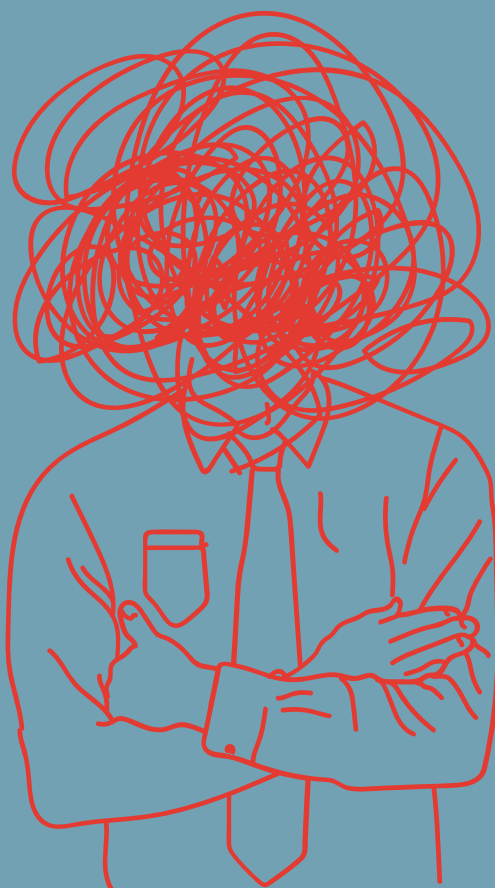




EXIT **burnout**

INTERNATIONAL MAPPING REPORT

Language: Spanish



Índice

- I** **Introducción y definición de burnout relacionado con el trabajo con jóvenes**
- II** **Aspectos de bienestar y salud mental relacionados con el estrés y el burnout**
- III** **Los determinantes más comunes del estrés y el burnout**
- IV** **Análisis de necesidades**
- V** **Actividades de apoyo y aprendizaje disponibles actualmente**
 - a.** **Consejos de buenas prácticas**
- VI** **Conclusiones y sugerencias**
- VII** **Bibliografía**

Authors:

Battaglia Marco Valerio

D'Agostino Mario

Llodrà Cati

Poljikeviča Lāsma

Ruiz de Cortázar Natalia

Salmiņa Ginta

Scheuchenegger Michael

Vilcāne Kristīne

Volodchenko Vitalii

I. Introducción y definición de burnout relacionado con el trabajo juvenil

El burnout es un estado de estrés crónico que resulta de la exposición prolongada a situaciones exigentes y se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y una disminución del sentido de realización personal. La Organización Mundial de la Salud lo define: "El burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés laboral crónico que no ha sido manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o falta de energía, mayor distancia mental del trabajo y sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno. Aun así, no figura en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V)".

Es un problema importante en el trabajo con jóvenes, donde los profesionales pueden estar expuestos a altos niveles de estrés y responsabilidad al trabajar con jóvenes desfavorecidos o en riesgo. El agotamiento puede afectar negativamente a las personas y las organizaciones, incluida la disminución de la satisfacción y la productividad en el trabajo, el aumento del ausentismo y el deterioro del desempeño laboral. También puede provocar problemas de salud física y mental, como depresión, ansiedad e insomnio.

La literatura sobre el síndrome de burnout sugiere que puede tener múltiples orígenes y evolucionar a lo largo de varios caminos. Estos orígenes pueden ser individuales, relacionados con las características sociodemográficas, rasgos de personalidad y motivaciones de los afectados por el síndrome. También pueden ser interpersonales, centrándose en la relación con los usuarios, que es un aspecto único del burnout. Adicionalmente, la dimensión interpersonal engloba la relación con los compañeros y el grupo de trabajo, representando un nivel intermedio de interpretación que puede atribuirse en parte a orígenes interpersonales y en parte a orígenes organizacionales. Finalmente, la dimensión organizacional ha ganado una importancia creciente y ahora se reconoce que los factores organizacionales, más que los factores personales y las características del usuario, predicen el agotamiento. El desajuste entre la persona y el trabajo que conduce al agotamiento laboral es el resultado del desequilibrio en seis áreas de la vida laboral: sobrecarga de trabajo, falta de control, gratificación insuficiente, sensación de desconexión de la comunidad, falta de equidad y valores en conflicto.

Según varias encuestas mundiales, el burnout afecta entre el 50 % y el 77 % de todos los empleados. Sin embargo, entre los trabajadores juveniles es particularmente preocupante, ya que afecta directamente el bienestar y la salud psicosocial de los jóvenes. Estas encuestas respaldan la percepción de que el burnout es un problema importante para los trabajadores con jóvenes, como lo demuestra el hecho de que el 41% de éstos planea cambiar su trabajo actual en los próximos años, con el 16% buscando empleo dentro del campo juvenil y el 25% buscando para trabajar en otro ámbito.

Con ello se pone de relieve las condiciones de trabajo insatisfactorias y se plantea dudas sobre la eficacia de los sistemas actuales de formación y apoyo, especialmente porque del 50 % de los trabajadores que prevén buscar pronto un nuevo empleo, el 30 % estará fuera del ámbito de la juventud.

En este artículo profundizaremos en las causas y consecuencias del burnout en el trabajo con jóvenes y discutiremos estrategias de prevención e intervención. En nuestra investigación, que incluyó cuestionarios y una revisión de la literatura sobre el burnout en el trabajo con jóvenes en Europa, descubrimos que la falta de recursos y apoyo, los altos niveles de estrés y la falta de reconocimiento por sus esfuerzos, son citados citaron comúnmente como factores contribuyentes al burnout entre los trabajadores con jóvenes. Estos hallazgos resaltan la necesidad de intervenciones efectivas para abordar el burnout y apoyar el bienestar de éstos.

II. Aspectos de bienestar y salud mental relacionados con el estrés y el burnout

El burnout puede tener consecuencias negativas significativas para la salud mental de un individuo. A menudo se acompaña de agotamiento emocional, cinismo y una disminución de la sensación de logro personal, lo que puede provocar emociones negativas como la ira, la frustración y la desesperanza. Estas emociones negativas pueden, a su vez, provocar problemas de salud mental como depresión, ansiedad y otros trastornos del estado de ánimo.

La investigación también ha encontrado que el burnout se asocia con un mayor riesgo de abuso de sustancias y otros mecanismos de afrontamiento poco saludables. Por ejemplo, algunas personas pueden recurrir al alcohol o las drogas para hacer frente al estrés y al agotamiento, lo que puede exacerbar aún más los problemas de salud mental.

Además de los efectos psicológicos del burnout, éste también puede afectar negativamente la salud física de una persona. El estrés crónico y el agotamiento se han relacionado con un mayor riesgo de enfermedad cardíaca, otras afecciones de salud crónicas y un sistema inmunitario debilitado.

Es esencial abordar el burnout y otros problemas de salud mental lo antes posible para evitar más consecuencias negativas. Buscar el apoyo de un profesional de la salud mental, como un terapeuta o un consejero, puede controlar eficazmente el agotamiento y promover el bienestar general. Otras estrategias que pueden ser útiles incluyen encontrar formas de manejar el estrés, participar en actividades de autocuidado, buscar el apoyo de la red de afectos y usar la naturaleza como factor de curación.

El burnout también puede tener importantes consecuencias negativas para las organizaciones, incluidas las ONG. El agotamiento de los empleados puede provocar una disminución de la satisfacción laboral, un aumento del ausentismo, falta de motivación y un rendimiento laboral reducido, lo que tiene un impacto negativo en la eficiencia y la productividad de la organización. También puede contribuir a una alta rotación, lo que puede ser costoso para una organización, ya que contratar y capacitar a nuevos empleados puede requerir tiempo y recursos.

Además, el burnout puede afectar negativamente a la calidad de los servicios prestados por la organización. Cuando los empleados están agotados, es posible que no puedan brindar el nivel de atención y apoyo que necesitan los usuarios o participantes, lo que lleva a la insatisfacción y al incumplimiento de los objetivos previstos. Esto puede tener un impacto en la reputación de la organización y conducir a un declive en el negocio, pero también puede tener un impacto negativo en la moral de otros empleados.

