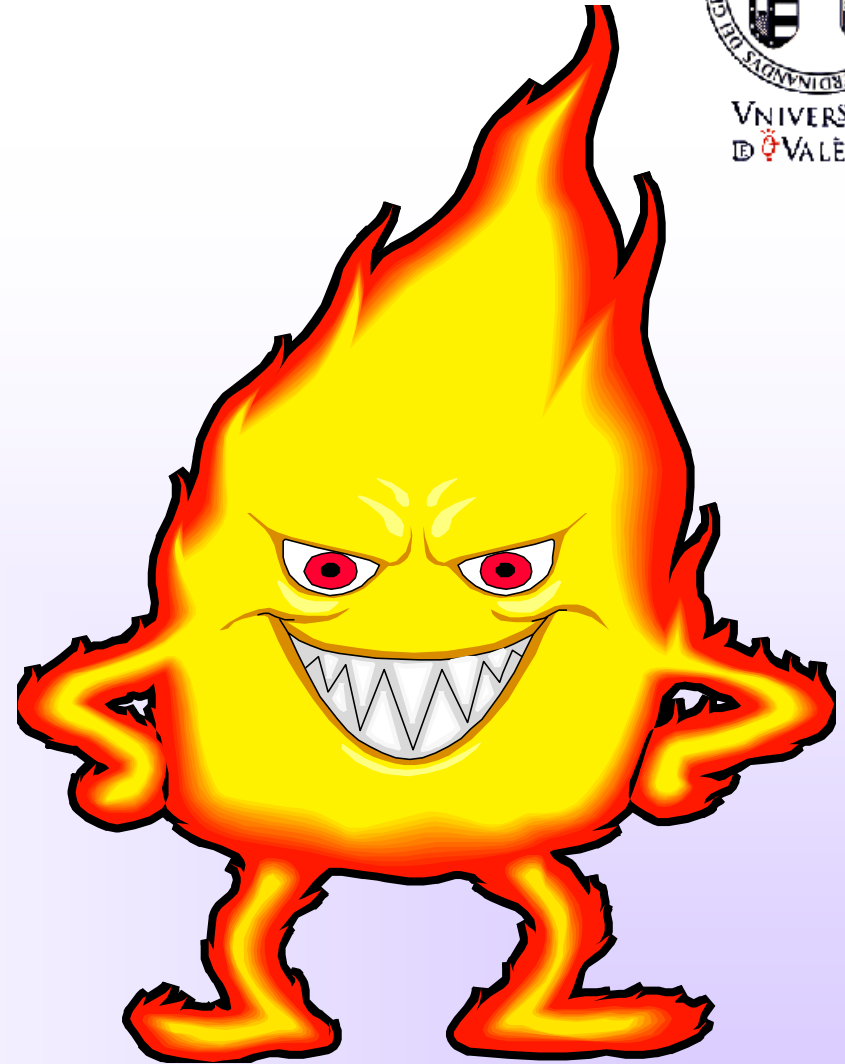


El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)

Dr. Pedro R. Gil-Monte
Universitat de València



UNIPSI

Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional



Objetivos (Índice)

1. Conocer el concepto de síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y como se desarrolla.
2. Identificar los principales antecedentes del SQT.
3. Presentar algunas de las principales estrategias para prevenir su aparición.



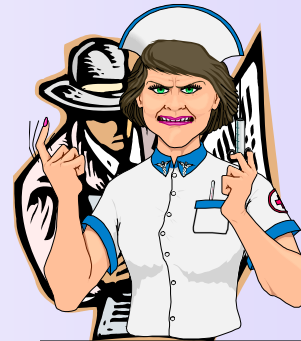
1. DEFINICIÓN

El SQT respuesta psicológica a estresores laborales crónicos de carácter interpersonal y emocional.

