



Conferencia dictada en la jornada “La síndrome d’estar cremat pel treball (SCT) o burnout”,

UGT.cat, noviembre, 2023



La prevención del Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) : detección, evaluación e intervención

Prof. Pedro R. Gil-Monte

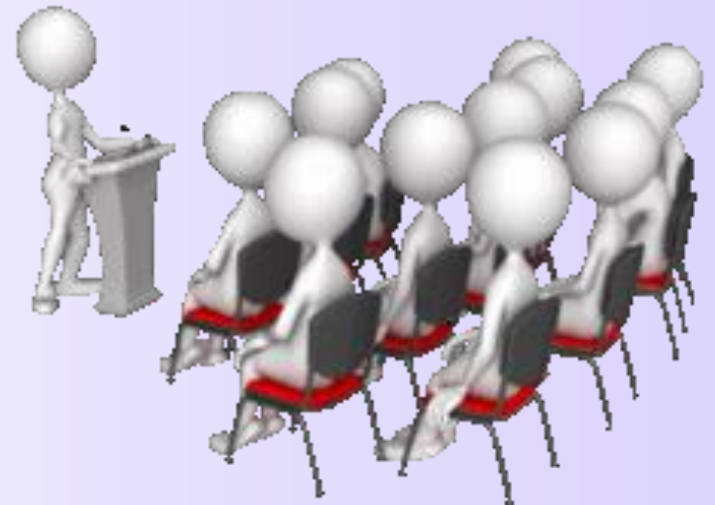
Universitat de València (España)

UNIPSI CO

Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional

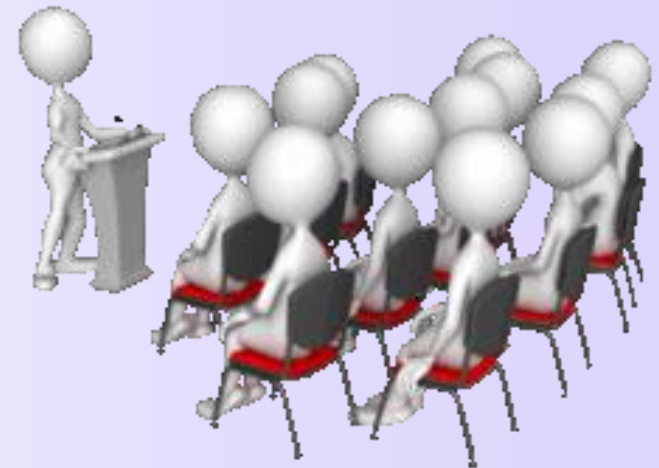
Objetivos

1. Conocer qué es el “Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) su proceso de desarrollo y sus principales desencadenantes como punto de partida para poder evaluar e intervenir.
2. Entender los criterios utilizados para el diagnóstico y evaluación del SQT.
3. Conocer algunas estrategias para la prevención y tratamiento el SQT.



Índice

1. SQT: delimitación conceptual y síntomas.
2. Proceso de desarrollo del SQT.
3. Principales antecedentes.
4. Diagnóstico y evaluación: CESQT.
5. Prevención y tratamiento del SQT.



1. Delimitación conceptual y síntomas del SQT?



El SQT según la OMS (CIE-11)

Síndrome resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito.

Características:

1. Sentimientos de falta de energía o agotamiento.
- 2 Aumento de la distancia mental o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo.
3. Eficacia profesional reducida.



El síndrome de desgaste ocupacional **se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.**

OMS y SQT (*burnout*): clasificación CIE-11

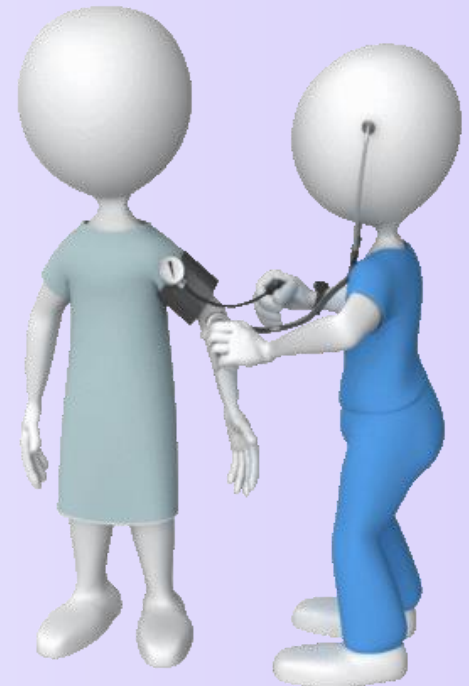
Capítulo 24. Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud.

**Categoría. “Problemas asociados al empleo o desempleo”
(QD85)**



Factores que influyen en el estado de salud (CIE-11)

U Las categorías de este capítulo se
N proporcionan para aquellos casos
I en que ciertas circunstancias que
P **no son enfermedades**, lesiones,
S traumatismos o causas externas
I clasificables en otro lugar se
C registren como "diagnósticos" o
O "problemas".



Entonces... ¿El
burnout es un riesgo
psicosocial o es una
enfermedad?





El *burnout*, desgaste ocupacional o SQT:

1. NO es un riesgo psicosocial.
2. NO es una patología médica.
3. Es un proceso de deterioro de la salud mental que puede llevar a las personas a buscar ayuda en los servicios de salud.

Delimitación conceptual

(Gil-Monte, 2005)

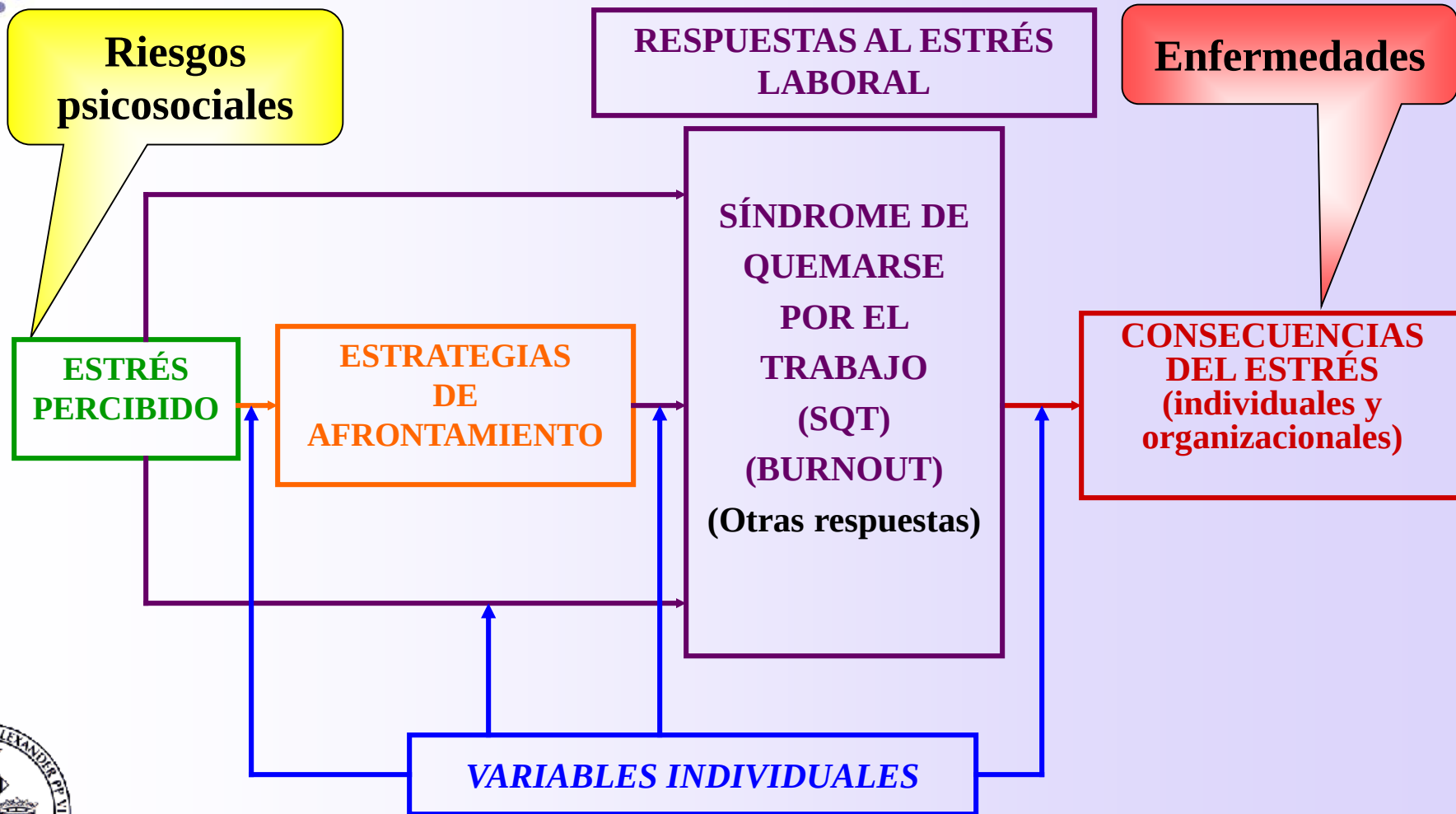
**U
N
I
P
S
I
C
O**

**Respuesta psicológica a
fuentes de estrés
laboral crónico de
carácter interpersonal
y emocional.**

**Causa un deterioro cognitivo,
emocional, y actitudinal del
trabajador/a.**

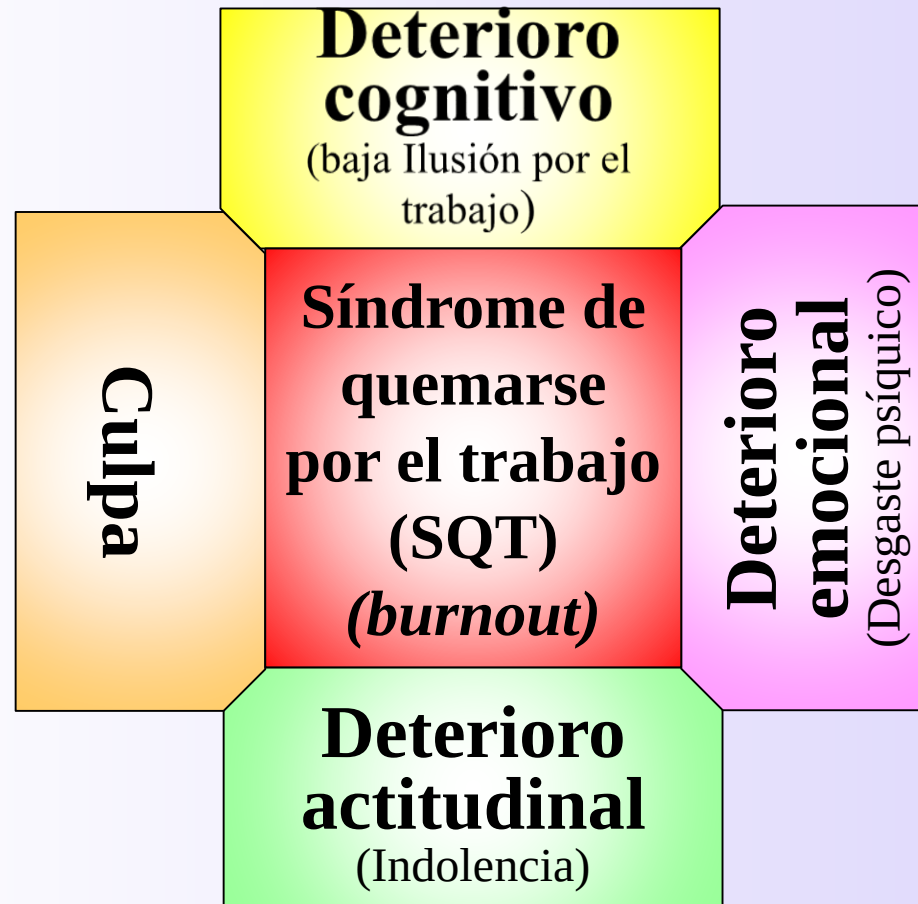


El proceso del estrés laboral



Síntomas

(Gil-Monte, 2005)



Consideraciones clínicas y legales

No es una enfermedad psiquiátrica ni médica

Alteración del estado del ánimo (disforia) derivada de la actividad laboral

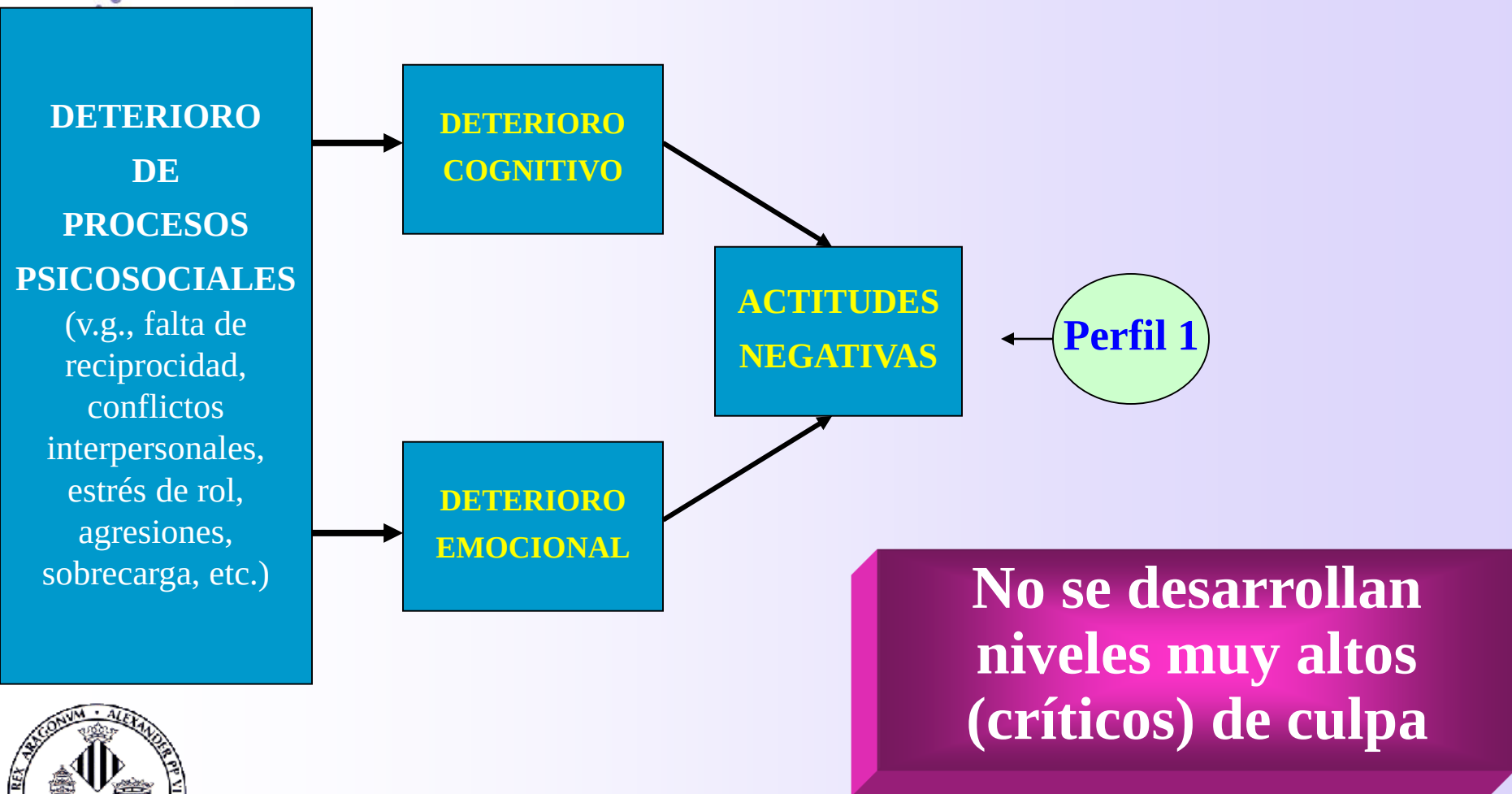
1. Enfermedad profesional:
 - Italia y Letonia
 - Brasil, Colombia, México
2. Enfermedad relacionada con actividad laboral: Holanda y Bélgica
3. Accidente laboral: España
4. Consecuencias de burnout, enfermedad laboral o accidente de trabajo: Eslovaquia y Rumanía



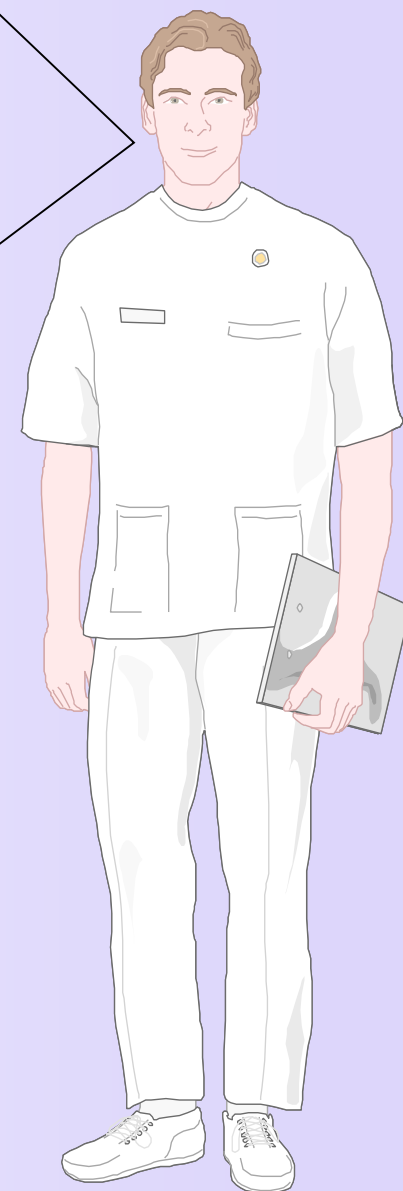
2. ¿Cómo se desarrolla el SQT?



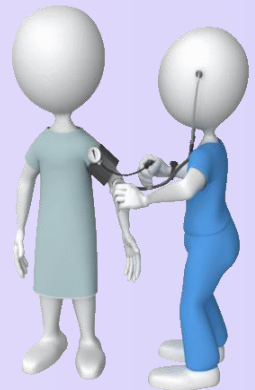
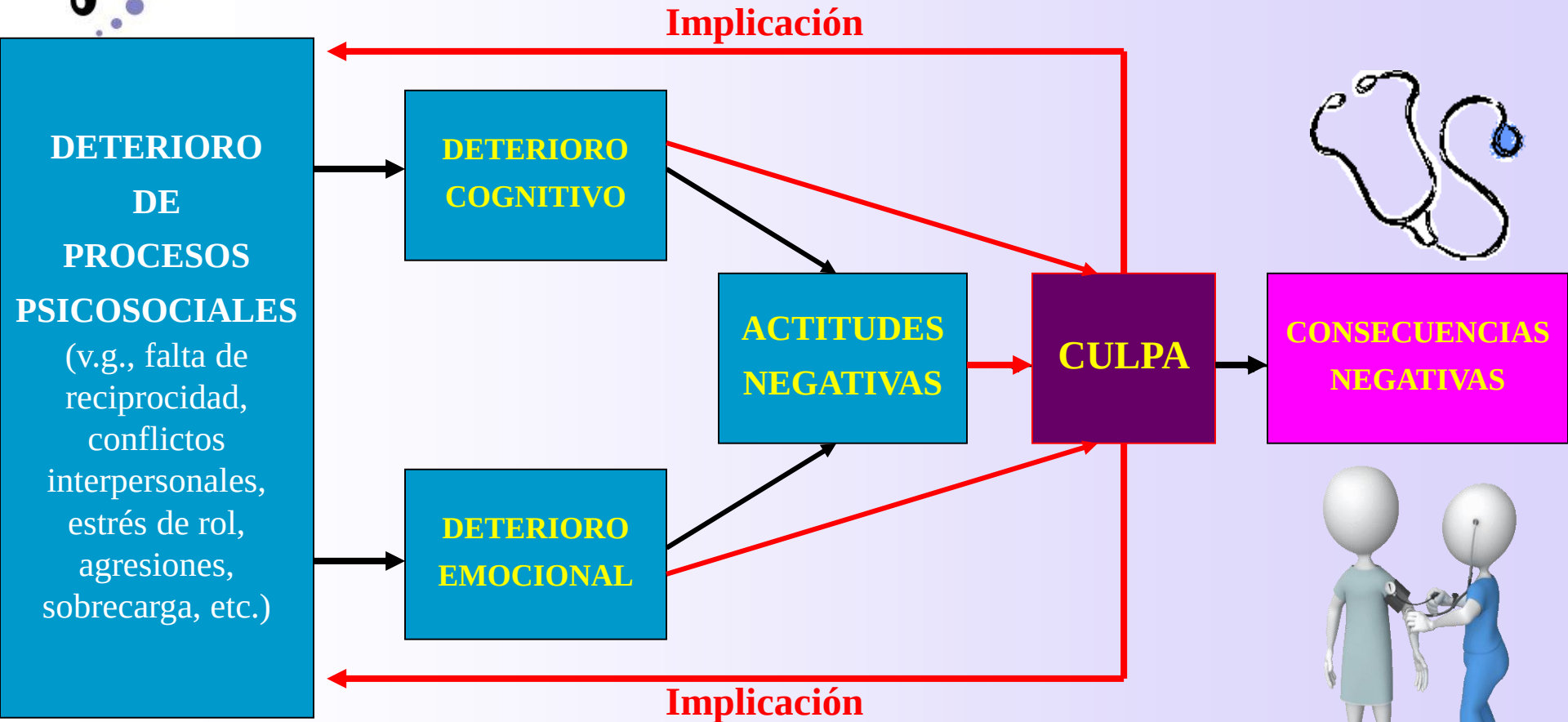
El proceso del SQT (Gil-Monte, 2005)



