



## LA RECARGA LABORAL: UNA "OLLA A PRESIÓN" EN LA PREVISORA

Estrés, Ansiedad, Insomnio, Angustia. Estas son algunas de las manifestaciones generadas por la recarga laboral, que cada vez estamos viendo y viviendo de manera más frecuente en la Previsora. Ello, sin contar con otros patrones psicológicos, dificultades familiares y complicaciones en las relaciones con compañeros y jefes.



Este escenario tan riesgoso para la salud física y mental de los trabajadores y para el entorno laboral de la empresa, tiene relación directa con la situación de trabajo en casa que actualmente estamos viviendo. Si bien la virtualidad para muchos trabajadores representa mayor flexibilidad en sus labores diarias, alivio en desplazamientos, especialmente en las grandes ciudades y manejo más autónomo y equilibrado del tiempo; también ha traído consigo una realidad inocultable: La extensión de la jornada laboral. De acuerdo a la información obtenida, en promedio, los trabajadores están laborando 12 horas diarias.

En este contexto, es necesario analizar el tema en dos vías: En primer lugar, estos dieciocho meses de trabajo en casa han sido producto de una crisis, a la fuerza, sin formación, sin que estuviéramos preparados y, valga decirlo, sin herramientas para desempeñarlo. A pesar de ello, hemos sido más productivos, así lo demuestran los resultados. Precisamente por eso, la preocupación de la empresa por la recarga laboral ya no debe ser opcional, es una obligación por los riesgos que ella conlleva. Se debe medir la exposición a estos riesgos psicosociales e implementar acciones contundentes e inmediatas para disminuir los efectos de estos. No se puede permitir que esta "olla a presión" explote. Es importante entender que hoy no se requieren jefes "supervisores", sino líderes que fomenten la motivación de los trabajadores.

La compañía se precia en medios de comunicación internos y externos del crecimiento de las primas y de la buena posición que ocupa en el mercado asegurador. Es necesario reconocer que este incremento representa un aumento en las labores. Es una ecuación sencilla: Si el negocio crece, el número de trabajadores debe crecer.

Así mismo, es necesario que la compañía tome ya cartas en el asunto sobre los reemplazos y encargos en las ausencias de los trabajadores por vacaciones, incapacidades, licencias y permisos. Debe asumir su responsabilidad y terminar de tajo con la pésima y arraigada costumbre de que los funcionarios asuman labores de otros. Si se requiere mayor presupuesto, así debe establecerse. Esto jamás será un gasto, como se pretende ver, sino una inversión.

De otra parte, es trascendental que los trabajadores tengan claros sus deberes y derechos a la hora de realizar sus labores. En tal sentido, juega un papel fundamental la actitud de los trabajadores en cuanto a reconocer que en casa resulta difícil separar la vida familiar y laboral. Por ello, es trascendental administrar el tiempo de la mejor manera, cumplir estrictamente el horario sin excederse de la jornada laboral establecida y no aceptar funciones ajenas. De no ser así, ellos mismos generan responsabilidades que no les conciernen y cuando los trabajadores sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos, el nivel de estrés es altísimo, hasta llegar a pensar en tomar decisiones extremas como la de renunciar, lo que no es una solución, pues estar desempleado puede producir mayores problemas, enfermedades, depresiones, etc.

La organización sindical ha estado y estará siempre presta a atender toda situación de recarga laboral que se presente y decidida a consensuar con la empresa la solución inmediata cuando así se requiera.

**- ESTAMOS Y ESTAREMOS JUNTOS -**

**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI**

**Bogotá, agosto 23 de 2021**