

Antes



Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en
el Sector Salud

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

FORMAS DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR SALUD ¿GENERADOR DE RIESGOS LABORALES?



EXPERTO LÍDER

De la comunidad prevención
de peligros en el sector salud

Cristian Alonso Ramirez
Cristianalonso_r@hotmail.com
Contacto: +57 3165292972

cesales, ya que el
ado a declarar
imiento por ra
cedimiento C



- Medicina Laboral y del Trabajo
- Medicina Universidad Laboral
- Postgrado Salud Ocupacional UJTL
- Maestría en Educación U Sabana.
- Promoción y prevención EVES U de Antioquia
- Calificación de Origen U del Rosario

“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

“Interfaz y equilibrio entre el hogar y el trabajo”;

- que tiene que ver con las largas jornadas de trabajo el miedo al contagio, que hace que no se tenga claro los tiempos para el trabajo y el de dedicación a la casa en los trabajadores remotos. (Abdel 2021)



IMPORTANCIA DEL ENTRENAMIENTO Y DEL ACCESO
AL MISMO SIN IMPORTAR EL TIPO DE CONTRATO ES
LO QUE DEBE GARANTIZARSE



Peligro Psicosocial

Aspectos Intralaborales

Interrelación
dinámica,
mediante
percepciones
y experiencias

Condiciones individuales
(características intrínsecas
del trabajador)

Aspectos Extralaborales (externos a la organización)

Son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del trabajador. A partir de los

- Modelos demanda: -control-apoyo social (Karasek, Theorell y Jonhson);
- Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist) y
- Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial (Villalobos):

Condiciones intralaborales

Estas dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial:

- Demandas del trabajo;
- Control sobre el trabajo:
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y
- Las recompensas

Hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo pudiendo ser Demandas cuantitativas relativas a la cantidad de trabajo que se deben ejecutar en relación con el tiempo disponible, demandas cognitivas o de carga mental
tiempo laboral en **términos de horario y duración de la jornada**

Condiciones intralaborales

Estas dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial:

- Demandas del trabajo;
- **Control sobre el trabajo:**
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y
- Las recompensas

Se entiende como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización tales como la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación

Condiciones intralaborales

Estas dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial:

- Demandas del trabajo;
- Control sobre el trabajo:
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y
- Las recompensas

Alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área, incluye las características del liderazgo

Condiciones intralaborales

Estas dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial:

