

La UPRL informa

QUEMARSE EN EL TRABAJO

El Síndrome de Burnout

Hoy en día el estrés laboral constituye uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las personas, por numerosos aspectos derivados del trabajo que deteriora la Salud de los individuos

Diferentes estudios han concluido que el estrés crónico relacionado con el trabajo produce un deterioro en el organismo y es la causa de enfermedades en las que el Burnout se desarrolla como respuesta al stress constante y sobrecarga laboral.

Lo principal es un fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y, a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. La persona pierde el interés es decir, que lo que anteriormente era motivo de alegría ahora no lo es, en otras palabras, se siente siempre estresado. A diferencia de lo que ocurría al principio, el trabajo ya no produce incentivos para la persona afectada con burnout. Visto por otras personas, aparenta sensibilidad, depresión e insatisfacción.

CAUSAS DEL BURNOUT

- La interacción negativa entre el medio laboral, el equipo y los “clientes”
- Las diferencias entre las expectativas laborales y la realidad
- La implicación constante con personas que sufren
- La sobrecarga de trabajo, unidad a la falta de estímulos
- Las bajas expectativas de refuerzos y la altas previsiones de castigo

La UPRL informa

El SQT es una respuesta al stress laboral crónico y ha sido definido como un síndrome caracterizado por un alto agotamiento emocional, alta despersonalización, y baja realización en el trabajo. Debido a que el SQT se caracteriza por la percepción de altos niveles de agotamiento emocional no es extraño que su progreso se asocie a problemas de salud que deterioran el sistema cardiovascular de los trabajadores.

Para enfrentarse a esta patología emergente en el área laboral se encuentra una nueva categoría profesional, que se caracterizan por trabajar hacia personas, el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, el cual juega un papel fundamental para asesorar a la empresa e identificar y evaluar los riesgos existentes, para después definir y proponer prioridades en la adopción de medidas preventivas y elaborar planes y programas. El técnico en prevención de Riesgos Laborales puede ser considerado un elemento dinamizador de la organización en materia de prevención.

En cuanto a los resultados obtenidos, cabe recomendar la implantación de acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y a prevenir los riesgos psicosociales que en general puedan darse en el puesto de trabajo

Estrategias de afrontamiento desde la percepción individual

Resultan eficaces las de carácter activo o centrada en el problema:

1. Entrenamientos en solución de problemas: es una técnica que trata de ayudar a las personas a resolver problemas y tomar decisiones más adecuadas.
2. La asertividad: la conducta asertiva se manifiesta en la expresión directa, honesta, en la no exclusión de una opinión contradictoria
3. Programas de manejo de tiempo: capacidad de establecer objetivos y prioridades en las decisiones; programar tiempo para organizar ideas, propósitos y valores.

Recursos básicos de gestión de tiempo:

- Dedicar los últimos minutos de la jornada a decidir la planificación de la siguiente con márgenes de tiempo realista.
- Saber aprovechar e incluso saborear desplazamientos, esperas y otros tiempos normalmente vividos como inútiles o enervantes (llevar consigo material de lectura, anotar ideas, aprovechar para relajarse,

La UPRL informa

tomarse pequeños momentos de descanso que sirven como. Pequeños respiros emocionales)

- Concertar la atención en hacer bien lo que esta haciendo en cada momento incluso durante periodos breves de tiempo.
- Saber vivir el tiempo de ocio (caminar al aire libre)
- Procurar pensar y sentir con la mayor frecuencia posible que “esto es lo mejor que puede estar haciendo en este momento y que lo hace bien”

Estrategias de carácter social:

- Escuchar de forma activa, pero sin dar consejos ni juzgar
- Crear necesidades de pensamientos de reto, desafío, creatividad e implicación en el trabajo.
- Apoyo emocional, que haga reflexionar al sujeto sobre si realmente ha agotado todas las posibles soluciones.
- Participar en la realidad social del sujeto, confirmando o cuestionándoles las creencias sobre sí mismo, sobre sus conceptos.