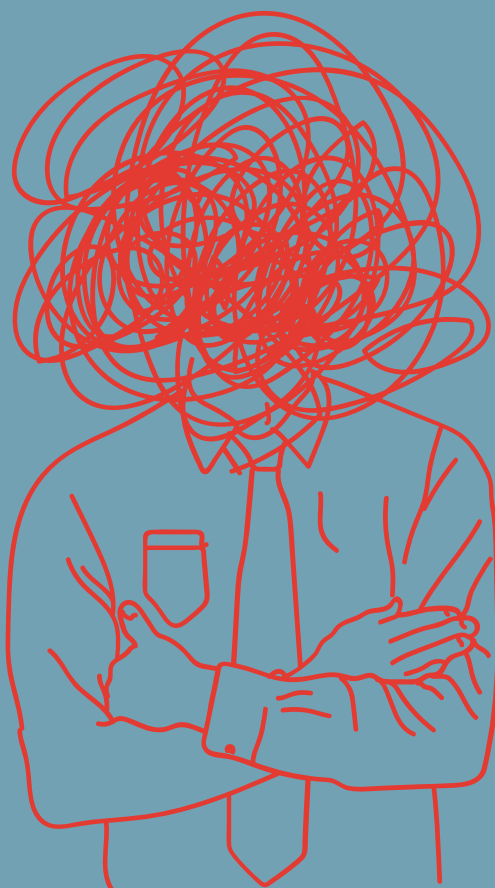




EXIT **burnout**

INFORME NACIONAL - ESPAÑA



Informe Nacional - España

Introducción

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España define operativamente el concepto de síndrome de burnout (SQT o burnout) como "una respuesta al estrés laboral crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, como así como la experiencia de agotamiento emocional. Esta respuesta se da con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización".

Por lo tanto, si bien es evidente que la exposición a determinadas condiciones psicosociales en el trabajo puede afectar la salud del trabajador y a pesar de los conocimientos científico-técnicos, aún hoy existe una tendencia a percibir la carga psicológica o el riesgo psicosocial como implícito en cualquier puesto.

De hecho, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el síndrome de burnout es una patología derivada de la interacción del individuo con determinadas condiciones laborales psicosociales nocivas y cuando no se lleva a cabo la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, especialmente en los servicios humanos. ambientes, no se protege adecuadamente al trabajador o, en todo caso, cuando el trabajo no se adapta a la persona, puede aparecer este síndrome (NTP 704., 2000).

El propio Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales expresa la necesidad de estudiar el síndrome de burnout, ya que se encuentra asociado al derecho a la protección de la salud que tiene todo trabajador desde que se inserta en una organización.

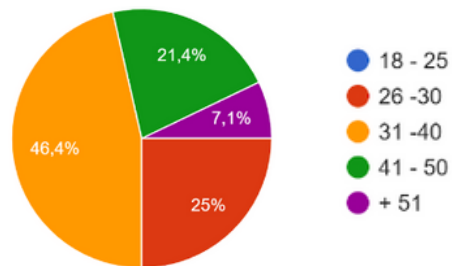
En el caso de los docentes como profesionales que trabajan con jóvenes, por ejemplo, Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005) señalan que cuando se mantiene en el tiempo un estrés intenso, sentimientos negativos, cinismo, falta de implicación con los alumnos, ausentismo laboral, ansiedad, depresión, irritabilidad, disminución de la autoestima, insomnio, hipertensión, úlceras, trastornos coronarios, consumo de drogas y alcohol, entre otros.

En referencia a los factores protectores frente al estrés en los profesionales relacionados con la juventud, concretamente en los docentes, Moriana y Herruzo (2004) establecen que una mayor autoconciencia y un mayor nivel de autocontrol y autoeficacia pueden jugar un papel importante y en los últimos años diversos estudios han utilizado con éxito metodologías prácticas y experienciales como la meditación en el tratamiento del malestar psicológico (Martín Asuero, García de la Banda, & Benito, 2005; Martín Asuero & García de la Banda, 2007) o la reducción del estrés.

