por relaciones interpersonales conflictivas o insuficientes. Y por condiciones frustrantes de trabajo o estudio: excesiva exigencia o competitividad, monotonía, normas incongruentes, insatisfacción vocacional, etc.

Sociales

Cada época trae nuevos retos a afrontar. Cambios tecnológicos acelerados que la persona no puede integrar, etc.

Fase de adaptación

Cuando no podemos cambiar la situación que se nos presenta, el organismo moviliza los recursos disponibles para adaptarse a la nueva posición. Esta fase dura más tiempo, pero llega a su límite al agotarse la energía.

La presión arterial sube lentamente. Los tejidos del cuerpo retienen componentes químicos como el sodio. Las suprarrenales aumentan de tamaño y liberan cortisol al torrente sanguíneo, provocando una serie de cambios físicos. El nivel de colesterol aumenta y se pierde potasio. Aumenta la secreción de ácidos grasos. Disminuyen las defensas y crece el desequilibrio del estado emocional en dirección hacia la depresión.

En el siguiente listado, se mencionan algunas de las empresas que existen en el municipio:

- Alcaldía municipal
- Materiales Tumaco
- Duragas Tumaco
- Casa eléctrica Tumaco
- Palmas de Tumaco Ltda.
- Cámara de Comercio de Tumaco
- Hotel San Andrés de Tumaco
- Hotel Villa del Sol Tumaco
- Viajes y Turismo Tumaco
- Sociedad Portuaria Regional de Tumaco S.A.
- Hotel La Isla de Tumaco
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN-Tumaco
- Hotel Mar Azul Tumaco
- Cíber Agro

Este trabajo pretende dar a conocer la importancia de practicar y tener conocimientos sobre los beneficios de realizar deporte o actividades lúdicas dentro de nuestra empresa; con el fin de disminuir los índices de accidentalidad, desmotivación, estrés laboral, etcétera. La metodología que se implementó fue la “realización de jornadas lúdicas teórico-prácticas para combatir el estrés y la desmotivación laboral, con el personal de las empresas de la zona urbana del municipio de Tumaco”.

El objetivo general pretende realizar jornadas lúdicas teórico-prácticas para combatir el estrés y la desmotivación a través de conferencias, conversatorios, videos motivacionales y actividades prácticas deportivas y recreativas. Las jornadas se harán con el fin de concientizar al personal en torno a los beneficios que generarán las jornadas lúdicas, como muestra la imagen presente.

Beneficiarios directos

Las personas que laboran en empresas o instituciones de Tumaco y que deseen participar en las actividades del proyecto.

Beneficiarios indirectos

La población de Tumaco debido a que se desarrollará una cultura de combinar el trabajo con

actividades físicas, deportivas y recreativas para evitar el sedentarismo y enfermedades asociadas.

Necesidad que se busca responder con este proyecto

Se ofrece una alternativa saludable a las personas que laboran en las empresas de la zona urbana del municipio de Tumaco; que no tienen la oportunidad de realizar actividades dinámicas que los aleje del sedentarismo extremo y que posiblemente sufran enfermedades cardiovasculares, estrés, desmotivación y pérdida de agilidad en su trabajo.

La alcaldía municipal de Tumaco es la empresa que más empleo genera, además existen otras entidades dependen de ésta. Existen múltiples factores de riesgo dentro de las empresas. Algunas de ellas van más acordes con los problemas que se presentan a diario, por ejemplo factores de las políticas generales que se relacionan con la inestabilidad laboral, estilo de mando, nivel salarial, posibilidades de ascenso y progreso personal, manejo de comunicaciones, horarios de trabajo, respuesta a las expectativas y aspiraciones de los trabajadores, características del grupo laboral y naturaleza de las relaciones interhumanas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como

“la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”. El término *stress* viene del inglés, significa tensión. Especialistas indican que la tensión normal es parte de la vida y necesaria. Sin embargo, el exceso llamado *distress* es la negativa, afecta la vida personal y laboral.

Así concluye el más reciente informe de Regus, una firma especializada en temas laborales, a través de una encuesta que hizo a más de 16 mil profesionales de distintas áreas, concluyó que el 38% de los colombianos que están empleados sufren de estrés laboral. La razón principal es la incertidumbre de contar con un contrato de término indefinido, lo que incita a la inestabilidad y a la baja de resultados macroeconómicos.

El estrés es la enfermedad que padece un gran número de trabajadores colombianos del siglo XXI. Para las compañías que no se preocupan por disminuir el índice tiene un caro costo. Adicionalmente, el estudio señala que la tercera parte de la población encuestada sufre una tendencia al aumento de la enfermedad.

Los trabajadores estresados no están ni felices ni sanos, si las empresas quieren ayudar a su personal a tener vidas más gratificantes no pueden dejar de analizar los niveles de estrés dentro de su organización. Aunque la fuerte presión del estrés no recae únicamente en los trabajadores, también sobre

los negocios al darse cuenta que su personal no se desempeña de la manera necesaria, debido al número ausencias por enfermedades que provoca menor eficacia.

