

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 28/11/2019
Número: PRL36/2019

BURN OUT. FACTOR PSICOSOCIAL

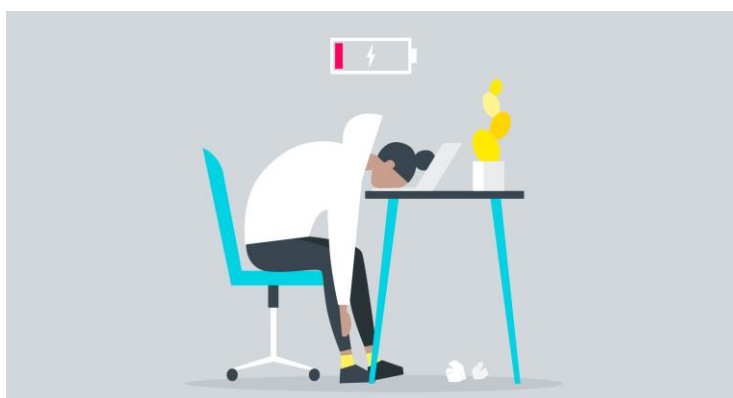
¿Qué es?

“Una RESPUESTA AL ESTRÉS LABORAL CRÓNICO integrado por actitudes y sentimientos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.” (Maslach & Jackson, 1981)

Llamado también **SINDROME DE ESTAR QUEMADO**.

Va más allá del estrés y tiene características propias ya que lo sufren sólo las personas que trabajan en contacto directo con otras personas.

Se trata de una reacción a la tensión emocional crónica creada por el contacto continuo con otros seres humanos, en particular cuando éstos tienen problemas o motivos de sufrimiento.



¿Cuál es el perfil de las personas más vulnerables?

- Elevada autoexigencia
- Baja tolerancia al fracaso
- Necesidad de excelencia y perfección
- Necesidad de control y un sentimiento de omnipotencia frente a la tarea.
- Personas entusiastas
- Idealistas
- Gran implicación personal en el trabajo



Financiado por:

Cod. Acción: 2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos contigo
CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 28/11/2019
Número: PRL36/2019

¿Cómo se manifiesta el burn out?

- **CANSANCIO EMOCIONAL (CE):** Sensación de estar emocionalmente agotado para atender a las personas objeto del trabajo.
- **DESPERSONALIZACIÓN (DP):** Desarrollo de sentimientos negativos, actitudes o sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son culpadas de los problemas del sujeto.
- **FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (RP):** Tendencia del profesional a evaluarse negativamente y ello afecta a su habilidad para el trabajo. Están descontentos consigo mismos y con los resultados de su trabajo.

¿Cuál puede ser su sintomatología?

- **SÍNTOMAS EMOCIONALES:** ansiedad y ánimo depresivo, nerviosismo, inquietud, baja tolerancia a la frustración.
- **SÍNTOMAS CONDUCTUALES:** absentismo laboral, abuso de sustancias adictivas.
- **SÍNTOMAS PSICOSOMÁTICOS:** cefaleas, insomnio, trastornos gastrointestinales.
- **SÍNTOMAS COGNITIVOS:** dificultad para concentrarse, dificultad en la toma de decisiones.
- **TRASTORNOS DEL COMPORTAMIENTO:** actitudes sarcásticas, actitudes negativas y poco colaboradoras.

¿En qué profesiones se manifiesta principalmente?

COLECTIVOS MAS AFECTADOS:

- SANIDAD
- ENSEÑANZA
- SERVICIOS SOCIALES
- FUERZAS DEL ORDEN
- PERSONAL DE JUSTICIA



Financiado por:

Cod. Acción: 2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos contigo
CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 28/11/2019
Número: PRL36/2019

¿Cuáles son las fases del burn out?

- FASE INICIAL DE ENTUSIASMO: Gran energía y vitalidad. Expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.
- FASE DE ESTANCAMIENTO: Las expectativas profesionales no se cumplen. Se cuestionan las contraprestaciones del trabajo (hay mayor esfuerzo que recompensa). El profesional ya se siente incapaz para dar respuesta.
- FASE DE FRUSTRACIÓN: Frustración, desilusión, desmoralización. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita, aparecen los conflictos en el grupo de trabajo. La salud comienza a fallar, apareciendo problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
- FASE DE APATÍA: Actitud distante con los usuarios y los profesionales. Antepone la satisfacción de las propias necesidades antes que dar un buen trato al usuario.
- FASE DE QUEMADO: Colapso emocional y cognitivo, con importantes consecuencias para la salud.

¿Las fuentes de estrés más destacadas?

- La cantidad de trabajo, ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- LA SOBRECARGA DE TIPO EMOCIONAL (se les exige que se impliquen a nivel personal en relaciones que son conflictivas).
- Ambigüedad de rol o grado en el que el profesional no tiene claro cuál es su rol, qué se espera de él/ella por parte del centro, los usuarios de sus servicios.
- Conflicto de rol o grado en el que el profesional percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- Falta de apoyo social por parte de compañeros, centro, etc.
- Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo.
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los usuarios.
- Obstáculos técnicos como fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

Financiado por:

Cod. Acción: 2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos contigo
CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 28/11/2019
Número: PRL36/2019

¿Cuáles son los recursos y los facilitadores laborales?

- **LOS RECURSOS:** la **autonomía** y el **apoyo social** que reciben de sus compañeros. El hecho de que los trabajadores perciban que tienen el suficiente grado de control para decidir qué tareas, cuándo y cómo realizarlas, así como el apoyo que reciben de sus compañeros a la hora de llevar a cabo sus tareas, son unos amortiguadores importantes del estrés.
- **LOS FACILITADORES:** la **gestión eficaz** de reuniones y acceso fácil a la **información y materiales**, entre otros.

¿Qué medidas preventivas puede adoptar la organización?

- La evaluación de riesgos psicosociales genéricos y/o específicos.
- Realizar acciones informativas y divulgativas de concienciación en materia de cultura preventiva:
- Acciones de formación continua
- Acciones preventivas en temas específicos (Ej. Prevención del burn out, estrategias de motivación, incremento de la autoeficacia, habilidades sociales, etc.).
- Realización de talleres de trabajo para la prevención del estrés laboral y del burn out.

RECUERDA

“La automotivación es una herramienta fundamental para obtener una satisfacción plena en el trabajo, identifica los aspectos positivos de tu trabajo, ponte objetivos realistas a corto, medio y largo plazo y lucha por ellos”.



Sandra Mañé López

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
Responsable de la Oficina de Asesoramiento
Técnico e Información de Prevención
de Riesgos Laborales de CEME

Financiado por:

Cod. Acción: 2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos contigo
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA