VI Jornadas Psicosociología laboral OSALAN

BURNOUT: REVISIÓN Y DESARROLLOS ACTUALES

Dra. Carmen Báez León

Universidad Autónoma de Madrid
Hospital Universitario Infanta Leonor

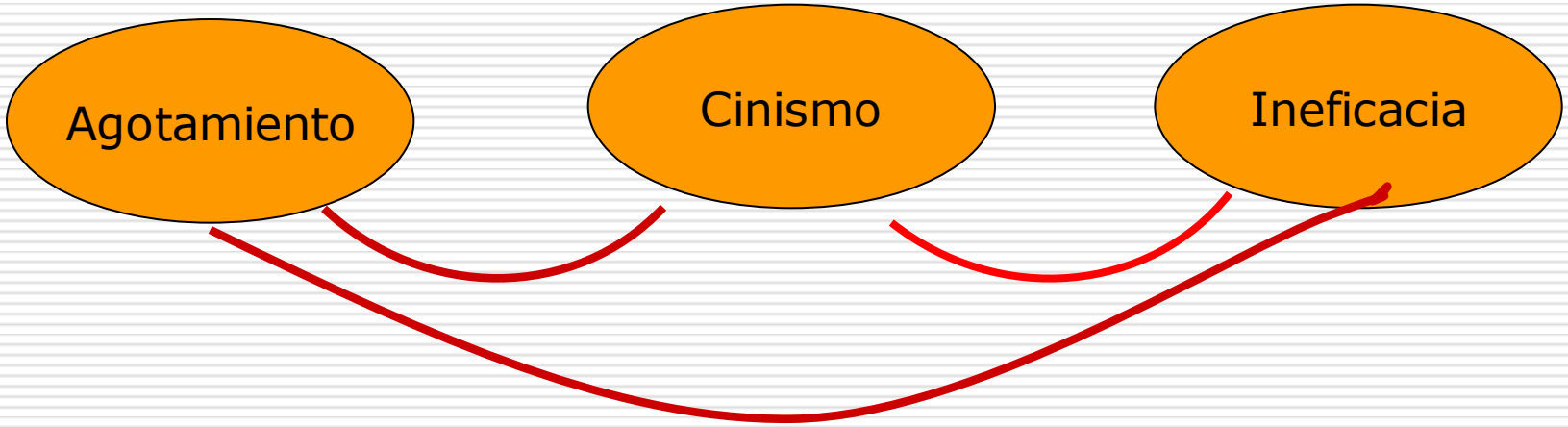
Bilbao
Noviembre 2015

Burnout en evolución

- PROCESO Y ESTADO
- ÁMBITO SANITARIO: CONSECUENCIAS
- RELACIONES COMPLEJAS
- INDIVIDUAL Y GRUPAL
- CONCEPTOS RELACIONADOS (Turnicidad Trabajo Emocional, Incivismo)
- IMPLICACIONES EN PREVENCIÓN