Síntomas



Cogniciones



Actitudes

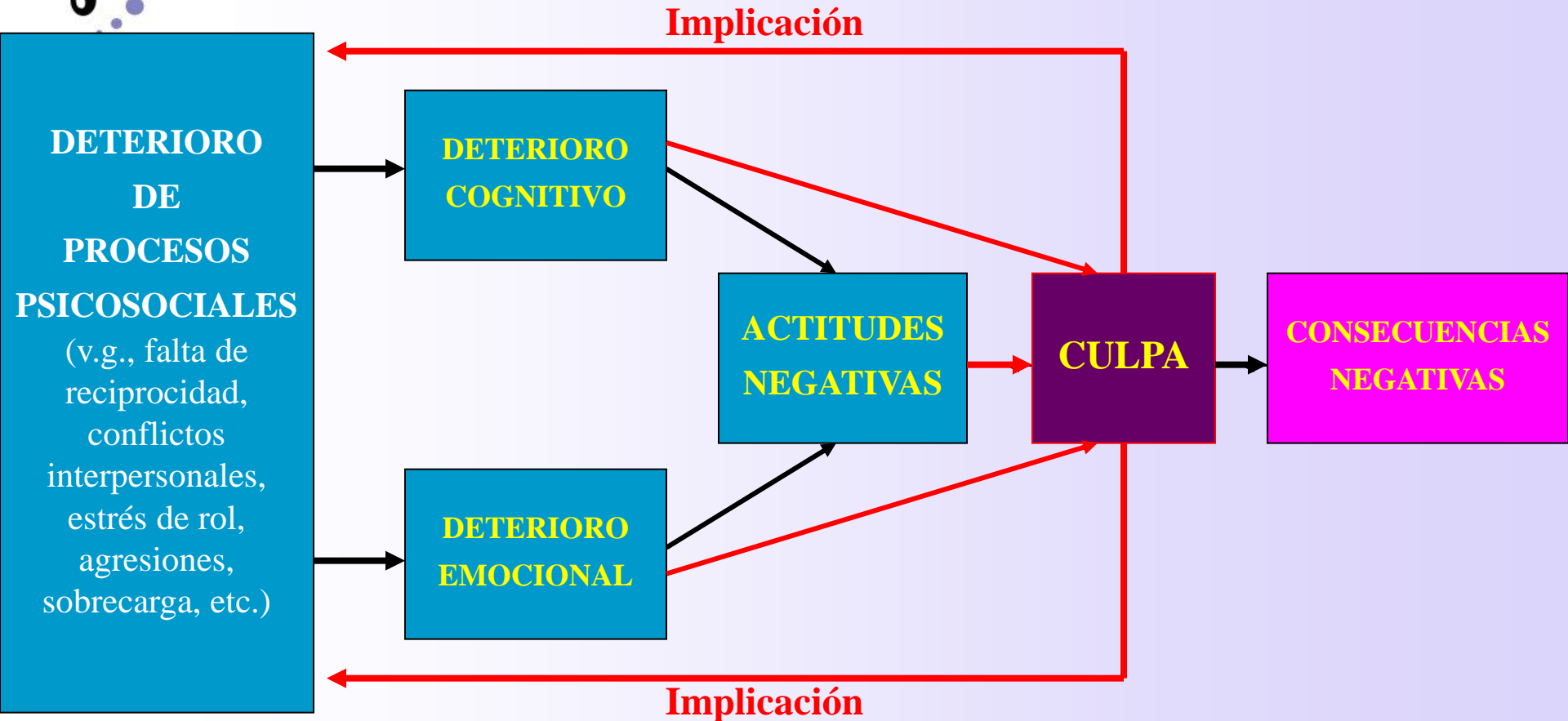


Culpa



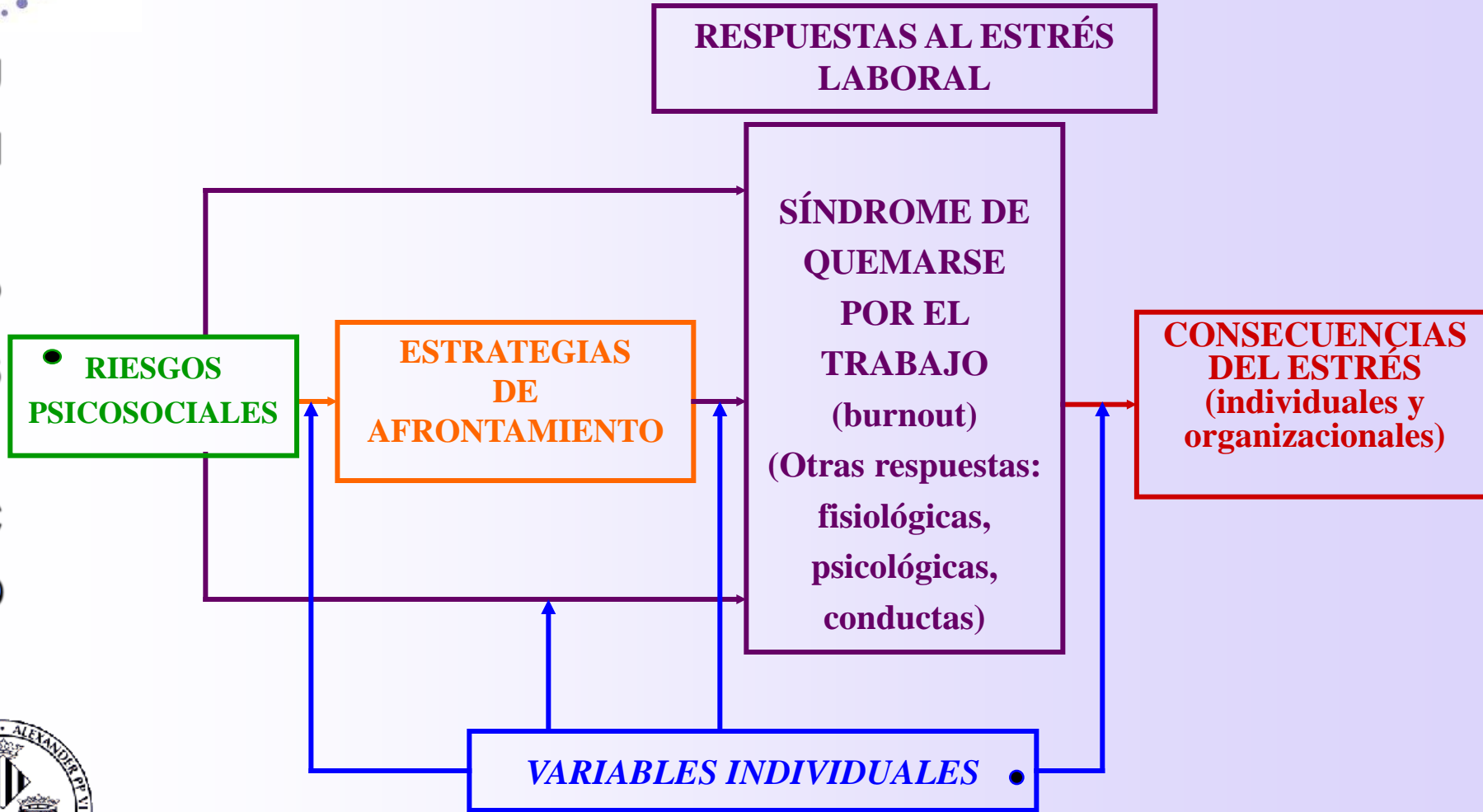
Emociones

El proceso del SQT (Gil-Monte, 2005)



El proceso del estrés laboral

(*stress vs. strain*)





Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT. *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Manual. Madrid: TEA Ediciones.

