

BURNOUT

¡MAESTRO NO TE QUEMES!



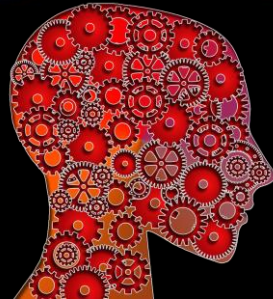
Manejo de emociones y estrés laboral

Imagen extraída de:

<https://igorochoa.net/2021/01/04/que-es-el-sindrome-de-burnout/>

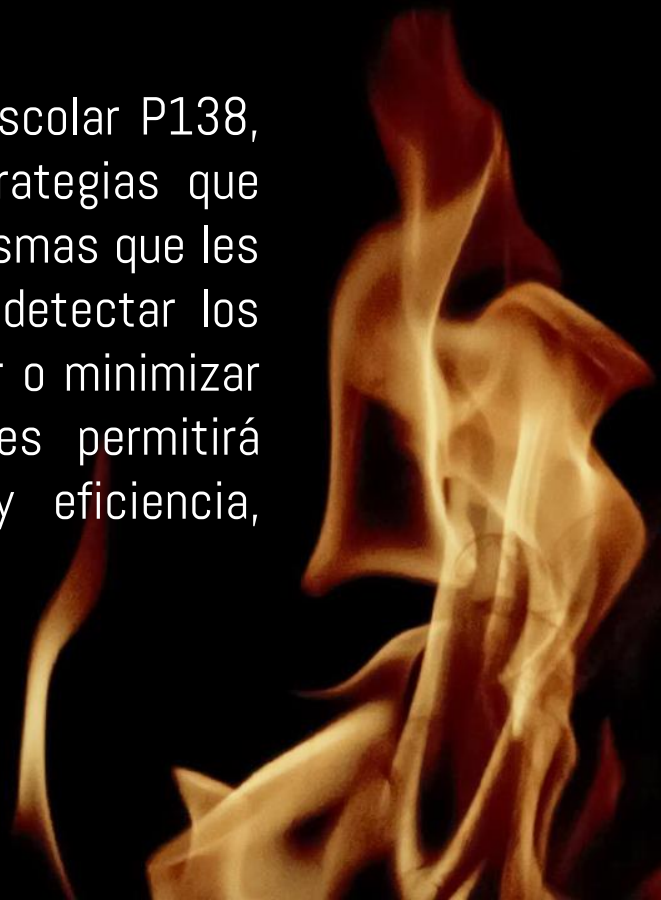
“Todos los estamentos se ven presionados por las exigencias de un sistema rígido y paradójico. Optimizar las relaciones de liderazgo y colaboración es también una tarea preventiva”

— Extraído del libro *Cuidado de cuidadores. Síndrome de burnout* (Noveduc, 2016, Colección Conjunciones)



OBJETIVO

Llegar a todos (as) los (as) docentes de la Zona Escolar P138, con el propósito de coadyuvar en técnicas y estrategias que favorezcan la gestión asertiva de sus emociones, mismas que les facilitará identificar los indicadores y las causas, detectar los síntomas, prevenir los estragos y/o regular, manejar o minimizar los efectos del Síndrome de Burnout lo cual les permitirá desarrollar sus funciones con mayor eficacia y eficiencia, elevando así la calidad de su desempeño.





DIALOGUEMOS ...

¿Es lo mismo estrés laboral que burnout?

¿Cómo definirías el estrés laboral?

¿Qué es burnout?

¿Diferencia entre estrés laboral y burnout?

ESTRÉS LABORAL



“Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, a la organización o al entorno de trabajo”

“Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”

En estos casos, el estrés laboral no suele ser conceptualizado como Burnout, según discriminación general en el campo de la Psicología (Buendía & Ramos, 2001; Hombrados; 1997).

Cuando el estrés laboral se cronifica, da como resultado un tipo de estrés crónico denominado desgaste profesional, burnout o síndrome de “estar quemado” en el trabajo.

Consultado en

<https://www.researchgate.net/publication/256296176> Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación -2

SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL

- Ritmo cardíaco acelerado y taquicardias
- Mareos, náuseas y vómitos (dolor de cabeza)
- Tensión muscular y contracturas
- Irritabilidad
- Insomnio
- Problemas de concentración (dificultad a la hora de tomar decisiones)
- Ansiedad y depresión
- Mal humor
- Aumento del consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, alcohol, etc.)

Consultado en

<https://psicologiamente.com/organizaciones/consejos-reducir-estres-laboral>

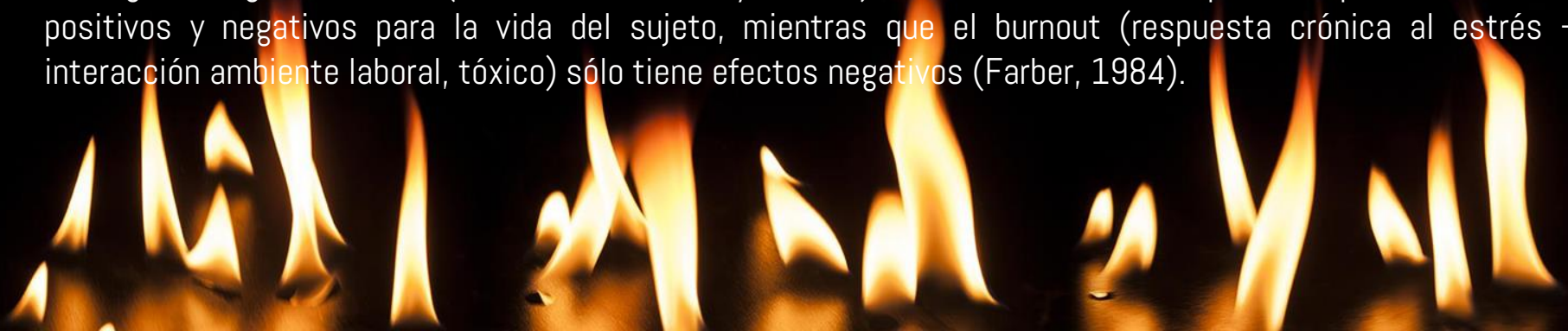


¿ES LO MISMO EL ESTRÉS LABORAL Y EL BURNOUT?

La respuesta es no, pues nos encontramos ante un fenómeno tanto cuantitativa como cualitativamente diferente. En primer lugar, el burnout se diferencia del estrés, además de por su cronicidad, por las siguientes características:

- No se genera tan solo con la carga cuantitativa, deben darse otro tipo de elementos.
- No se repone después del descanso, ni siquiera tras unas vacaciones.
- Exige una motivación previa del trabajador: es necesario haber estado ilusionado,
- haber tenido determinadas expectativas para que luego estas mismas se derrumben.
- Es una pérdida de contextualización cognitiva y quienes lo sufren tienden a ocultar sus sentimientos cuando se les pregunta.

En segundo lugar, el estrés (reacción: individual y natural) es entendido como un proceso que tiene efectos positivos y negativos para la vida del sujeto, mientras que el burnout (respuesta crónica al estrés – interacción ambiente laboral, tóxico) sólo tiene efectos negativos (Farber, 1984).





ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DEFINICIÓN DE BURNOUT

LIEF Y FOX (1963)

“Preocupación distanciada”
comportamiento característico
de profesiones sanitarias que
deben implicarse en la cura sin
caer en sobre implicaciones
emocionales

ZIMBARDO (1970)

“Deshumanización defensiva”
Necesidad de defenderse de
estados emocionales continuos y
desequilibradores, actuando con
las personas como si se tratara
exclusivamente de objetos o
problemas a solucionar.

BLOCH (1972)

Conducta de tipo cínico acerca
de sus propias relaciones con los
clientes.

REIDL (1977)

Deshumanización
hacia los clientes

STORLIE (1979)

Colapso espiritual

SEIDER MAN (1978)

Una pérdida de
energía positiva, de
flexibilidad y de
acceso a los
recursos propios.

MASLACH Y JACKSON (1981)

MBI
“Un síndrome de cansancio
emocional, despersonalización
y reducción de la realización
personal”

FREUDENBERGER (1974)

Primer descubridor del
síndrome de burnout: “el
agotamiento de energía
experimentado por los
profesionales cuando se
sienten sobrepasados por los
problemas de los demás”.

¿QUÉ ES EL BURNOUT SEGÚN LA OMS?