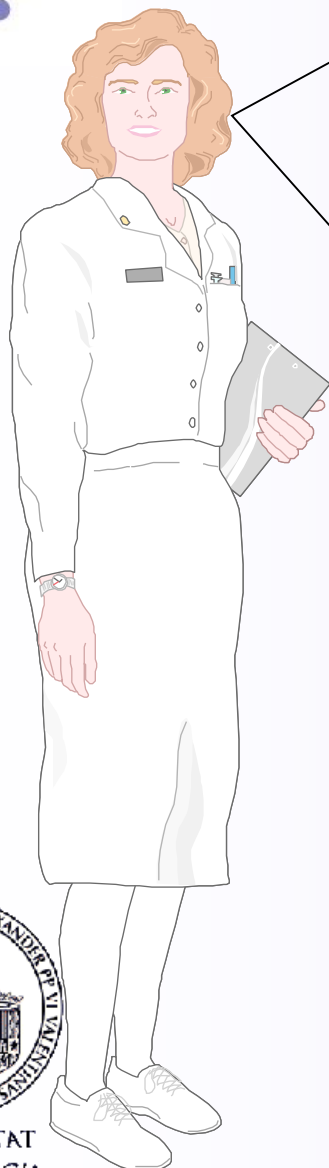
En el fondo, el enfermo y el familiar es nuestro enemigo. Me digo: voy a hacer una coraza contra él porque va a venir a por mí. Yo no te voy a atacar, pero me voy a prevenir para que cuando tú me ataques no me cojas de improviso. Yo vengo aquí, cumplo mis horas y me voy. No hay que hacer daño porque lo que producimos es dolor. Pero, lo demás... Entrás por la puerta y dices: bueno, empieza la guerra. A ver hoy quien salta, a ver hoy con quién me voy a tener que pelear...



El proceso del SQT (Gil-Monte, 2005)

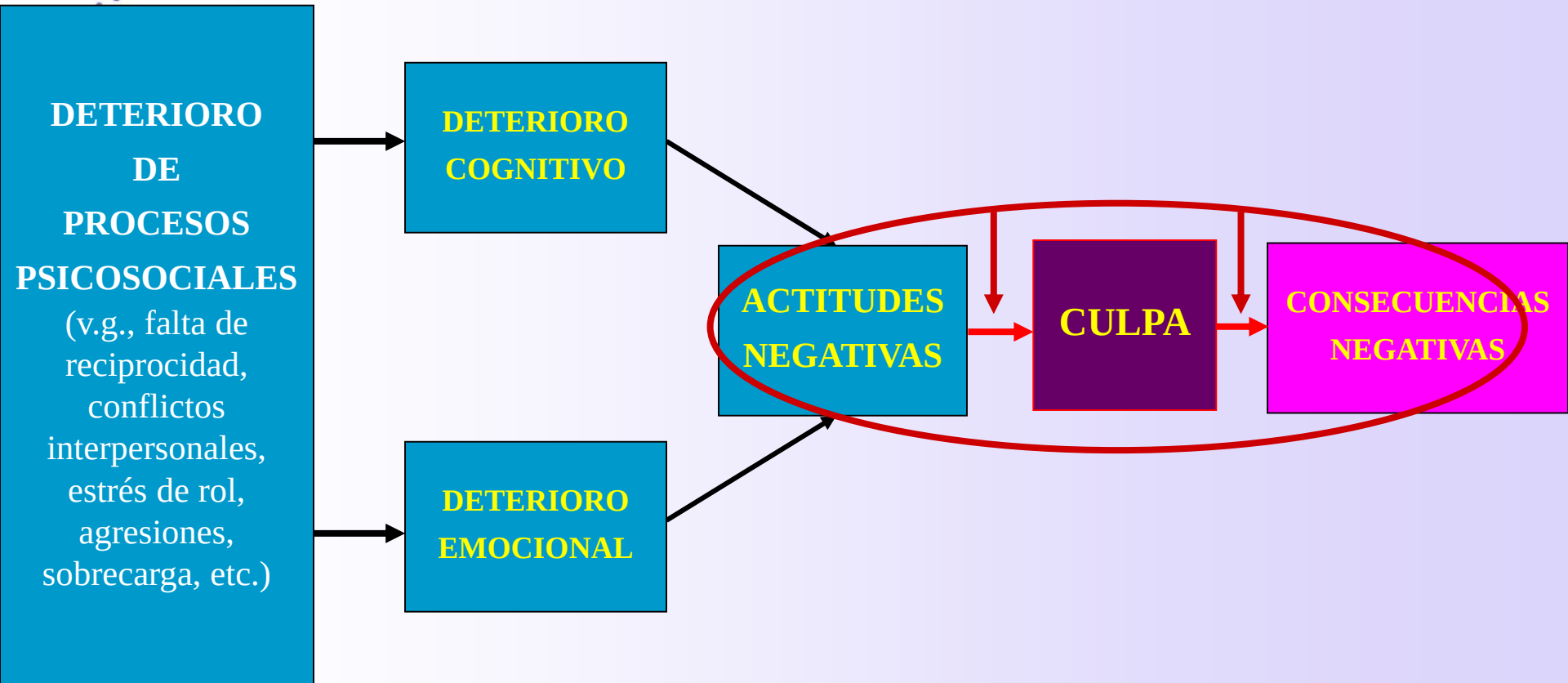


- Gil-Monte, P. R. (2012). Influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17, 231-236.



*Cuando estás quemado sales del trabajo y es peor porque tienes **remordimientos** por dejar cosas sin hacer. Te sientes mal por tu compañero, **te sientes mal** porque la faena no ha salido y, al día siguiente, de pensar que tienes que volver se te hace un mundo. La **culpa** empieza más o menos ahí, cuando ya se te ha escapado de las manos y empiezas a cometer errores y dices: ¡bueno!, es que encima yo estoy haciéndolo peor, y de ahí no sales. De ahí al abandono. Cuando te quemas acabas sintiéndote **culpable** porque piensas que no eres capaz de hacer el trabajo. Pasas de pensar que la culpa es de los demás a pensar que tu no vales lo suficiente para estar trabajando, que esto no es lo tuyo.*

El proceso del SQT (Gil-Monte, 2005)



Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Perfiles del SQT

Perfil 1 (sin niveles críticos de culpa)



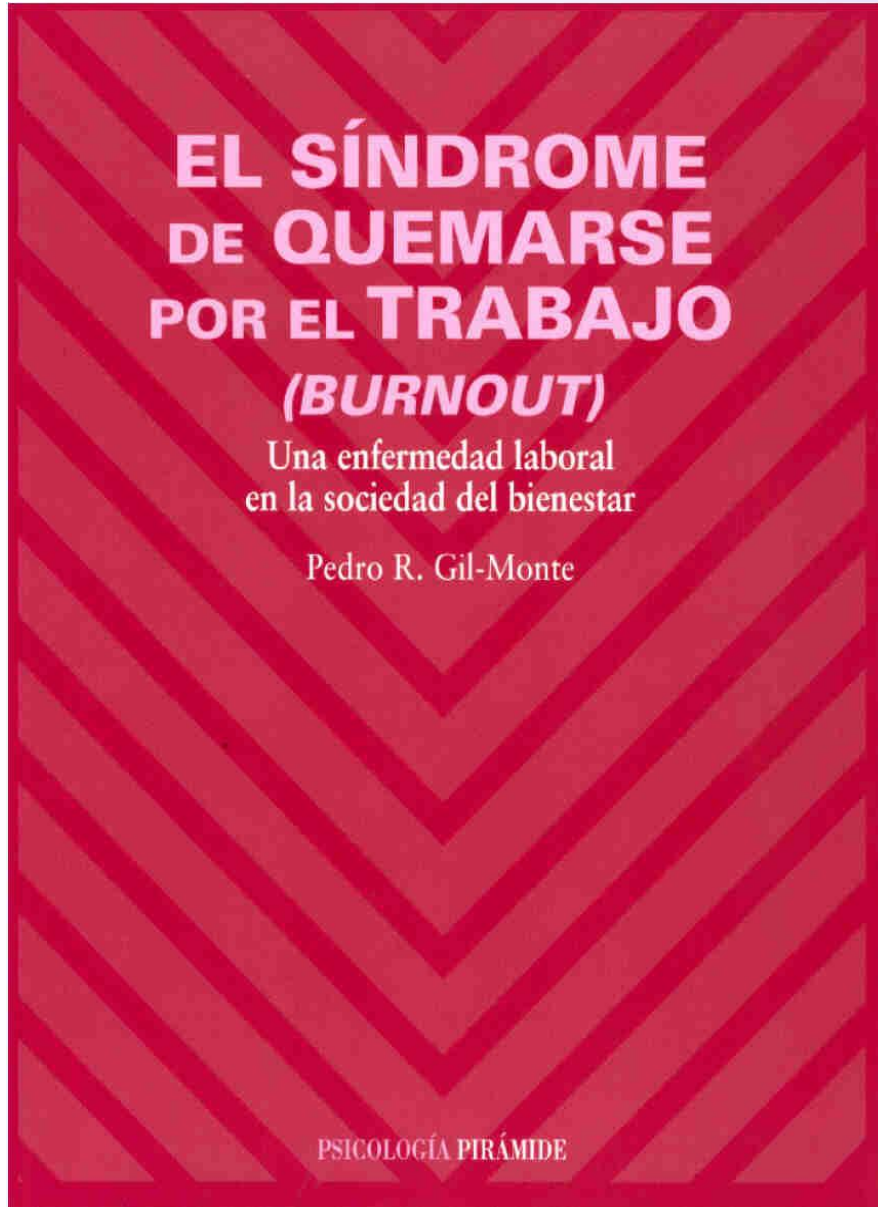
Perfil 2 (con niveles críticos o muy altos de culpa)



Referencia para profundizar



U
N
I
P
S
I
C
O



Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

3. Antecedentes del SQT

1. Sociales

(p.e., cultura de la queja...)

2. Organizacionales

(p.e., burocracia, carga trabajo, indefensión...)

3. Interpersonales

(p.e., violencia, TE, roles, falta de justicia, AST...)

4. Individuales

(p.e., motivación ayuda, autoeficacia, sexo, edad...)



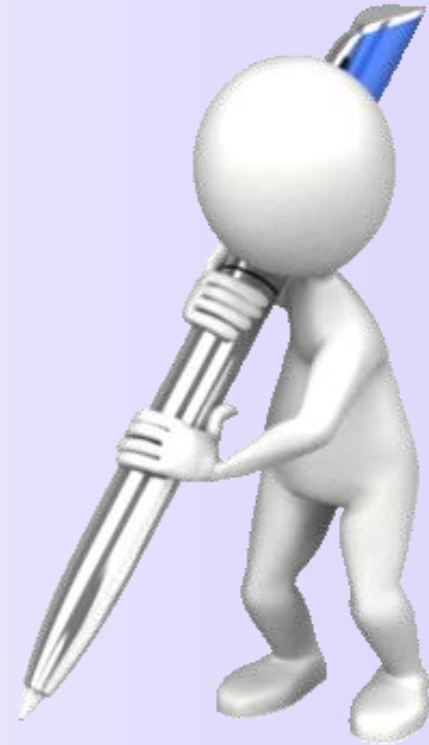
Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A. y **Gil-Monte, P. R.** (2021).
Development of burnout syndrome in non-university
teachers: Influence of demand and resource variables.
Frontiers in Psychology, 12:644025.

Apoyo social en el trabajo
y **Autonomía**
incrementan nivel
Crítico de SQT cuando
se percibe que existe
justicia organizacional
(paso de Perfil 1 a Perfil 2)



4. Diagnóstico y evaluación

¿Cuánto? Identificación del SQT



4.1. Entrevista: diagnóstico.

1. **Síntomas que percibe** (verbales, no verbales, conductas, actitudes, emociones, ideas, etc.).
2. **¿Cómo se siente respecto al trabajo?**
3. **Relación con sus compañeros.**
4. **Relación con clientes de la organización.**
5. **Fases (evolución): explicación del proceso ¿Cómo ha llegado a esta situación? ¿Cuándo fue consciente de que no estaba bien o no estaba igual que antes?**
6. **Antecedentes ¿Por qué ha llegado a esta situación?**
7. **¿Quién/es son los responsables de su situación?**



4.2. Evaluación psicométrica

SBS-HP.

For each statement check the one answer which best reflects how much you agree or disagree with each statement. Answer according to how you normally feel in each case.

Statement	1	2	3	4	5	6	7
	never	almost never	rarely	sometimes	often	very often	always
1. I feel fatigued during the workday							
2. I feel that the pressure of work has increased to intolerable levels							
3. I feel that my work has become more and more meaningless							
4. I feel that my work has become more and more meaningless							
5. I feel that my work has become more and more meaningless							
6. I feel that my work has become more and more meaningless							
7. I feel that my work has become more and more meaningless							
8. I feel that my work has become more and more meaningless							
9. I feel that my work has become more and more meaningless							
10. I feel that my work has become more and more meaningless							
11. I feel that my work has become more and more meaningless							
12. I feel that my work has become more and more meaningless							
13. I feel that my work has become more and more meaningless							
14. I feel that my work has become more and more meaningless							
15. I feel that my work has become more and more meaningless							
16. I feel that my work has become more and more meaningless							
17. I feel that my work has become more and more meaningless							
18. I feel that my work has become more and more meaningless							
19. I feel that my work has become more and more meaningless							
20. I feel that my work has become more and more meaningless							
21. I feel that my work has become more and more meaningless							
22. I feel that my work has become more and more meaningless							
23. I feel that my work has become more and more meaningless							
24. I feel that my work has become more and more meaningless							
25. I feel that my work has become more and more meaningless							
26. I feel that my work has become more and more meaningless							
27. I feel that my work has become more and more meaningless							
28. I feel that my work has become more and more meaningless							
29. I feel that my work has become more and more meaningless							
30. I feel that my work has become more and more meaningless							

The Burnout Measure, Short Version (Maslach-Pines, 2005)
Use the following scale

1 2 3 4 5 6 7
never almost never rarely sometimes often very often always

1. Tired _____
2. Disappointed with people _____
3. Hopeless _____
4. Trapped _____
5. Helpless _____
6. Depressed _____
7. Physically weak/Sickly _____
8. Worthless/Feel like a failure _____
9. Difficulties sleeping _____
10. "I've had it" _____

Up to 2.4 indicates low burnout; between 2.5-3.4 indicates danger signs; 3.5-4.4 indicates burnout; 4.5-5.4 serious problem of burnout; Score of 5.5 requires immediate professional intervention.



smbm

means

Shirom-Melamed Burnout Measure

by acronymsandslang.com

MANUAL

Maslach Burnout Inventory

Second Edition

Christina Maslach
University of California, Berkeley

Susan E. Jackson
University of Michigan

with a special supplement
"Burnout in Education" by Richard L. Schwab
University of New Hampshire



Consulting Psychologists Press
577 College Avenue
Palo Alto, California 94306



Evaluación psicométrica

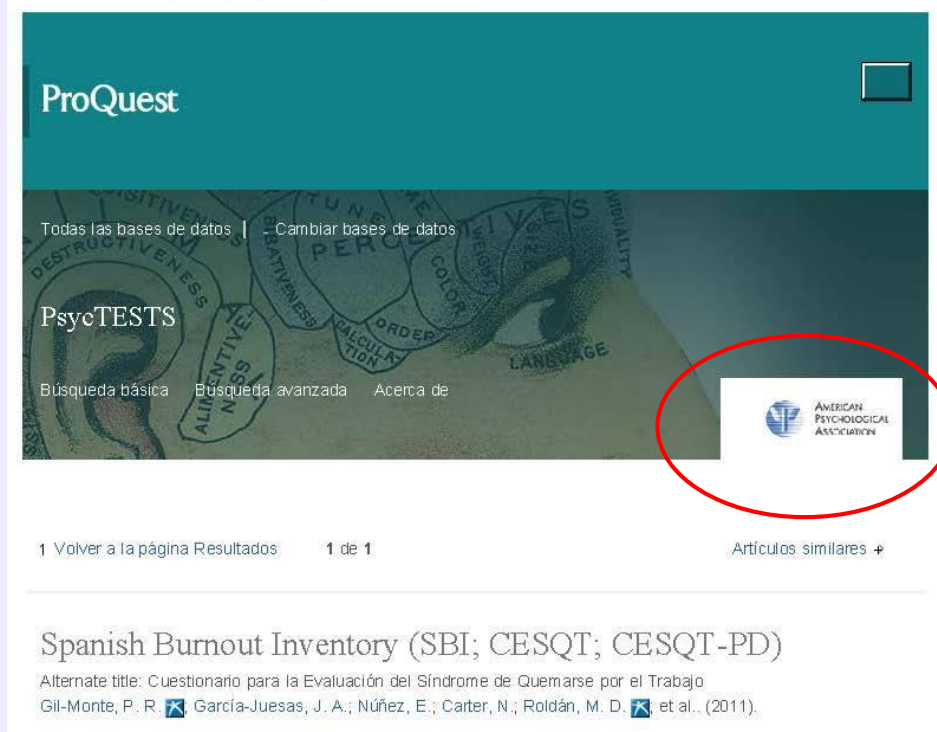
Spanish Burnout Inventory (SBI)



Indexado en PsycTESTS

Base de tests
psicológicos
reconocidos
por la APA.

Spanish Burnout Inventory (SBI; CESQT; CESQT-PD) - PsycTESTS - ProQuest



ProQuest

Todas las bases de datos | Cambiar bases de datos

PsycTESTS

Busqueda básica Busqueda avanzada Acerca de

1 Volver a la página Resultados 1 de 1

Artículos similares +

Spanish Burnout Inventory (SBI; CESQT; CESQT-PD)

Alternate title: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Gil-Monte, P. R.  García-Jueas, J. A.; Núñez, E.; Carter, N.; Roldán, M. D.  et al.. (2011).

Dimensiones del CESQT (20 ítems)

(profesionales trabajan hacia personas)

**Ilusión por
el trabajo
(5 ítems)**

*Ej.: Me siento ilusionado/a
por mi trabajo.*

**Desgaste
psíquico
(4 ítems)**

*Ej.: Me siento desgastado/a
emocionalmente.*

*Ej.: Pienso que trato con
indiferencia a algunos
alumnos.*

*Ej.: Me siento culpable por
alguna de mis actitudes en
el trabajo.*

**Indolencia
(6 ítems)**

**Culpa
(5 ítems)**

CESQT: Desencanto profesional

(profesionales NO trabajan hacia personas)

**Ilusión por
el trabajo
(5 ítems)**

Deseo de alcanzar metas laborales,
percibidas como fuente de placer y
realización personal (inversa)

**Ej.: *Estoy harto/a de mi
trabajo.***

**Desgaste
psíquico
(4 ítems)**

Agotamiento emocional y físico por
trato continuo con personas que
presentan o causan problemas

Sentimientos de culpa por el
comportamiento y actitudes
negativas desarrolladas en el trabajo

**Desencanto
(6 ítems)**

**Culpa
(5 ítems)**

4.3. Aplicación del CESQT



4.4. Análisis de resultados: perfiles.



Niveles y perfiles de SQT

Procedimiento (*dos pasos*):

(A): Media de 15 ítems: Ilusión por el trabajo *invertidos* (5 ítems),
Desgaste psíquico (4 ítems), Indolencia (6 ítems) (o Desencanto, según versión).

(B): Puntuación en subescala de Culpa (Media de 5 ítems).

U
N
I
P
S
Y
C
O

Niveles de SQT (6 niveles)	Muy bajo	$A \leq P10$
	Bajo	$P10 < A \leq P33$
	Medio	$P33 < A \leq P66$
	Alto	$P66 < A < P90$
	Crítico (Perfil 1)	$A \geq P90$
	Crítico (Perfil 2)	$A \geq P90 \text{ \& } B \geq P90$

Perfil 1

Niveles críticos de **A** y no críticos de Culpa (**B**)



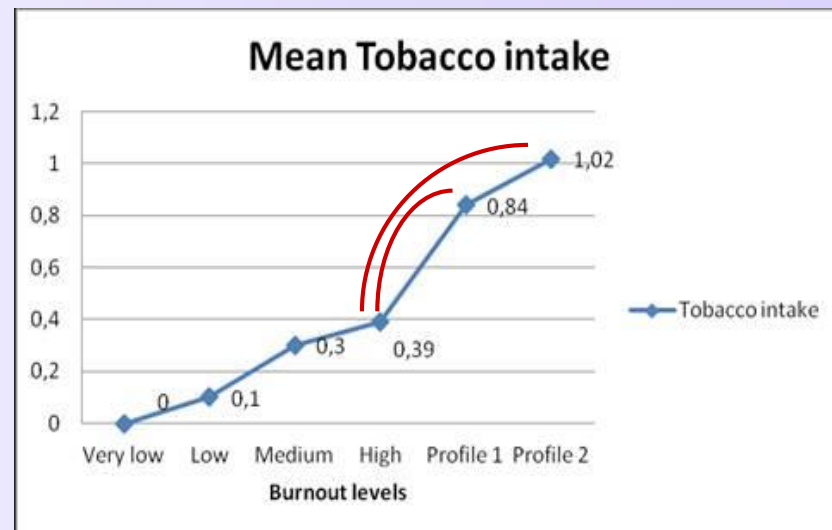
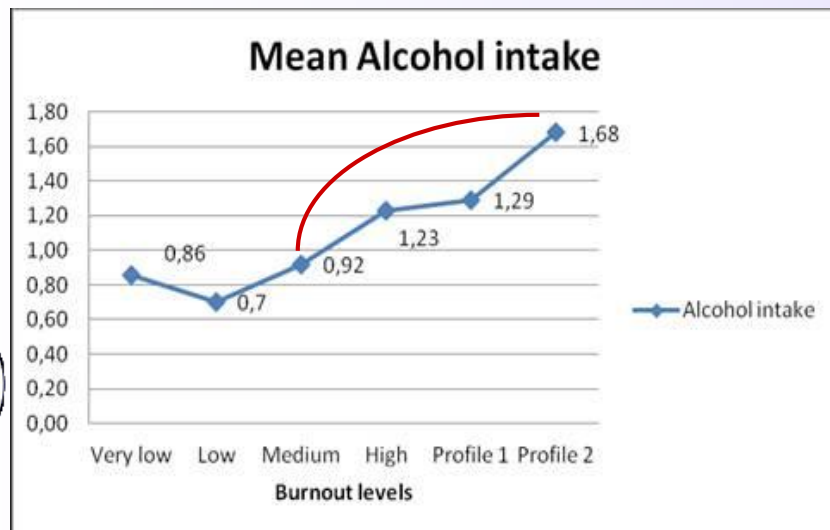
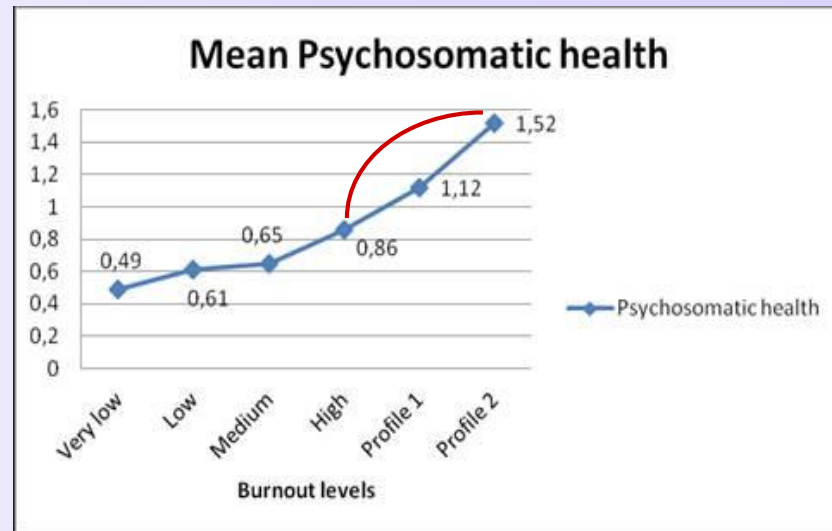
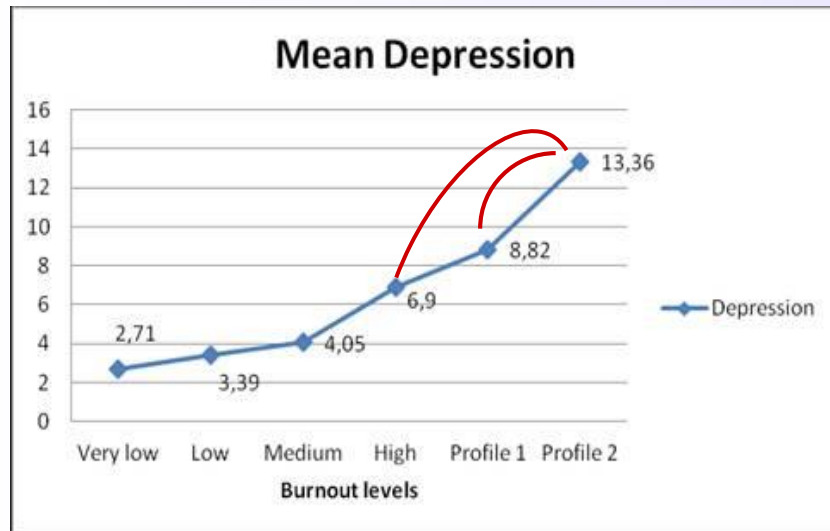
Perfil 2

Niveles críticos de **A** niveles críticos de Culpa (**B**)



Resultados empíricos

Misiolek-Marín, Soto-Rubio, Misiolek y Gil-Monte, P. R. (2020). Influence of burnout and feelings of guilt on depression and health in anesthesiologists. *Int J of Environmental Research and Public Health*, 17, 9267.



WEBINAR

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



WEBINARS TEA

SEMINARIOS ONLINE GRATUITOS

Los webinars de TEA Ediciones son un canal de información y formación para profesionales de la evaluación psicológica.

La participación es gratuita, sólo necesitas una conexión a Internet para seguir el evento.

El Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo: CESQT



PONENTE
Pedro R. Gil Monte
Autor del CESQT. Doctor en Psicología. Máster en Dirección y Gestión de RRHH. Catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones en la Universitat de València.

12 de diciembre de 2018

16:30 h. (CET)
Tiempo estimado de duración: Entre 45 y 60 min.

PROGRAMA DEL WEBINAR

- Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT): delimitación conceptual.
- Desarrollo del proceso del SQT.
- El CESQT.
 - Dimensiones.
 - Características psicométricas.
 - Proceso de evaluación y diagnóstico.

OBJETIVOS:

Conocer qué es el SQT su proceso de desarrollo y sus principales desencadenantes como medio para poder evaluar e intervenir.

Conocer el CESQT, los criterios de evaluación y de diagnóstico a través de esta herramienta.

Aprender a diferenciar tipos o perfiles del síndrome de quemarse por el trabajo cuando se diagnostica con el CESQT.

DIRIGIDO A:

Profesionales del ámbito de la psicología o la psiquiatría interesados en la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo o burnout.

