



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros
en el sector salud

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol



Positiva Colombia



MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el
Sector Salud**



Burnout moda o realidad



Experto Líder

*de la comunidad, prevención de
peligros en el sector salud*

Cristian Alonso R. MD, ESO, ME

Correo: Cristianalonso_r@hotmail.com

Contacto: +57 3165292972

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

Ruta de conocimiento

01

EL FENÓMENO DEL
AUSENTISMO,
GESTIÓN Y MANEJO

02

PRESENTISMO EN EL
SECTOR SALUD

03

DECRETO 3050
MANUAL DE
REHABILITACIÓN,
PAPEL DE LA
EMPRESA

04

IMPLICACIÓN DEL
ORIGEN EN EL
PRONOSTICO DE LA
RHB

05

AYUDAS TÉCNICAS
¿QUE SON? SU
UTILIDAD E
IMPLICACIONES

06

SOPORTE SOCIAL Y
PROGRAMAS DE
BIENESTAR EN LAS
EMPRESAS Y SU
RELACIÓN CON SST

07

BURNOUT, MODA O
REALIDAD

08

CONTROL DE LA
GESTACIÓN, PAPEL
DE LAS EMPRESAS,
RECOMENDACIONES
LABORALES

09

LOS
PROFESIOGRAMAS
¿QUE SON? COMO
ELABORARLOS Y
SU USO EN SST

10

NOCIONES BÁSICAS
DE SISTEMAS DE
VIGILANCIA
EPIDEMIOLÓGICA Y
SU USO EN EL SGSST

11

EVALUACIONES
MÉDICAS
OCUPACIONALES,
¿COMO MAXIMIZARLAS
EN EL SGSST?

12

CONSULTORIO DE
EMPRESA, DEBERES
COMO EMPRESA E
IMPLICACIÓN
JURÍDICA

EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



“ La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo. ”

Nelson Mandela



Tabla de contenidos



Definiciones,
epidemiología

Momento 1



Síntomas y fases

Momento 2



Estrategias de manejo

Momento 3

Objetivo general

Revisar el concepto de Burnout en el sector salud y determinar si solo es una tendencia, una moda o representa una realidad...