Para abordar el impacto del burnout en la organización, es esencial implementar estrategias para prevenir el agotamiento y apoyar el bienestar de los empleados. Esto puede implicar proporcionar recursos y apoyo, promover una cultura laboral positiva, fomentar el autocuidado y brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Al abordarla materia y promover el bienestar de los empleados, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más sostenible y eficiente que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

Una pregunta de nuestra encuesta examinó específicamente el impacto de los factores de estrés en el bienestar general de las personas encuestadas. Las respuestas revelaron un amplio espectro de efectos físicos y psicológicos, con una variedad de síntomas informados. Los síntomas físicos comúnmente informados incluyen insomnio, dolores de estómago, taquicardia, dolores de cabeza y fatiga, entre otros. En el aspecto psicológico, la encuesta identificó cambios de humor, irritabilidad, deseo de soledad, desmotivación, frustración, aburrimiento, tristeza, ansiedad e incluso la incapacidad de planificar el futuro como impactos potenciales de estos factores estresantes. Estos síntomas demuestran el impacto perjudicial y de gran alcance del estrés en la salud física y mental de un individuo.

SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS

- Cambios de humor
- Irritabilidad
- deseo de soledad
- Desmotivación
- Frustración
- Aburrimiento
- Tristeza
- Ansiedad
- Incapacidad para planificar el futuro



SÍNTOMAS FÍSICOS

- Insomnio
- Dolores de estómago
- Taquicardia
- dolores de cabeza
- Fatiga

III. Los determinantes más comunes del estrés y el burnout

Varios factores contribuyen al burnout en **trabajadores con jóvenes**, incluidos los altos niveles de estrés y carga de trabajo, la falta de apoyo y recursos, y los conflictos con compañeros de trabajo o clientes/participantes. Los **trabajadores con jóvenes** también pueden experimentar agotamiento debido a una compensación inadecuada, malas condiciones de trabajo o falta de reconocimiento y aprecio por sus esfuerzos.

Una de las principales causas son las exigencias emocionales del trabajo ya que a menudo se enfrentan a situaciones difíciles, como trabajar con jóvenes desfavorecidos o en riesgo, y pueden tener dificultades para hacer frente al costo emocional de estas experiencias. Además, pueden sentirse abrumados por los altos niveles de responsabilidad que conllevan sus roles y pueden sentir que necesitan ayuda para satisfacer las necesidades de sus participantes.

Otro factor que contribuye al burnout en el trabajo con jóvenes es la necesidad de más apoyo y recursos. Los trabajadores pueden sentirse aislados o sin el apoyo de sus compañeros de trabajo o superiores, o necesitar acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar sus funciones de manera efectiva. Esto puede conducir a sentimientos de frustración e inadecuación, que en última instancia pueden conducir al burnout.

Entrevistamos a 186 personas de Austria, Letonia, Italia y España durante la fase de recopilación de datos. Comparando los resultados de los diferentes países, el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre y la adecuación de las recompensas económicas por el trabajo realizado son factores de estrés comunes. Sin embargo, la comunicación interna dentro de la organización y las relaciones con los compañeros de trabajo se citan más comúnmente como factores de estrés en Austria. En cambio, las preocupaciones sobre el grupo de trabajo y la falta de definición de tareas son más citadas en España. En Letonia, las preocupaciones sobre la estabilidad económica a largo plazo también son un factor de estrés importante.

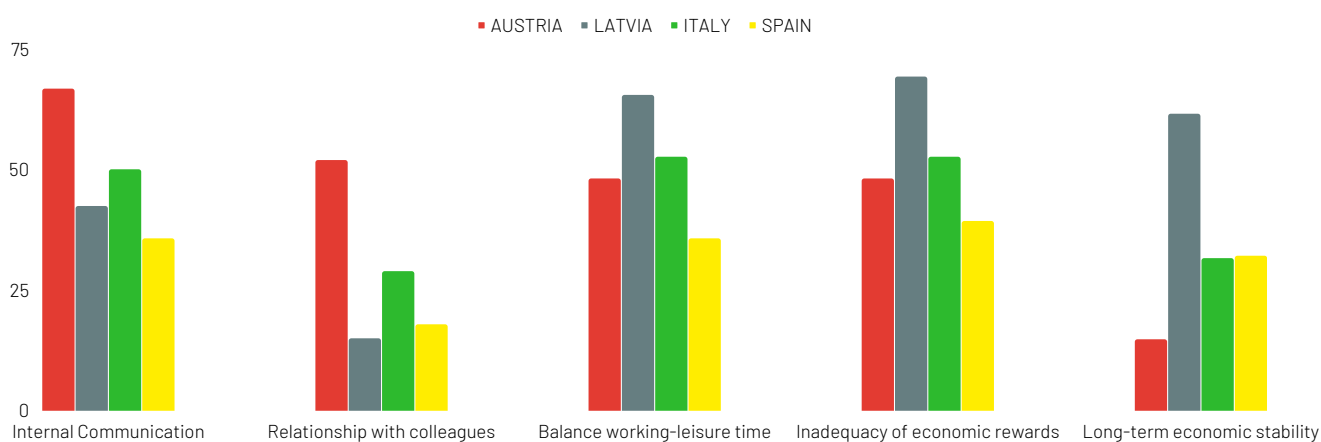
Cada participante podía elegir más de un estresor. Enumerando los factores estresantes más comunes por país según nuestra encuesta, tenemos:

— En Austria, el 66,7% de las personas entrevistadas señalaron la comunicación interna dentro de la organización como un factor de estrés, mientras que el 51,9% destacó dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo. El 48,1% también destacó como factores estresantes el equilibrio entre trabajo y tiempo libre y la insuficiencia de las recompensas económicas por el tipo de trabajo realizado.

— En Letonia, el 69,2 % de las personas entrevistadas indicó la insuficiencia de las recompensas económicas por el tipo de trabajo realizado como factor de estrés, mientras que el 65,4 % destacó el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre. El 61,5% también informó preocupaciones sobre la estabilidad económica a largo plazo.

■ ■ En Italia, el 52,6% de las personas entrevistadas señalaron el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre como un factor de estrés, mientras que el 52,6% destacó la insuficiencia de las recompensas económicas para el tipo de trabajo realizado (teniendo en cuenta las responsabilidades y los horarios de trabajo). El 50% también reportó problemas con la comunicación interna dentro de la organización.

■ En España, el 53,6% de las personas entrevistadas señalan el grupo de trabajo con el que trabajan como fuente de estrés, mientras que el 39,3% destaca la insuficiencia de las retribuciones económicas para el tipo de trabajo realizado. El 35,7% también reportó el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, los problemas de comunicación interna dentro de la organización y la falta de definición de tareas como factores de estrés.



IV. Análisis de necesidades

Cuando se trata de abordar el problema del burnout y apoyar a las personas, la literatura sobre el tema a menudo se refiere a prácticas y estrategias generales que se pueden implementar. Sin embargo, es esencial reconocer que las necesidades de cada persona pueden ser únicas y es valioso considerar qué prácticas o herramientas específicas podrían ser más útiles para cada individuo. Con esto en mente, nuestra encuesta tuvo como objetivo recopilar información sobre este tema al pedirles a los participantes que identificaran prácticas o herramientas que satisficieran de manera más efectiva sus necesidades personales. Al hacerlo, esperábamos entender mejor cómo adaptar el apoyo a las necesidades específicas de cada individuo.

Los resultados de la encuesta indican que varios factores podrían ayudar a las personas a lidiar con los factores estresantes en su entorno laboral. Los encuestados señalaron que una comunicación clara y coherente dentro del personal y un enfoque más formal de la programación y la gestión serían beneficiosos. Adicionalmente, los encuestados mencionaron que una mayor estabilidad y menor precariedad les permitiría tener una capacidad de diseño definida y no tener que improvisar siempre a última hora.