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el “burnout”, asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una enfermedad, luego de décadas de estudio, sin embargo su diagnóstico entrará en vigor a partir de octubre de 2022, empezará a ser una enfermedad crónica que se sumará al cuadro de tratamientos asegurados por dependencias sanitarias.

Consultado en

<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022.>



3 ASPECTOS QUE CARACTERIZAN AL BURNOUT MASLACH Y JACKSON (1981)

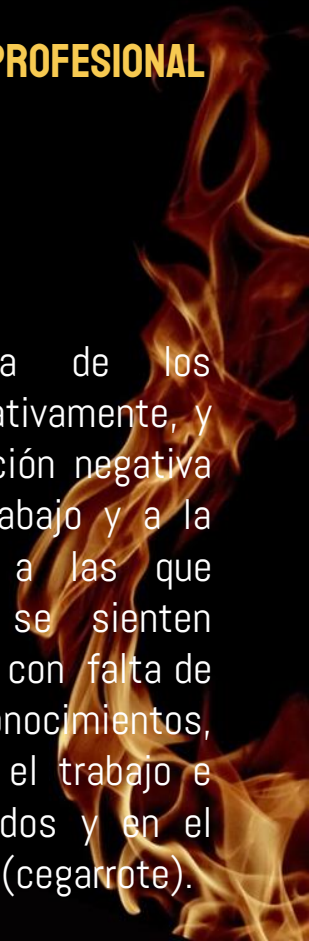
CANSANCIO EMOCIONAL

Pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga. Falta de entusiasmo, "anhedonia", desmotivación general, sensación de escasez, en las tareas y en el trabajo.

DESPERSONALIZACIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

Se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas (cinismo) en los sentimientos fríos e impersonales hacia los destinatarios del trabajo (clientes, pacientes, alumnado, etc.) Trato indiferente (deshumanizado/distante) y "cosificación" en las relaciones humanas .

Consiste en la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, con falta de capacidad técnica o de conocimientos, inseguridad, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados y en el crecimiento laboral en el futuro (cegarrote).



BURNOUT

CONCEPTO

- Estar quemado
 - Quemazón profesional
 - Hastío profesional
 - Estrés organización ocupacional asistencia
 - Síndrome del cuidador descuidado
 - Síndrome del carbonizado
 - Síndrome de la cabeza quemada
- España: síndrome de quemarse o síndrome de Tomás, Milan Kundera.
 - México: síndrome de desgaste profesional o en el trabajo.