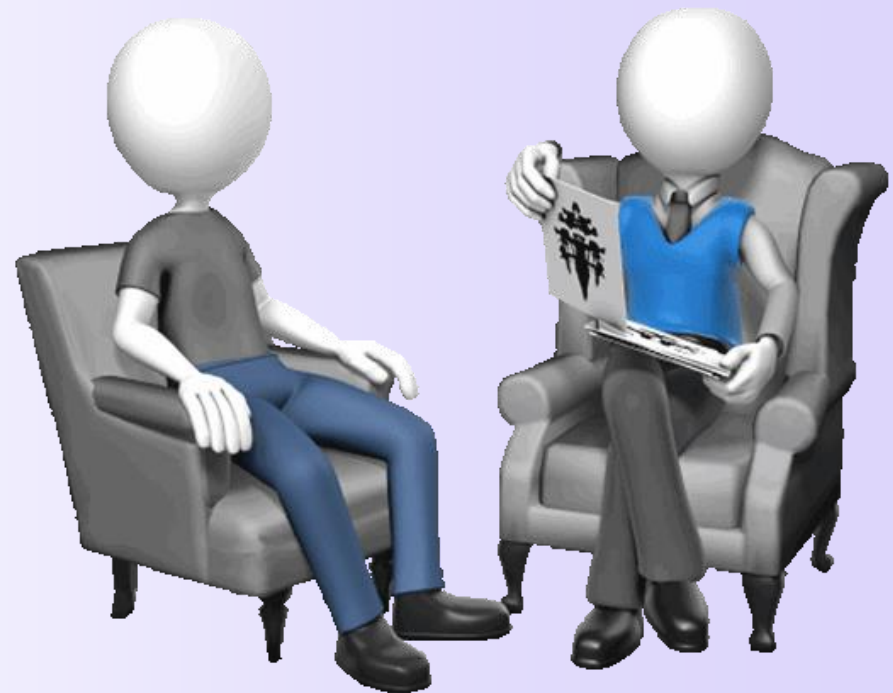


MANUAL

www.teaediciones.com

#WebinarTEA

5. Prevención y tratamiento del SQT.



Prevención y tratamiento

Intervención sobre lugar de trabajo

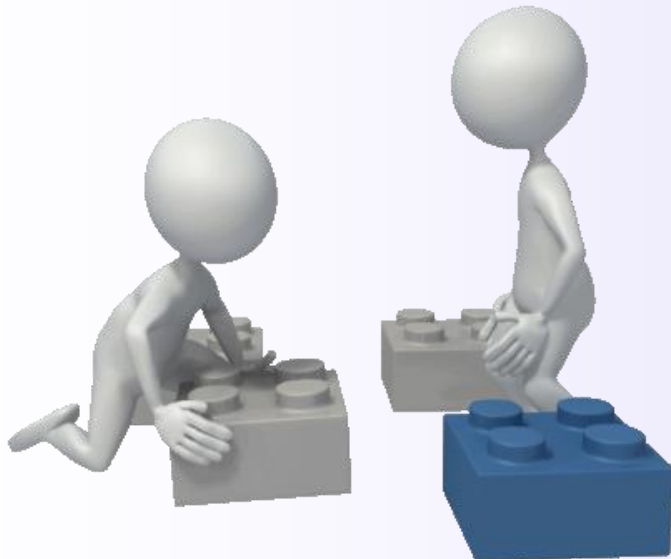
vs.

Intervención sobre el individuo

(Ahola et al. 2017; Awa et al. 2010; Bagnall et al., 2016; Wiederhold et al., 2018)

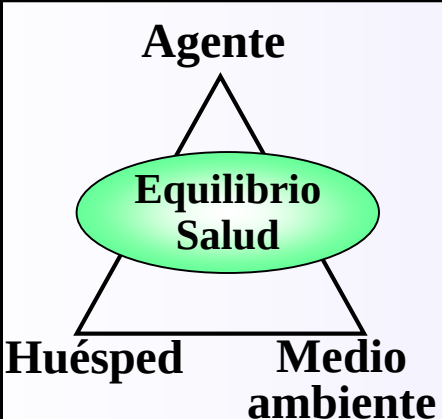
Reestructuración del trabajo, evaluación del desempeño, rediseño de puestos...

Técnicas cognitivo-conductuales, técnicas de relajación, apoyo social en trabajo...



H^a natural de la enfermedad

Triada ecológica

Periodo prepatogénico	Periodo patogénico	
	<i>Desequilibrio entre agente, huésped y entorno</i>	
	Mecanismos patogénicos vs. Mecanismos defensivos del agente del huésped	
Prevención primaria Conservar salud individuo	Prevención secundaria Limitar el daño	Prevención terciaria Reintegrar individuo a sociedad

Aproximación psicosocial (Gil-Monte, 2021)

Triada ecológica

Periodo prepatogénico	Periodo patogénico	
Condiciones trabajo  Individuo Medio ambiente	<i>Desequilibrio entre demandas del ambiente y control/recursos de la persona</i>	
	Riesgo psicosocial vs. Estrategias de afrontamiento	
Fomentar la salud	Prevención riesgos psicosociales	Intervención psicológica-médica

Promoción de la salud



Promover bienestar laboral: Formación e Información



Análisis y reingeniería de procesos



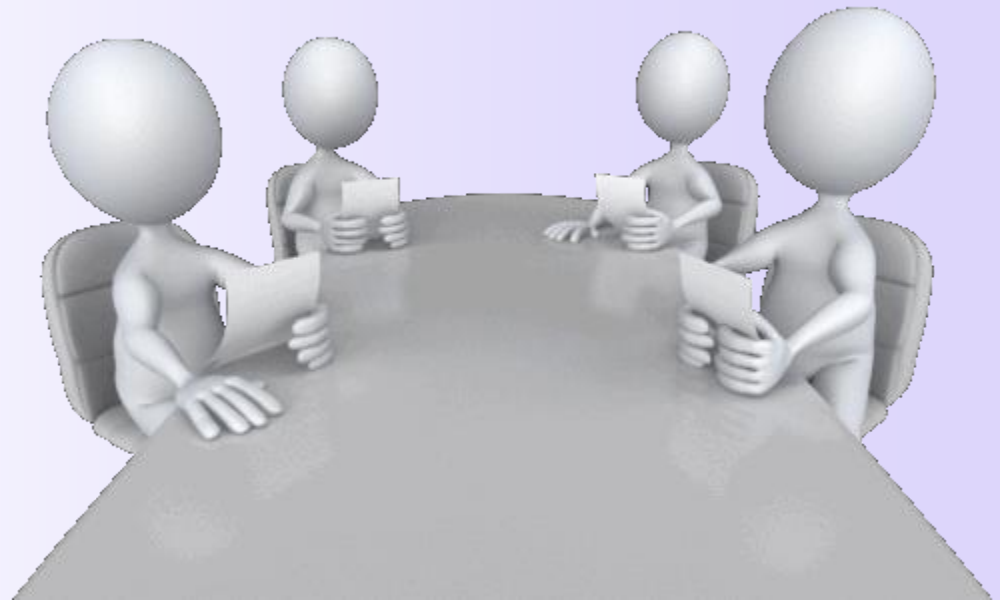
Evaluación periódica de factores psicosociales (según legislación) y específica según situación



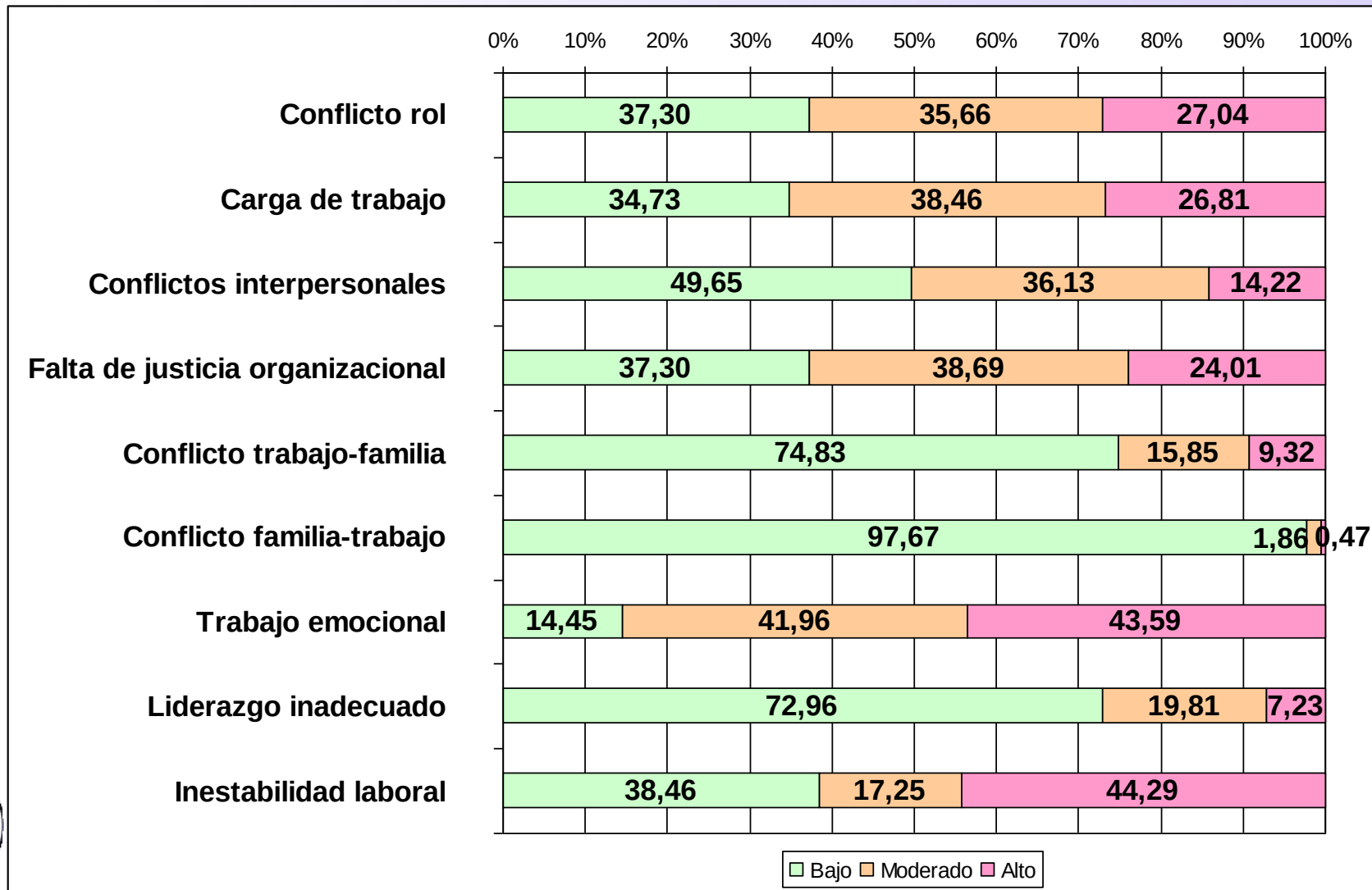
Coaching



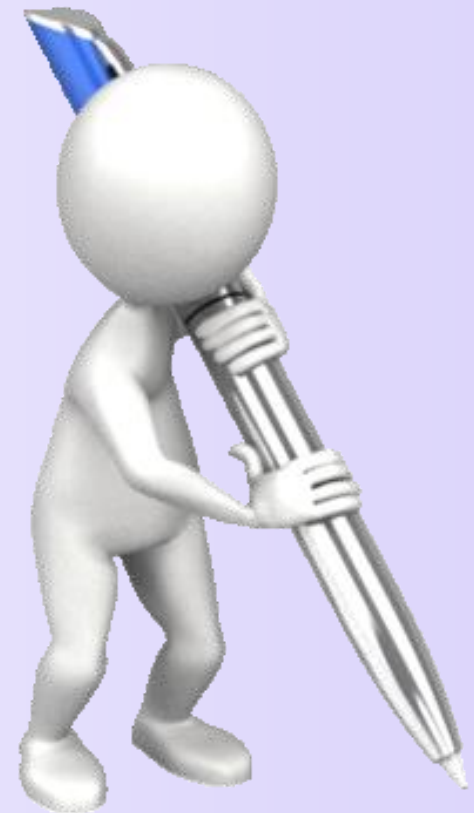
Prevención de riesgos psicosociales



Evaluación factores psicosociales en el trabajo (Batería UNIPSI)