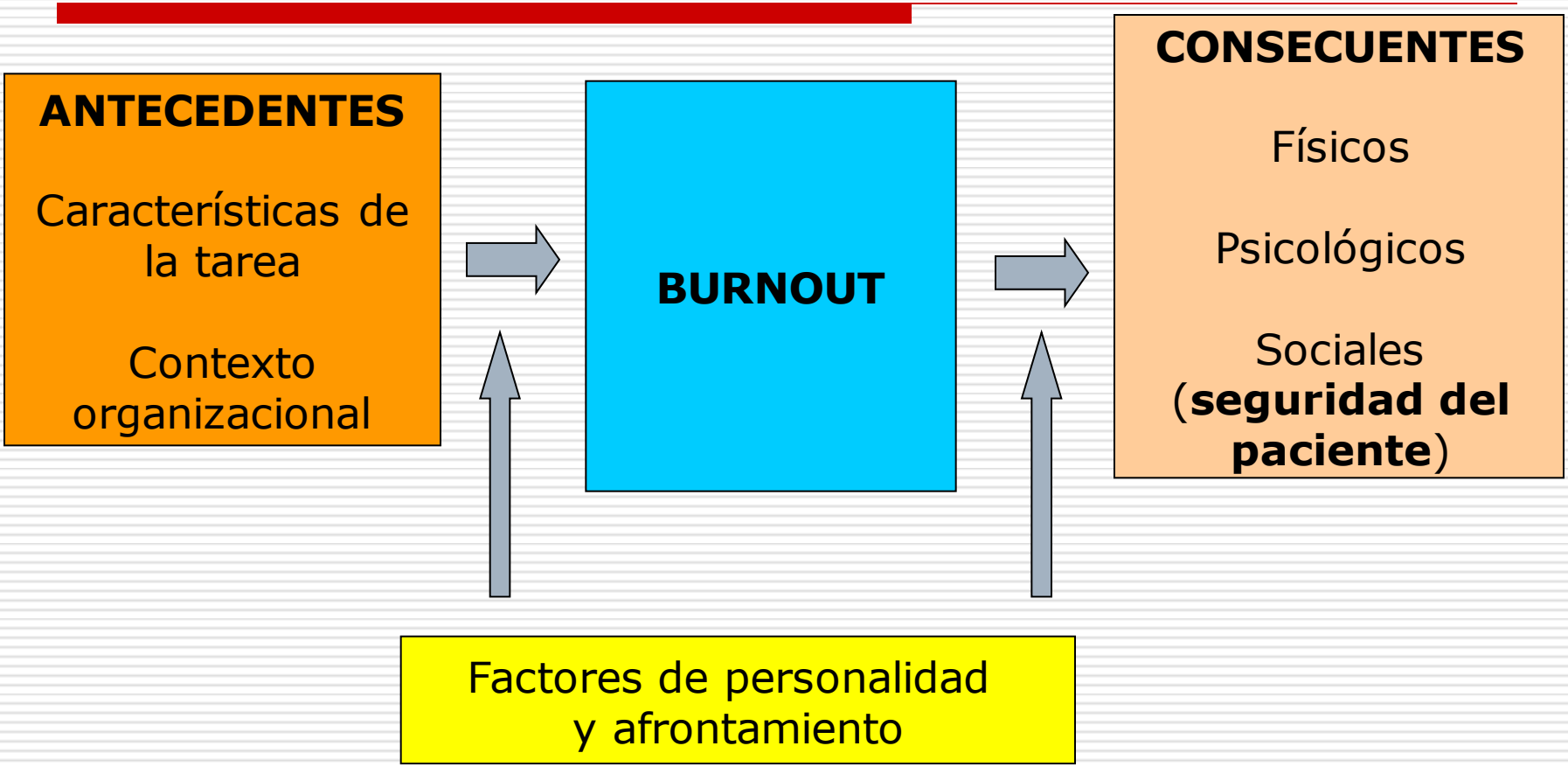
BURNOUT: cuando las ilusiones se queman…..

- Síndrome psicológico
- Respuesta a estrés laboral crónico
- 3 dimensiones → Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach y Jackson 1981/1986)