PERSONAL OBJETIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

SANIDAD

Personal asistencial

EDUCATIVA

Educadores

COMERCIO

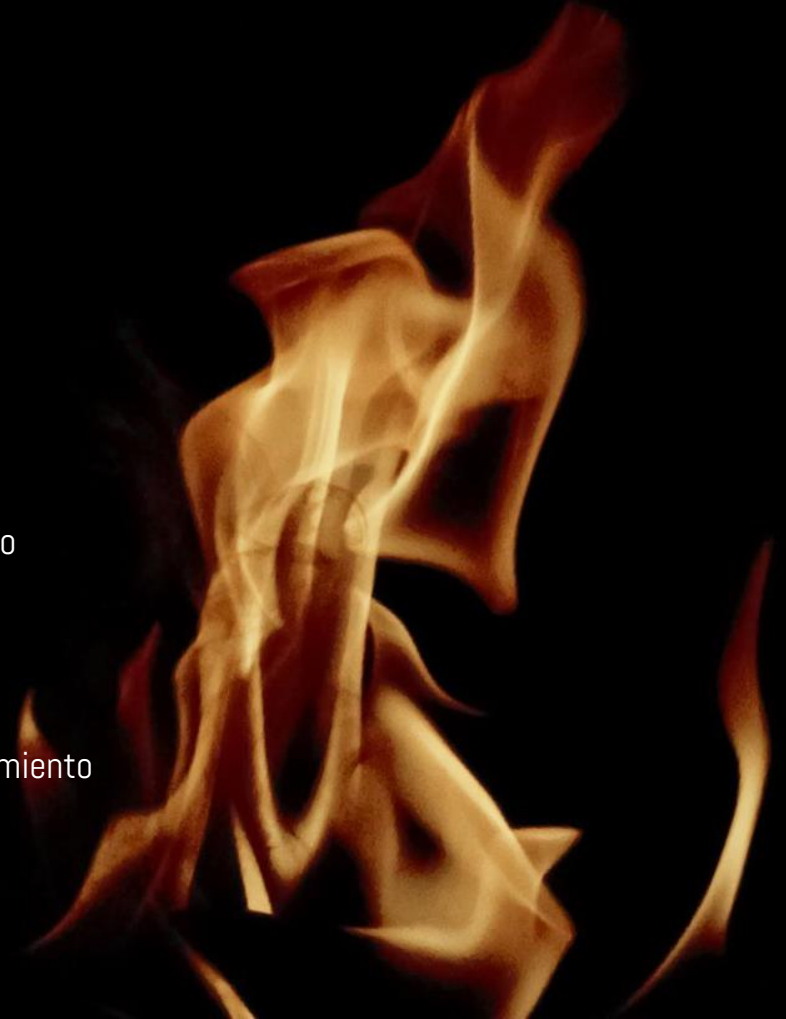
Atención al público

BURNOUT

FACTORES QUE NOS PREDISPONEN:

Puestos o ambientes laborales tóxicos:

- No te sientes parte de la empresa
- Mala comunicación
- Conflictos con tu rol
- Mala relación con el jefe
- Problemas con los compañeros de **trabajo** y falta de **trabajo** en equipo
- Mobbing
- No te gusta lo que haces
- Desmotivación
- Malas condiciones laborales
- Problemas con la estructura de la organización e imposibilidad crecimiento
- Estrés y burnout



SÍNDROME DE BURNOUT

VULNERABILIDAD/PERSONALIDAD

- Sensibilidad emocional y necesidad de los otros.
- Alta dedicación al trabajo.
- Idealismo
- Personas ansiosas.
- Niveles altos de auto exigencia.
- Pocas técnicas o recursos en la resolución de problemas (afrontar).

DETONANTES

- Convivir en ambientes tóxicos de trabajo
- Excesiva carga de tareas (sobrecarga de trabajo)
- Poca o nula toma de decisiones (monotonía – fenómeno del congelamiento).
- Baja expectativa sobre el qué hacer para que el trabajo sea tomado en cuenta y valorado (reconocimiento).
- Pérdida de identificación (identidad/pertenencia) con lo que se realiza (divorcio con los objetivos en común)

Consultado en

<https://actividadesinfantil.com/archives/9326>

<https://www.youtube.com/watch?v=4WTxZ3ZnByE>

SÍNDROME DE BURNOUT

CAUSAS

- Altas expectativas iniciales – realidad que se impone.
- Falta de reconocimiento - desvalorización del puesto o del trabajo hecho (incentivos económicos - apoyos).
- Trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee, 2000).

CONSECUENCIAS

- Lumbalgias
- Fibromialgias (aún no reconocido IMSS causac burnout)
- Abandono de la profesión o puesto

Consultado en

https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

SÍNTOMATOLOGÍA

Conductuales

- Impuntualidad, evitación del trabajo, absentismo y falta de compromiso.
- Abundancia de interrupciones
- Tono de voz elevado (gestos)
- Relaciones impersonales frías
- Disminución al contacto con el público, padres de familia, alumnos y compañeros.
- Un anormal deseo de vacaciones
- Disminución de la autoestima (llanto)
- Incapacidad de tomarse la escuela en serio (poca concentración)
- Cinismo al brindar el servicio al cliente (poca calidad-docentes-secretarias)
- Constante consumo y abuso de café, cigarrillo, alcohol y fármacos.

Fisiológicos o psicossomático

- Ansiedad (astenia y agitación al mismo tiempo): tics nerviosos, temblor y sudor de manos.
- Palpitaciones; taquicardias y pinchazos en el pecho.
- Aumento de la tensión arterial; dolor muscular y osteoarticular; cefaleas; problemas digestivos (dolor de estómago – úlceras gástricas), trastornos del sueño e inapetencia sexual.
- Fatiga crónica/insomnio
- Pérdida de peso