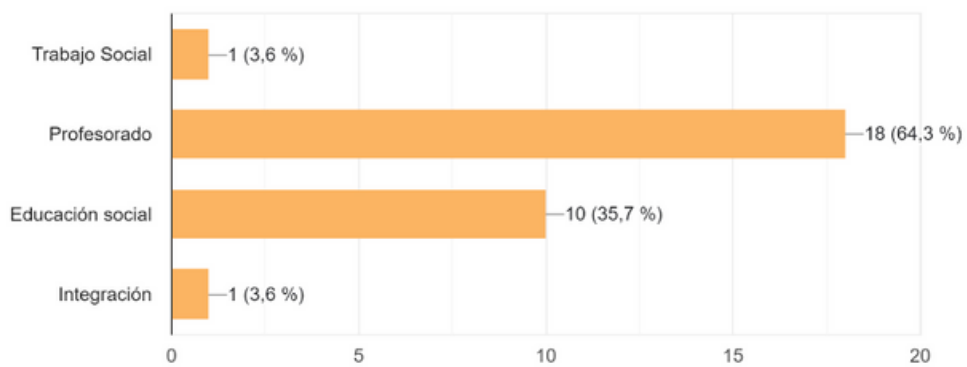
La encuesta

Datos generales

Edad de participantes



Ocupación



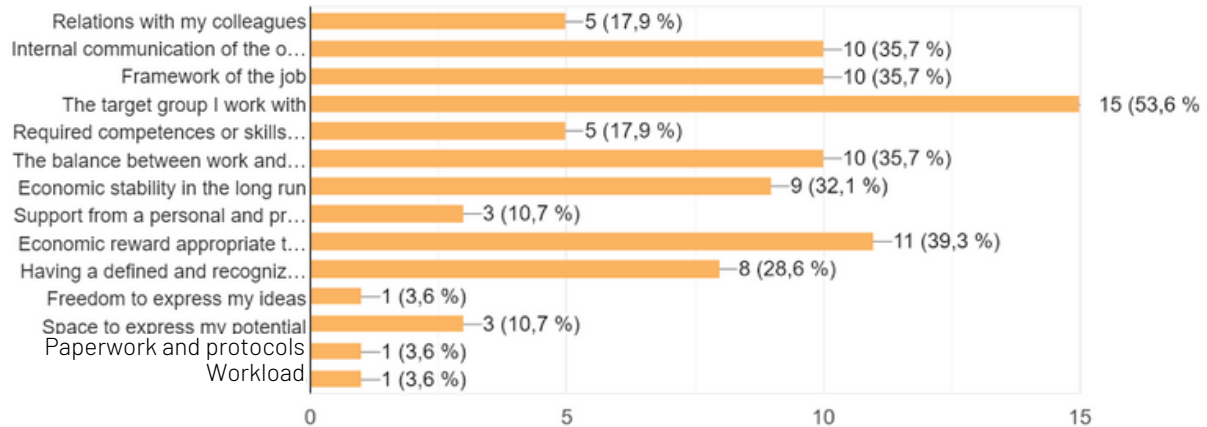
Contexto laboral



Motivos comunes que producen estrés y burnout

Estas son las respuestas más repetidas de la encuesta:

1. El grupo objetivo con el que trabajo
2. Recompensa económica adecuada al tipo de trabajo (tiempos - responsabilidades)
3. Comunicación interna de la organización.
4. Marco del trabajo
5. El equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre



1. ¿Cómo afectan estos factores estresantes a su bienestar psicosocial y emocional?

Estrés y/o ansiedad:

Aumentar el nivel de ansiedad
Generan estrés sostenido, lo que ha derivado en ansiedad
La estabilidad económica, ser madre, me estresa
Estrés, frustración.

