



Comunidad Nacional de gestión del Conocimiento:

En resiliencia organizacional

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

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de:

Gestión del Conocimiento en Resiliencia Organizacional



EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS QUE PREVIENEN EL BURNOUT ORGANIZACIONAL



Experto Líder

*de la comunidad, gestión del conocimiento
en resiliencia organizacional*

Luana Betsy Polo C.

Correo: luana.polo@positiva.gov.co

Ruta de conocimiento

01

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, UNA NECESIDAD PARA LAS EMPRESAS QUE APRENDEN

05

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, MÉTRICAS Y RESULTADOS

09

LA RESILIENCIA COMO CAMBIO NATURAL EN LAS ORGANIZACIONES

02

LA RESILIENCIA COMO MOTOR DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

06

MODELO INTEGRAL DE GESTIÓN EN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, UNA PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO PSICOSOCIAL LABORAL

10

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO

03

ENTORNOS RESILIENTES DE TRABAJO, COMPONENTES DE VALOR PARA LA GESTIÓN HUMANA

07

¿CÓMO EVALUAR LA CAPACIDAD RESILIENTE EN LAS EMPRESAS?

11

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS QUE GESTIONAN ADECUADAMENTE LA FATIGA

04

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, HACIA EL FUTURO DEL MUNDO DEL TRABAJO

08

LA RESILIENCIA Y SU IMPACTO EN LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

12

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS QUE PREVIENEN EL BURNOUT ORGANIZACIONAL

EVALUÉMONOS



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

Nelson Mandela



Tabla de contenidos



CONCEPTUALIZACIÓN

Momento 1



PREVENCIÓN

Momento 2



PROMOCIÓN

Momento 3

Objetivo General

Compartir con los participantes, conceptos importantes que permitan entender de manera amplia el impacto sobre la salud que presenta el ambiente laboral sobre el BURNOUT, con el fin de brindar herramientas de gestión empresarial para su prevención y control



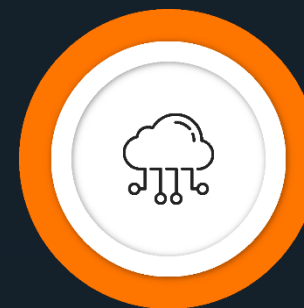
Objetivos específicos



ENTENDER



MOTIVAR



PROMOVER

Las demandas actuales del **mundo globalizado exigen a los trabajadores un nivel mayor de rendimiento.** Esto les ha llevado a enfrentarse a jornadas laborales más extensas y agotantes, así como a resultados cada vez más eficaces y eficientes.



Las consecuencias de esto, como en todos los ámbitos de la vida, **tiene aspectos positivos y negativos.**

POSITIVOS: Puede mencionarse el alcance de logros, la autosuperación, el rendimiento mejorado de las empresas, etc.

NEGATIVOS: Son estos los que afectan el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, el de la empresa en sí. Un claro ejemplo de esto, es el Síndrome de Burnout que tiene implicaciones negativas en todas las áreas del ser y, como se dijo, en las organizaciones.

Exigencias, resiliencia y flexibilidad los nuevos retos!

DEL SINDROME DE BURNOUT

EL INSHT (2005) lo define textualmente como:

Una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.

“QUEMADO POR EL TRABAJO”

Hace referencia a una
Respuesta emocional

Se da principalmente en
Trabajadores que atienden
personas

Sensación de fracaso
y agotamiento como
resultado de una
alta exigencia

Aparece como
resultado de la
devoción a una
causa

DESGASTE POR COMPASIÓN

¿Cómo explicarlo de manera sencilla?



MODELO EXPLICATIVO DEL BURNOUT (leiter)

DEMANDAS
INTERPERSONALES

DEMANDAS
INTERPERSONALES

CANSANCIO EMOACIONAL

FALTA DE
RECURSOS

DESPERSONALIZACIÓN

BAJA AUTORREALIZACIÓN

¿Qué pasa con el Burnout?

¿Por qué es importante saber que implica el Burnout?

SE CARACTERIZA POR TRES DIMENSIONES BÁSICAS:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Sensaciones de **sobre-esfuerzo personal** como consecuencia de las exigencias emocionales del trabajo.

DESPERSONALIZACIÓN

Sensación de frustración, sentimientos de desesperanza e impotencia ante la labor.

REALIZACIÓN PERSONAL

Factores de índole social en el cual se espera cumplir una labor social derivada de una competencia personal y académica adquirida.

El Burnout y los factores de Riesgo



01. Etapa de idealismo y entusiasmo

La persona presenta mucha energía en el trabajo, idealiza y lleva por fuera de la realidad sus capacidades y límites en el trabajo, entonces se sobrecarga voluntariamente. Una vez se enfrenta al incumplimiento de lo planteado, se siente desilusionado.