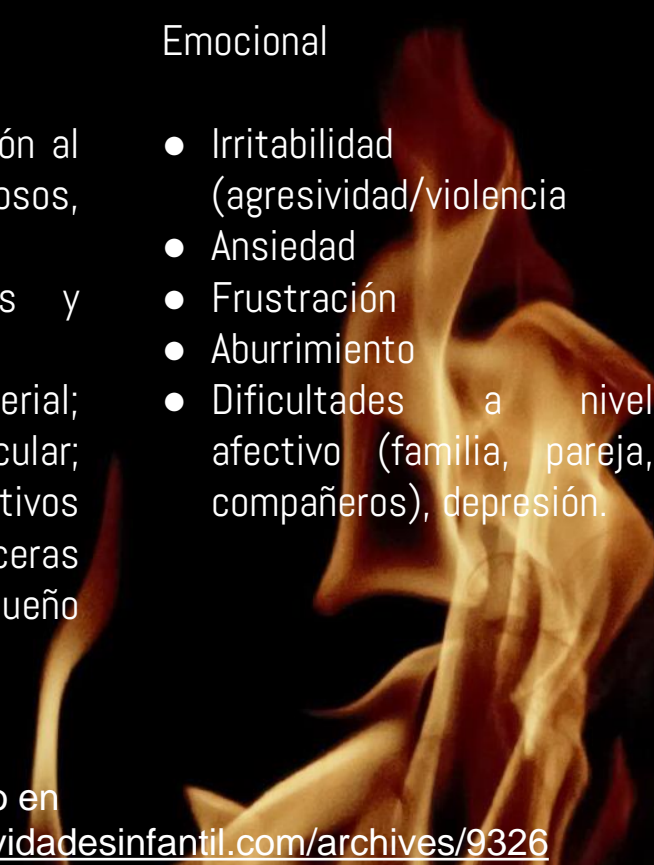
Emocional

- Irritabilidad (agresividad/violencia)
- Ansiedad
- Frustración
- Aburrimiento
- Dificultades a nivel afectivo (familia, pareja, compañeros), depresión.

Consultado en

<https://actividadesinfantil.com/archives/9326>

<https://www.youtube.com/watch?v=4WTxZ3ZnByE>





NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT (SINTOMATOLOGÍAS)

LEVE

Desajuste entre
demanda y recursos

MODERADO

Respuestas crónicas de
preocupación, tensión,
ansiedad y fatiga.

EXTREMA - BURNOUT

Cambios en la conducta del
trabajador, tales como el
cinismo, entre otras muchas de
carácter nocivo.

**INICIA SILENCIOSAMENTE - FÍSICA - SOMATIZA (CRÓNICA) - PARTE INDIVIDUAL – REACCIONES
DIFERENTES – UMBRAL – NUEVAS TECNOLOGÍAS – RAPIDEZ DE LAS COSAS – CONOCIMIENTO SE
MODIFICA CADA 18 MESES - PUESTOS DIRECTIVOS - HABILIDADES SOCIALES – INTELIGENCIA EMOCIONAL
– BIENESTAR RECURSO HUMANO – PRODUCTIVIDAD.**