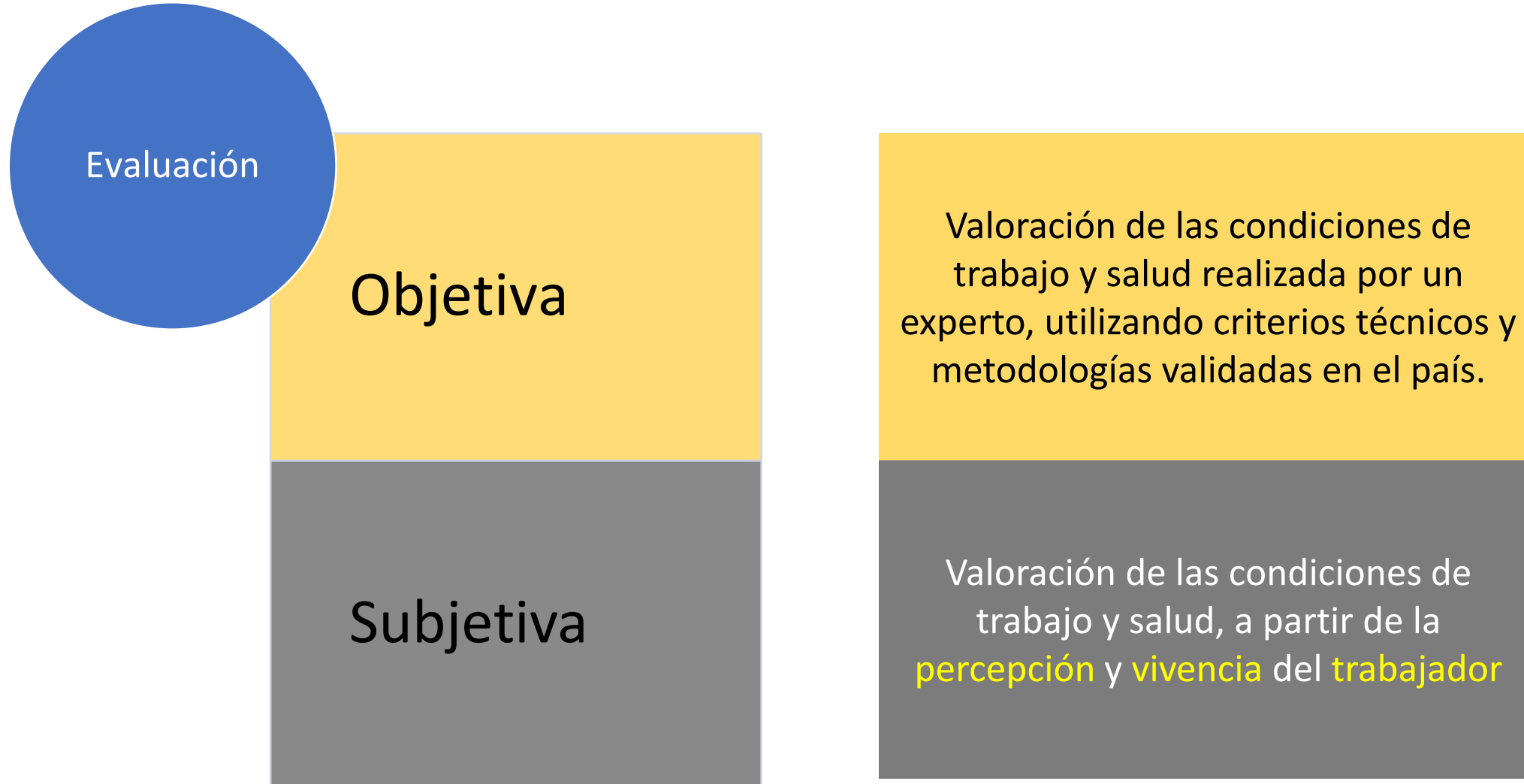
- Demandas del trabajo;
- Control sobre el trabajo:
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y
- Las recompensas

Reconocimiento y compensación
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

VALORACION CUANTITATIVA

Factor de riesgo	Division	Criterios cualitativos	Criterios cuantitativos
PSICOSOCIAL	Clima laboral	P de FR	Resol. 2646/08 Valoración psiquiátrica o psicológica
	Condiciones de la tarea		
	Organización del trabajo		
	Organización horaria		
	Gestión personal		
	Interfase persona- tarea		

Evaluación de Factores de psicosociales



Reserva de la información (ley 1090 de 2006) y consentimiento informado

Decreto 1477 de 2014 Tabla de Enfermedades Laborales

4. AGENTES PSICOSOCIALES Factores

- **Gestión organizacional:**
- Deficiencias en administración del recurso humano, Que incluyen el estilo de mando, **las modalidades de pago y de contratación** la participación, **el acceso a actividades de inducción y capacitación**, los servicios de bienestar social, los **mecanismos de evaluación del desempeño y** las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros).

Características de la organización del trabajo:

- Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la **modalidad de organización del trabajo** y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Criterios de calificación de factores de riesgo psicosocial

Criterio	Condición cotidiana			Evento vital		
	Alto 3	Medio 2	Bajo 1	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Tiempo de exposición.	Exposición constante o superior a medio día / jornada.	Exposición de casi medio día / jornada.	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día.	Exposición durante más de 4 meses *.	Exposición de más de 1 mes y hasta 4 meses *.	Exposición muy ocasional o rara, hasta un mes o menos *
Frecuencia de presentación.	Casi todos los días.	Hasta 15 días.	Hasta 7 días.	3 o más veces al año.	Hasta 2 veces al año.	Hasta una vez al año.
Intensidad.	Alta molestia, muy fatigante, motivo de queja frecuente.	Molestia moderada, soportable pero fatigante.	Leve molestia.	Alta molestia, muy fatigante, motivo de queja frecuente.	Molestia moderada, soportable pero fatigante.	Leve molestia.

Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1

* El tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica la exposición al evento vital.

Tipos de contrato en Colombia

La felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo no son explicados por el tipo de contrato laboral ([Sanín et al., 2016](#));

- Se ha encontrado que el tipo de contratación es una variable asociada al estrés laboral ([Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon, 2014](#)),
- Quienes tienen más de un contrato en sus relaciones laborales presentan mayor *Burnout* ([Grisales, Muñoz, Osorio & Robles, 2016](#)),

Los contratos temporales se asocian con menor satisfacción laboral ([Gamero, 2007](#)).

Una reciente revisión bibliográfica sobre depresión y trabajo ²⁰¹ señala como los predictores de la depresión son multifactoriales y señalan por ejemplo:

- Diferencias de género: en mujeres, el bajo nivel de autoridad, los trabajos de baja cualificación del área industrial o los trabajos que tienen alta demanda emocional, están asociados con el riesgo de depresión, mientras que en hombres son el estrés, la inseguridad laboral, los trabajos pasivos y trabajos tanto de alta como de baja cualificación, los más frecuentemente asociados con depresión.

En el ámbito del trabajo:

- la inseguridad laboral, el bajo apoyo social, la baja remuneración económica, el pobre clima laboral, el desequilibrio entre la tensión laboral y la recompensa al esfuerzo, el bajo control laboral son condiciones relacionadas estrechamente con mayores índices de depresión.

Córdoba JJ, Fuentes A, Ruiz C. Revisión bibliográfica sobre características sociodemográficas y repercusiones de la depresión en el trabajador. Med Seg Tr 2011; 57(223): 186-96.

la literatura científica ha comprobado que el trabajo temporal tiene implicaciones negativas en salud mental, mientras que la percepción de apoyo social puede amortiguar estos efectos.

- Se concluye que las condiciones contractuales de los trabajadores y las trabajadoras tienen efectos en sus cotidianidades emocionales y psicológicas.

Burnout, el Engagement

“Algunos autores señalan que el tipo de contrato influye en la calidad de vida laboral” ([Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón y Rodríguez, 2011](#)), “el desempeño laboral y, por tanto, la productividad organizacional” ([Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016](#)).

“Específicamente, los contratos temporales se asocian con la inestabilidad laboral; por el contrario, los contratos indefinidos o fijos se correlacionan con mayor compromiso organizativo” ([González, López-Guzmán y Sánchez, 2014](#))”.

“Las relaciones laborales inestables que se promueven a través de la contratación por parte de terceros, lo cual” “genera incertidumbre, debilita la confianza entre el trabajador y el empleador y no permite la construcción de capacidades institucionales para el mejoramiento de los servicios” ([Ministerio de Salud de la República de Colombia, 2018](#), p. 42)”.

Burnout, el Engagement



El *Engagement* es “un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo / se refiere a un estado cognitivo afectivo más persistente”.



Burnout es En lugar de un estado momentáneo y específico.

([Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002](#), p. 74).

Burnout, el Engagement

El *Engagement* debe entenderse como un opuesto del *Burnout* (Juárez, 2015), en tanto las dimensiones de ambas variables se han relacionado entre ellas de manera negativa ([Martínez-Alvarado, Guillén & Feltz, 2016](#));

Trabajador *Burnout* está

Agotado,

Cínico y

Experimenta creencias de
ineficacia;

Trabajador *engaged*

Tiene energía,

Está implicado en la tarea y

Posee creencias de eficacia,

Las dimensiones de ambos constructos actúan como contrapartes ([Juárez, 2014](#); [Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001](#)).



En profesionales de la salud, el *Engagement* se correlaciona negativamente con *Burnout* ([Marti et al., 2019](#)) y estrés ([Fontes, Goncalves, Gomes & Simaes, 2019](#)), y positivamente con autoeficacia ([Hernández y Oramas, 2016](#)) y con el vínculo afectivo con la institución de salud ([Orgambídez, Borrego & Vázquez-Aguado, 2019](#)).



