



XXXIV Congreso Archivístico Nacional

**CONSTRUYENDO EN CONJUNTO
UNA NUEVA VISIÓN DEL SNA**

¿Como enfrentar el impacto de la pandemia en la salud laboral y la cultura organizacional?

El Burnout y su evidencia científica

Dra. Eugenia Gamboa Ramírez
Psicóloga laboral

**¿Tenemos nuevos
desafíos
postpandemia?**

**¿Cuáles aspectos
laborales se han
modificado?**

**¿Las aspiraciones y
necesidades
personales
cambiaron?**



¿Qué es salud laboral? OMS, 2022

“Una **actividad multidisciplinaria** que promueve y protege la salud de los trabajadores.



- Salud Ocupacional
- Medicina de empresa
- Psicología laboral

Esta disciplina busca **controlar los accidentes y las enfermedades** mediante la reducción de las condiciones de riesgo”.



- Puesto de trabajo
- Tareas
- Condiciones laborales
- Apoyo del empleador

¿Cuál ha sido el impacto POSITIVO de la pandemia en los trabajadores?

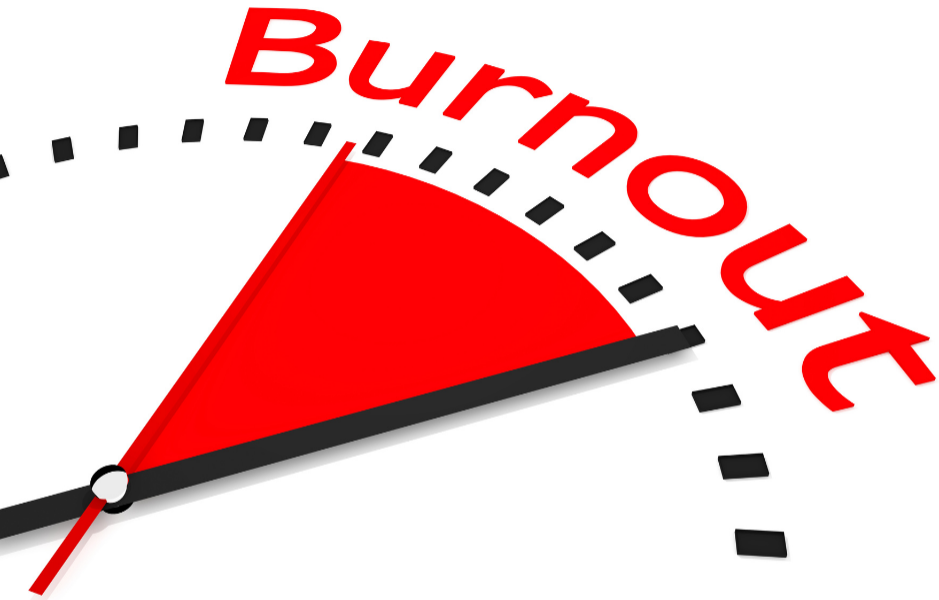
PRINCIPALES RESULTADOS

- Auge del teletrabajo
- Incremento en el uso de la tecnología
- Mayor tiempo con la familia
- Cambio en la economía personal e institucional (ahorro)
- Despertar de la creatividad y la innovación

¿De qué manera ha afectado la salud laboral de los colaboradores, el impacto de la pandemia?

PRINCIPALES CONSECUENCIAS NEGATIVAS:

- ✓ El incremento de las jornadas de trabajo
- ✓ La sobrecarga laboral
- ✓ El estrés laboral y el Síndrome de Desgaste Ocupacional o Burnout.



¿Qué es el
síndrome de
desgaste
ocupacional?

Nueva enfermedad incapacitante,

Según acuerdo de Asamblea Mundial de Salud, 20 de junio 2019, Suiza

La Organización Mundial de la Salud, OMS, definió al Burnout como “ **Un síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo, que no fue gestionado con éxito**”.

Desde el 01 de enero del 2022
CIE-11. Clasificación
Internacional de Enfermedades

Cap. 24. Factores que influyen
en el estado de la salud.
Problemas asociados al
empleo.



