

Das Eisberg-Prinzip

NO TODO es
BURNOUT
Psicóloga Silvana Giachero

Riesgos Psicosociales

- Factores organizacionales que emanan de la interacción entre individuos y de la interacción del individuo con su trabajo afectando negativamente:
 - • Los conflictos cronificados
 - • El stress y la presión en el trabajo
 - • Síndrome del quemado
 - • El acoso Psicológico en el trabajo (APL)



Características propias

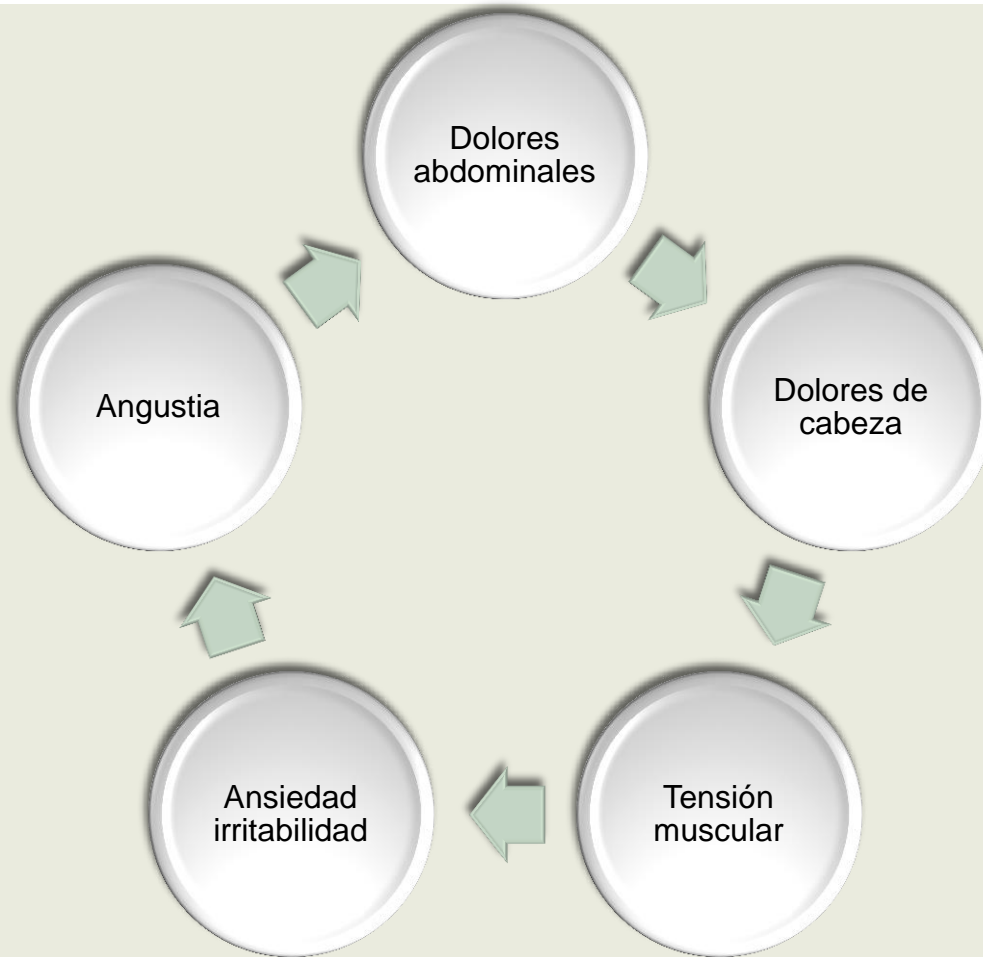
- Se extienden en el tiempo
- Dificultad de objetivación “percepciones y experiencias” OIT
- Afectan a los otros riesgos
- No tienen cobertura legal en Uruguay
- Están moderados u ocultos por otros factores
- Dificultad de diagnóstico e intervención