Estado de ánimo/emocionalidad:

gruñón
mal humor
Decepción
(menor) alegría
Siento que el trabajo es agotador a nivel emocional.
A veces no me siento respaldado por el Equipo Directivo. Me gustaría progresar, me siento estancado
Me hacen inseguro y tengo algunos miedos.

Rendimiento / productividad:

Yo creo que a más estrés, menos rendimiento.
Generan inestabilidad, malestar y desmotivación

Físico:

Fatiga
dolores musculares
Me afectan los niveles de energía disponibles
A veces me cuesta ocuparme de aspectos de mi vida personal porque estoy cansada.

Futuro:

Perspectiva de futuro
Me mantienen preocupado el resto del día.
Me afecta poder tener planes de futuro estables

General:

empeorar la salud

Negativamente. Son aspectos que no dependen de mí y por lo tanto me estresa más no poder gestionarlos.

La mayoría reduce mi bienestar general.
me desequilibran

Otras respuestas:

Depende del día

La carga burocrática que tienen los docentes, llenar informes, adaptarse a la nueva ley de educación. El bajo nivel de conocimiento de los estudiantes.

El mayor factor de estrés es la excesiva burocracia y la gran cantidad de trabajo que tenemos.

Emocionalmente es un trabajo muy intenso que a veces no puedes separar de tu vida privada.

Bastante, sobre todo inestabilidad laboral

Intento separar la mía de la de los demás. Pero a veces no escuchar a los jóvenes es lo que más impacto genera cuando se habla de estrés

Me afectan tener un lugar permanente en la misma escuela porque se vuelve crónico, es un espacio tóxico con gente tóxica.

2. ¿Cómo intentas manejar estos elementos estresantes?

Organización

Intentar organizarme lo mejor posible y aprender a poner límites y delegar tareas.
Planifique con anticipación.

Apoyo profesional externo

terapia, psicoterapia y talleres de crecimiento personal)
comisiones de autocuidado

Naturaleza:

equilibrarme emocionalmente pasando tiempo conectado con la naturaleza.
Me desconecto del móvil y voy al campo
Paseo por la Naturaleza.

Apoyo de compañeros

Apóyate en compañeros de profesión para distribuir el trabajo y contrastar ideas.
Apóyate en colegas y colegas, amigos.
Tragamonedas de curación en equipo
El apoyo del equipo y de la entidad
hablo con mis colegas

Ejercicio y deporte

Hacer deporte y tratar de generar tiempo para mí
Ejercicio físico en el gimnasio
Desconectar de la mente a través del deporte

3. ¿Qué podría hacer la organización/institución para la que trabaja para evitar estos factores estresantes?

Trabajan mucho desde la comprensión y la flexibilidad. Me siento muy apoyado por mi equipo directivo. Hay muy buen ambiente de trabajo y eso reduce el estrés.

Claustros pedagógicos

Nos ofrecen espacios y momentos para organizarnos los turnos.

Comunicación

Formación y asesoramiento

aumentarlos

Tiempo de curación/cuidado del equipo

Trabajo en grupo con un psicólogo.

Paga en la fecha correcta

Ofrece sesiones de supervisión con un terapeuta externo

Escúchame y trata de evaluar mi situación; pero luego no pueden hacer nada

Acompañar al equipo a través de sesiones de revisión profesional (a veces también sobre cómo está impactando el momento personal)

Asesoramiento, formación, atención al equipo, comunicación.

Él trata de que esté bien y me dan apoyo emocional en momentos puntuales.

Cosita, propone un poco de entrenamiento

No envíe correos electrónicos fuera del horario laboral, respete el tiempo de descanso

Supervisión, planificación y anticipación en el tiempo. Proporciona las herramientas necesarias.

Reuniones de equipo, supervisión personal, gestión y resolución de conflictos.

Muchos participantes respondieron: Nada.

Algunos, especificaron:

Nada que funcione. Mucha teoría pero nada en la práctica diaria.