Peligro Psicosocial

Comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas

Peligro Psicosocial

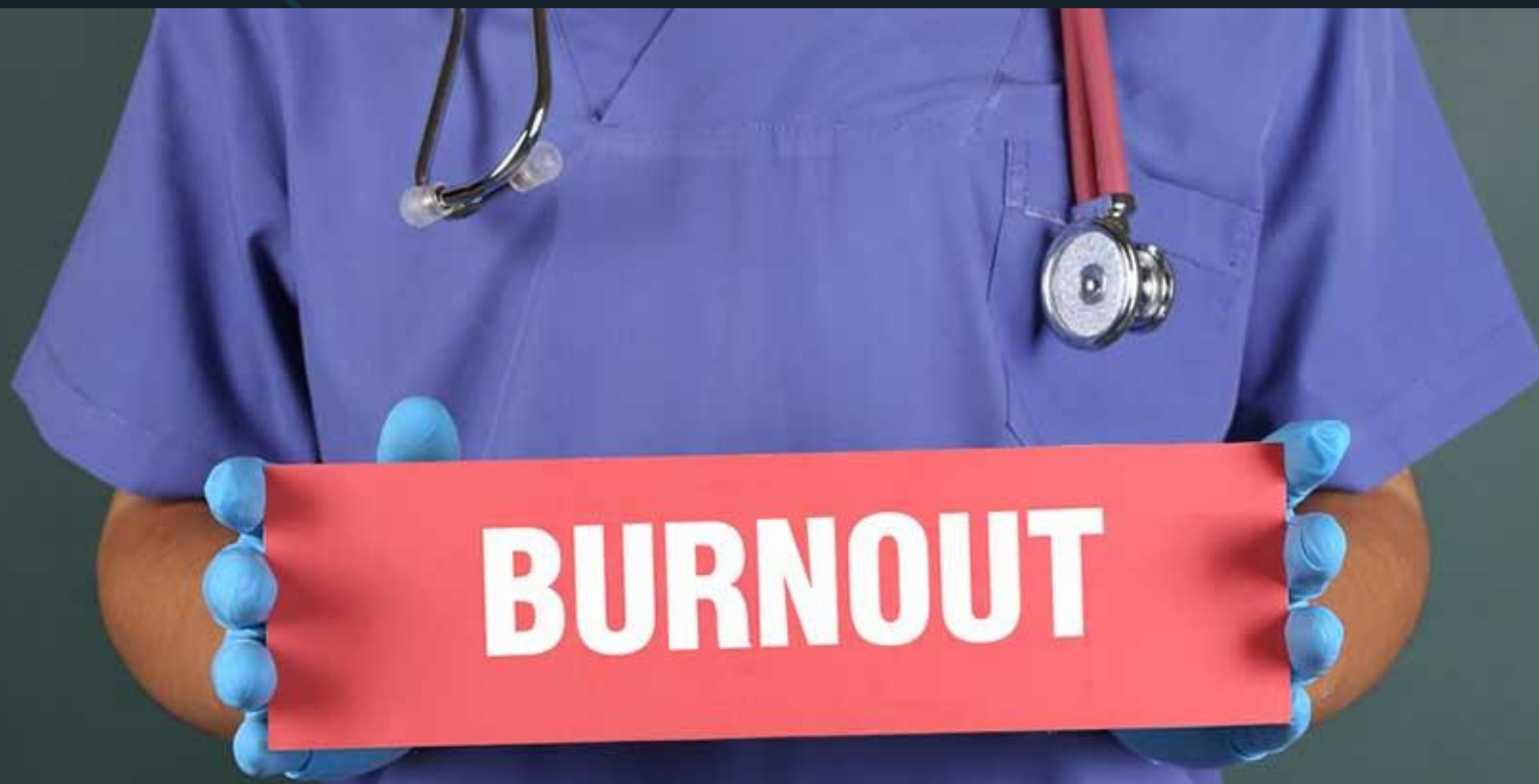
Aspectos Intralaborales

Interrelación
dinámica,
mediante
percepciones
y experiencias

Condiciones individuales
(características intrínsecas
del trabajador)

Aspectos Extralaborales (externos a la organización)

Enfermedad Profesional



"burnout" es una metáfora que se usa comúnmente para describir un estado o un proceso de agotamiento, desgaste o consumación de energía, análogo a la sofocación de un incendio o la extinción de una vela.



Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg:

Voluntarios de una clínica para toxicómanos en Nueva York, que sufrían una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento

Psicolaboral, los orígenes quizás se remontan al estudio de baja moral y despersonalización de la enfermera psiquiátrica *Miss Jones* publicado en la década de 1950 por Schwartz y Will;

Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

A partir de 1976, Maslach se convierte en el principal referente del tema, al llevar el concepto de un modelo médico-clínico a uno psicosocial. Maslach proporcionó una definición operativa y multidimensional del constructo, creó un instrumento para medirlo (el Maslach Burnout Inventory, MBI) y en general otorgó una aproximación más empírica que permitió demostrar la asociación de este fenómeno con múltiples indicadores de salud y funcionamiento en la vida cotidiana y laboral.



- Maslach C. Burned-out. Human Behavior 1976;5(9):16-22. [Links]
- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 1981;2:99-113.

Entre las múltiples definiciones del Síndrome de Burnout, se plantea una **reacción defensiva** de la profesión.

“El resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo».OMS Teniendo en cuenta esto, es posible clasificarlo en dos tipos diferentes:

- 1. **Burnout activo:** el paciente expresa sin problemas sus sentimientos, pensamientos y necesidades. Las causas no tienen por qué ser estrictamente profesionales.
- 2. **Burnout pasivo:** el trabajador muestra apatía. los factores son psicosociales.

SITUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN COLOMBIA



El Burnout o Síndrome del quemado es un trastorno psicológico que afecta a los trabajadores

- Colombia tiene **22 millones de trabajadores**



- Entre **20% y 33%** de los trabajadores reporta estrés laboral



Salud Mental de la Universidad CES encontraron,

- Encuesta a más de 700 profesionales de la salud en el primer pico de la pandemia en Colombia, que el 39,4 por ciento de ellos tenía uno o más trastornos mentales (depresión, ansiedad, insomnio). Dos de cada cinco tenían comprometida seriamente su salud mental.
- El 41,6%, además, dijo que el trabajo aumentó en la pandemia, 50% afirmó que la institución con la que trabaja no le ofrece apoyo psicológico para manejo de estrés y ansiedad,
- El 38% se tuvo que aislar de su familia por su trabajo,
- El 35,6 por ciento se sintió discriminado por su trabajo
- El 39,2 por ciento aseguró que la pandemia afectó mucho su salud mental.

Centro Rosarista de Salud Mental, que analizó 13 estudios, encontró:

- Ansiedad en las enfermeras colombianas que atendían la pandemia alcanzó una afectación del 25,8% y la depresión el 30,3%.
- El 21,73% tenían síntomas de ansiedad y el 25,3 % de depresión.

En estudio publicado en 'Brain, Behavior, and Immunity', una revista científica, calificó 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.

Etapas del Burnout

FASE DE ENTUSIASMO



FASE DE FRUSTRACIÓN



FASE DE APATÍA



ANSIEDAD, Tensión, FATIGA Y AGOTAMIENTO

Expectativas altruistas
Expectativas profesionales
Expectativas sociales

Burocratización excesiva
No trabajo en equipo
Descoordinación de áreas
Diálogo de sordos



1° Etapa:

Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos de forma que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

2° Etapa:

El individuo realiza un sobreesfuerzo para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente, empieza a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.



3° Etapa:

Aparece realmente el síndrome :

- Síntomas Psicosomáticos.
- Síntomas Conductuales.
- Síntomas Emocionales.
- Síntomas Defensivos:

4° Etapa:

Cuando el individuo se encuentra deteriorado psicofísicamente, tiene bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en su tarea, lo que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios.



Síntomas

Síntomas:

- ✓ Falta de energía.
- ✓ Agotamiento físico, mental y/o emocional.
- ✓ Distanciamiento mental del puesto de trabajo y de los compañeros.
- ✓ Disminución de la productividad laboral y de la concentración.
- ✓ Altos niveles de estrés.
- ✓ Sensación de fracaso y frustración porque el trabajo no sale como estaba planeado.
- ✓ Incapacidad para desconectar del trabajo estando en casa.
- ✓ Dolores musculares y de cabeza.
- ✓ Dificultad para conciliar el sueño.
- ✓ Problemas cutáneos.
- ✓ Pérdida de peso.
- ✓ Fatiga visual.
- ✓ Mareos.
- ✓ Taquicardia.

Síntomas

Síntomas Psicosomáticos:

Cefaleas, dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial y alteraciones menstruales.

Síntomas Conductuales:

Ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.

Síntomas Emocionales:

Distanciamiento afectivo hacia las personas, impaciencia, deseos de abandonar el trabajo y la irritabilidad. La ansiedad disminuye la concentración / rendimiento laboral, al mismo tiempo que surgen dudas acerca de su propia competencia profesional, con el consiguiente descenso en su autoestima.

Síntomas Defensivos:

el individuo "desgastado" niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los clientes, compañeros, jefes, de su situación y no hace o no puede hacer nada para salir de ella.

Epidemiología

Variables asociadas

Demográficas

Laborales o
Profesionales

Extraorganizacionales

Los estudios se han centrado en colectivos específicos como profesionales sanitarios, maestros, servicios sociales (en general, en profesiones que mantienen un contacto directo con las personas que son los beneficiarios del propio trabajo).