El síndrome del burnout es una enfermedad

Componentes significativos, oms 2019



1. Estado de **agotamiento emocional**: sentimiento de estar sobrepasados emocionalmente y exhaustos en el trabajo.

2. **Actitud cínica o distante frente al trabajo**: percepción deshumanizada de las personas con las que se relacionan laboralmente.

3. Sensación de **ineficacia**: insatisfacción en el trabajo con desmotivación.



CUIDADO CON EL ESTRÉS

El estrés es multifactorial
y puede enfermar

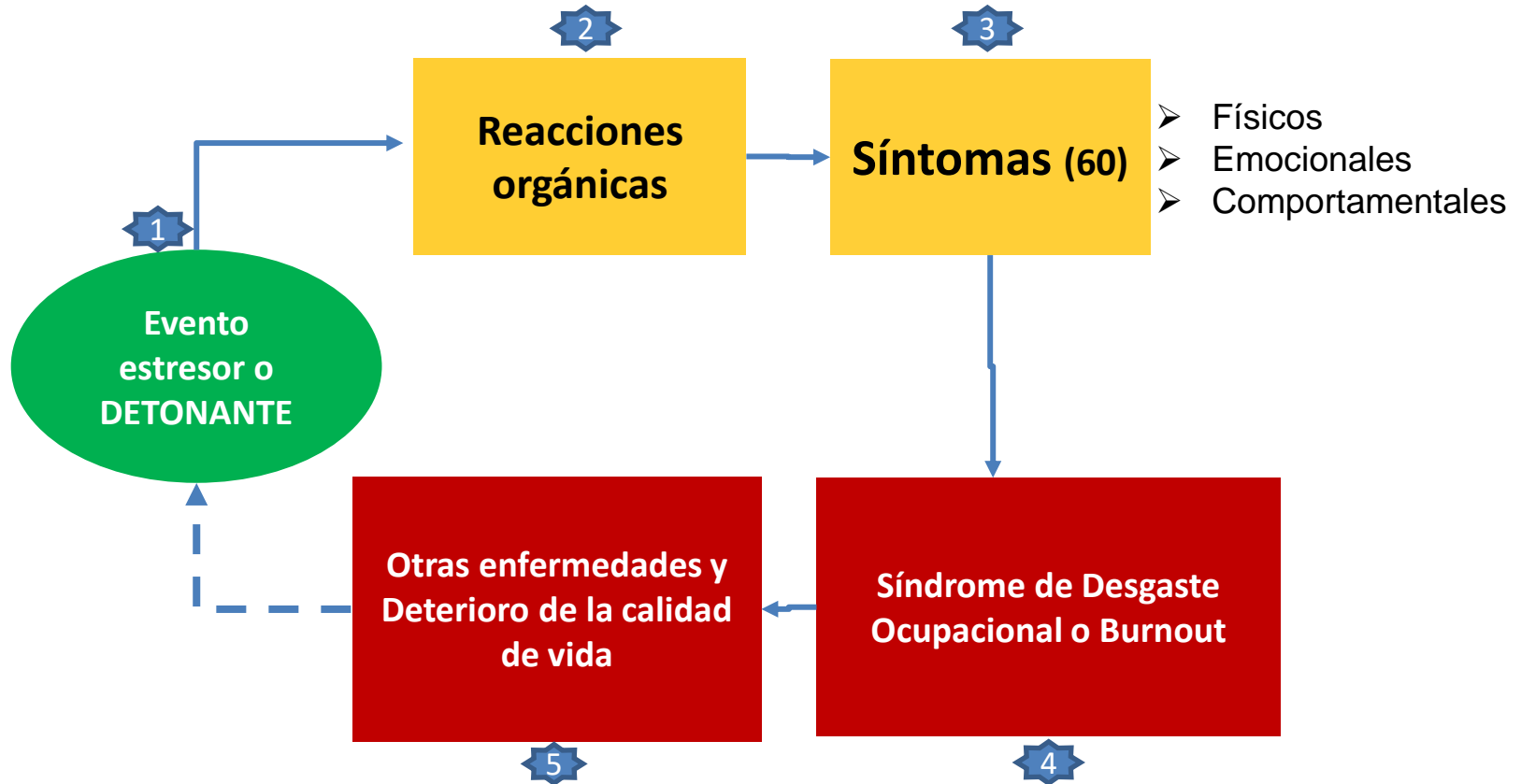


**Los síntomas
se
incrementan
conforme
aumenta el
estrés**

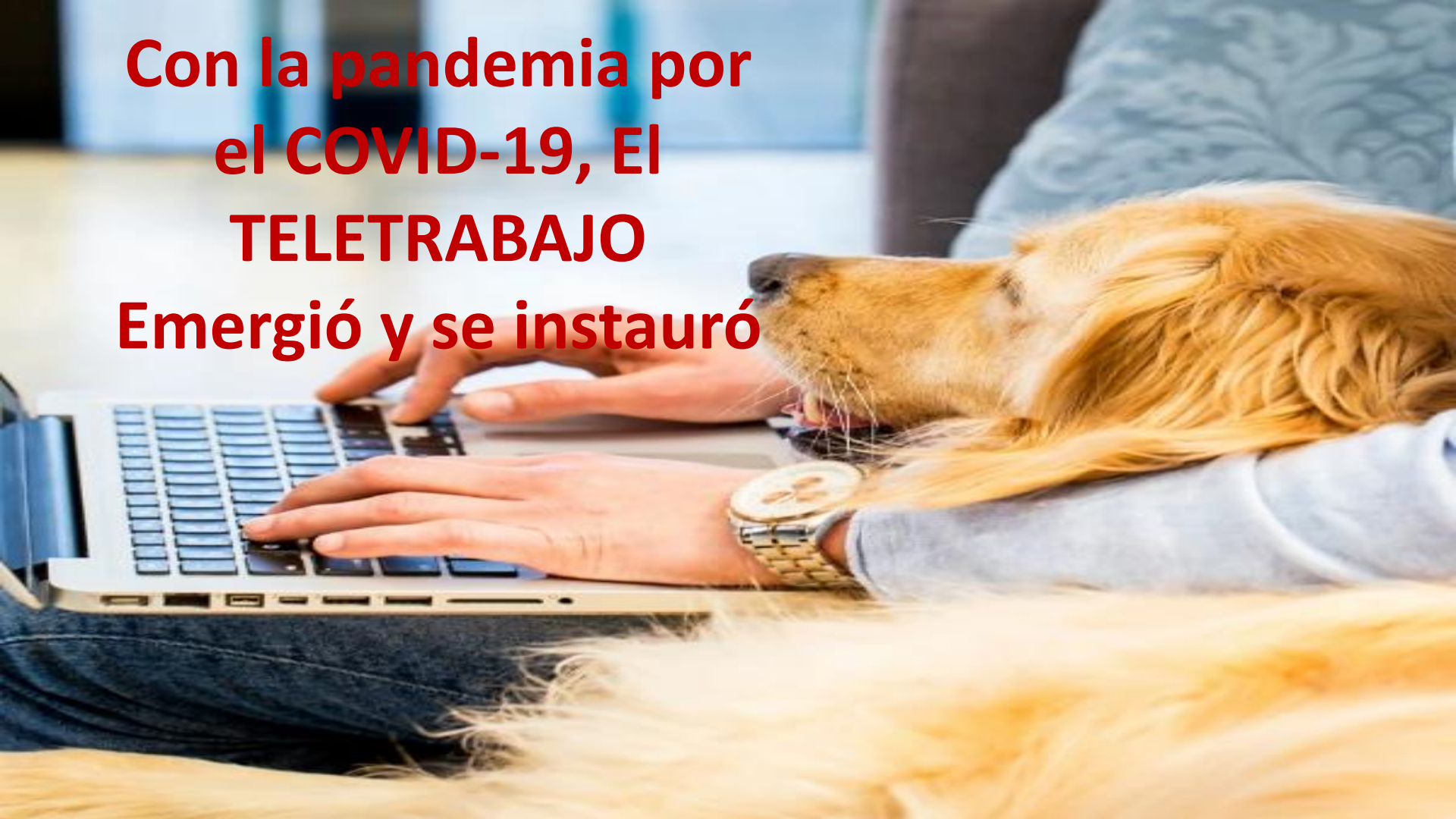



SÍNDROME DEL BURNOUT

DEL **DETONANTE** A LA **ENFERMEDAD**



**Con la pandemia por
el COVID-19, El
TELETRABAJO
Emergió y se instauró**