En personal de enfermería existe una relación entre los contratos en condiciones de precariedad y el *Burnout*, lo cual puede tener repercusiones frente a la calidad en la atención y el abandono profesional; por esto, se marca una necesidad de no silenciar los efectos de algunos tipos de contrato sobre el bienestar de los trabajadores ([Guerrero, Timón y Conde, 2018](#)).



MODELO DE DETERMINANTES DE SALUD

JULIO FRENK

DETERMINANTES BÁSICOS



- ☐ Población
- ☐ Ambiente
- ☐ Genoma
- ☐ Organización Social

DETERMINANTES ESTRUCTURALES

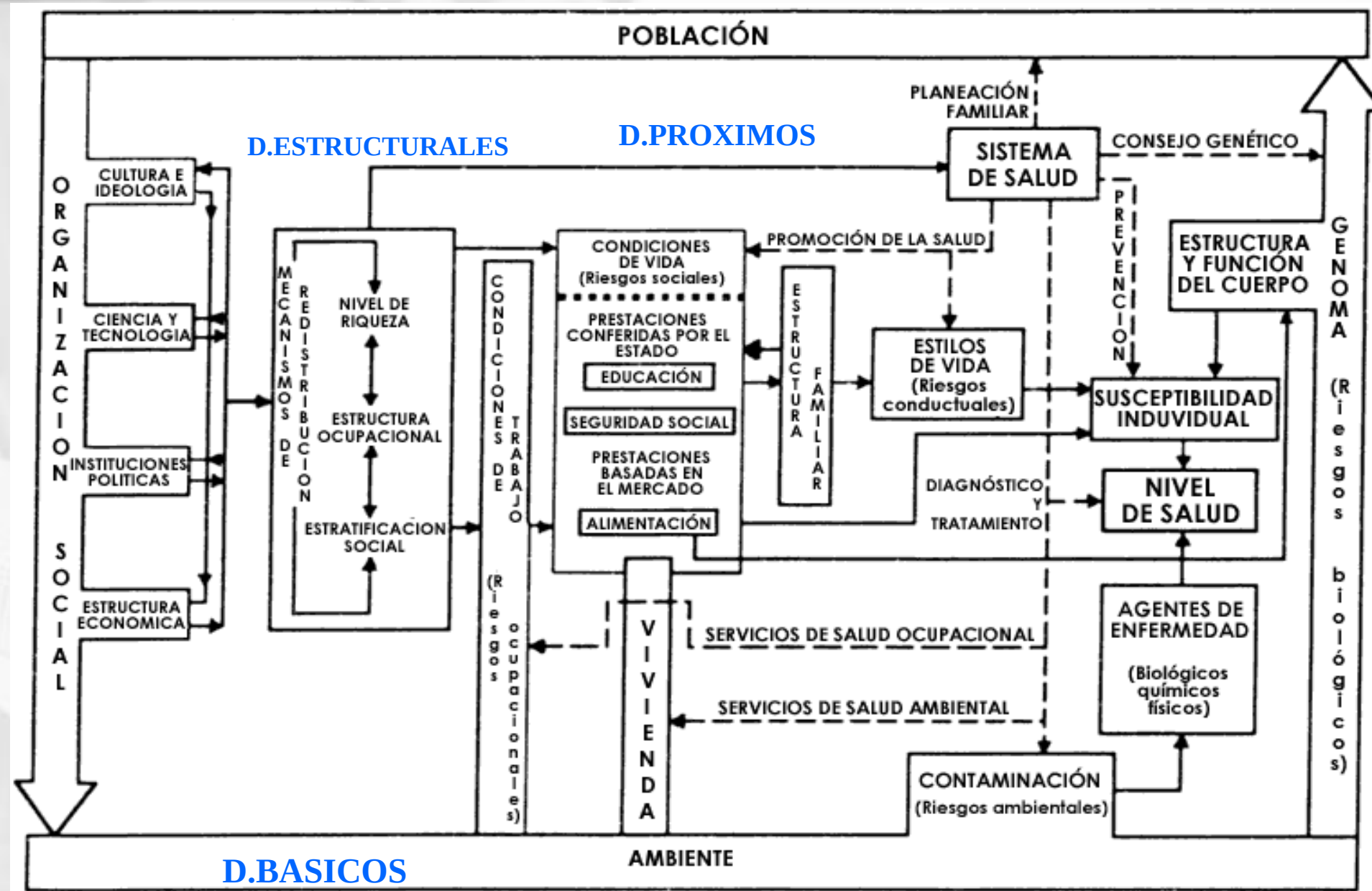


- ☐ Nivel de riqueza
- ☐ Estructura ocupacional
- ☐ Estratificación Social
- ☐ Mecanismos de redistribución