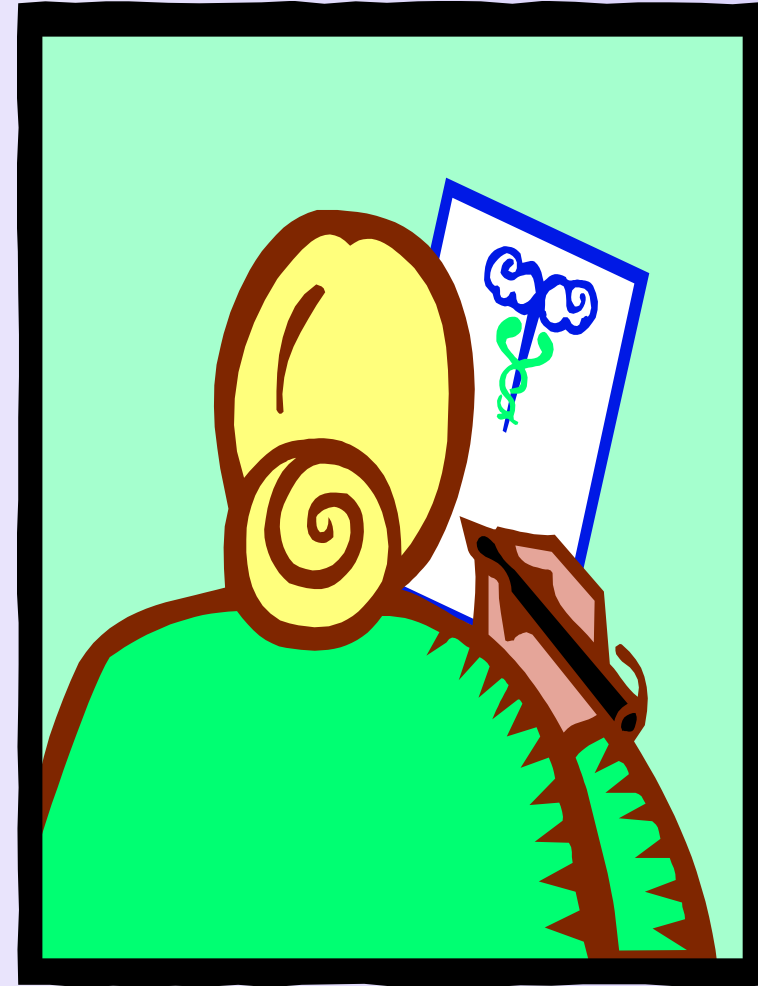
U
N
I
P
S
I
C
O

N = 12025 de diez países
(España, Portugal, Argentina,
Brasil, Chile, Colombia,
Costa Rica, México, Perú,
Uruguay).



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

2. Antecedentes: factores y riesgos psicosociales en el trabajo



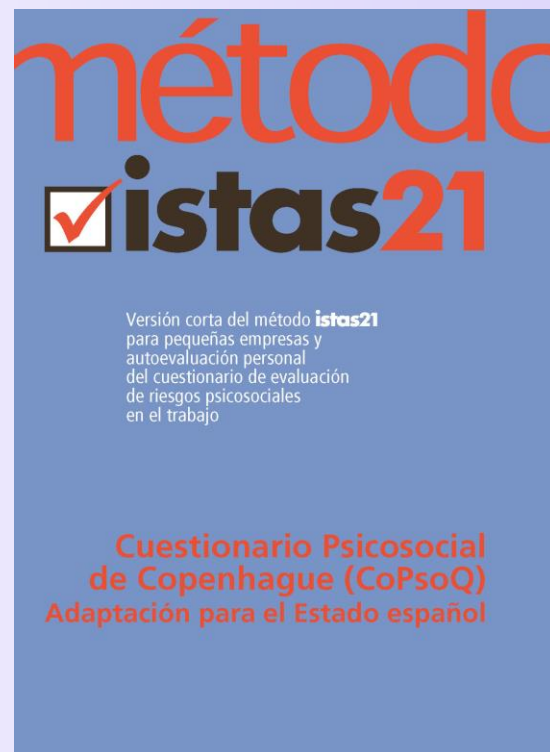
Metodología y técnicas de estudio: cuestionarios generales vs. específicos



U
N
I
P
S
I
C
O

Cuestionarios generales:

1. Estructura fija/estándar vs. flexible/abierta.
2. Largos vs. cortos.





Estructura flexible y abierta: **Batería UNIPSI CO**

U
N
I
P
S
I
C
O

CÓDIGO _____

(A rellenar por el personal investigador)



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

**BATERIA UNIPSI CO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS**



Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional



VNIVERSITAT
D VALÈNCIA



U
N
I
P
S
I
C
O

Batería UNIPSI CO: descripción

Pretende evaluar la situación psicosocial de un grupo de trabajadores para orientar las medidas preventivas y de intervención, y mejorar los aspectos negativos.

Cuestionario: 147 preguntas en 17 variables + sociolaborales:

- **Escala, rango entre 0 y 4.**
- **Muestra validación: 3974 – 9696.**
- **Países:** España, Portugal, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México.



Modelo estructural: factores y riesgos psicosociales en el trabajo



U
N
I
P
S
I
C
O

Cambios económicos

Cambios sociales

SISTEMA TÉCNICO

CONTEXTOS

SISTEMA SOCIAL

CONDUCTA EN LA ORGANIZAC.

TAREAS

ROLES

SISTEMA PERSONAL

Cambios demográficos

Cambios tecnológicos



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

Batería UNIPSIICO: modelo proceso



U
N
I
P
S
I
C
O

Factores / riesgos psicosociales

ENTORNO ORGANIZACIÓN:

- Conflicto trabajo-familia.

SISTEMA FÍSICO-TECNOLÓGICO:

- Recursos disponibles.

SISTEMA SOCIAL:

- Apoyo social.
- Conflictos interpersonales.
- Retroinformación (*feedback*).
- Mobbing.

CONTEXTOS:

- Inequidad en intercambios sociales.
- Liderazgo.
- Trabajo emocional.

ROLES:

- Conflicto de rol.
- Ambigüedad de rol.

TAREA:

- Carga de trabajo.
- Autonomía.
- Turnos.

