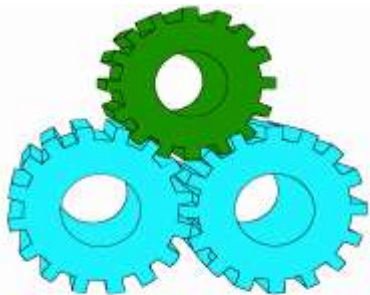




Riesgo de Burnout en profesionales de Enfermería Quirúrgica.



PREVER LABORAL, S.L.

HpD. Jose Antonio Fernández Fernández
Ergónomo

Marco Jurídico del Riesgo de Burnout.

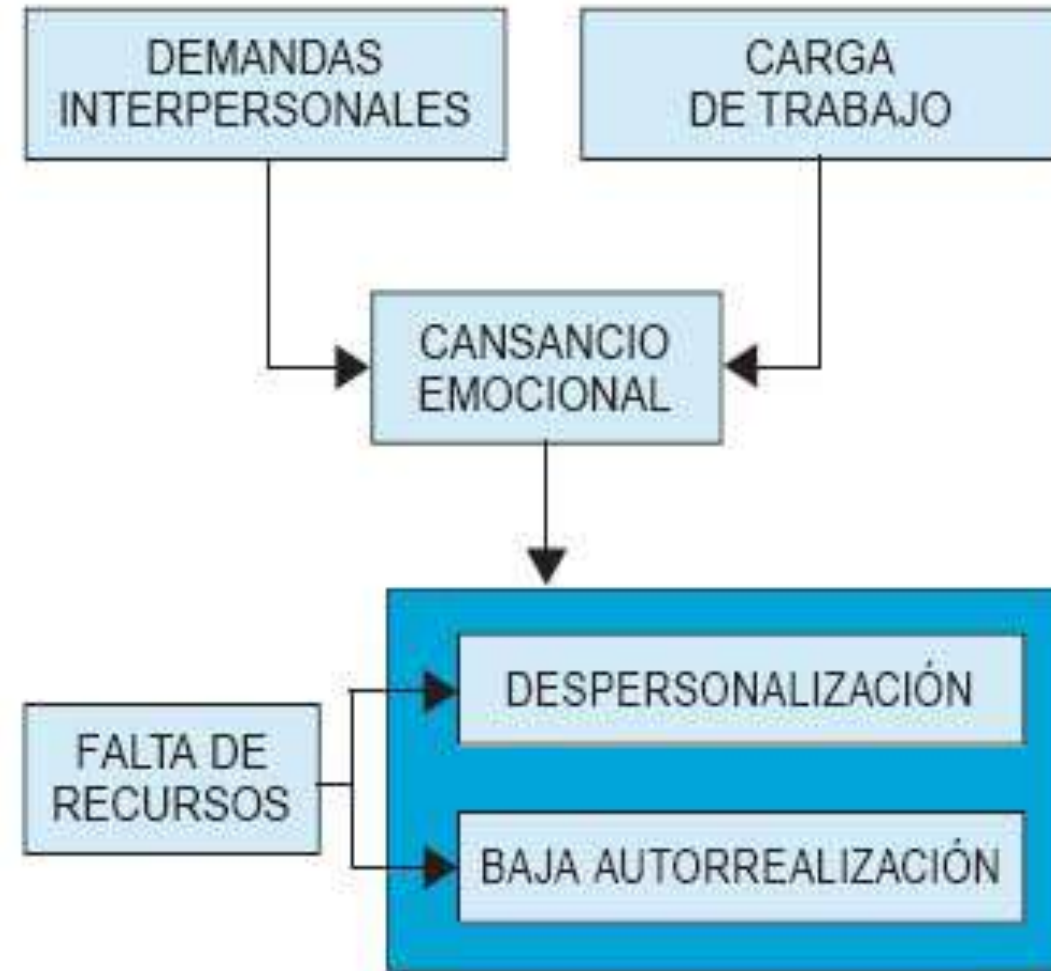


- ◆ La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (art.4)
- ◆ Ley General Seguridad Social (art. 115.2 e)
- ◆ Sentencia de 2 11/1999 - Sala Tribunal Superior de Justicia Comunidad Autónoma Vasca
- ◆ Sentencia del Tribunal Supremo (26 de octubre del 2000)
- ◆ La OIT y la OMS (2001)

Definición del término Burnout.

Respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, a corto y medio plazo, que aparece cuando fallan las estrategias de control y afrontamiento sobre la propia actividad y hacia el propio rol profesional, generando actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y con sensación de agotamiento desproporcionado.

(Cristina Maslach y Jakson, 1981)



Fases del proceso de Burnout.

s/ P. Gil Monte y Peiró



PRIMERA.- Fase de entusiasmo

SEGUNDA.- Fase de estancamiento

TERCERA.- Fase de frustración

CUARTA.- Fase de apatía

QUINTA.- Fase de quemado

Etiología del Burnout.