Al teletrabajar, el tiempo se comparte con otros roles personales

ALGUNAS INVESTIGACIONES DEL BURNOUT en CR- 2020-2022

PRINCIPALES HALLAZGOS



Estudio multisectorial con 802 participantes. El 18% con Burnout, 49% con tecnoestrés alto y medio. (Junio, julio 2020)

Estrés laboral en teletrabajadores en tiempos del COVID-19

INFORME DE INVESTIGACIÓN



PsicoEmpresarialCR

Organizaciones psicológicamente saludables

www.psicoempresarialcr.com

San José, Costa Rica, 2020



Según un estudio sobre teletrabajo realizado por la psicóloga laboral costarricense Eugenia Gamboa, y el investigador en psicología laboral y estrés, Pedro Gil Monte, de la universidad de Valencia, el 18% de 802 costarricenses que participaron en la investigación, tienen 'burnout'.

Entrevistada para [un reportaje de La Nación](#), la psicóloga laboral Eugenia Gamboa, explicó que el resultado de la encuesta es anormalmente alto en el país.

→ Estudio revela que 18% de empleados sufre síndrome del quemado

Excesos con el teletrabajo pasan alta factura a los ticos

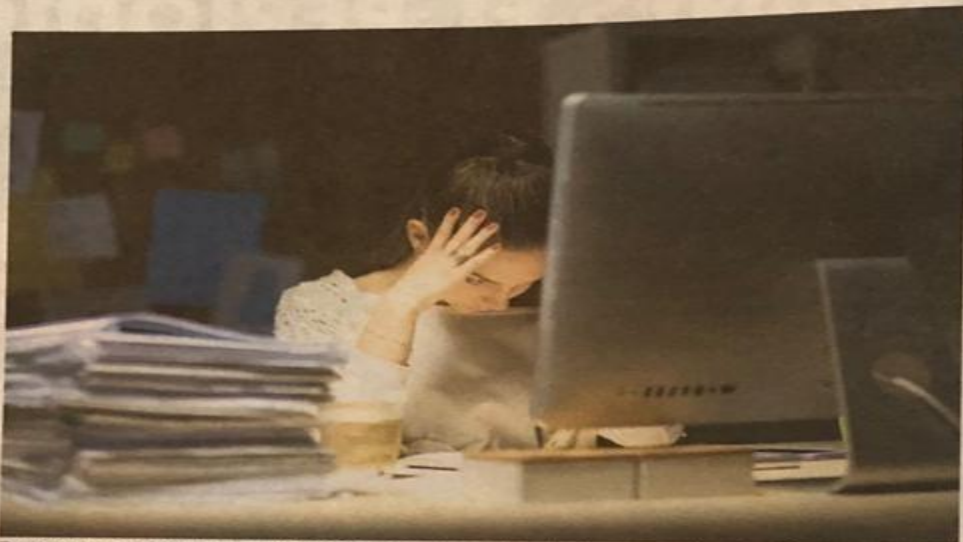
► Pese a estrés y fatiga, mayoría aceptaría seguir laborando en casa

Irene Rodríguez S.
irodriguez@nacion.com

En marzo, con la llegada de los primeros casos de covid-19 a Costa Rica, la recomendación para las empresas fue enviar a trabajar a la casa a todos los empleados cuyas labores lo permitieran. La medida era fundamental para evitar la transmisión del virus, pues evitaba traslados y convivencia.

Cinco meses después, aplicar al teletrabajo sin ningún plan ni tiempo de preparación comienza a pasar factura a la salud mental.