NIVELES DEL BURNOUT

ANALOGÍA



Flexibilidad

Consultado en:
<https://www.youtube.com/watch?v=svA21OqDjLQ>

<http://cortamortaja.com.mx/arte-cultura-istmo/articulos/7125-el-carrizo>

<https://www.alamy.es/imagenes/candado-roto.html>



Factor estresor – Rompimiento
Desequilibrio

Umbral – Capacidad para hacer frente
Personalidad - Interacción



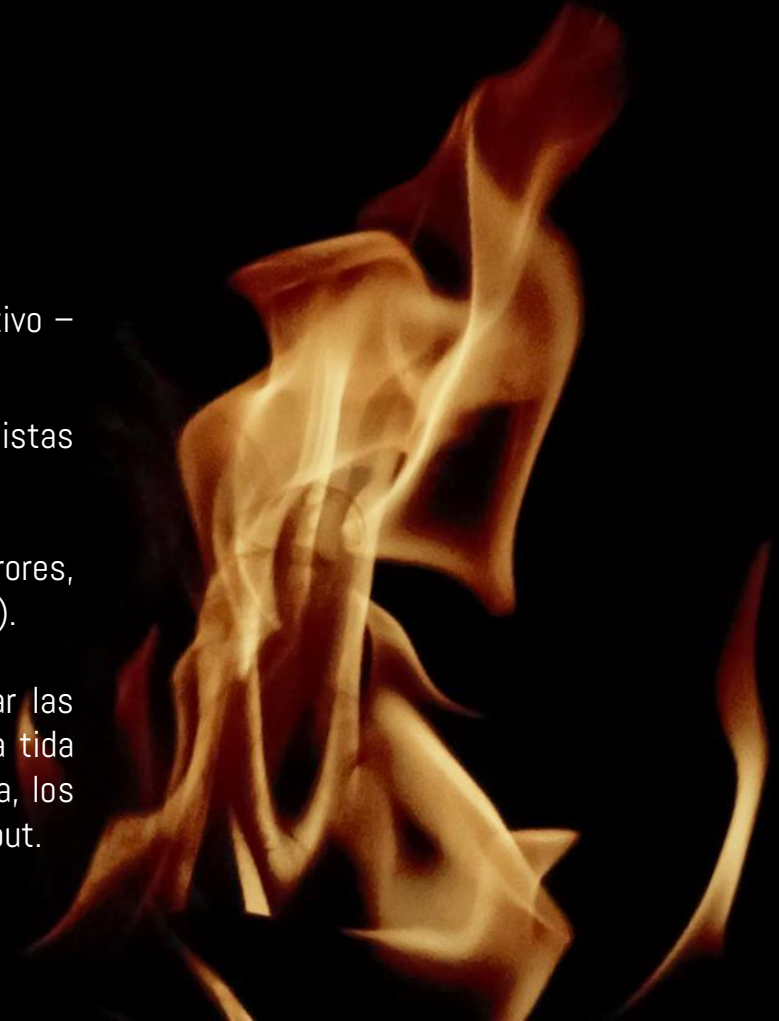
Resiliencia

https://www.google.com/search?q=el+roble&tbm=isch&ved=2ahUKEwjT7pXrmrjwAhVLR6wKHfI0C0QQ2-cCegQIABAA&oq=el+roble&gs_lcp=CgNpbWwQA1AAWABgllkEaABwAHgAgAEAiAEAkGEAmAEAqgELZ3dzLXdpei1pbWw&scclient=img&ei=MYiVYJOSH8uOsQXy6aygBA&bih=638&biw=1349&hl=es#imgrc=HJjyJ4iOzcuq-M

¿QUÉ HACER?

ÁMBITO PERSONAL

- Abordar el propio esquema de ver las cosas – visión (proceso adaptativo – todo o nada - equilibrio).
- Expectativas iniciales - realidad que se impone. Objetivos más realistas (ilusión - escepticismo)
- Vivir el proceso madurativo (autoconocimiento – aceptación: errores, limitaciones, recursos disponibles, sin renunciar a los valores humanos).
- En el área de la docencia específicamente, es trascendental equilibrar las áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo y evitar, a toda costa, que la profesión los absorba, pues los vínculos sociales: familia, los amigos, aficiones y descanso son los más grandes protectores del Burnout.
- Comunicación asertiva – neurolingüística – inteligencia emocional.