SISTEMA INDIVIDUAL:

- Variables sociodemográficas (sexo, edad, experiencia profesional...) y personales.

Consecuencias

- Satisfacción laboral.
- Problemas de salud.
- Síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*).
- Inclinación Absentismo.





U
N
I
P
S
I
C
O

Informe

Resultados.

Estadísticos descriptivos de las variables (factores demanda, factores recurso, y consecuencias).

Estudio de prevalencia

(distribución de participantes en niveles de riesgo factores demanda, recursos, y consecuencias).

Análisis diferenciales por grupos (departamentos y trabajadores).

Relaciones entre variables (riesgos vs. consecuencias).
(correlaciones y regresiones).

Discusión y Conclusiones.

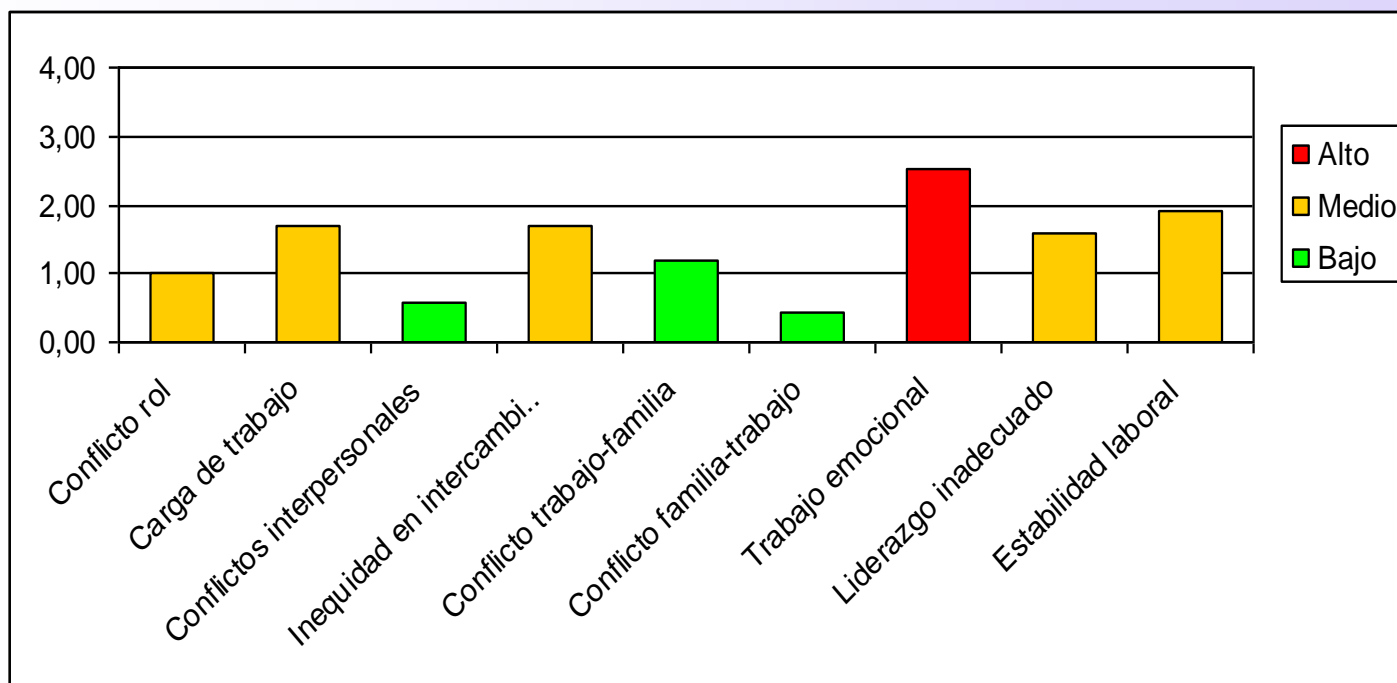
Propuesta de intervención. Considera entrevistas a trabajadores.