"De un pronto nos dijeron: 'todo el mundo a la casa' y nadie se puso a medir si teníamos las condiciones. En muchos casos, no había políticas empresariales para esto, no sabía cómo gestionarse. Las personas de pronto se vieron en la casa y no había escritorio, silla ergonómica, espe-



Para algunas personas, trabajar desde la casa representa más riesgos por el estrés laboral. SHUTTERSTOCK

PARA EMPLEADORES Y SUBALTERNOS

Principios del teletrabajo



publicado en el 2016 en el *American Journal of Physiology*, cuando la tensión es mucha,

Por edades, este síndrome fue mayor en personas entre los 18 y los 40 años, quienes registraron el 55% de los casos, seguidos por el rango entre los 41 y 55 años, con un 41%.

"El *burnout* en época de pandemia es diferente", expresó el psicólogo Allan Ocampo.

"No es solo el hecho de trabajar desde la casa, es que ahora te piden quedarte en casa. Entonces no podés salir a reunirte con tus amigos o irte a tomar algo después de trabajar, esto hace que el estrés sea mayor y nos lleve a un *burnout*", añadió.

Además, dice el profesional, hay empresas que no han entendido el concepto de teletrabajo y exigen a sus empleados estar atentos 24/7 de sus teléfonos y correo electrónico, o piden tareas a las 7 a. m., cuando los que entran a las 8 a. m. desayunan o se alistan.

El estudio señala: "Las personas que están desarrollando altos nivel de estrés, tienen desgaste psíquico o cansancio mental y baja ilusión por el trabajo, principalmente. También se determinó que la

SEGÚN ESTUDIO, 50,46% TIENE ESTE SÍNDROME DE DESGASTE

Experta sobre personal de salud: “Nunca había visto tanto ‘burnout’”

➤ Cifra es casi tres veces mayor que la vista en teletrabajadores

Irene Rodríguez S.
irodriguez@nacion.com

Cuando la psicóloga especialista en materia laboral y empresarial Eugenia Gamboa comenzó a desarrollar estudios sobre el síndrome del *burnout*, todavía estaba lejos de venir una pandemia. Conforme esta avanzó, el desgaste ocupacional de los trabajadores de distintas ramas también iba en aumento, pero los hechos la sorprendieron al entrevistar y analizar de cerca la situación de los trabajadores de la salud.

El resultado: el 50,46% de quienes fueron estudiados ya presentaba este síndrome de desgaste ocupacional.

“Es un número alarmante, es un número muy, muy alto. Nunca había visto tanto *burnout* en mis estudios como ahora que analizamos a los trabajadores de la salud en plena pandemia”, subrayó la especialista.

un 30% o 40%, pero ya este, con gente de salud, es el resultado más alto de todas las investigaciones en las que he participado, en donde hemos tenido más de 10.000 personas estudiadas”, señaló.

Se trató de un estudio más de tipo cualitativo, en que las personas no solo llenaron un cuestionario de respuestas únicas, también tenían preguntas abiertas que les permitían hablar de cómo se sentían y percibían su trabajo y su entorno. Se tomaron en cuenta 330 funcionarios, tanto del sector salud público como del privado y de diferentes edades.

“No queríamos trabajar solo con profesionales, también ver cómo impactaba, por ejemplo, al chofer de ambulancia o a los encargados de limpieza”, aclaró la investigadora.

PREOCCUPANTE

“ESTE ES UN NIVEL MUY ALTO. NORMALMENTE, EN ESTE TIPO DE ESTUDIOS HAY DE UN 4% A 5%, UN 11% MÁXIMO”.

Eugenia Gamboa
Psicóloga

desgaste no tiene la energía necesaria para trabajar y hay un desequilibrio a nivel de neurotransmisores. Probablemente, el cortisol (la hormona relacionada con el estrés) estaba disparado en estas personas”, apuntó.

Gamboa recordó que siempre hay un nivel de estrés que es bueno, que nos pone alerta, nos da energía y nos hace creativos. Ese se denomina eustrés, pero cuando este se acumula, puede llegar a ser negativo, ahí pasa a llamarse distrés.