Algunas prospecciones sobre estos colectivos muestran unos porcentajes de prevalencia que oscilan entre el 10% al 50% de trabajadores afectados. No obstante, el síndrome de quemarse por el trabajo no es exclusivo de estas profesiones; existen estudios en vendedores, ingenieros, estudiantes, directores, secretarios y también en profesiones que no pertenecen al sector de servicios.

Variables demográficas asociadas al síndrome

- Edad como una de las variables más frecuentemente señaladas (20.31%), intervalo de 30 a 50 años.
- el sexo (20.31%), los estudios no establecen diferencias significativas
- la antigüedad (17.18%),
- el estado civil o estabilidad de pareja (14.06%) y la escolaridad (12.50%). el estado civil, número de hijos, formación académica, puesto de trabajo, tipo de contrato, etc., no se han obtenido hasta el momento diferencias significativas que determinen una tendencia.

Variables laborales o profesionales

- Especialidad médica (9.37%),
- la jornada o número de horas de trabajo (7.8%),
- la sobrecarga de trabajo (6.25%),
- las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (6.25%),
- la posibilidad de interacción social (6.25%),
- el contenido o naturaleza del trabajo (4.68%),
- el puesto (4.68%),
- los sistemas de trabajo (4.68%) y
- el número de pacientes que se atiende (4.68%).



Variables extraorganizacionales

- se citaron el número de hijos (3.12%),
- la relación con la pareja (3.12%) o
- las exigencias del hogar (3.12%),

Causas del Burnuout

Causas del burnout / Desencadenantes

- Jornada laboral extendida, superior a las 9 horas.
- Excesivas responsabilidades.
- Bajas remuneraciones.
- Mal clima laboral.
- Mala comunicación con jefes, pares o subordinados.
- Otros tipos de precarización laboral.
- Acoso o cualquier mala práctica empresarial con los trabajadores.
- Monotonía y falta de recompensas.
- Falta de autonomía (Poca o nula participación en la toma de decisiones) o hipervigilancia
- Altos grados de exigencia o sobrecarga de funciones

Falta de control:

La sensación de no tener ningún control en el horario, la carga de trabajo o la forma de llevarlo a cabo puede generar mucho desgaste emocional.

Expectativas poco realistas:

Las falsas expectativas no solo tienen un resultado negativo cuando las tenemos en nuestra vida personal. Cuando iniciamos un trabajo podemos tener el deseo de alcanzar ciertas responsabilidades y genera mucha frustración si no lo conseguimos.

Creencias erróneas:

Por otro lado, también puede darse el caso de creer que una profesión nos gustará o nos llenará llevarla a cabo y que cuando nos enfrentemos a ella no seamos capaces de encontrar es satisfacción que creíamos segura. Todas estas creencias no cumplidas generan mucha impotencia y con ellos una tensión extra al estrés de cualquier trabajo.

Falta de apoyo social:

Sentirse aislado en el trabajo, tener una mala relación con los compañeros o directamente estar en un cargo que nos impida relacionarnos con otras personas afecta a nuestra capacidad de afrontamiento de las adversidades que puedan presentarse en el día a día laboral.

Desinformación o falta de herramientas:

Una mala comunicación con los compañeros o con las personas que ejercen un puesto por encima de nosotros pueden llevar a malentendidos o sensaciones de falta de información o formación para llevar a cabo nuestras tareas. Este tipo de dinámicas laborales pueden afectar a nuestra valoración personal de nosotros mismos como personas eficaces y productivas.

Sobrecarga de trabajo:

Ya sea por imposición o por la capacidad de negarnos a no abarcar más de lo que podemos asumir, la sobrecarga de trabajo nos impide gestionar bien nuestro tiempo y de forma eficaz.

Falta de tiempo a nivel personal:

Nuestro trabajo no nos permite disfrutar de periodos de descanso de calidad a nivel individual y con nuestro entorno familiar y personal cualquier carga o dificultad que se presente la toleraremos peor y con menos capacidad para desarrollar herramientas.