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal

Estrés laboral

- el estrés podría definirse como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas
- surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización; por ello, la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés (Del Hoyo, 2001)

Síntomas del estrés

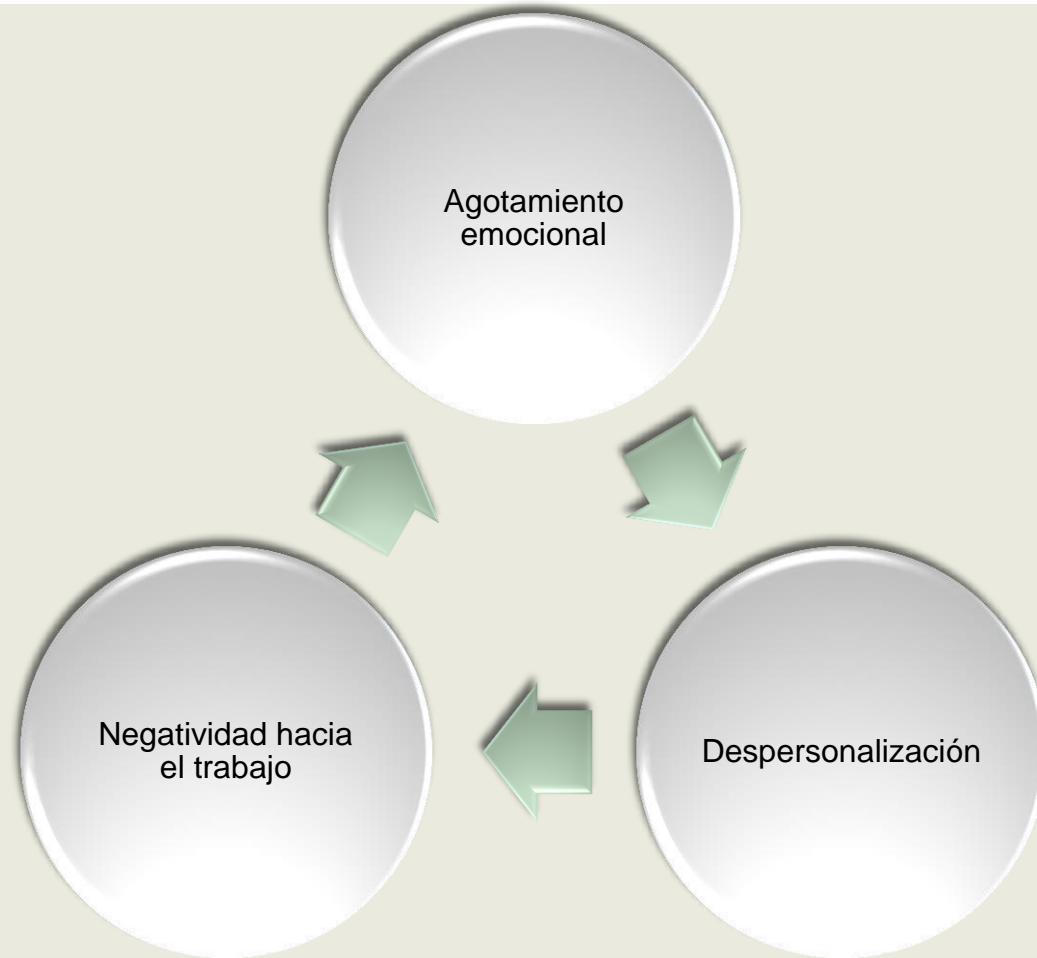


Burnout o quemarse en el trabajo

una respuesta al estrés laboral crónico que incluye sentimientos displacenteros y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el trabajo en sí mismo (Gil-Monte y Peiró, 1997; Buendía y Ramos, 2001).

