

SÍNDROME BURNOUT

Estrés
laboral



BURNOUT

Desgaste profesional que sufren algunos trabajadores del sector servicios (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales.

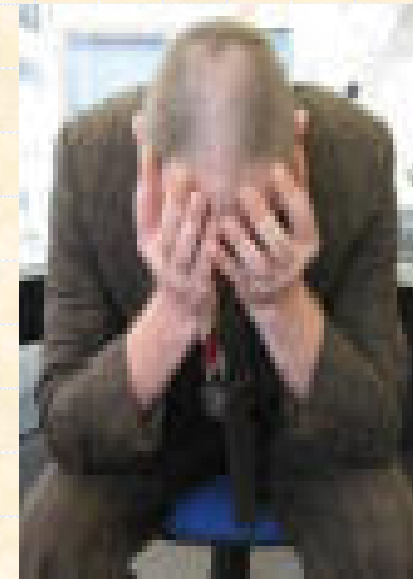
Características

- **Agotamiento emocional**
disminución y pérdida de energía, fatiga, dolor, etc.
- **Despersonalización**
actitudes negativas hacia la tarea, insensibilidad, conductas despectivas hacia los receptores de servicio, etc.
- **Baja productividad**
evaluación del propio trabajo de forma negativa, errores, siniestralidad, etc.

Sintomatología

Síntomas psicósomáticos

- * Fatiga crónica
- * Dolores de cabeza, musculares y osteoarticulares
- * Insomnio
- * Pérdida de peso
- * Úlceras y desórdenes gastrointestinales



Sintomatología

Síntomas emocionales

- * Irritabilidad
- * Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo
- * Depresión
- * Frustración
- * Aburrimiento
- * Distanciamiento afectivo
- * Impaciencia
- * Desorientación



Sintomatología

Síntomas conductuales (1)

- * Absentismo laboral
- * Abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, drogas, etc)
- * Relaciones interpersonales distantes y frías
- * Comportamientos de alto riesgo
- * Tono de voz elevado (gritos frecuentes)
- * Llanto inespecífico



Sintomatología



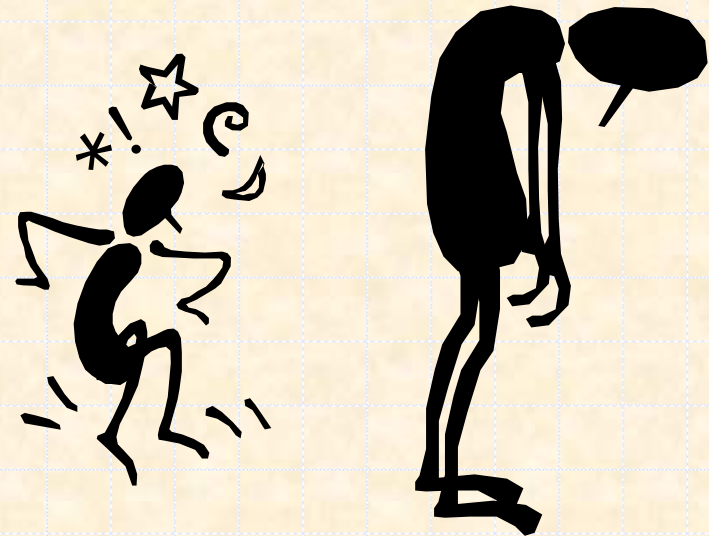
Síntomas conductuales (2)

- * Dificultad de concentración
- * Disminución del contacto con el público / clientes / pacientes
- * Largos períodos de baja laboral
- * Incremento de los conflictos con los compañeros
- * Disminución de la calidad del servicio prestado

Propensión al Burnout

Se ha determinado que algunas de las características de la personalidad pueden llevar más fácilmente a la persona sometida a un exceso de estrés a desarrollar un burnout.

- * Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- * Dedicación al trabajo
- * Idealismo
- * Personalidad ansiosa
- * Elevada autoexigencia



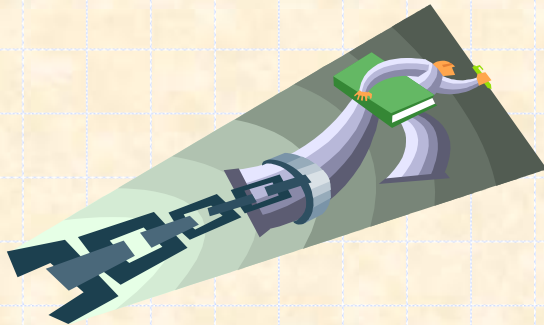
Desencadenantes del Burnout

Sobrecarga de trabajo y/o ocupación poco estimulante

- **Poca o nula participación en la toma de decisiones**
- **Falta de medios para realizar la tarea**
- **Excesiva burocracia**
- **Pérdida de identificación con lo que se realiza**
- **Percepción de que no se recibe refuerzo cuando el trabajo se desarrolla eficazmente, pero sí se puede producir castigo por hacerlo mal**
- **Baja expectativa de qué hacer para que el trabajo sea tenido en cuenta y valorado como merece.**

Conclusiones (I)