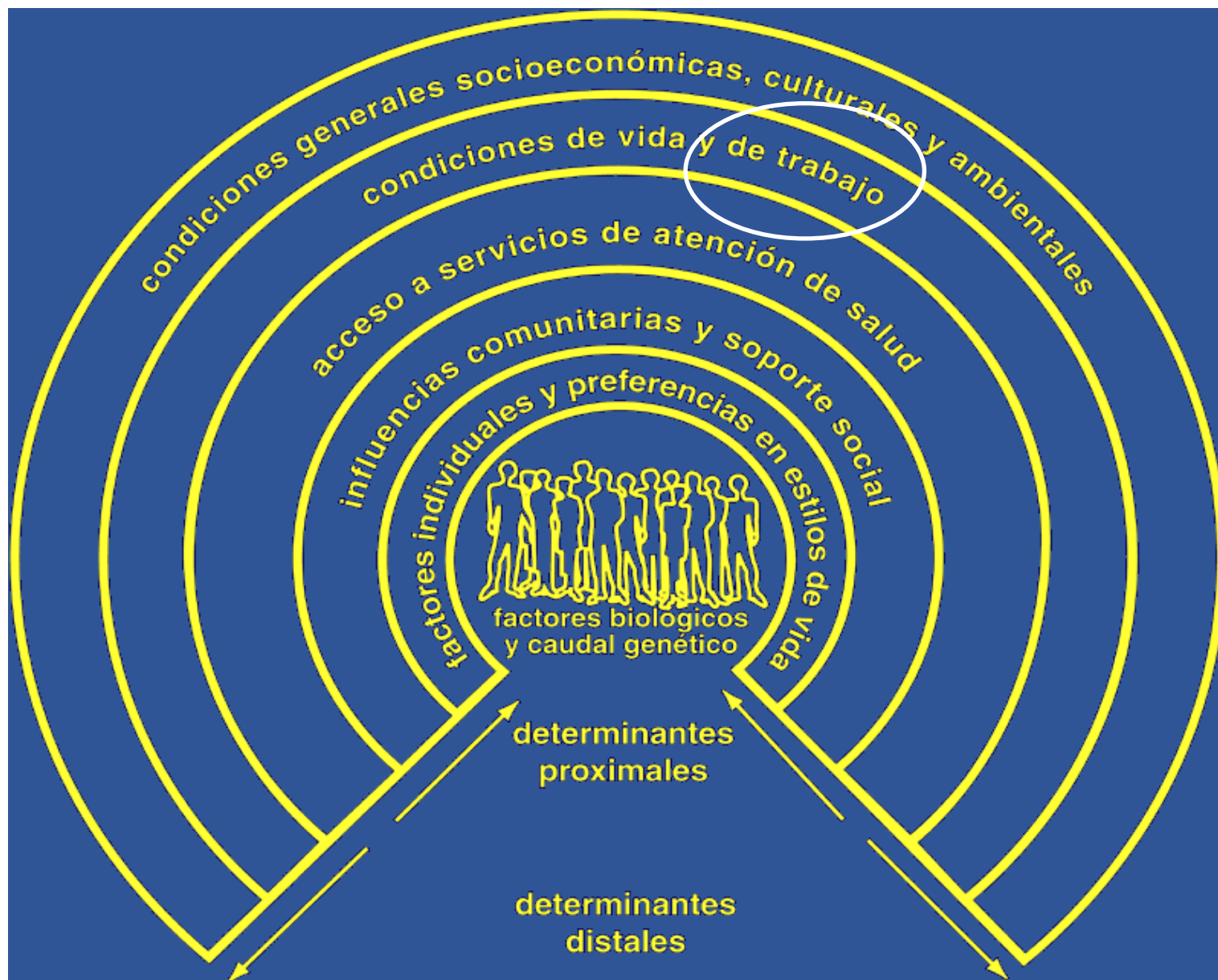
DETERMINANTES PRÓXIMOS



- ☐ Condiciones de vida
- ☐ Condiciones de Trabajo
- ☐ Estilos de vida
- ☐ Sistema de salud



El modelo multinivel de determinantes de la salud



Adalgren &
Whitehead, 1991;
en MOPECE 2001

“Competencia laboral y formación adecuada”;

- se identifica como una de las fuentes importantes para los trabajadores de salud y es adjudicado al desconocimiento mismo del COVID -19 como entidad nosológica, y por ende al tener dudas inclusive no tener protocolos para manejarlo y la sensación de estar en una situación en donde no se tiene el entrenamiento suficiente y específico lleva a los síntomas de agotamiento y llama la atención que afecta más a los trabajadores jóvenes y recién egresados. (Abdel 2021)





“Inseguridad laboral y estrés financiero”;

- Ahora bien para los trabajadores de diferentes sectores económicos la incertidumbre por el futuro, sustentada en la crisis económica y por la emergencia sanitaria declarada, generó estrés financiero llevando al territorio de la ansiedad, el agotamiento, la depresión. Es de tener en cuenta que para los trabajadores que tenían durante esta época más pacientes al disminuir el volumen y por ende el ingreso también generó esta misma sensación. (Abdel 2021)



Elementos de Protección Personal EPP

Mala actitud en su uso respondía a

- la falta de disponibilidad, a la escases

Incomodidad

- percibida con la comunicación especialmente con los paciente mayores y
- con la temperatura,

Niveles de habilidad para el uso para ponérselos y quitárselos,

Falta de entrenamiento y protocolos complejos (MA Alao 2020).

Acceso informado a equipo de protección, cambio en las funciones laborales y toma de decisiones de priorización de pacientes (Mediavilla 2021)



Edad mayor y genero femenino (Romero 2021) El trabajador de salud tiene mayor predominio de genero femenino



Conciliación familiar y laboral, reinventaron” para adaptar sus rutinas (Lizana 2021)

Aumento del tiempo de trabajo sobre carga (Lizana 2021)