Ella aclaró que, para cada individuo, la fuente de distrés puede ser muy diferente. Para algunos serán las largas jornadas laborales, para otros podría ser la falta de motivación, la mala gestión de una jefatura o la cantidad de pacientes que hay que atender.

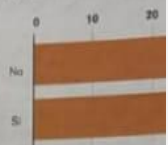
En los trabajadores de la salud, dijo Gamboa, también hay componentes que suman más cargas: hay uno social, de ser vistos como héroes, y por ello, se espera cierto tipo de rendimiento y comportamiento, y genera cierta culpa cuando no se obtienen los resultados esperados.

Por otra parte, también

ESTUDIO CUALITATIVO EN 330
¿Cómo está la salud de los
trabajadores de
A través de encuestas y entre
síndrome del quemado en 100

CIFRAS EN PORCENTAJES

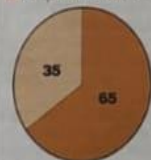
CANTIDAD DE PARTICIPANTES



¿CÓMO SON QUIENES TIENEN BURNOUT?



Trabajan en el sector privado
Trabajan en el sector público



SÍNTOMAS MÁS COMUNES

DESGASTE MENTAL O PSÍQUICO

Todos del estudio: 78%
Tiene 'burnout': 98%

22

ESTUDIO SECTOR SALUD (público y privado)

Diciembre 2021- Enero 2022

383 participantes

- Profesionales con atención de pacientes
- Profesionales sin atención de pacientes
- Administrativos

78% con Desgaste psíquico

22% con Baja ilusión por el trabajo

17% con Indolencia

12% con Culpa

Con Burnout 50,39%

Mujeres 48%

Hombres 52%

Con atención pacientes 67%

Sin atención pacientes: 18%

Administrativos 15%

PROMEDIO DE PERSONAS CON BURNOUT - CR

PsicoEmpresarialCR- Eugenia Gamboa 2020-2021-2022

Sector	Participantes	Diagnóstico positivo
Instituciones del Estado	3072	39%
Empresas privadas	7673	37%
Consulta privada	220	83%