Exceso de implicación a nivel personal:

Cuando tenemos un trabajo con el que nos identificamos profundamente y su implicación a nivel social con pacientes o clientes es elevado puede ocasionar un desequilibrio entre su vida laboral y su vida personal.

Desencadenantes del Burnout

- Falta de medios para realizar la tarea
- Excesiva burocracia
- Percepción de que no se recibe refuerzo cuando el trabajo se desarrolla eficazmente, pero sí se puede producir castigo por hacerlo mal
- Tener que desempeñar labores profesionales sin contar con los recursos o el personal necesario. Aquí se incluye la falta de seguridad laboral.
- Sufrir mucha presión.
- Falta de expectativas laborales.
- Realizar un trabajo monótono un día tras otro.
- Sentirse aislado en la oficina o en la vida personal.
- Ser víctima de mobbing o acoso laboral. Dentro de este escenario entran situaciones como sufrir insultos o humillaciones, ser víctima de rumores o tener que realizar tareas denigrantes.



Propensión al Burnout

Se ha determinado que algunas características individuales pueden llevar más fácilmente a la persona sometida a un exceso de estrés, a desarrollar un burnout:

- **Sensibilidad emocional alta**
- **Elevada autoexigencia**
- **Dedicación al trabajo**
- **Personalidad ansiosa**
- **Idealismo**
- **Ser una persona dependiente, insegura y conformista aumenta las probabilidades de padecer el síndrome del burnout.**



CONSECUENCIAS



El síndrome del *burnout* no es un cansancio normal, es una afectación psíquica seria que debe atenderse y que causa numerosos problemas de salud mental, entre ellos, depresión, ansiedad o suicidio.

<https://porquequieroestarbien.com/bienestar-emocional/laboral/diez-posibles-causas-del-burnout-o-sindrome-del-quemado>



Consecuencias

- El aumento del absentismo laboral. De hecho, se cree que la mitad de los días en los que los trabajadores no acuden a su trabajo es por culpa de esta enfermedad.
- Incapacidad Temporal Prolongada
- Necesidad de medicarse para poder conciliar el sueño por las noches.
- Mal ambiente laboral que puede derivar en conductas violentas.
- Desmotivación.
- Estrés, depresión y ansiedad.
- Fatiga.
- Infarto cerebral.
- Enfermedades como problemas gastrointestinales, colesterol alto, diabetes o asma.
- Abuso de drogas o alcohol.



¿QUIÉNES PARTICIPARON?

711

profesionales de la salud (médicos y enfermeras) encuestados en la parte más crítica del primer pico de la pandemia.