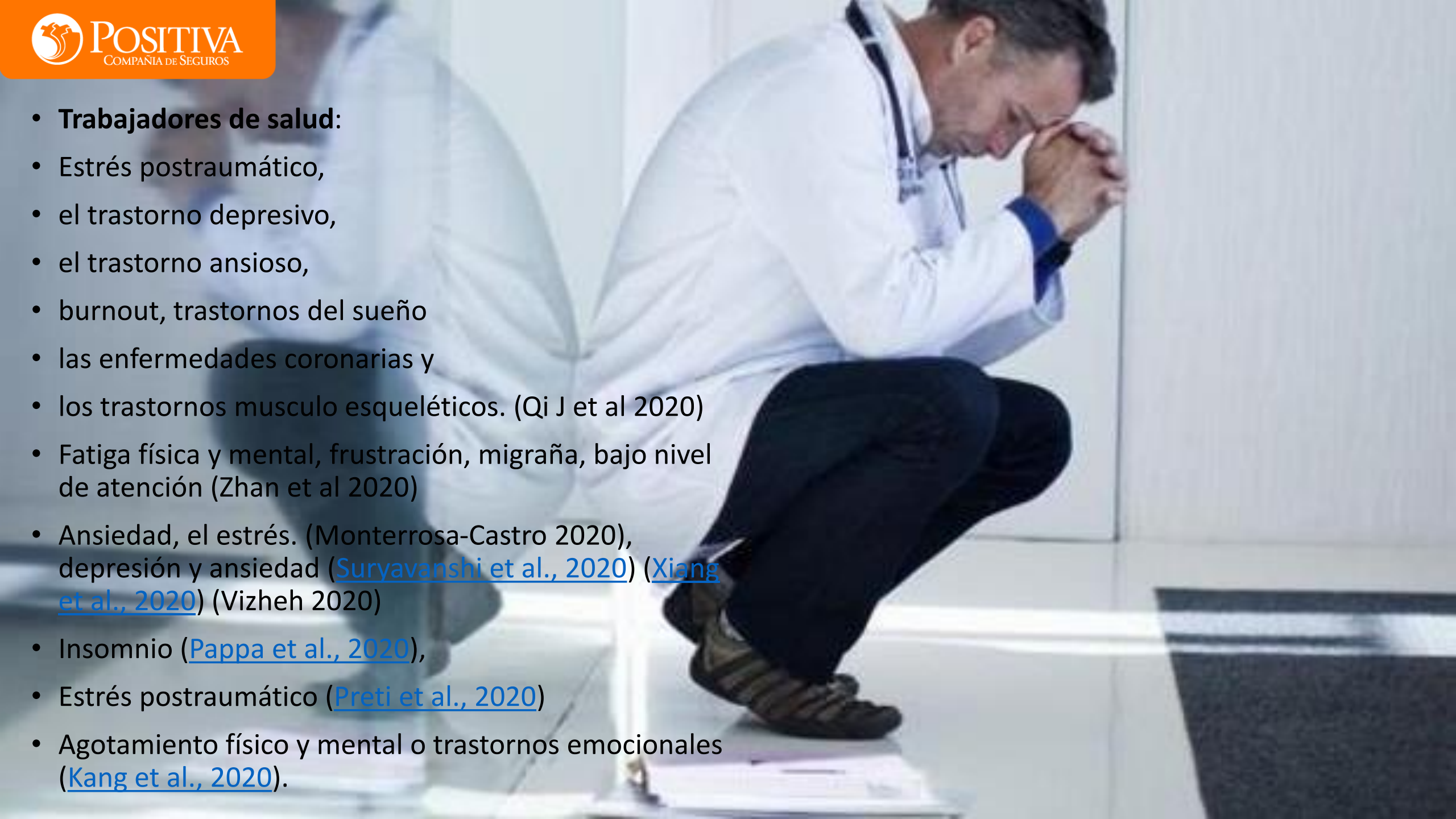
Personal “el bajo apoyo social y recibir apoyo económico”; (OPS 2022)





CONSECUENCIAS

- **Trabajadores de salud:**
- Estrés postraumático,
- el trastorno depresivo,
- el trastorno ansioso,
- burnout, trastornos del sueño
- las enfermedades coronarias y
- los trastornos musculo esqueléticos. (Qi J et al 2020)
- Fatiga física y mental, frustración, migraña, bajo nivel de atención (Zhan et al 2020)
- Ansiedad, el estrés. (Monterrosa-Castro 2020), depresión y ansiedad ([Suryavanshi et al., 2020](#)) ([Xiang et al., 2020](#)) (Vizheh 2020)
- Insomnio ([Pappa et al., 2020](#)),
- Estrés postraumático ([Preti et al., 2020](#))
- Agotamiento físico y mental o trastornos emocionales ([Kang et al., 2020](#)).





“Sentimiento de miedo; sentimiento de preparación; ansiedad/estrés; y la percepción del impacto en salud mental (Lotta 2021)

Síntomas de agotamiento y sobrecarga emocional y menor uso de estrategias de afrontamiento entre las mujeres (enfermeras) Experiencia mayor de 5 años y familiares dependientes (Del pozo 2021)

Los médicos son los más afectados en todos los trastornos; ansiedad (35,4%), depresión (26,7%) e insomnio (13,0%) en los demás profesionales el 31,8% con ansiedad, el 18,2% depresión, y el 4,5% insomnio. En el grupo de los enfermeros la ansiedad con el 27,8%, la depresión con el 16,7% y el insomnio en el 10,5%. (cesim 2021)