Las principales necesidades que surgieron en el marco de nuestra encuesta fueron:

- Conciencia de los factores estresantes -> Comprender y reconocer las fuentes de estrés en la propia vida.
- Expresar y satisfacer necesidades -> Comunicar y atender claramente las propias necesidades para sentirse realizado y satisfecho.
- Establecer límites claros -> Establecer y mantener límites claros y saludables en las relaciones personales y profesionales.
- Tener apoyo social -> Tener una red de personas a las que acudir en busca de apoyo emocional y práctico.
- Equilibrio entre la vida laboral y personal -> Encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para mantener el bienestar general.
- Comunicación interna -> Comunicación efectiva dentro de una organización o grupo.
- Adaptarse a los cambios -> Ser capaz de adaptarse y hacer frente a los cambios en el entorno.



V. Actividades de apoyo y aprendizaje disponibles actualmente

Existen varios apoyos para prevenir el burnout en Europa, aunque no están disponibles de manera uniforme en todos los países. En algunos países se encuentran disponibles servicios de asesoramiento y apoyo psicológico proporcionados por el Estado. En otros países, las campañas de concientización pueden ayudar a los trabajadores a reconocer los signos del agotamiento y utilizar estrategias apropiadas para manejarlo. Cabe señalar que el uso de programas de apoyo interno dentro de las organizaciones es una práctica poco compartida pero altamente efectiva. Algunas organizaciones brindan servicios de asesoramiento y apoyo psicológico a largo plazo a los empleados para ayudarlos a prevenir el burnout.

Se pueden utilizar muchas estrategias para prevenir e intervenir en el ámbito de trabajo con jóvenes. Algunas de estas estrategias incluyen:

- Brindar apoyo y recursos: garantizar que los trabajadores tengan acceso a los recursos y el apoyo que necesitan puede ayudar a aliviar los sentimientos de aislamiento y frustración y puede ayudar a prevenir el burnout.
- Promoción de una cultura laboral positiva: la creación de una cultura laboral positiva y de apoyo puede ayudar a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede ayudar a prevenir el burnout.
- Fomentar el autocuidado: alentar a los trabajadores a priorizar el autocuidado, por ejemplo tomando descansos, participando en actividades para reducir el estrés y buscando apoyo cuando sea necesario, puede ayudar a prevenir el burnout.
- Brindar capacitación y desarrollo profesional: brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede ayudar a los trabajadores jóvenes a manejar mejor las demandas de sus trabajos y puede ayudar a prevenir el burnout.

A nivel individual, el enfoque en la prevención y el manejo de los factores estresantes debe centrarse en lo siguiente:

- Identificar y abordar las fuentes de estrés en el ámbito de ocio. Esto puede implicar cambiar su entorno de trabajo, establecer límites o encontrar formas de administrar el tiempo de manera más efectiva.
- Practicar técnicas de relajación como la respiración profunda, la meditación o el yoga. Estas técnicas pueden ayudar a calmar la mente y reducir el estrés y la ansiedad.
- El ejercicio y la actividad física pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental.
- Mantener un estilo de vida saludable.
- También puede ser útil buscar el apoyo de amigos, familiares o un profesional de la salud mental.

La prevención del agotamiento también incluye varias estrategias que las organizaciones pueden implementar para ayudar a sus empleados:

- Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal: esto debería implicar establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal, ofrecer acuerdos de trabajo flexibles y alentar a los empleados a tomarse un tiempo libre cuando sea necesario.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo: una cultura de trabajo de apoyo y colaboración puede ayudar a los empleados a sentirse más comprometidos y motivados y reducir el riesgo de agotamiento.
- Promover el manejo del estrés relacionado con el trabajo: las organizaciones pueden proporcionar recursos y apoyo para que los empleados manejen el estrés, como acceso a recursos de salud mental, formación en gestión de estrés o técnicas de relajación.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional: ofrecer a los empleados aprendizaje y crecimiento puede ayudar a prevenir el aumento de factores estresantes al mantenerlos comprometidos y motivados.
- Abordar las preocupaciones sobre la carga de trabajo: la sobrecarga o el desequilibrio del trabajo pueden contribuir al burnout. Las organizaciones pueden evaluar las cargas de trabajo y ajustarlas para garantizar que los empleados estén tranquilos.
- Fomentar la comunicación abierta: animar a los empleados a hablar sobre sus preocupaciones puede ayudar a prevenir el burnout al abordar los problemas antes de que se vuelvan abrumadores.