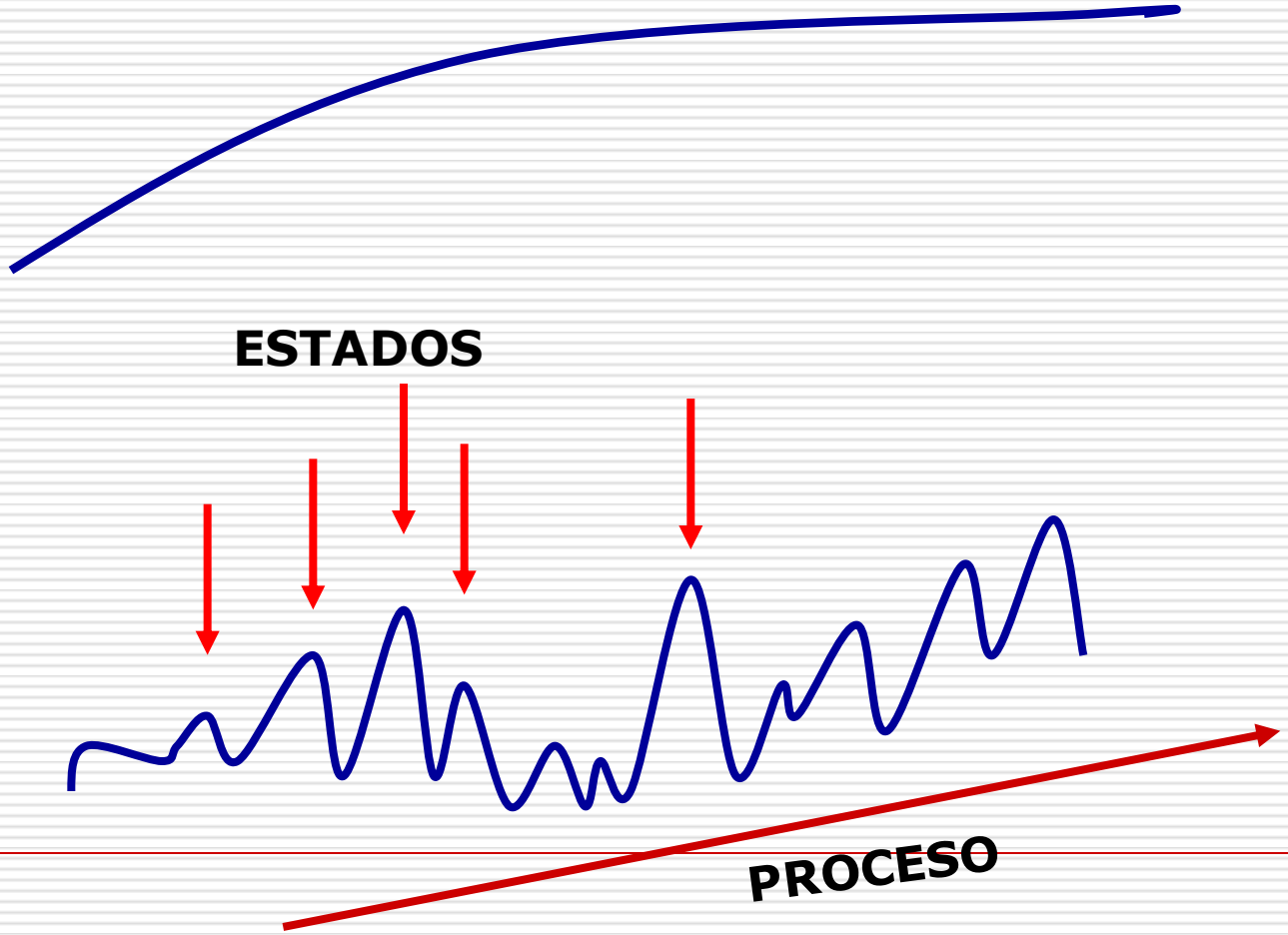
Qué pasa cuando no hay Burnout?
ENGAGEMENT o implicación laboral.

PROCESO DE BURNOUT



Adaptado del Modelo de Proceso de Desgaste Profesional (Moreno Jiménez et al., 1997-2005) en Gálvez et al.(2009)

PROCESO Y ESTADO



Consecuencias de Burnout en el ámbito asistencial

INDIVIDUAL
-Psicológicos: ansiedad, depresión
Consumo de alcohol
- Físicos: enfermedad cardiaca, infecciones, dolor musculoesquelético

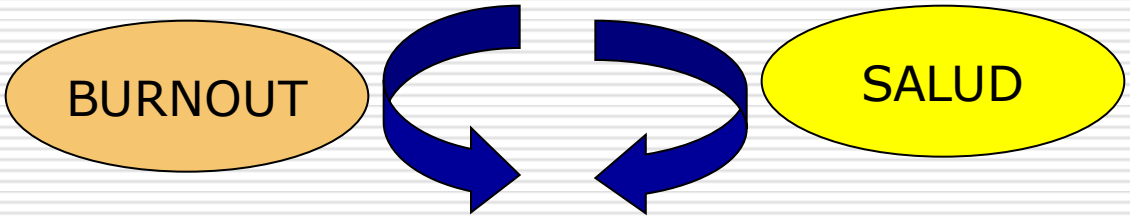
ORGANIZACIONAL
Absentismo, deseo de abandono,
baja satisfacción laboral y rendimiento y ejecución

Seguridad del paciente
Errores y eventos adversos:
-Enfermeras: infecciones (Cimioti et al., 2012)
-Médicos: errores y mayor gasto farmacéutico (Shanafelt et al.2010; CebriÁ et al, 2003)

RELACIONES COMPLEJAS

- Unidireccionalidad

- Bidireccionalidad



- R.indirectas. Mediación y moderación

BURNOUT INDIVIDUAL Y GRUPAL

Demandas grupales
(nºh media de trabajo.
Park y Lake, 2005)

Recursos grupales
(clima de justicia grupal.
Moliner et al., 2005)

BURNUT INDIVIDUAL Y/O **GRUPAL** (percepción compartida)