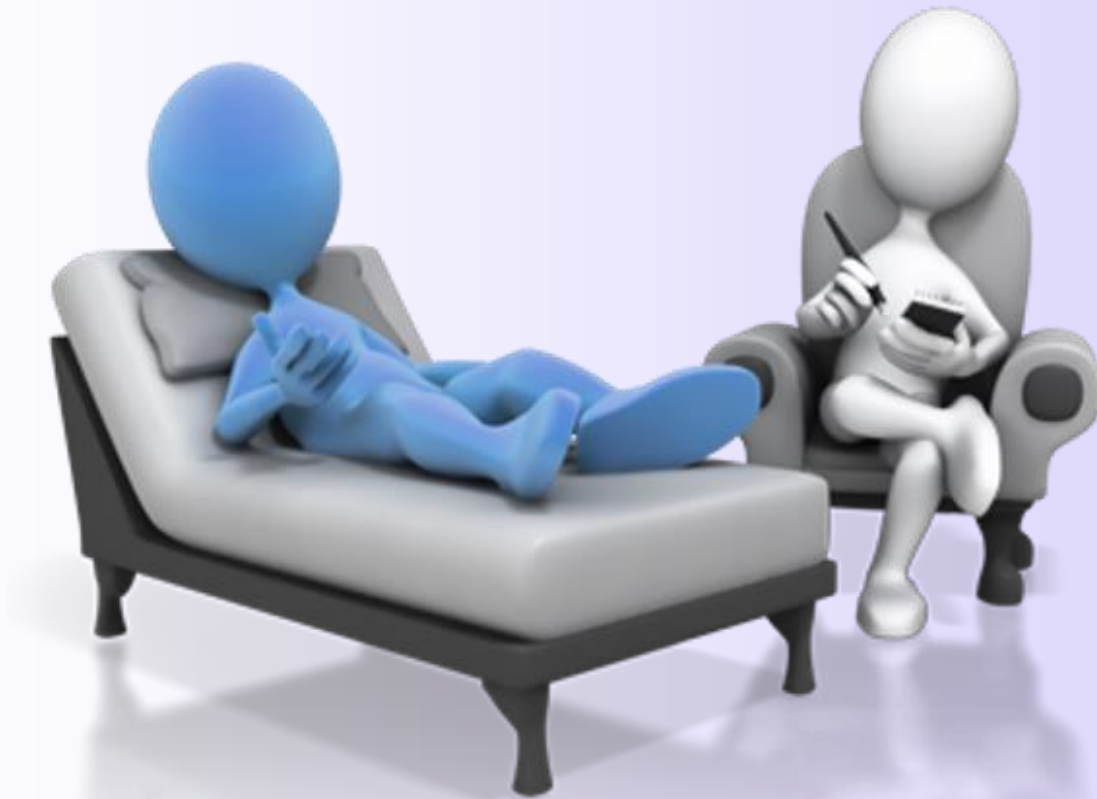
Elaborar y aplicar recomendaciones para mejorar condiciones psicosociales de trabajo



Intervención sobre personas



Facilitar el acceso al apoyo psicológico





U
N
I
P
S
I
C
O

Programa: técnicas y estrategias (2016)

(“fisiológicas”, cognitivas, emocionales y psicosociales)

Sesión 1. Teoría estrés laboral y sus consecuencias: SQT (*qué me pasa, por qué*).

Sesión 2. **Entrenamiento relajación I** (*somatización*) (*Hipnosis ericksoniana*).

Sesión 3. **Gestión emocional** (*culpa*) (*Terapia focalizada emociones, Greenberg*).

Sesión 4. **Gestión diálogo interno** (*analiza situaciones*) (*Anal. transaccional, Berne*).

Sesión 5. **Reestructuración cognitiva** (*creencias irracionales*) (*Ellis, Beck*).

Sesión 6. **Autoorganización personal y laboral** (*fijar objeti., gestión tiempo*).

Sesión 7. **Entrenamiento resolución problemas** (*Programa LET, T. Gordon*).

Sesión 8. **Negociación del rol laboral** (*identificar responsabilidades*)(*Harrison*)

Sesión 9. **Entrenamiento relajación II** (*somatización*) (*Hipnosis ericksoniana*).

Sesión 10. **Apoyo social** (*ofrecer AS, Peterson et al., 2008*).



Prevención y tratamiento

Coordinador
Pedro R. Gil-Monte

Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo

(*burnout*)



Gil-Monte, P.R. (Coord.) (2019).
*Prevención y tratamiento del
síndrome de quemarse por el
trabajo (burnout): programa
de intervención*. Madrid:
Pirámide.

<https://cutt.ly/fwKA4Xk>

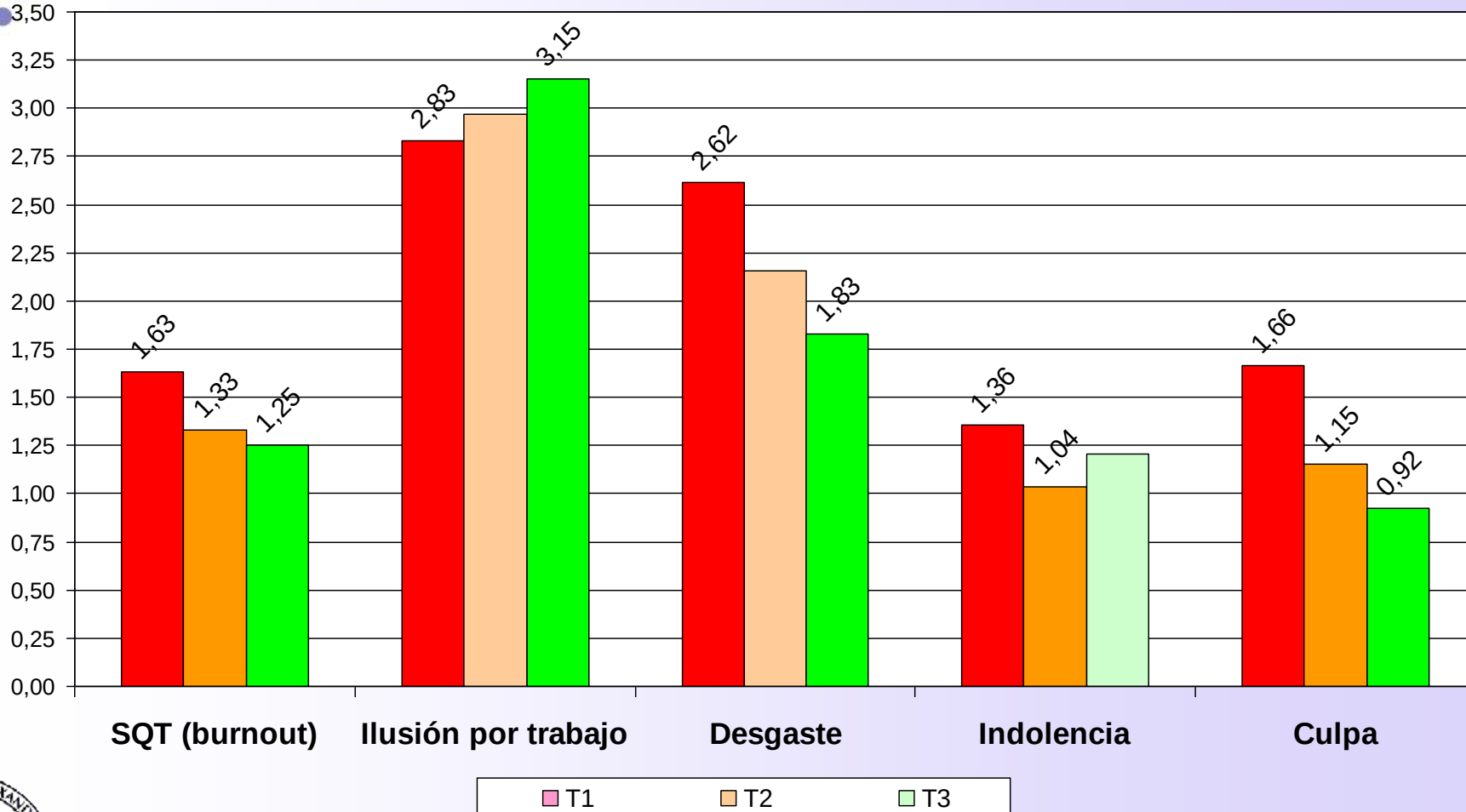
Publicación derivada del proyecto de investigación subvencionado por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (Ref.: PSI2013-48185-R). Plan Estatal I+D+I. Retos de la Sociedad.