Esta de cuerpo presente y mente ausente

Síntomas del Burnout



Iñaki Piñuel

“El objetivo habitual de este proceso es destruir su desempeño para inducir o facilitar su salida, abandono o exclusión de la organización” .

“ *un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (Piñuel, 2001)*” .

· Elementos para su diagnóstico

- *la existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales .*
- *la duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica.*
- *La repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal.*

3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

- LA ACREDITACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO
 - CRITERIO DE FRECUENCIA (CON QUE FRECUENCIA)
 - CRITERIOS DE INTENSIDAD (CUANTAS CONDUCTAS)
 - CRITERIOS DE DURACIÓN (CUANTO LLEVA DURANDO, CUANTO DURÓ)

CONDUCTAS	ENTIDAD REAL (NO MERAMENTE SUBJETIVA)
+	
FRECUENCIA	HOSTIGAMIENTO SISTEMÁTICO FOCALIZADO Y ORIENTADO
+	
DURACIÓN	EXCLUSIÓN CARÁCTER PUNTUAL O INCIDENTAL

Síndrome de estrés post traumático

- Sentimiento de Culpa
- Duda de sí misma
- Miedo, hipervigilancia
- Agotamiento Psicológico
- Bordea el tema
- Sentimiento de soledad e Indefensión
- Cambios de Humor
- Angustia
- Somatizaciones (el cuerpo se defiende)

Algunas características del APL

- El APL alcanza a todos los escalones jerárquicos
- Existe en todos los sectores profesionales pero más en:
 - La función pública
 - El sector de la salud
 - La enseñanza
- Implica a todas las edades pero más:
 - A los muy jóvenes
 - A los más viejos
- Las mujeres son víctimas con mayor frecuencia en los países latinos.

Diferencia entre AP y conflictos

- En un conflicto la relación es simétrica
 - En el AP se trata de una dominación unilateral
- En un conflicto las quejas son expuestas
 - En el AP quien plantea problemas es ignorado.
- Un conflicto permite el intercambio, el diálogo y finalmente la resolución del problema
- El AP trata de evitar todo cambio para coartar a la persona afectada a fin de eliminarla mejor.

Conflicto normal	Acoso
Ambos tienen el mismo poder	Una de las partes tiene poder sobre el otro
Ocasional	Repetitivo
Incidental	A propósito
Reacción emocional de ambos es similar	La víctima se ve afectada, mientras que el agresor está tranquilo
No busca poder o llamar la atención	Busca llamar la atención y capitalizar el poder
Remordimientos – Asume responsabilidad.	No muestra remordimientos. Culpa a la víctima
Trata de resolver el conflicto	No demuestra interés en resolver el conflicto

Diferencia entre APL y estrés

- En la presión profesional todo el mundo está bajo el mismo estandarte
 - En el APL se actúa específicamente sobre una persona
- El fin de la presión profesional es el de incrementar los resultados y los logros
 - El fin del APL es el de impedir a alguien el trabajar bien, y empujarlo hacia el fracaso

Diferencias

Estrés

- *El empleado estresado se siente demasiado vinculado a los problemas que lo originan*
- *Acelerado*
- *En su justa medida nos impulsa hacia arriba*

Burnout

- *El empleado quemado tiende a todo lo contrario e intenta separarse de ellos en lo posible.*
- *Espeso, Lento*
- *Nos impulsa hacia abajo*

Diferencias

Burnout

- ❑ Desinterés por el trabajo
- ❑ Deshumanización del trabajo
- ❑ El problema es con la tarea
- ❑ Pérdida de la motivación

Acoso psicológico Laboral

- ❑ Interés por el trabajo
- ❑ No se deshumaniza
- ❑ Surge de las relaciones Interpersonales
- ❑ Está Motivado