Burnout contagioso:
-Contagio emocional
-Compensación de carga de trabajo
-Eventos compartidos

RELACION CON OTROS PROCESOS

- TURNICIDAD
- TRABAJO EMOCIONAL
- INCIVISMO LABORAL

TRABAJO EMOCIONAL

Esfuerzo, planificación y control necesario para expresar las emociones que requiere la organización en el transcurso de transacciones interpersonales (Morris y Feldman, 1996)

Actuación superficial (demandas laborales)

Agotamiento emocional (Grandey, 2003)

INCIVISMO

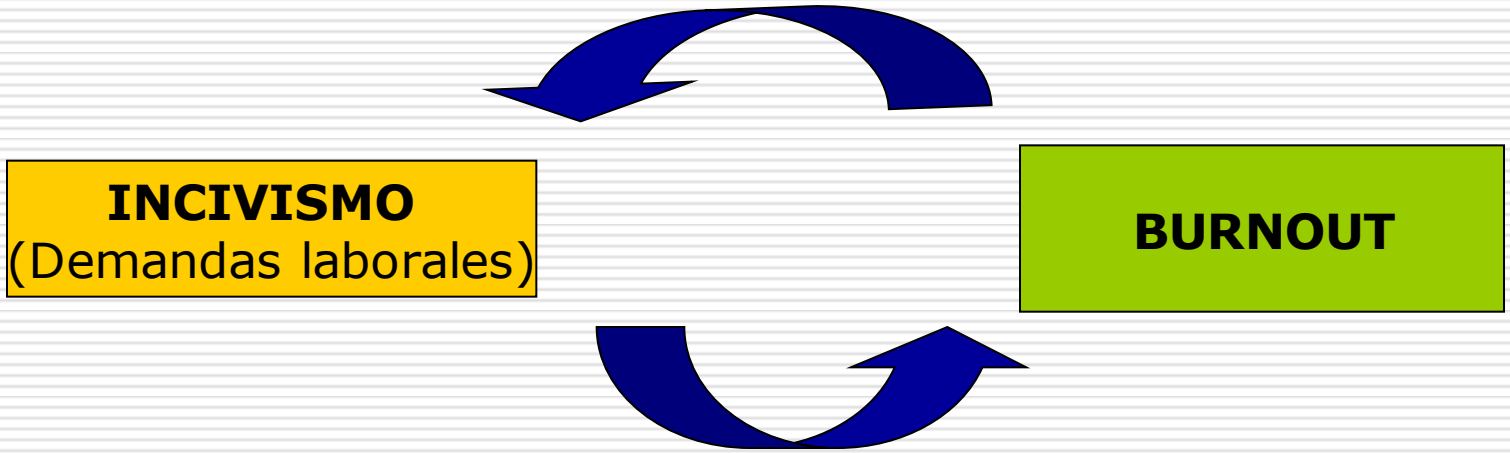
- Conductas negativas
- Intensidad leve /moderada
- Intencionalidad ambigua de dañar
- Susceptible de escalada

(Andersson y Pearson, 1999)

↑ Frecuencia

↑ Expansión: Espirales secundarias

INCIVISMO



-Incivismo de compañeros y supervisor r/c agotamiento y cinismo (Leiter et al, 2012)

-Metanálisis de Incivismo: r/c agotamiento (Schilpzand et al., 2014)

-**INVERSA:** Agotamiento r/c conductas incívicas meses después (Blau y Anderson, 2005)

IMPLICACIONES PARA PREVENCIÓN

- **PROCESO y ESTADO**:
  - Seguimiento y evolución.
  - Evolución a micronivel. Procesos de recuperación (ocio y distracción). Estudios de diario.

- **RELACIONES COMPLEJAS**: Intervenir también sobre consecuencias para prevenir. Variables mediadoras y moderadoras. Planteamientos longitudinales.

- **PROCESOS GRUPALES:** Evaluación de grupos de trabajo como unidades con significado propio. Naturaleza contagiosa.

RELACIÓN CON OTROS CONCEPTOS

TRABAJO EMOCIONAL: Entrenamiento en gestión de emociones. Favorecer actuación profunda.

INCIVISMO: Intervención también para Burnout: CREW: Civility, Respect and Engagment at Work (Osatuke et al., 2009)

↑IMPLICACIÓN DEL TRABAJADOR

GRACIAS!!