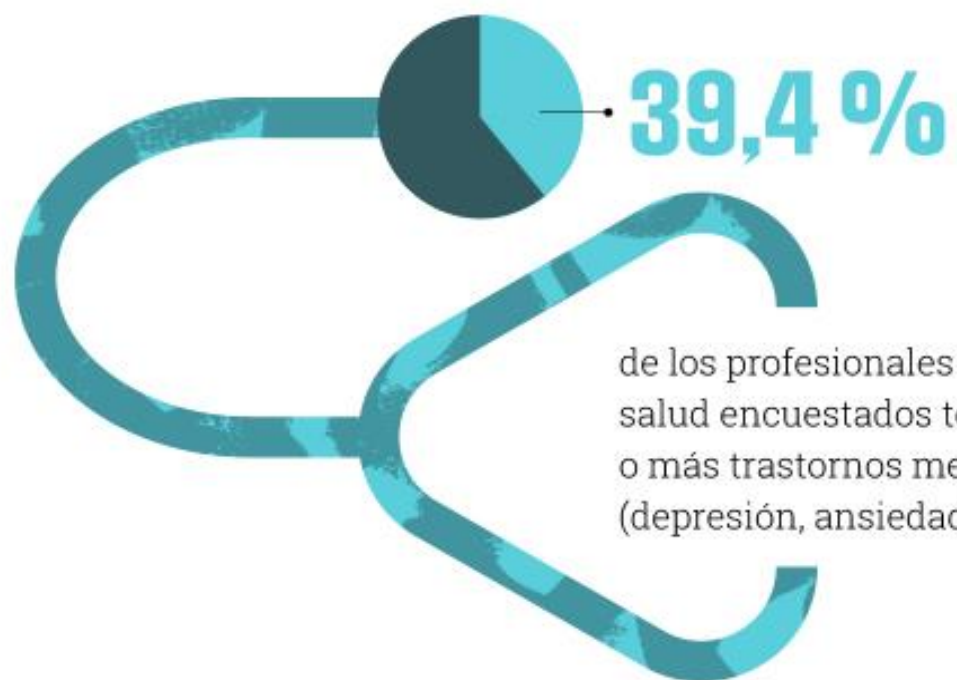
Médicos
67,9 %

Enfermeros
22,8 %

Otros profesionales de la salud
9,3 %

Fuente: 'La salud mental del personal de atención en salud en el contexto de la pandemia por covid-19'. Yolanda Torres de Galvis, Gloria María Sierra Hincapié, Carolina Salas Zapata y José Bareño Silva. Grupo de investigación en Salud Mental de la Universidad CES.

DATOS



Es decir, **dos de cada cinco** tenían comprometida seriamente su salud mental

TRASTORNO DE DEPRESIÓN

Principal factor asociado:
discriminación social



Médicos



Otros profesionales



Enfermeros



Médicos

TRASTORNO DEL INSOMNIO

Principal factor asociado:
discriminación social



Otros profesionales



Enfermeros

Preste atención a las señales del mercado



A veces son obvias

ESTRES



EN CONCLUSIÓN:

DEBEMOS RECONOCER QUE ESTA PATOLOGÍA EXISTE ENTRE NOSOTROS Y QUE PUEDE ADQUIRIR PROPORCIONES CRECIENTES, CONFORME SE DETERIORAN ALGUNAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE SALUD Y DE LAS INSTITUCIONES.



Intervención

La “moda del *Burnout*” en el sector salud: Una revisión sistemática de la literatura. / The “fashion of *Burnout*” in the health sector: A systematic review of the literature.