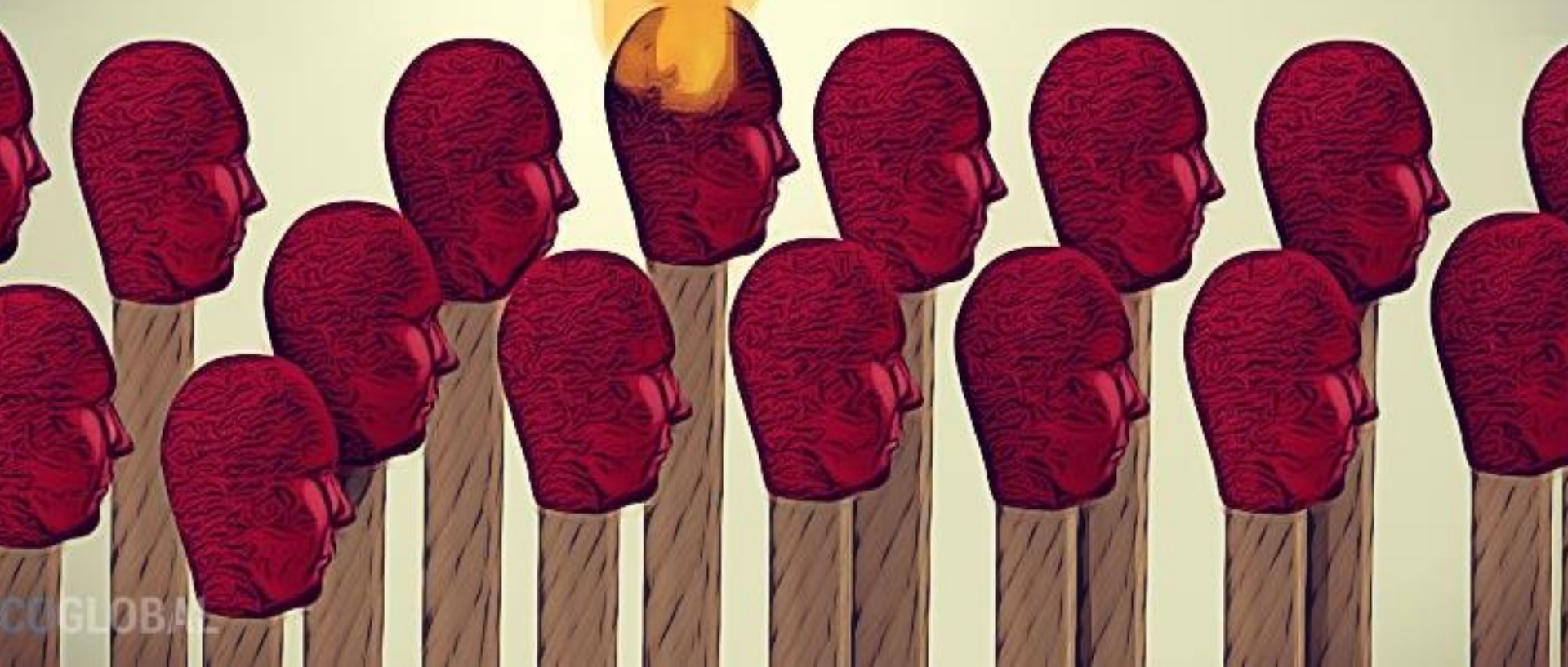
**Una persona
con Burnout**

**requiere al menos
6 meses para
recuperarse**

**El Burnout Es una
enfermedad de alto
riesgo
Que requiere atención**



El SDO o Burnout es **CONTAGIOSO**



En el Burnout, “se quema” o contagia el que está más cerca del quemado, en cuanto sea alcanzado por el “fuego”





¿QUÉ HACER
SI EL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL ESTÁ
SOBREPASANDO EL LÍMITE?



1. DIAGNÓSTICO DEL BURNOUT (PSICOLOGÍA LABORAL)

2. ATENCIÓN PROFESIONAL RECOMENDADA (INTERDISCIPLINARIA)

3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN (AUTOCUIDADO)



”Si dejamos **tiempo para nosotros(as) mismos(as)** y hacemos de ésto una prioridad, cultivando una rutina de cuidado personal, evitaremos estar agotados y aumentaremos nuestra productividad” OIT, 2021


Principales RETOS de las empresas y sus colaboradores respecto a **CÓMO ENFRENTAR la pandemia y postpandemia.**

1. **Diagnosticar el estado actual** de la salud de los colaboradores.
2. Generar **estrategias de prevención y/o de intervención** para mejorar la salud integral de los colaboradores.
3. Revisar o establecer sus **campañas de salud laboral.**
4. Tener **alianzas con empresas proveedoras** del sector salud.

Prácticas positivas que pueden implementar las Empresas e Instituciones, para adaptar su cultura organizacional, frente a la nueva realidad.

1. Medir los nuevos aspectos de la cultura (a la medida).
2. Apoyar las decisiones en torno al **nuevo modelo de trabajo** (teletrabajo, mixto, remoto, presencial).
3. Generar **programas de capacitación** en buenas prácticas en salud laboral integral:
 - ✓ **Salud mental** (ansiedad, depresión, estrés...)
 - ✓ **Salud social** (interacción, socialización...)
 - ✓ **Salud física** (movimiento, nutrición...)
 - ✓ **Salud financiera** (autogestión de su economía)

La mejor manera de fomentar la cultura organizacional basada en la salud laboral es...

A group of four young adults (two men and two women) are sitting on a boat at sunset, playing the game Jenga. They are all smiling and looking at the tower of blocks. The background shows the boat's wooden structure and string lights against a warm, orange and blue sky.

Estar juntos, incentivando la unión, el respeto, el compromiso y la alegría de la convivencia con espacios para disfrutar.



PsicoEmpresarialCR

Organizaciones psicológicamente saludables

Dra. Eugenia Gamboa Ramírez

egamboa@psicoempresarialcr.com

LinkedIn.. Eugenia Gamboa

WhatsApp.. +506 8396-1430

www.PsicoEmpresarialCR.com