En los últimos años todo han sido cambios legislativos, que implican más trabajo e incertidumbre porque las instrucciones no son claras. Además, estos cambios implican horas de formación permanente que hay que compaginar con el día a día en el aula, ratios imposibles y vida personal.

En el caso de la estabilidad laboral, nada

4. ¿Qué te podría ayudar a gestionar estos estresores?

Reducir la burocracia innecesaria

Mejorar la organización interna.

planificar con anticipación

Tener tiempos para reunirse y hacer que las reuniones sean efectivas.

Profesionales mejor formados

Estrés proveniente de personas con las que no trabajo directamente

Coherencia en los mensajes institucionales

Tener más flexibilidad para aplicar los cambios que nos imponen, recibir una formación más especializada en el área de trabajo, ratios más bajos, reducción de horas lectivas.

Más recursos para este tipo de trabajo

Aumentar la relación de trabajadores por joven.

Más acompañamiento y apoyo (formación y supervisión)

Menos carga de trabajo

Mejor salario y más estabilidad en el futuro

Espacios de trabajo en equipo, donde se comparten inquietudes y se diseñan posibles soluciones en equipo

Espacios de encuentro en un ambiente distendido, facilitado por la empresa con los diferentes técnicos y poder crear planes de trabajo conjuntos sin prisas y con toda la atención en equipo, donde cada profesional pudiera exponer sus necesidades.

Reconocimiento de tareas

Permeabilidad de las propuestas de mejora del servicio.

Poner orden en las finanzas

Relaciones con compañeros de trabajo

Ojalá se implementara el sistema de cuatro días hábiles

Trabaja más cerca de casa.

La posibilidad de promocionar y hacer más cursos relacionados con la inteligencia emocional

Contrato de trabajo adecuado que refleje mis tareas reales, estudios y salario.

Información de entrevistas con especialistas de campo, trabajadores juveniles, organizaciones juveniles

Entrevista 1

- Abordar los problemas cotidianos a los que se enfrentan los niños.
- Al tener que tratar cada tema individualmente pero no poder utilizar la misma solución para cada problema, no existe un enfoque colectivo.
- Factores organizativos ya que la organización está compuesta por dos empresas que trabajan juntas pero a veces las responsabilidades se superponen entre la escuela y el centro deportivo.

Entrevista 2

- Baja asistencia de participantes y diferentes participantes
- Pocos recursos para trabajar y dificultad para conseguir recursos
- Problemas de conducta de los participantes

Actividades de aprendizaje y apoyo disponibles actualmente

Algunas de las prácticas y soportes disponibles actuales que comentaron los participantes de las entrevistas y cuestionamientos:

Espacio y tiempo dentro del horario de trabajo para el bienestar del equipo llamado "salud del equipo o cura del equipo". Hay espacios abiertos, a veces estructurados y facilitados por un tercero para brindar la oportunidad de hablar sobre problemas y otros temas que no están funcionando en el equipo.

Retiros y talleres de equipo

Feedback entre el equipo y espacio para hablar de sentimientos

Teambuilding para fomentar las relaciones y potenciar la motivación.

Capacitación y supervisión

Encuentros pedagógicos sobre temas específicos

Reuniones periódicas para obtener información y actualizaciones semanales.

Discusiones abiertas entre el equipo.

Buen y positivo ambiente entre el equipo donde cada miembro contribuye al mismo

Reuniones periódicas para obtener información y actualizaciones semanales.

Discusiones abiertas entre el equipo.

1.

Prácticas de bienestar

1. Check out semanal - ¿Cómo fue tu semana?

Reunión de check out al final de la semana donde puede usar una herramienta como jamboard para una reunión en línea o un tablero regular para una reunión en persona.

- Celebra algo de esta semana relacionado con el trabajo (por ejemplo: "Al cometer este error hemos descubierto que...", "Celebro terminar un informe largo pendiente", etc.
- Evalúa el nivel de estrés que sentiste y la carga de trabajo que tuviste durante la semana. Puede crear una escala móvil para medir y comparar la cantidad de carga de trabajo y cómo la manejó en términos de sobrepeso y bienestar.