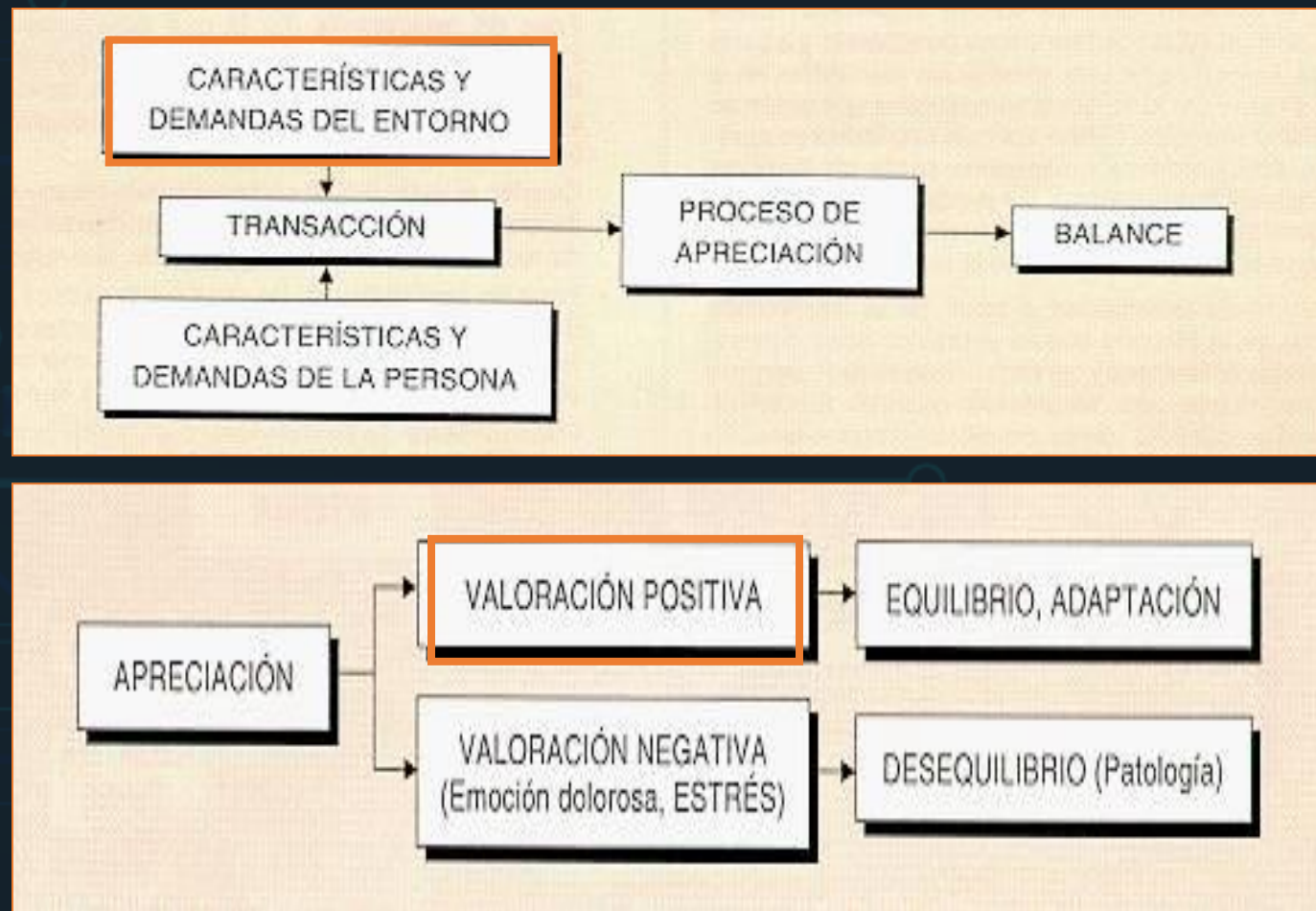
Describir la situación actual del Síndrome de Burnout en Colombia en estudiantes y trabajadores de las ciencias de la salud. Se realizó una búsqueda en las bases de datos: Medline, Scopus, Science Direct, Lilacs y repositorios de revistas: Scielo, Pubmed, Redylacs, BIREME. Posteriormente, se evaluó la calidad metodológica y con los estudios incluidos, se estimó la prevalencia global. Finalmente, fueron seleccionados tres estudios, la población total fue de 5874 estudiantes y profesionales de las ciencias de la salud, 96,1% (n=5647) y 3,86% (n=227) respectivamente. Esta revisión deja en evidencia que, en Colombia, aunque se han realizado varios estudios relacionados con el Síndrome de Burnout, aún se requieren más investigaciones con mayor rigurosidad metodológica que profundicen en las intervenciones una vez sea diagnosticado.



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

DIRECTRICES ORGANIZACIONALES

COMPORTAMIENTO DE LOS SUPERVISORES



APRENDIZAJE DE GRUPO

LIDERAZGO MOTIVADOR

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

FACILITACIÓN DEL CAMBIO

REGENERACIÓN INSTITUCIONAL

EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

BIBLIOGRAFIA

- 1** Schaufeli WB, Buunk BP Burnout. An overview of 25 years of research and theorizing. En: Schabracq M, Winnubst JAK, Cooper CL (eds). The handbook of work & health psychology. Segunda edición. Chichester: Wiley; 2002.
- 2** Malagón-Rojas, J. N., Torres, L. E. R., Puentes, A. P., & Téllez-Avila, E. M. (2021). La “moda del *Burnout*” en el sector salud: Una revisión sistemática de la literatura [The “fashion of Burnout” in the health sector: A systematic review of the literature]. *Psicología desde el Caribe*, 38(1).
- 3** Maslach C. Burned-out. Human Behavior 1976;5(9):16-22.
- 4** Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 1981;2:99-113.

EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