Las organizaciones deben reconocer el potencial de burnout y tomar medidas proactivas para prevenirlo. Esto debería involucrar una combinación de estrategias individuales y organizacionales y un enfoque en la creación de un ambiente de trabajo saludable y de apoyo. En cuanto a las realidades incluidas en la encuesta, solicitamos a los participantes que identificaran aquellas acciones que realizan individualmente o que la organización para la que trabajan pone a su disposición para hacer frente a los factores de estrés más incapacitantes.

Los resultados de esta encuesta sugieren que las personas han identificado varias estrategias para hacer frente al agotamiento en su entorno laboral.

A nivel individual, los encuestados destacaron la importancia de buscar el consejo de quienes tienen más experiencia y planificar y organizar el ámbito personal y laboral para encontrar un equilibrio. Los encuestados también mencionaron la importancia de las prácticas de autocuidado, como la meditación y la relajación, y la simplificación y optimización de tareas para encontrar satisfacción en su rol. Además, algunos encuestados mencionaron tratar de perseverar a pesar de las dificultades.

A nivel organizacional, los encuestados pidieron un mayor enfoque en el bienestar psicofísico de los empleados, incluido un mayor tiempo de descanso y atención al bienestar de los operadores. Otros encuestados mencionaron la importancia de una remuneración adecuada y la estabilidad contractual, la necesidad de momentos de supervisión y reparto, y el desafío de algunas prácticas laborales y una gestión del tiempo de trabajo mejor definida. Además, algunos encuestados mencionaron la necesidad de flexibilidad en la asignación de casos, la importancia de la capacitación y la educación superior, y la supervisión del equipo y la supervisión individual. Los encuestados también destacaron la importancia de una cultura de comunicación abierta, una comunicación suficientemente abierta y una exploración reflexiva de los servicios de apoyo disponibles.

Consejos de buenas prácticas

MOMENTOS PARA COMPARTIR

Aquí hay una actividad para el seguimiento a largo plazo del personal ejecutivo de la organización con un facilitador externo.

Con una inmersión total de al menos dos días, el facilitador utiliza varias técnicas de facilitación según la necesidad, como momentos a solas, retroalimentación y visualización, para comprender qué va bien o mal dentro del trabajo organizacional.

Esta actividad tiene como objetivo resolver las diferencias internas, reducir los niveles de estrés, aumentar la motivación individual y grupal, y utilizar la conciencia grupal para el apoyo individual y la ayuda mutua a largo plazo.

Para llevar a cabo esta actividad, el facilitador externo comenzará recogiendo la retroalimentación del personal administrativo a través de una serie de preguntas abiertas y cerradas para comprender los problemas y oportunidades presentes dentro de la organización. Posteriormente, utilizarán las técnicas de facilitación mencionadas anteriormente para trabajar con el grupo en la resolución de problemas y desarrollar un plan de acción para el futuro. Además, el facilitador externo puede organizar momentos grupales para discutir los resultados y las acciones realizadas para garantizar que el proceso de monitoreo sea continuo a largo plazo y que el grupo pueda apoyarse entre sí.

AUTOCUIDADO

Una vez al mes, todo el equipo tendrá 1 hora de autocuidado. La actividad de la semana siguiente se elegirá tirando un dado. La actividad puede durar más de 1 hora si es necesario.

1 - Reto de microaventura -> Ir a una calle cercana. Tira un dado o una moneda para decidir a dónde irás. Crea pequeños desafíos en el camino. Dos miembros del equipo pueden manejar la preparación.

2 - Saca la basura -> Usa algo de tiempo para expresar cualquier sentimiento negativo y compártelo con el equipo o en pequeños grupos/con personas relevantes

3 - Retroalimentación entre pares -> Usa técnicas como el método "sándwich" o comienza expresando aprecio por la persona, luego haz una solicitud y ofrece ayuda

4 - Prueba algo nuevo -> Usa este tiempo para probar nuevos recursos con el equipo.