Ejemplo: Resultados descriptivos factores demanda

Tabla 2. Estadísticos descriptivos para los factores de demanda

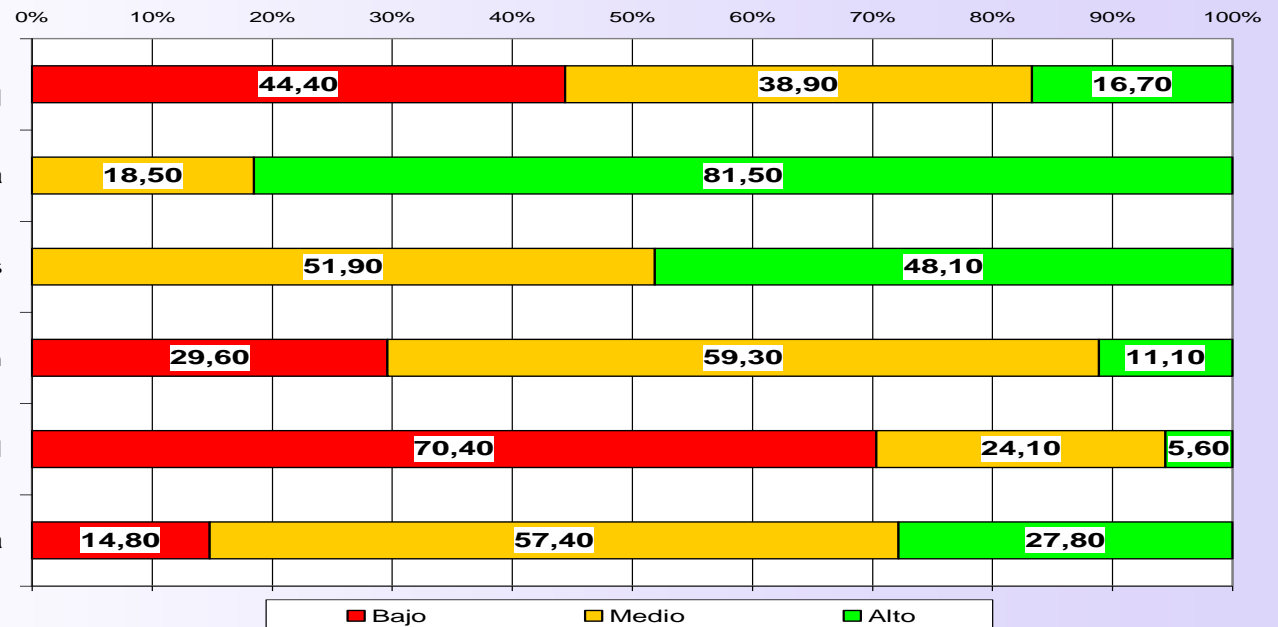
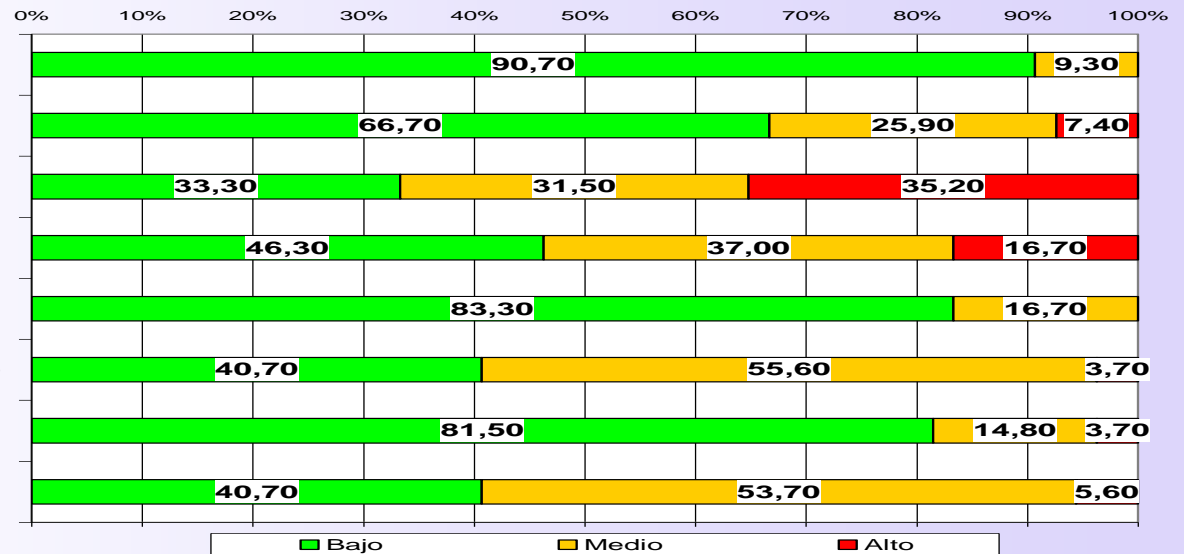
	Media	dt	Max	Min
Conflicto rol	1,01	0,59	2,40	0,00
Carga de trabajo	1,68	0,57	3,50	0,33
Conflictos interpersonales	0,58	0,45	2,00	0,00
Inequidad en intercambios sociales	1,71	0,76	3,40	0,00
Conflicto trabajo-familia	1,19	0,93	3,67	0,00
Conflicto familia-trabajo	0,42	0,59	3,00	0,00
Trabajo emocional	2,52	0,58	4,00	0,83
Liderazgo inadecuado	1,60	0,67	3,33	0,00
Estabilidad laboral	1,93	1,48	4,00	0,00