© Pedro R. Gil-Monte



U
N
I
P
S
I
C
O

Grupo entrenado con altos problemas de salud: resultados en SQT (*burnout*)

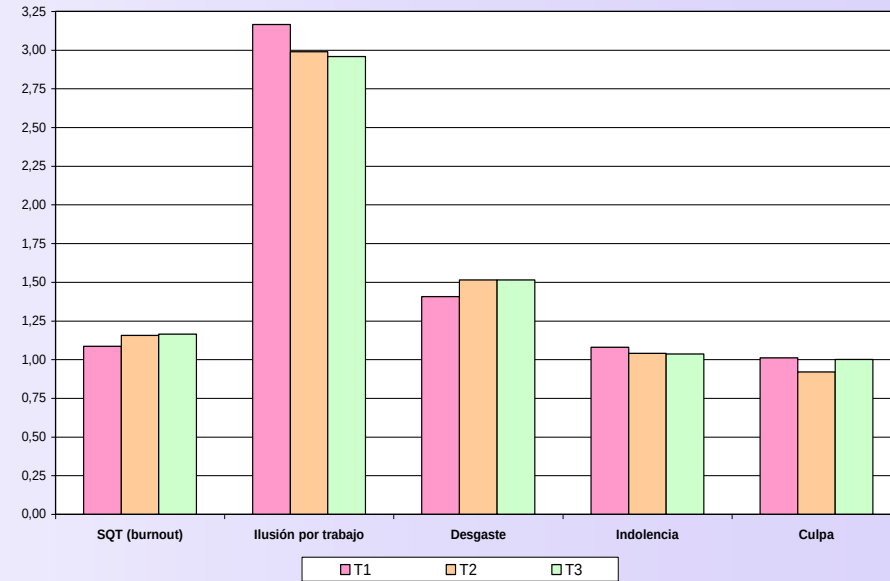
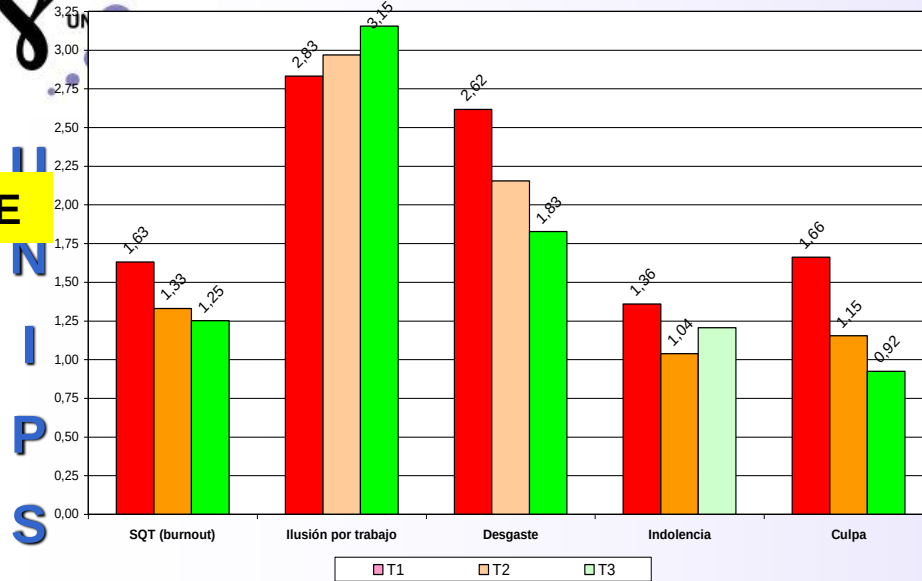


SQT (burnout)

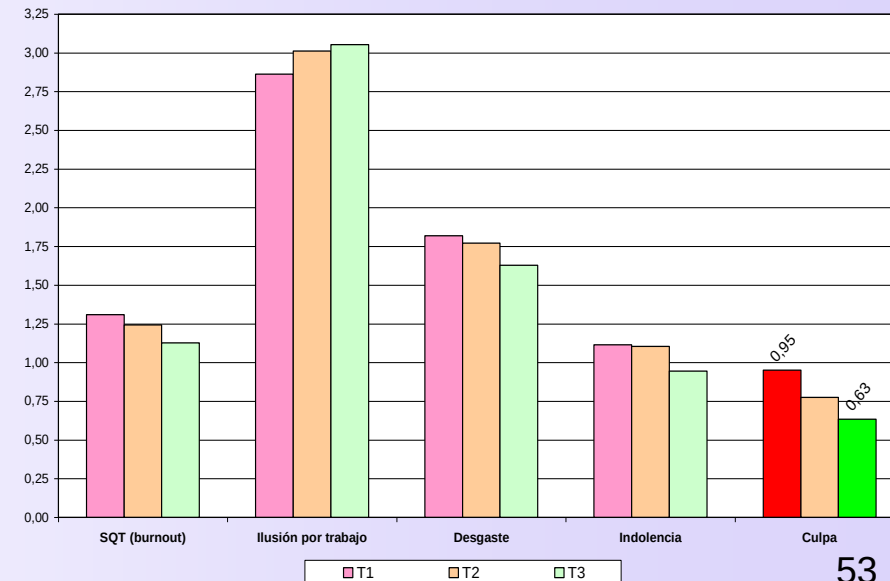
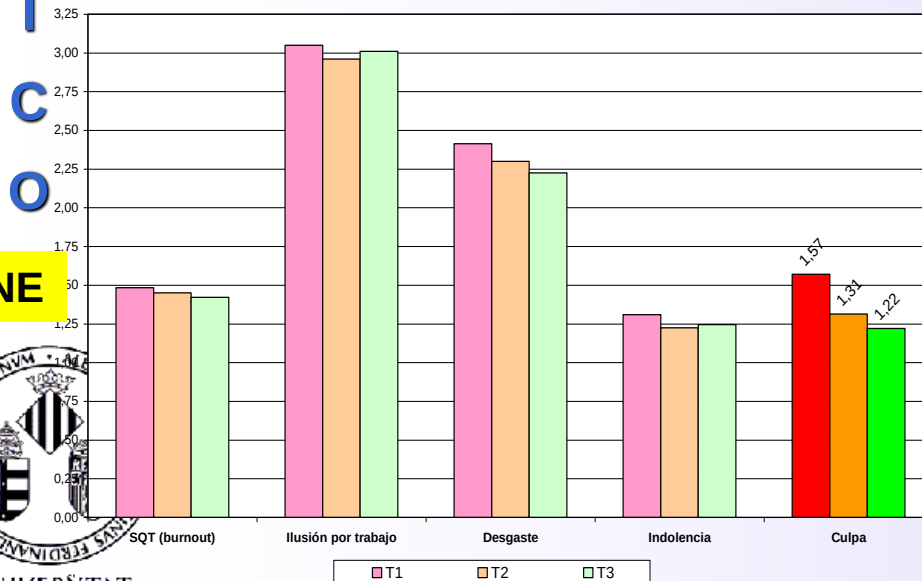
Altos problemas salud

Bajos problemas salud

GE



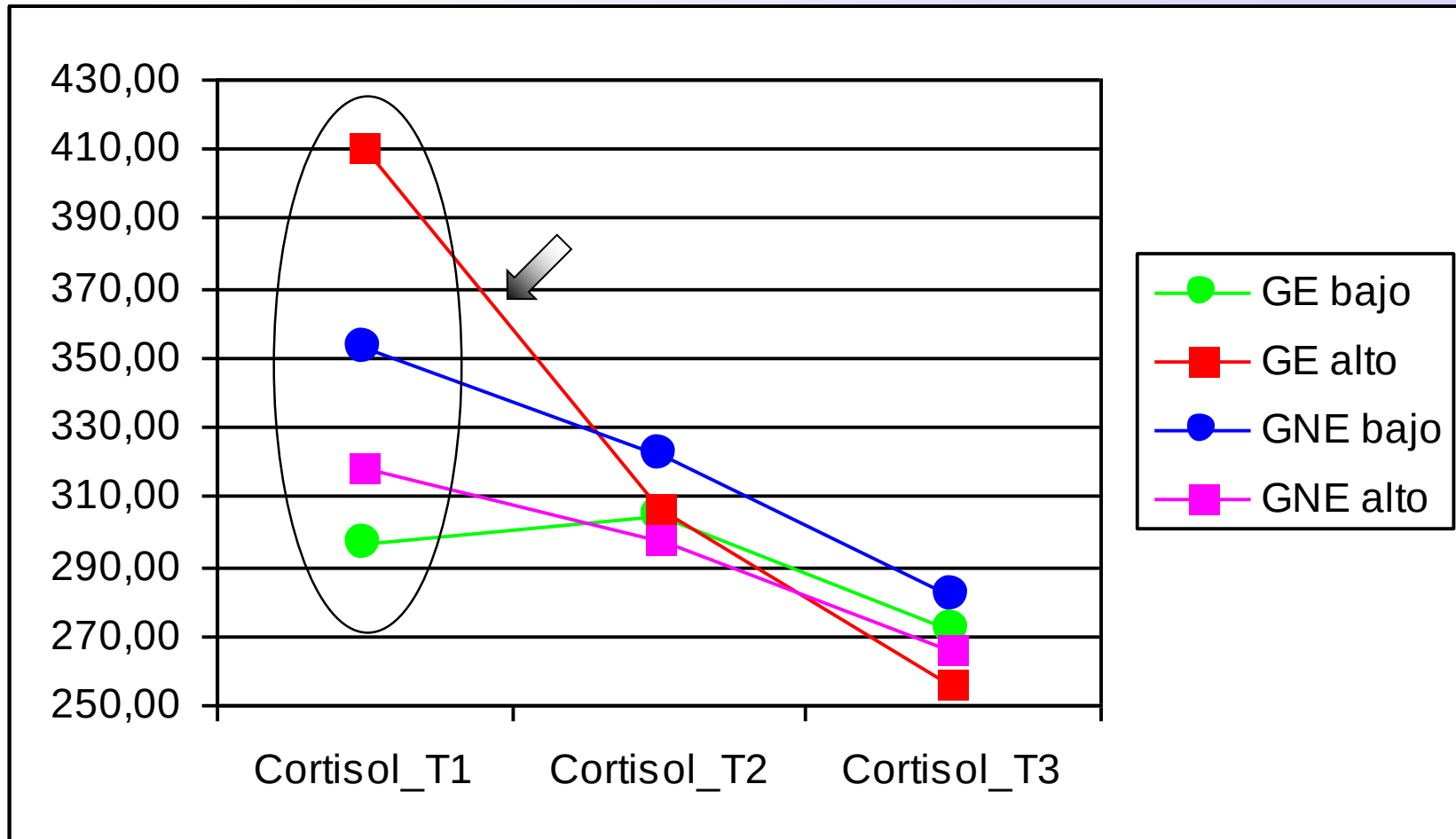
GNE



Resultados cortisol en saliva



U
N
I
P
S
I
C
O



T1, diferencia medias: $F = 1,66$; $p = .185$

T1-T2. Sólo significativo cambio en **GE alto: $F_{(10,1) \text{ (intra)}} = 7,94$, $p = .018$
($\eta^2 = .442$, Potencia = .719)**

Gracias por su atención

Pedro R. Gil-Monte

pedro.gil-monte@uv.es

Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional
Universitat de València
(UNIPSI CO)

<https://www.uv.es/unipsico/index.htm>