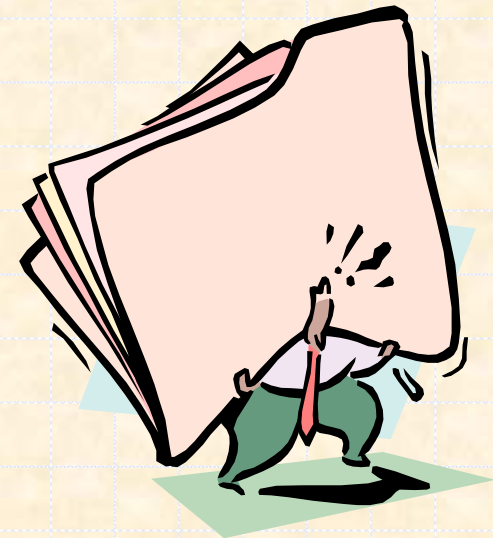
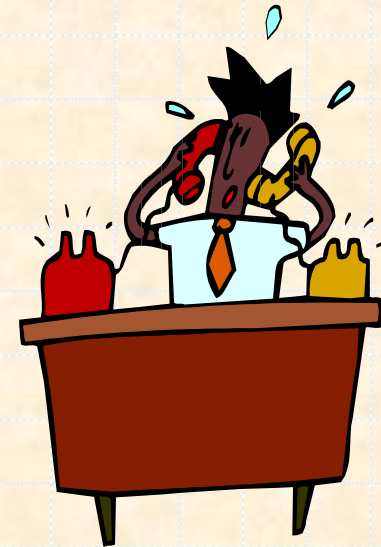
El burnout es consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo. Estos eventos son de carácter laboral, fundamentalmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionamientos del trabajo son la clave para la aparición del síndrome.



Conclusiones (II)

Es necesaria la presencia de “interacciones humanas” trabajador-cliente, de forma intensa o duradera para que el síndrome aparezca.

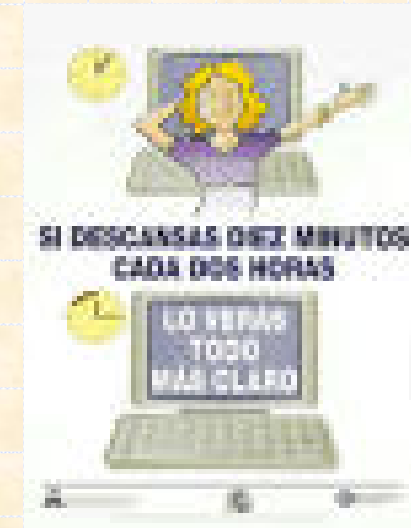
El burnout es un proceso continuo que va surgiendo de forma paulatina y que se va instaurando en el individuo hasta provocar en él la sintomatología específica.



Intervención (I)

Definición de salud (OMS)

“ El estado de bienestar completo en los aspectos físico, psíquico y social, y no la mera ausencia de enfermedad”.



Tres niveles de intervención

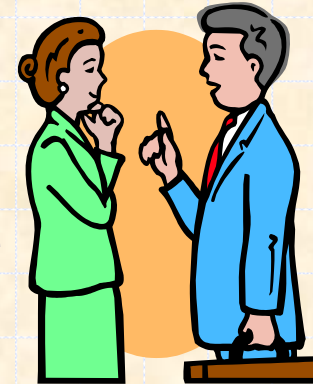
- Individual
- Grupal
- Organizacional



Intervención (II)

Nivel Individual

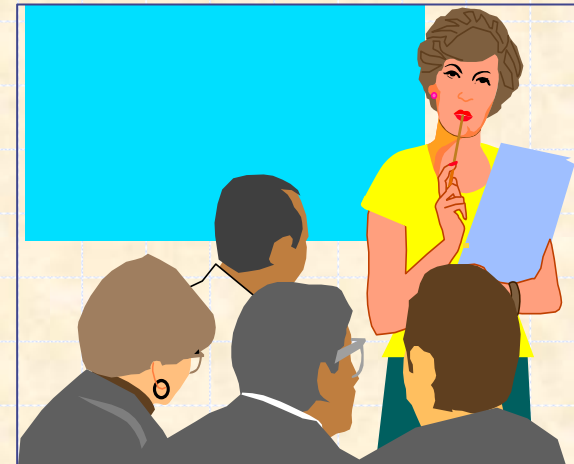
- * Desarrollo de conductas que eliminen la fuente de estrés o neutralicen las consecuencias negativas del mismo
- * Entrenamiento en técnicas de solución de problemas
- * Estrategias de asertividad y otras HH.SS.
- * Manejo eficaz del tiempo
- * Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral
- * Practicar técnicas de relajación
- * Tomar pequeños descansos durante la jornada (5´/h.)
- * Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir.



Intervención (III)

Nivel Grupal

- * Fomentar las relaciones interpersonales
- * Fortalecer los vínculos sociales entre los miembros del grupo de trabajo
- * Facilitar formación e información



Intervención (IV)

Nivel Organizacional

- * Desarrollo de programas de Prevención de Riesgos Psicosociales
- * Potenciar la comunicación vertical (ascendente y descendente)
- * Reestructuración y rediseño del puesto de trabajo
- * Establecer de forma precisa el sistema de roles
- * Instaurar un sistema justo de recompensas
- * Delimitar los estilos de dirección y liderazgo
- * Formación de mandos intermedios y directivos