Ejemplo: Prevalencia de demandas y recursos



UNIPSCO



Ejemplo: Mobbing y violencia en el trabajo

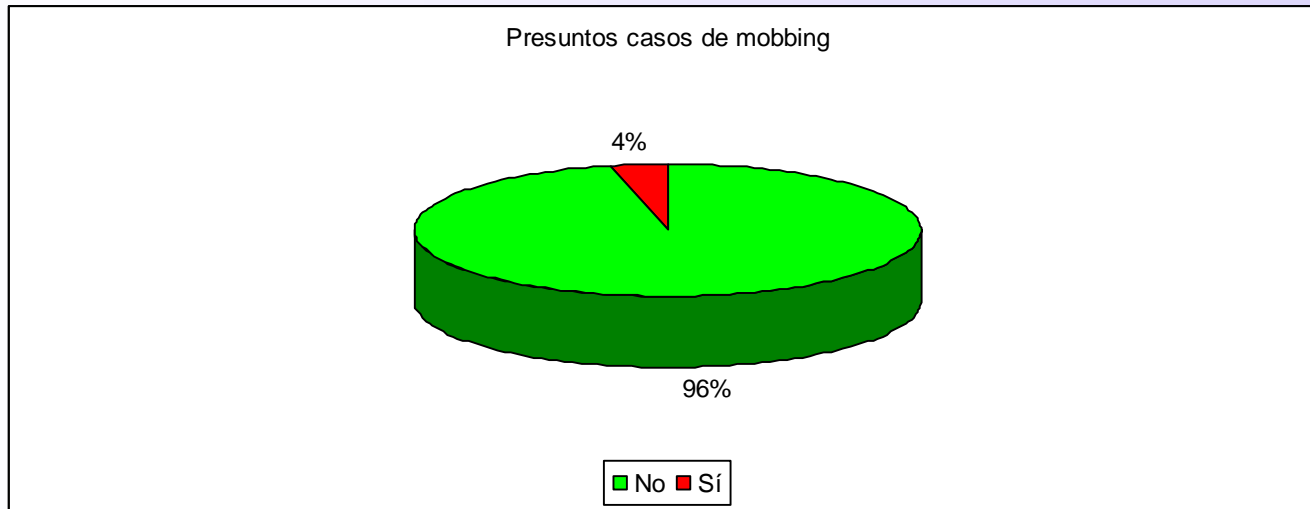
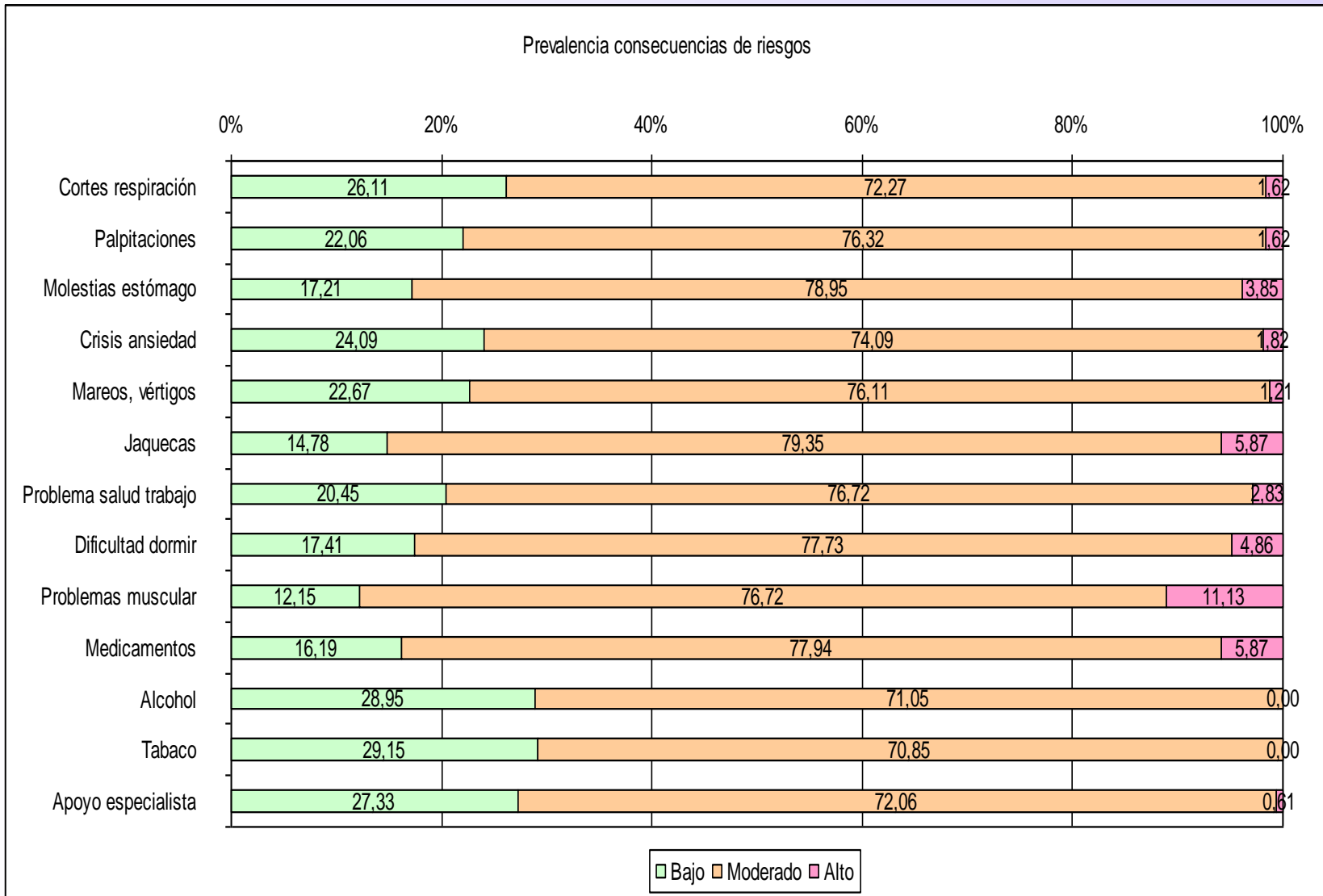


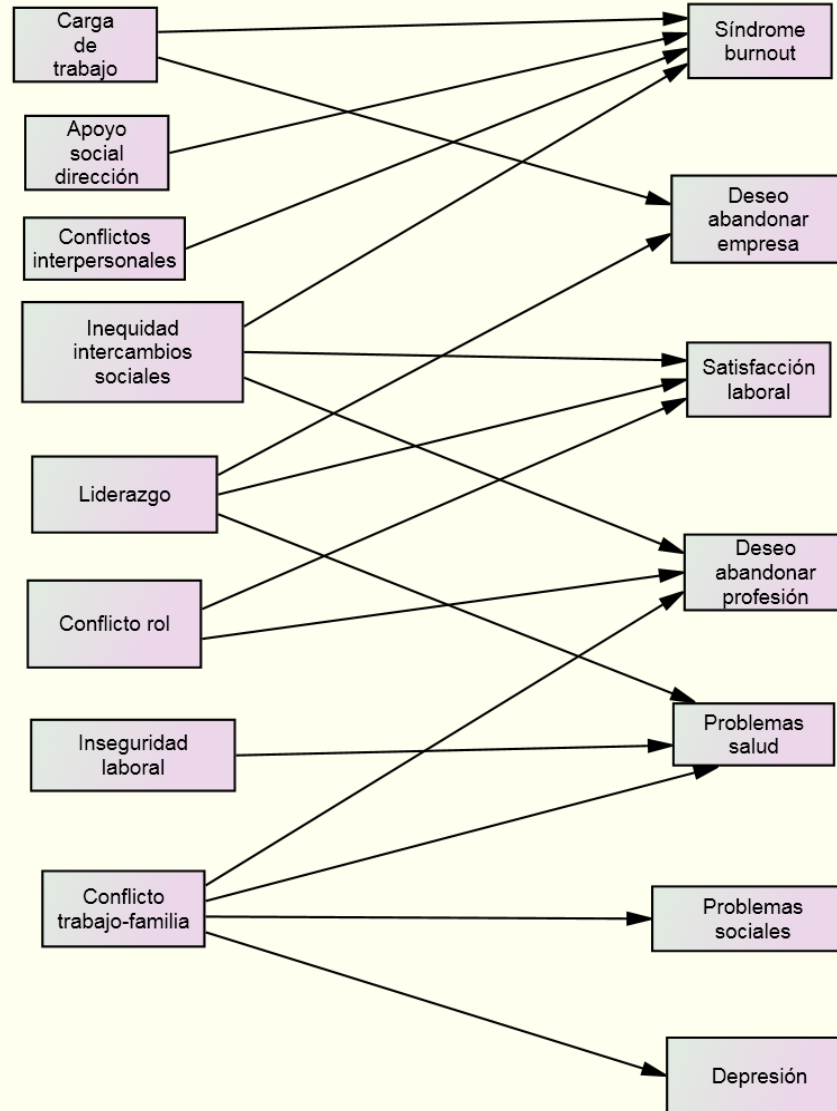
Tabla 11. Violencia psicológica fuente tensión en trabajo		%
No	99	20,04
Sí	39	7,89
Violencia psicológica reduce eficacia		%
No	101	20,45
Sí	37	7,49
Violencia psicológica grave problema en trabajo		%
No	103	20,85
Sí	35	7,09
Violencia psicológica reduce motivación		%
No	97	19,64
Sí	41	8,30