5 - Tiempo de relajación -> Meditación, yoga, masaje en grupo/pareja, beber una cerveza/café juntos.

6 - Tiempo de creatividad -> Participa en el arte colectivo, decora la oficina/casa, o utiliza este tiempo para la creatividad.

VI. Conclusiones y sugerencias

El burnout es un problema importante en el trabajo con jóvenes que puede afectar a individuos y organizaciones. Al comprender las causas y las consecuencias de éste y la implementación de estrategias de prevención e intervención, podemos trabajar para mitigar sus efectos adversos y crear un entorno laboral más solidario y sostenible para el colectivo de trabajadores con jóvenes.

Vale la pena señalar que la investigación sobre el burnout en el trabajo con jóvenes es relativamente limitada y se necesita más investigación para comprender completamente la prevalencia y el impacto del agotamiento en este campo. Sin embargo, los estudios sugieren que el burnout es un problema importante para los trabajadores en Europa y que se necesitan intervenciones para abordarlo y apoyar el bienestar de los trabajadores.

En conclusión, el síndrome de burnout es un problema grave que afecta a muchos trabajadores del ámbito de juventud. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y un sentido reducido de realización personal. Para abordar este problema, las instituciones y organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo para promover el bienestar de sus trabajadores juveniles.

Primero, deben brindar capacitación y educación periódicas sobre el burnout, incluido el reconocimiento de los signos y síntomas y cómo prevenirlos. Además, deben crear una comunicación abierta y una cultura de apoyo en la que los trabajadores se sientan cómodos hablando sobre su salud mental y buscando ayuda cuando sea necesario. Esto se puede lograr a través de programas de asistencia a los empleados, servicios de asesoramiento y programas de tutoría.

En segundo lugar, deben centrarse en crear un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto se puede lograr implementando horarios flexibles, brindando tiempo libre remunerado y fomentando el uso del tiempo de vacaciones.

Por último, las organizaciones deben centrarse en promover el compromiso de los empleados y fomentar un sentido de propósito entre sus trabajadores. Esto se puede lograr a través de actividades periódicas de formación de equipos y mediante la promoción del desarrollo profesional y las oportunidades de desarrollo. Al fomentar un ambiente de trabajo positivo y brindar apoyo para la salud mental y el bienestar, las instituciones y organizaciones pueden ayudar a prevenir el burnout entre los trabajadores con jóvenes, asegurando que estén mejor equipados para apoyar a la próxima generación.

VII. Bibliografía

Para profundizar en el tema presentado en este informe, remitimos a los lectores a los informes nacionales individuales publicados a lo largo de este proyecto y las bibliografías de referencia que los acompañan. La base de este texto se estableció a través de los informes y las respuestas de la encuesta antes mencionados; además, se hace referencia a los siguientes textos para una mayor elaboración y comprensión adicional.

American Psychiatric Association; The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision (DSM-5-TR); American Psychiatric Publishing, Inc.; 2022

Eurofound; Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU; Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2018

Gallup; Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures; 2020

Mancini, Mameli, Biolcati; Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability; Europe's Journal of Psychology pp. 168 - 180; 2022

Maslach, Jackson; Maslach Burnout Inventory (MBI); Consulting Psychologists Press; 1981

Schaufeli, De Witte, Desart; Burnout Dimensions Inventory 'BODI' or the 'Burnout assessment tool'; KU Leuven ; 2020

Smith; 'It killed my spirit': How 3 teachers are navigating the burnout crisis in education; CNBC; 2022

STADA; Health Report; 2022

World Health Organization; Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases; 2019

Project "EXIT BURNOUT", No. 2022-1-LV02-KA220-YOU-000087423 is funded with support from the European Commission by the program "Erasmus+: Youth in Action", which in Latvia is administrated by Agency for International Programs for Youth.

Esta publicación refleja únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Este trabajo tiene una licencia Creative Commons Attribution - Non - Commercial - Share Alike 4.0 International License. Para ver una copia de esta licencia, toque aquí.



**Funded by
the European Union**



EXIT burnout



Arbeitskreis Noah



KAMALEONTE



Agency for International
Programs for Youth
Republic of Latvia