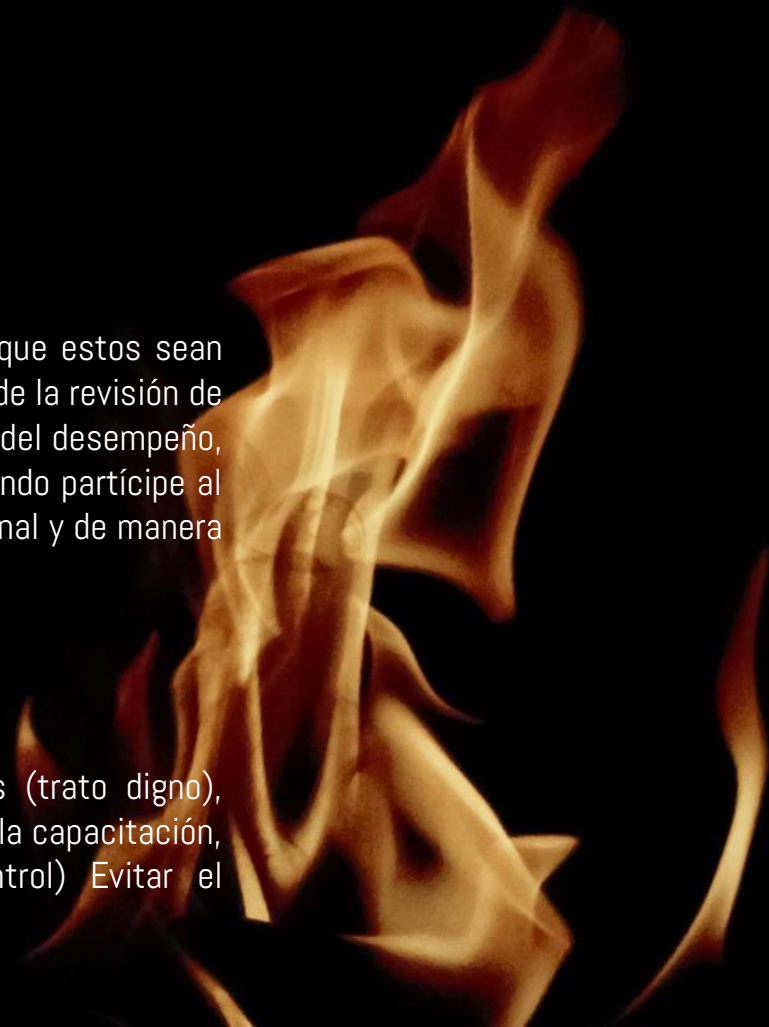


¿QUÉ HACER?

EN LO PROFESIONAL

EN EL EQUIPO

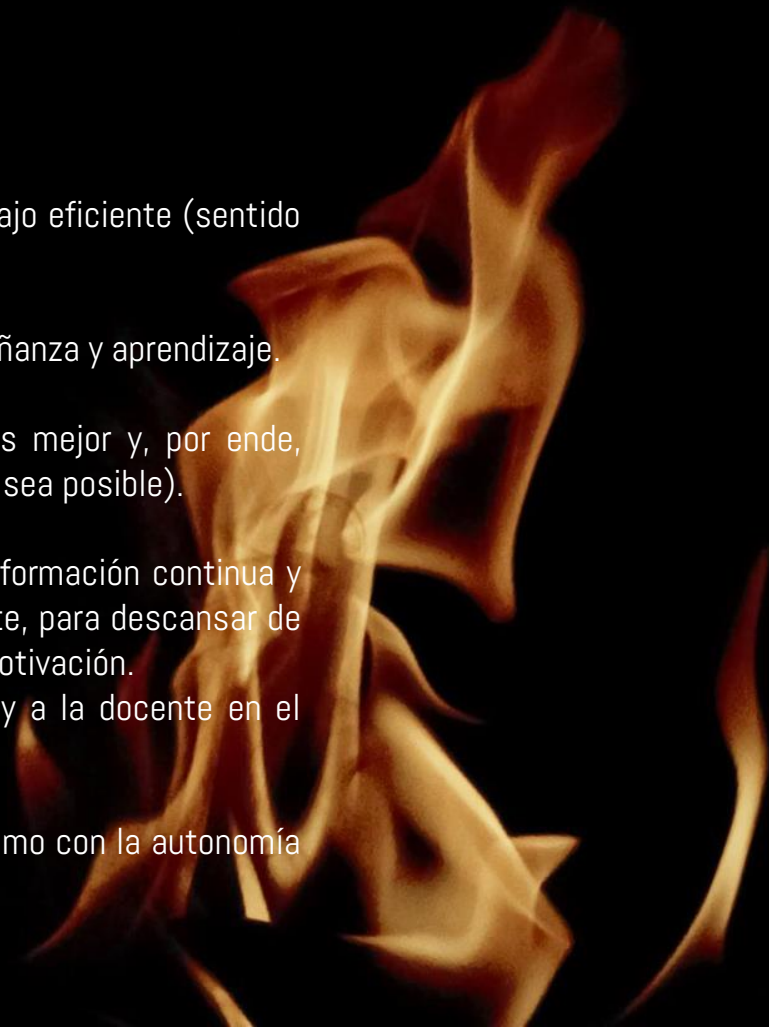
- Diagnóstico Aplicar el MBI o Inventario Maslach de Burnout
- Fortalecer el espíritu de trabajo en común
- Revisión constante de los objetivos laborales, con el fin de determinar que estos sean realistas y alcanzables por el personal. Esto, a su vez, debe ir de la mano de la revisión de los métodos para la Éxito Empresarial / No. 160, 2011 Pág. 4 evaluación del desempeño, las descripciones de trabajo y las cargas de trabajo, de preferencia haciendo partícipe al trabajador. Creatividad (transformar visión de la realidad de manera personal y de manera positiva)
- Delegar tareas.
- Aprender a negarse ante ciertas circunstancias
- Liderazgo positivo (fomento del empoderamiento de los colaboradores (trato digno), mejorando, entre otros factores, la claridad de roles, la retroalimentación, la capacitación, el fomento de la toma de decisiones, la autonomía y el autocontrol) Evitar el hostigamiento – congelamiento
- Comunicación asertiva



¿QUÉ HACER?