Etapa de estancamiento 02.

Cuando se percata de la realidad, se disminuyen sus actividades y, por lo tanto, su entusiasmo.

03. Etapa de apatía

A causa de la frustración sentida en la etapa anterior, la persona siente apatía y falta de interés y comienza a presentar también problemas emocionales, físicos y de conducta. **Es común que sienta el deseo de abandonar la situación que lo frustra.**

Etapa de distanciamiento 04.

La persona se siente vacía y comienza a evitar los desafíos en el trabajo, entonces reduce el tiempo invertido en las labores.

¿Cómo se presenta el Burnout?

QUÉ HERRAMIENTAS EXISTEN PARA EVALUAR EL BURNOUT EMPRESARIAL?

PRE-TEST y POS-TEST: MASLACH BURNOUT

INVENTORY (MBI)

Evalúa las 3 Escalas:

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Esta formada por 5 items, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal

Nombres y Apellidos _____ Sexo _____ Edad _____
 Nivel Profesional _____ Trabajador de oficina Sí ___ No ___
 Marque con una X según corresponda:

Determinación del Síndrome de Burnout	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo							
5. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trataré todo el día con personas me cansa							
7. Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que mi trato con la gente es más duro							
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas							
16. Siento que trabajar con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas							

Prevención desde la Organización



Equilibrar las funciones y actividades



Dale todo lo necesario para desempeñar su trabajo



Evaluación continua de estrés



Programas de salud integral



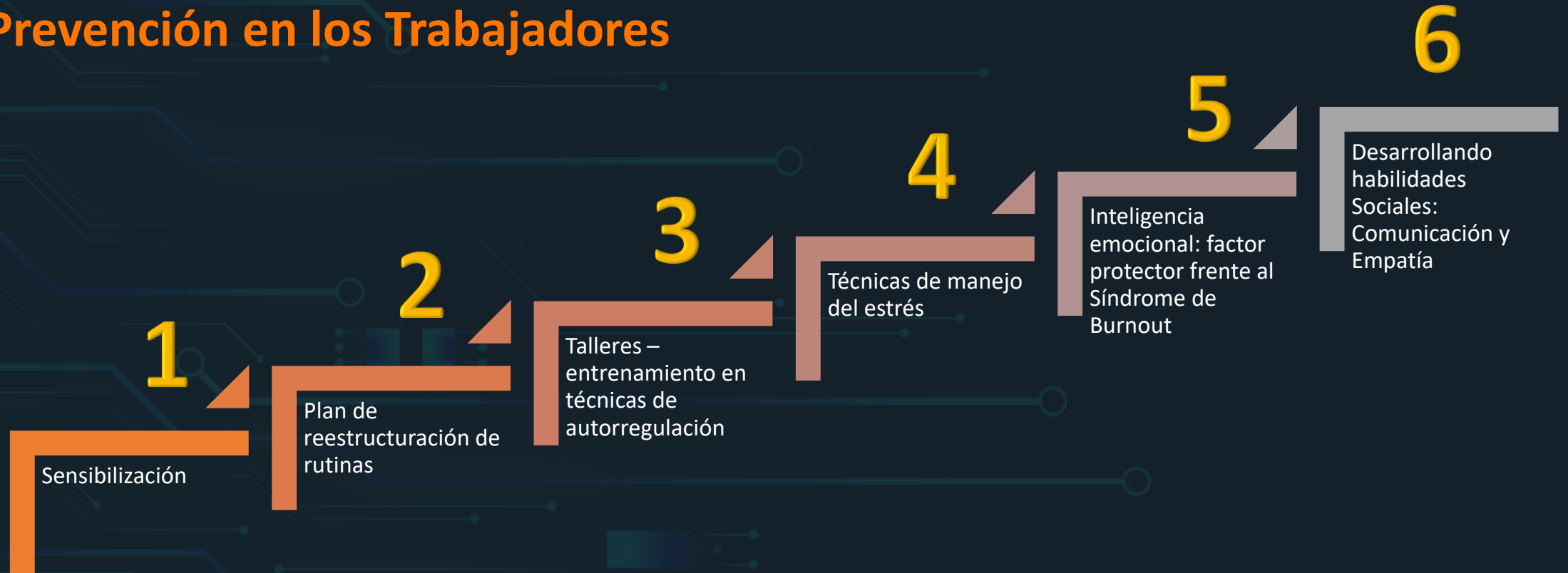
Flexibilizar los turnos y horarios de trabajo



Programas de ayuda psicológica



Prevención en los Trabajadores



BIBLIOGRAFIA

- 1 Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165
- 2 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/C>

EVALUÉMONOS



PREGUNTAS

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



GRACIAS

¡Construyendo juntos un mejor país!

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