Variables personales

Organización

Diseño de puesto de trabajo

Relaciones Interpersonales



Manifestaciones del Burnout.

s/ P. Gil Monte y Peiró



Psicosomáticas.

Conductuales

Emocionales

Cognitivas

Conclusiones de trabajos de investigación sobre el burnout en enfermería.

Estudios de referencia sobre el Síndrome de Burnout.			
Autores (año de publicación) Población de referencia	Cansancio Emocional	Desperso_nalización	Baja Realización Personal
Daniel, Perez y Fernández (1996) (3) Hospital. Salamanca	21.61	7.33	35.28
Fagin, Brown, Bartlett y Leary (1995) (3) Hospital. Claybury	20.40	7.30	32.30
Fernández Cantí (1993) (3) Hospital. Zaragoza	20.36	8.56	29.44
Schaufeli y Janczur (1991) (3) Polonia	20.00	8.70	27.30
Schaufeli y Janczur (1991) (3) Holanda	16.20	5.40	32.70
Firth y Britton (1989) (3) Inglaterra	18.30	5.90	35.90
Dolan (1987) (3)	15.20	7.60	36.10
Pedrabissi y Santinello (1984) (3) Italia	18.50	7.20	33.80
García, Roca, Carmona y Olona (2004) (3) Hospital. Barcelona (366)	25.70	9.40	35.50
Ibáñez, Vilaregut, y Abbio (2002) (3) Hospita.l Barcelona (70)	21.80	7.10	35.0

Conclusiones de trabajos de investigación sobre el burnout en enfermería.

Estudios de referencia sobre el Síndrome de Burnout.			
Autores (año de publicación) Población de referencia	Cansancio Emocional	Desperso_nalización	Baja Realización Personal
Solano, Hernández, Vizcaya y Reig (2002) (3) Hospital. Alicante (83)	14.24	4.05	36.76
Adali y Priami (2002) (3) Hospital. Atena-Grecia (230)	24.01	7.85	35.00
Albadalejo, Villanueva, Ortega, et al (2004). (3 y 4). Hospital. España-Madrid (622)	19.61	8.37	20.80
Quattrin, Zannin, Nascig, et al (2006). (3). Hospital. Italia (100)	19.50	4.20	38.60
Nathan, Brown, Redhead, et al (2007). (3). Hospital Psiquiátrico. Inglaterra (Total: 47; hombres: 28; mujeres: 19)	Hombres: 12.36 Mujeres: 12.42	Hombres: 4.82 Mujeres: 3.47	Hombres: 34.75 Mujeres: 32.79
Nathan, Brown, Redhead, et al (2007). (3). Hospital Psiquiátrico. Inglaterra (Total: 47; hombres: 28; mujeres: 19)	Hombres: 12.36 Mujeres: 12.42	Hombres: 4.82 Mujeres: 3.47	Hombres: 34.75 Mujeres: 32.79
Ilhan, Durukan, Taner et al (2007). (3). Hospital. Turquía (418)	19.99	5.78	19.83
Contreras, Juárez y Murraín (2008). (3 y 4). Hospital. Colombia (71)	19.17	6.62	38.52
Sá y Fleming (2008). (3). Hospital. Portugal (107)	17.95	9.51	34.93

Estrategias de intervención.

Estrategias individuales

- Manejo eficaz del tiempo
- Practicar técnicas de relajación
- Establecer pausas durante la jornada
- Entrenamiento en solución de conflictos
- Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir
- Cambios en el estilo de vida.

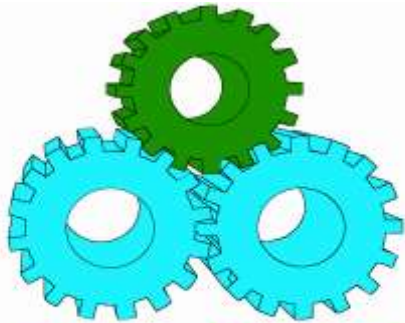
Estrategias grupales

- Fomentar las relaciones interpersonales,
- Promover el apoyo social de los compañeros del servicio y jefes
- Crear grupos informales con la intención de compartir experiencias que permitan un mejor afrontamiento ante pacientes especiales.

Estrategias organizacionales

- Definir competencias y responsabilidades
- Mejorar la comunicación y promover la participación
- Fomentar la colaboración y no la competitividad
- Rediseñar el puesto de trabajo
- Promover el trabajo en equipo
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar
- Instaurar un sistema de recompensas justo
- Delimitar los estilos de dirección y liderazgo.





PREVER LABORAL, S.L.

C/ Gascona, 4 – 4º B
33001 OVIEDO (ASTURIAS)

Teléfono: 984 08 73 39

Fax: 985 22 89 79

E-mail: preverlaboral@preverlaboral.com

Muchas gracias

ja@preverlaboral.com