2. Dado de Autocuidado

Una vez al mes 1 hora de autocuidado para todo el equipo.

Tiras los dados una semana para preparar la actividad de la semana siguiente. Podría ser más de 1h si es necesario. Dependiendo del número, harás una actividad.

1. Reto de microaventura
2. Sacar la basura
3. Feedback en parejas
4. ¡Pruébalo!
5. ¡Tiempo de relajación!
6. CreARTime!

Descripción:

1. Reto de microaventura: Ve a la calle cercana. Lanza un dado o una moneda para decidir a dónde irás. Crea pequeños desafíos en el camino. Dos colegas pueden encargarse de la preparación.
2. Saca la basura: Usa un tiempo para sacar algo de picazón o malos sentimientos y comparte con el equipo o en pequeños grupos/con quien sea relevante.
3. Feedback en parejas: Usar técnicas como sándwich o decir primero lo que aprecias de la persona, la solicitud que tienes para ella y la oferta que le haces (Ejemplo: Agradezco tu participación y entusiasmo - Te comprometiste a estar en la reunión pero llegaste tarde y no estaban presentes - ¿Puedo ayudarte de alguna manera a mejorar en esto?)
4. ¡Pruébalo!: Tal vez tenga recursos que quiera probar con los participantes para poder probarlos primero con el equipo.
5. ¡Tiempo de relax!: Meditación, yoga, masaje en grupo/pareja, tomar una cerveza/café juntos
6. ¡CreARTime!: Haz un poco de arte colectivo, decora la oficina/casa, ¡sé creativo!

3. Si no está en el calendario, ¡no existe!

Anote en el calendario el tiempo de autocuidado

Bloquee el tiempo sin reuniones (si es posible) para que pueda tener un día para usted mismo para trabajar en sus tareas

Tiempo de limpieza: ahorra 30 minutos al final de la semana para ver tus tareas que no has hecho. ¿Realmente los harás porque son importantes, o los dejarás ir? Si vas a tener que hacerlas, hazlo en ese momento. Si no... acepta que no lo harás.

4. Modo aviON

Establezca un tiempo de "no molestarme". Puedes compartir este tiempo con tu equipo para que lo respeten.

- Pon tu teléfono en modo avión mientras trabajas en tareas.
- Cancelar / notificaciones silenciosas



Bibliografía

FRANCO JUSTO, C.; MAÑAS MAÑAS, I. y JUSTO MARTÍNEZ, E. (Universidad de Almería) Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness.

Reducing stress, anxiety and depression in a group of special education teachers using a mindfulness program.

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/viewFile/40/37>

Revista Educación Inclusiva VOL. 2, N.º3

ISSN edición impresa: 1889-4208

MARTÍN-ASUERO, A. y GARCÍA DE LA BANDA, G (2007). Las ventajas de estar presente: desarrollando una conciencia plena para reducir el malestar psicológico. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 369-384.

MARTÍN-ASUERO, A.; GARCÍA DE LA BANDA, G. y BENITO, E. (2005). Reducción de estrés mediante atención plena: la técnica MBSR en la formación de profesionales de la salud. *Análisis y Modificación de Conducta*, 31(139), 557-572.

MARTÍNEZ RAMÓN, J.P. (Universidad de Murcia) Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento

How secondary school teachers protect themselves from stress: burnout and coping strategies

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN 2174-0534 versión On-line <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>

ISSN versión impresa 1576-5962

Rev. psicol. trab. organ. vol.31 no.1 Madrid abr. 2015

MORIANA, J.A. y HERRUZO, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 597-621.

PONCE, C.R.; BULNES, M.S.; ALIAGA, J.M.; ATALAYA, M.C. y HUERTAS, R.E. (2005). El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112.