Modelo Octogonal



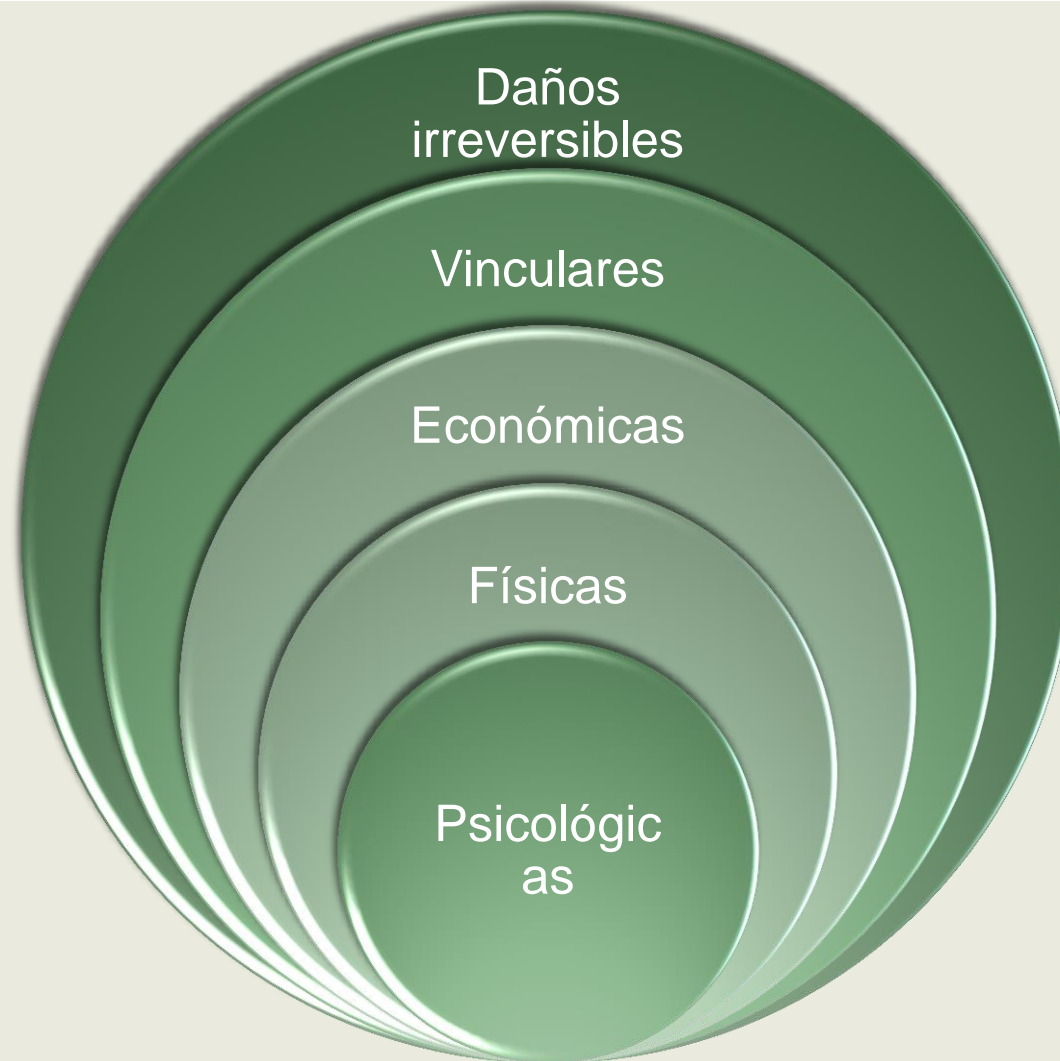
Modelo octogonal explicativo del Mobbing:
factores situacionales, organizativos, e individuales