Ejemplo: Problemas de salud derivados del trabajo

Prevalencia consecuencias de riesgos



Ejemplo: Asociación factores con consecuencias





Algunas empresas y entidades que trabajan con UNIPSI CO

U
N
I
P
S
I
C
O

1. **Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo: Educación y Justicia.**
2. **Consellería de Sanidad.**
3. **Petróleos Mexicanos (PEMEX).**
4. **Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) (Chile).**
5. **Unión Sindical Obrera de Cataluña (USOC).**





3. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

U
N
I
P
S
I
C
O

1. Organizacional.
2. Grupal.
3. Individual.



FORMACIÓN

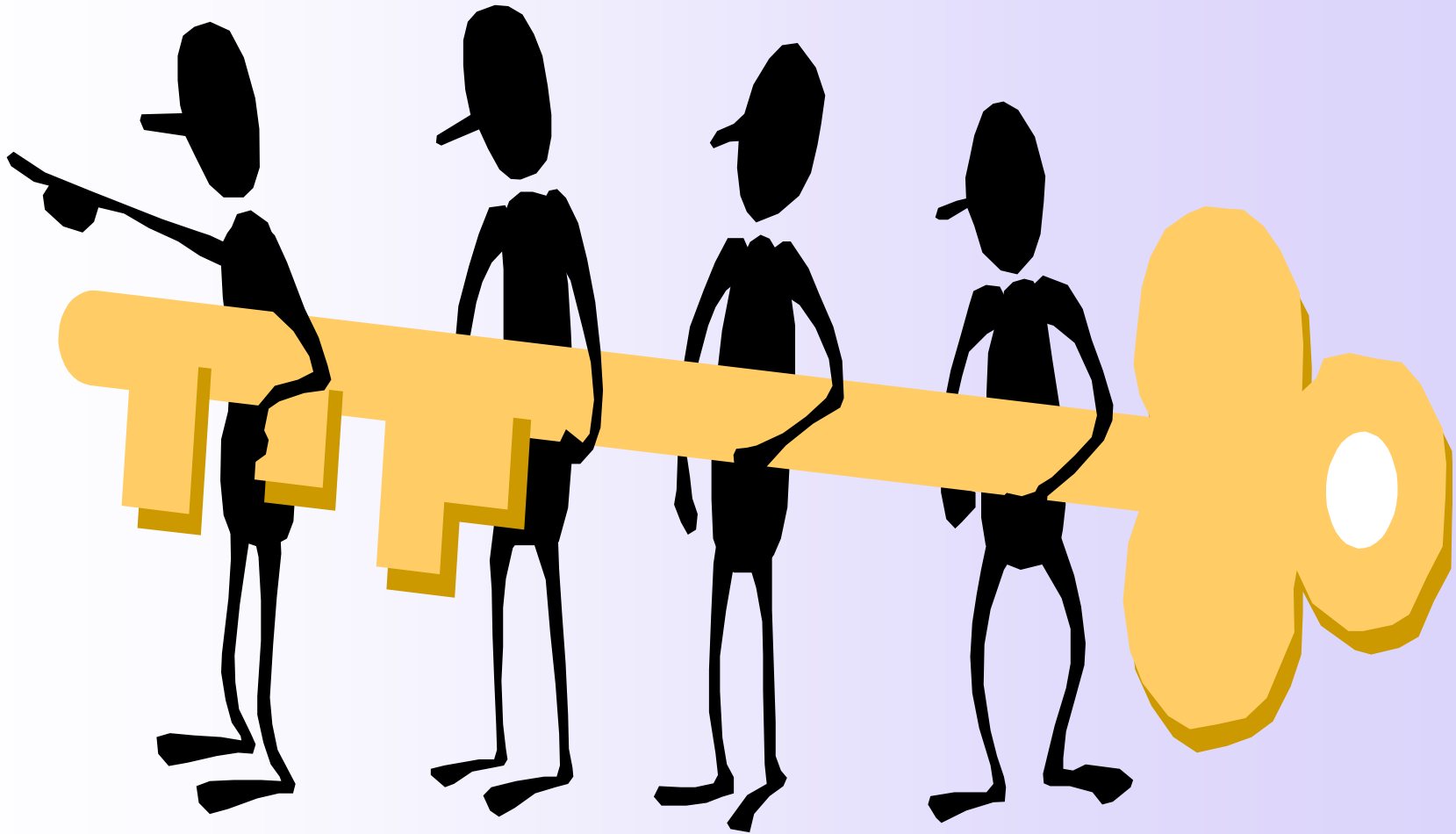
No a los riesgos
psicosociales en
el trabajo





DESARROLLO ORGANIZACIONAL

U
N
I
P
S
I
C
O



Participación de trabajadores: Organizaciones saludables



UNIPSI CO

... y las **destrezas y habilidades** de algunos compañeros.