Estrés laboral

Las cifras más contundentes que el estudio reveló están las principales causas de un elevado estrés a nivel general son: en el trabajo con un 64%; en las finanzas personales con el 54%; y en las relaciones con la pareja en un 38%.

El 68% de los encuestados asegura que el trabajo flexible reduce el estrés; un 64% recalca que el trabajo flexible es más amigable con la familia, y reduce los niveles de presión.

También concluye que el 43% del considerado trabajo flexible no tiene pagos atractivos y sus remuneraciones son inferiores a la media, pero al reducir el estrés, los

trabajadores son más productivos y eficientes.

Después de ser analizados, se encontró que los trabajadores de negocios pequeños tuvieron una mayor tendencia al estrés (42%) que los de las grandes empresas (27%).

En el municipio de Tumaco, la desmotivación y el estrés laboral es una situación alarmante. Existen pocas empresas privadas que generen empleos dignos, según lo dispone la Constitución Política de Colombia en su artículo 25: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia).

Precisamente, se reflexiona sobre las normas en la legislación colombiana que tratan sobre el estrés laboral a nivel nacional. En relación a esto, se expresa que son dife-

rentes aspectos de nuestra vida que nos vemos expuestos a situaciones que nos producen estrés. Una es la actividad laboral. En el agitado mundo actual, los trabajadores de todos los sectores, desde los obreros hasta los altos directivos, se ven afectados por la patología.

Es una paradoja que en la actualidad, cuando existe más tecnología y se habla de responsabilidad social, el estrés laboral aumente. Su incidencia en el trabajo es el ausentismo, de igual modo influye en las decisiones incorrectas, juicios erróneos y en una baja moral del personal.

A nivel físico tiene efectos negativos, provoca trastornos o enfermedades que van desde irritabilidad, estados depresivos, ansiedad, hasta enfermedades más complejas como úlcera, asma, hipertensión y trastornos cardiovasculares. A pesar de este pesimismo que contiene el estrés, aún no recibe la



atención adecuada y las empresas e instituciones invierten recursos insuficientes para el desarrollo de programas que ayuden a prevenir y a enfrentar el tema.

Según un trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recalca la importancia de su detección precoz y evitar sus secuelas. El *stress* laboral se define como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo”, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral daña el desempeño de los empleados porque deteriora el clima organizacional, disminuye la productividad y genera desgaste por conflicto con los compañeros.

Por ello se revisaran las principales normatividades nacionales para el diagnóstico, control, manejo y reclamación del sistema de seguridad social en salud.

El estrés laboral puede ser una enfermedad profesional, en sus manifestaciones médicas se refleja en varias patologías, como estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

Las patologías derivadas del estrés activan el mecanismo fisiopatológico de la enfermedad, sea por su persistencia o por su intensidad.

De acuerdo con cifras del ministerio de 2009, se diagnosticaron 6 mil 783 enfermedades profesionales en Colombia, de una población afiliada de 7 millones 036 mil 017 trabajadores y que estaban inscritos en 442 mil 379 empresas.

El informe de estudio nacional de enfermedades mentales de Colombia de 2003, reportó que cinco de cada incapacidad son de origen psiquiátrico, en los que prevalecen los trastornos de ansiedad (19,3%). La encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo del 2007, encontró que entre el 20 y el 30 por ciento manifiesta altos niveles de estrés entre la población laboralmente activa.

Este panorama esperaría que las patologías derivadas del estrés aparecieran entre las principales patologías diagnosticadas y calificadas por las Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP), pero no es así.

Los principales diagnósticos de enfermedades profesionales en el país han sido las osteomusculares (desordenes músculo esqueléticos), hipoacusia y dermatitis.

Llama la atención que los altos índices de patología de los trastornos afectivos en los que figuran “los estados de ansiedad y depresión” relacionadas con las patologías causadas por el estrés en el trabajo, no aparezcan de modo primordial en las estadísticas de enfermedades profesionales en nuestro país.

Sólo en el estudio realizado entre los años 1994 -2004 se reportan 860 casos como presuntas: las patologías EP sean por la ARP, la EPS-C o EPS-S o juntas. Se diagnosticaron solamente por las ARP un 28.48% . Y de todas, sólo el 30% estaban aprobadas como enfermedad profesional.

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.

El Decreto 614 de 1984, en su artículo 2 literal 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 afecten la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 778 de 1987 modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40.

La Resolución 1016 de 1989 en especial el artículo 10, estableció los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, en el numeral 12 decretó que debía diseñarse y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, esto se originó en la Resolución 2646 del 2008.

Si el Decreto 1832 de 1994 amplió las patologías a 42. El 2566 de 2009 es el que está vigente y establece que una enfermedad que existe en la tabla debe ser calificada como enfermedad profesional (EP).

1. La enfermedad profesional es

el estado patológico que sobreviene de la consecuencia obligada, de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ve forzado a trabajar; sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región, se consideran profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razones de oficio.



Artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo. Tabla de enfermedades profesionales

Para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales se destaca lo relacionado con el estrés:

Patologías causadas por estrés en el trabajo

Los trabajos con sobrecarga cuantitativa. El exceso de trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo. El trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de tra-

bajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas, monótonas o con el ritmo impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

Son de las patologías de estrés laboral enunciadas a partir de 1994, y cubiertas por el sistema de seguridad social.

La legislación colombiana contempló estas patologías como enfermedad profesional, aún las normas específicas y su aplicación se acortan. En las líneas siguientes se expondrá algunas patologías asociadas.

Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 200 y 201

Decreto 778 del 5 de mayo de 1987, modificó la tabla de enfermedades profesionales existentes.

Artículo 208 de la Ley 100 de 1993. De la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional

La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la Entidad Promotora de Salud. Estos servicios se financiarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el Libro Tercero de la presente ley.

Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994. Para efectos de los riesgos profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, se adoptó la tabla de enfermedades profesionales. La patologías, asociadas como ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable, podrían ser catalogadas como profesionales, cuando se establezca la relación de causa.

Decreto 2463 del 20 de noviembre 2001 en su artículo sexto establece la calificación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte, causantes o no de la pérdida de la capacidad laboral o de la muerte, se califica por medio de la institución prestadora de servicios de salud que atendió a la persona por motivo de la contingencia y por la entidad administradora de riesgos profesionales. Cuando se presenten discrepancias por el origen, serán resueltas por la junta de representantes de las entidades administradoras de salud y riesgos profesionales.

Parágrafo 3°. Cuando las instituciones de servicios de salud no emitan el concepto sobre la determinación de origen, y la persona estima que se trata de un evento de origen profesional, se podrá dirigir su solicitud a la entidad administradora de riesgos profesionales o a la empresa promotora de salud. Si las organizaciones no inician el trámite, se podrá asistir

a la junta regional de calificación de invalidez.

La Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, en su artículo 1, parágrafo 2 establece que: las prestaciones asistenciales y económicas causadas por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la que esté afiliado el trabajador, ya sea cuando ocurra el accidente o al momento de requerir la prestación.

En el caso de que el trabajador no esté vinculado con el Sistema de riesgos profesionales, y la enfermedad se califique como profesional, la última administradora de riesgos deberá asumir las prestaciones, si el origen de la enfermedad corresponda al período en el que laboró.

En la Resolución 2646 de 2008 se establecieron disposiciones y se definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. También para determinar el origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. La norma establece que las empresas deben identificar:

- a) **Gestión organizacional**
- b) **Características de la organización del trabajo**
- c) **Del grupo social de trabajo**

d) **Condiciones de la tarea**

e) **Carga física**

f) **Del medio ambiente del trabajo**

g) **Interface persona-tarea**

h) **Jornada de trabajo**

i) **Número de trabajadores por tipo de contrato**

j) **Tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa**

k) **Programas de capacitación y formación permanentes de los trabajadores**

El Decreto 2566 del 07 julio de 2009 es el vigente, en el que se establece la tabla de enfermedades profesionales y las causadas por el estrés.

En la actualidad, el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés son la guía para el diagnóstico y la determinación. El repaso legislativo demuestra que se ha planteado el tema, que existe un reconocimiento y es menester que los médicos laborales, la diagnostiquen adecuadamente para evitar deterioros en la población laboral activa.

Las actividades deportivas y recreativas en las empresas permiten mayor destreza y relajación

en el trabajo, a continuación se propone lo siguiente:

- *Que los trabajadores disfruten de un tiempo de ocio activo, se relacionen y compartan experiencias con sus compañeros en un ambiente más informal, esto con el fin de ayudar a favorecer las relaciones interpersonales.*
- *Organizar jornadas y construir un equipo, con el objetivo de unificar y fortalecer los lazos de compañerismo. Ayudar y colaborar en los componentes de un departamento específico o empresa para laborar unidos por la consecución de una misma meta; y así consoliden su unión de grupo-equipo, optimicen sus recursos, aprendan a resolver problemas, entre otros.*

El proyecto ofrece una alternativa saludable a las personas que laboran en las empresas de la zona urbana del municipio de Tumaco. Gente que no tiene la oportunidad de realizar actividades dinámicas, alejándose del sedentarismo extremo y conducirlos a enfermedades crónicas o profesionales, desmotivación y pérdida de agilidad en su trabajo.

Este trabajo beneficiará directamente a los que laboran en empresas o instituciones de Tumaco y que quieran participar en las actividades.

Al mismo tiempo, indirectamente le hará bien a la población de Tumaco porque se desarrollará una cultura de combinar el trabajo con actividades físicas, deportivas y recreativas para evitar el

sedentarismo y las enfermedades asociadas al fenómeno.

El proyecto se realizará de la siguiente manera:

- Conferencias
- Conversatorios
- Videos motivacionales
- Actividades de prácticas deportivas
- Actividades recreacionales

La idea del proyecto surgió al comprobar que la mayoría de las empresas no cuenta con el personal especializado que desempeñe actividades en relación con las nuevas tecnologías. Por lo que las decisiones referentes a la implementación y uso suelen que no resulten en el incremento de la productividad, e incluso que disminuya, debido al desembolso que se realiza.