**Evaluación del Síndrome de Cansancio Profesional**

**1.- Introducción**

Como en otros centros de Cicerón también se ha querido evaluar en las encuestas, a los trabajadores de los centros, para hacer una valoración sobre el llamado “burnout” o síndrome del trabajador quemado, que nos puede hacer ver, que el potencial más importante de una institución como Cicerón, puede ser el más desaprovechado o más ineficiente.

Escogiendo una definición de Maslach, uno de los padres del término no dice que es “*un estrés crónico producido por el contacto de los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional de los clientes en su trabajo”.* Por lo que entendemos que, el Burnout es un síndrome de alejamiento, de no implicación emocional, con las personas que son objeto de tu trabajo, lo que hace que se deshumanice la intervención, y se pierda la calidad en el mismo, y ante todo la calidez, pudiendo llegar a un maltrato personal o institucional hacia la persona o personas a su cargo.

Para poder hacer el estudio se ha utilizado el MBI (Maslach y Jackson, 1981), siendo una operacionalización instrumental del constructo que permitió un antes y un después en los estudios.

**2.- Método**

Muestra

Participaron en el estudio o evaluación un total de 8sujetos, de Tembleque,no sabemos el sexo. Debido a la no cumplimentación por parte de los encuestados de los datos personales, no podemos hacer distinción o clasificación sobre edad, sexo, ocupación, etc.

Instrumento y procedimiento.

Se ha utilizado una encuesta compuesta de 22 de preguntas, donde contestarán en un rango de 0 a 6, donde 0 es nunca y 6 todos los días.

Se desarrollaran en tres sub-escalas:

- Agotamiento emocional, compuesto de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo. Puntuación máxima 54 puntos.

- Despersonalización o Cinismo. Está formado por 5 preguntas. Valora el grado de cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Máximo 30 puntos.

- Realización Personal. Se compone de 8 preguntas. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal del trabajo. Puntuación máxima 48 puntos.

Niveles de Síndrome de Burnout.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Niveles del Síndrome de Burnout | Baja | AE = < 18  DP = < 5  FRP = > 40 |
| Media | AE = 19-26  DP = 6-9  FRP = 34-39 |
| Alta | AE = > 27  DP = > 10  FRP = < 33 |

**3.- Resultados e interpretación (Análisis Descriptivo):**

**3.1.- Agotamiento Emocional**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opciones** | **Trabajadores** | **%** |
| **Bajo** | **6** | **75,00%** |
| **Medio** | **2** | **25,00%** |
| **Alto** | **0** | **0%** |
| **Total** | **8** | **100** |

Vemos como no existe un riego alto de agotamiento emocional, y no existe nadie con riesgo alto. Esto nos demuestra el buen ambiente laboral que puede existir dentro del trabajo, y que puede ser el resultado de un buen ambiente, y debido a ser una residencia pequeña. Estos datos se devuelven después de un año de trabajo desde la entidad Cicerón.

**3.2.- Despersonalización**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opciones** | **Trabajadores** | **%** |
| **Bajo** | **1** | **12,50%** |
| **Medio** | **5** | **62,50%** |
| **Alto** | **2** | **25,00%** |
| **Total** | **8** | **100** |

La despersonalización afecta muy directamente con la implicación de los profesionales con los residentes, vemos que estamos en datos de medio, aunque vemos que dos personas están en un grado alto de esta despersonalización, espacio muy importante, para que los trabajadores traten a las personas como personas, y no como algo dentro de su trabajo.

**3.3.- Realización Personal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opciones** | **Trabajadores** | **%** |
| **Bajo** | **4** | **50,00%** |
| **Medio** | **1** | **12,50%** |
| **Alto** | **3** | **37,50%** |
| **Total** | **8** | **100** |

Catalogar buenos los resultados que nos devuelve el estudio, ya que vemos como mas de la mitad de los trabajadores devuelve que tiene un tanto por ciento bajo de realización personal, que entendido en el estudio, nos devuelve la autorrealización de las personas dentro de su trabajo, lo que nos dice que los trabajadores se siente realizados con su trabajo. Pero vemos como tres trabajadores tienen un alto porcentaje de no realización personal, lo que nos hace que pueda existir una no autorealización, y pueda perjudicar a los mayores.

**3.4.- Relación tres Sub-Escalas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Opciones | Agotamiento Emocional | Realización Personal | Despersonalización |
| Bajo | 6 | 1 | 4 |
| Medio | 2 | 5 | 1 |
| Alto | 0 | 2 | 3 |

Al tener en cuenta todas las escalas, hay que extremar y tener cuidado, potenciar las relaciones, los espacios de aireación de los profesionales, y la relación con los mayores.