EN LO ADMINISTRATIVO

- Limitar una agenda máxima de trabajo y tener un ritmo cotidiano de trabajo eficiente (sentido de orden - calidad).
- Minimizar y facilitar la burocracia.
- Apoyar con asesoramientos específicos, para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Coordinar actividades académicas en conjunto.
- Disminuir la cantidad de estudiantes por grupo, para poder conocerlos mejor y, por ende, mejorar la comunicación con ellos y con sus padres – madres (cuando le sea posible).
- Desarrollar programas del manejo y control de estrés con especialistas.
- Liberar al profesional, cada 5-7 años, unos meses de la docencia, para formación continua y para que reciba capacitación acorde con sus necesidades o, simplemente, para descansar de su rutina. Así se aumenta su competencia, y, a su vez, se influye en su motivación.
- Coordinar con las instancias pertinentes para que se guíe al docente y a la docente en el trato con alumnos.
- Implementar a una imagen positiva del profesor y profesora.
- Establecer un balance entre las políticas educativas y la realidad, así como con la autonomía de los centros educativos.





BURNOUT

VULNERABILIDAD EN LAS PERSONAS AFECTADAS

- Accidentes laborales
- Síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...(cáncer de estómago - colon).
- Pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco.
- También influye en el rendimiento académico del alumnado (Téngase en cuenta que el alumnado percibe y evalúa la conducta del profesorado y actúa en consecuencia)



**¿DE QUÉ MANERA NOS HA
AFECTADO A LOS DOCENTES LA
PANDEMIA COVID – 19 Y LA
RELACIÓN CON BURNOUT?**

ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS



- 1.- Busca el apoyo de amigos o familiares
- 2.- Evalúa tus intereses, habilidades y pasiones
- 3.- Desconecta del trabajo
- 4.- Hábitos saludables (ejercicio, alimentación saludable, descanso)

Los estudios científicos han demostrado que el ejercicio físico reduce los niveles de cortisol (que es la hormona relacionada con el estrés), incrementa la producción de norepinefrina (noradrenalina), un neurotransmisor que puede moderar la respuesta del cerebro al estrés, y produce endorfinas o serotonina, que ayudan a mejorar el estado de ánimo.

- 5.- Gestiona el tiempo
- 6.- Duerme bien
- 8.- Practica Mindfulness (consciente, compasiva y de estar en el aquí y el ahora con una mentalidad no enjuiciadora) y ejercicios de respiración – pausa activa (vela, serpiente, popote, suspiro...etc.).
- 9.- Acude a terapia psicológica
- 10.- Entra en la cultura de transformación – renovación (visión positiva).

Fuentes de consulta

Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante (2013). Quemarse en el trabajo" (Burnout). *Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación -2*. Universidad autónoma de Madrid. "Egido Editorial Zaragoza, 2005 p.p. 161-183. Consultado en

https://www.researchgate.net/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2

León (2011) **Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout** *División de Educología Centro de Investigación y Docencia en Educación Universidad Nacional Heredia, Costa Rica* Revista Electrónica Educare Vol. XV, N° 1, [177-191], ISSN: 1409-42-58. enero – junio. Consultado en

<https://www.estres.edusanluis.com.ar/2012/05/medidas-para-prevenir-el-sindrome-de.html?m=1>

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/consejos-reducir-estres-laboral>

<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022.>

La imagen de fondo de la presentación se obtuvo de:

<https://www.pinterest.es/pin/577657089704686340/>

Plan estratégico etapas

01

**Supervisión
escolar**

29 de Septiembre de 2020

02

Multiplicadores

Del 30 de Septiembre de 2020
al
7 de octubre de 2020

03

**Personal Administrativos
Comité de convivencia escolar
(padres de familia)**

8 de Octubre de 2020
(Autorización pendiente)