Síntomas indicadores de depresión, pensamientos suicidas y malestar psicológico (OPS 2022)

Síntomas psicopatológicos, las dimensiones sobre las cuales se trabajaron fueron los siguientes: Hostilidad, Somatización, Depresión, Obsesión-compulsión, Ansiedad, Sensibilidad Interpersonal, Ansiedad fóbica, Ideación paranoide, Psicoticismo (Becerra 2020)

En estudio publicado en 'Brain, Behavior, and Immunity', una revista científica, cualificó los FR que para la enfermedad mental tenía atender pacientes en las UCI o en las áreas definidas para los pacientes de covid-19 y se determinó que en todos los trabajadores de la salud dicha condición se relacionaba con el

- 53 por ciento de los casos de ansiedad,
- el 13,7 por ciento de la depresión y
- el 29,2 por ciento de los trastornos por estrés postraumático.



Decreto 1477 de 2015

SECCIÓN II:

GRUPO DE ENFERMEDADES PARA DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO MÉDICO

PARTE A

ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

1. Asbestosis.
2. Silicosis.
3. Neumoconiosis del minero de carbón.
4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.

COVID-19 Virus Identificado (U071)

COVID-19 Virus no Identificado (U072)

PARTE B

ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR GRUPOS O CATEGORIAS

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

Grupo II Cáncer de origen laboral

Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético

Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento

Grupo V Enfermedades del sistema nervioso

Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos

Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación.

Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular

Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio

Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y el hígado

Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario

Grupo XIV Intoxicaciones

Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

GRUPO IV – TRASTORNOS MENTALES y DEL COMPORTAMIENTO

- Trastornos psicóticos agudos y transitorios. (F23)
- Depresión, Episodios depresivos (F32)
- Otros Trastornos de Ansiedad (F41)
- Trastorno de ansiedad generalizada (F411)
- Trastorno de pánico (F410)
- Trastorno mixto ansioso-depresivo (F412)
- Reacciones a estrés grave
- Trastornos de adaptación (F43)
- Trastornos adaptativos con humor ansioso, depresivo, mixto (F432)
- Estrés post-traumático (F432)
- Trastornos del sueño . debidos a factores no orgánicos (F512)
- Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) (Z730)

Sector Salud,
médicos,
enfermeras, entre
otros, Gestión
humana,
organizacional

¿Que hacer?



Burnout, el Engagement

El *Engagement* tiene tres dimensiones:

El vigor: la energía y resistencia mental mientras se trabaja

La dedicación: se caracteriza por estar involucrado en el trabajo, experimentando entusiasmo, orgullo, desafío e inspiración

La absorción: implica altos niveles de concentración, por lo que existe la percepción de que el tiempo pasa de forma muy rápida

([Salanova et al., 2019](#)).

Acostúmbrese a trabajar bajo presión



CAMPO DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL



Factores Protectores para una Buena Calidad de Vida

- **AUTOESTIMA**
- **COMUNICACIÓN**
- **USO DEL TIEMPO LIBRE**
- **ASERTIVIDAD**

CAMPOS DE INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL

1. DIRECTRICES ORGANIZACIONALES

2. COMPORTAMIENTO DE LOS SUPERVISORES

EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

- **APRENDIZAJE DE GRUPO**
- **LIDERAZGO MOTIVADOR**
- **EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO**
- **FACILITACIÓN DEL CAMBIO**
- **REGENERACIÓN INSTITUCIONAL**

BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15130/CB-0603897.pdf?sequence=1>
- 2 Córdoba JJ, Fuentes A, Ruiz C. Revisión bibliográfica sobre características sociodemográficas y repercusiones de la depresión en el trabajador. Med Seg Tr 2011; 57(223): 186-96.
- 3 Perez-Ramos, Sara & Vargas Jiménez, Esperanza & Domínguez-Mora, Raquel. (2019). ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE TRABAJADORES DE LA HOTELERÍA DE CONTRATO TEMPORAL Y CONTRATO INDEFINIDO: SU SALUD MENTAL Y APOYO SOCIAL

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co