Consecuencias

En el trabajador y su familia

En la empresa

Consecuencias de los riesgos psicosociales



consecuencias para la empresa

Licencias medica 43%

Rotación del personal

Baja del rendimiento un 20%

Productividad

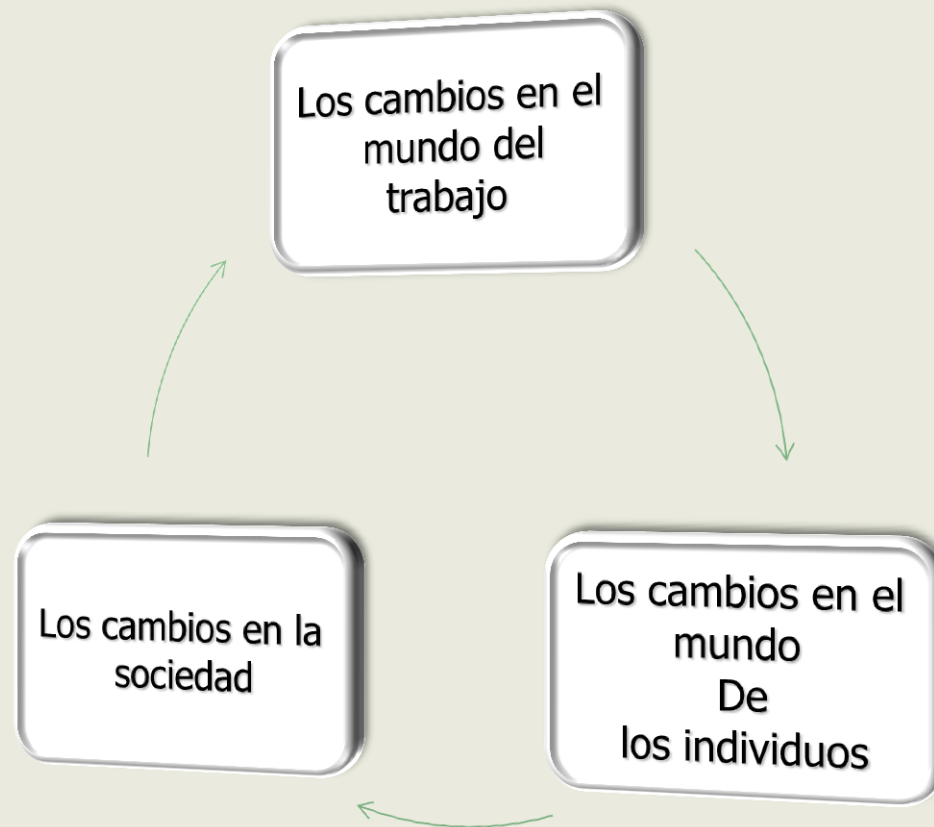
Aumento de accidentes laborales

Perdida de buenos empleados

Ambientes laborales tóxicos



Por qué tanto malestar y sufrimiento en los lugares de trabajo?



Cambios de la sociedad

sociedad narcisista

- Individualismo
- Sociedad del rendimiento
 - En el tiempo de ocio, en la educación de los niños
- Aceleración de los ritmos de vida
- Importancia de la imagen y de la apariencia
- Rechazo del conflicto
- Inseguridad
 - Crisis económica, terrorismo, etc.

Cambios en el mundo del trabajo

- Intensificación del trabajo
 - De la productividad o de calidad
 - Reducción de los plazos

- Multiplicación de los cambios
 - Nuevos procedimientos, nuevos objetivos
 - Nuevas herramientas y programas

- Precariedad del empleo

Cambio de los individuos

- Patología de la insuficiencia
- Intolerancia a la frustración
- Gran reactividad
- Hipersensibilidad a las confrontaciones sociales que impliquen la dominación y el denigrar
- Funcionamiento perverso (perversidad)

Prevención

- Mejorar la calidad de la vida laboral
- Garantizar y defender la dignidad del trabajador
- Medir los riesgos psicosociales como se miden los de seguridad e higiene
- Vínculos humanos basados en el respeto mutuo y la tolerancia
- Reglas de convivencia claras

El lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas

Heinz Leymann

svgiachero@hotmail.com