Mejoremos los **procesos de dirección y gestión**

Debemos mejorar nuestro lugar de trabajo:
¡¡SUGERENCIAS!!

Hay que mejorar la comunicación. Por ejemplo, la **retroinformación**

El **apoyo social** es importante.

... y la **supervisión**



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

GRUPAL (Interpersonal)



Apoyo social



**Entrenamiento en
habilidades sociales
y liderazgo**

INDIVIDUAL

U
N
I
P
S
I
C
O



**Entrenamiento
en solución de
problemas**



Autoeficacia

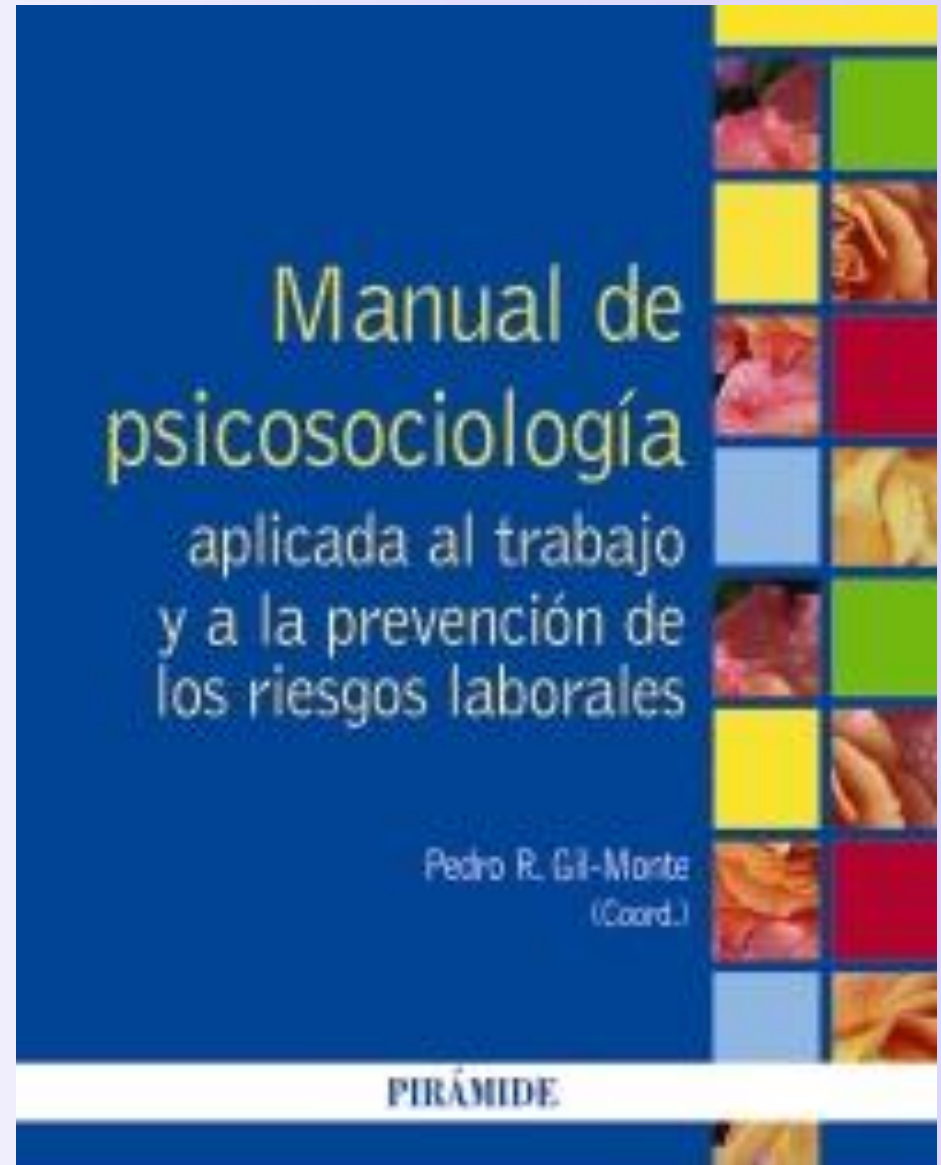
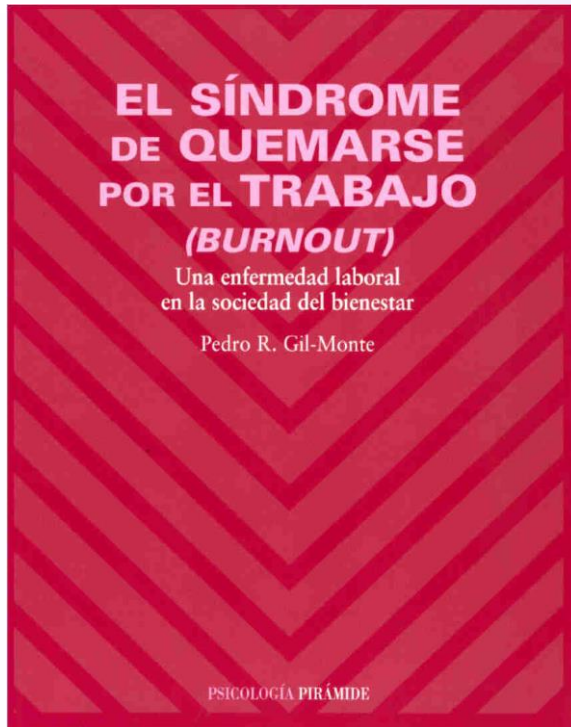


Coaching

Referencia bibliogràfiques



U
N
I
P
S
I
C
O



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



**Gracias por su
atención**

U
N
I
P
S
I
C
O

