

# LIDERAZGO Y BURNOUT

**¿ EXPECTATIVAS ?**

# BURNOUT

(síndrome del quemado)

- Vinculado con el ámbito laboral
- Agotamiento físico, emocional y mental
- Efectos físicos, psicológicos y socio-familiares
- Síntomas comunes: depresión y ansiedad

## BURNOUT

El principal detonante es el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

Exposición continua a altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones laborales, falta de apoyo en su entorno, mala de formación para desempeñar las tareas, etc., puede desarrollar a estrés crónico, y luego burnout.

La principal diferencia entre burnout y  
estrés es que el estrés no siempre es  
negativo...

Entonces, el síndrome del trabajador quemado, es un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales de la persona, de manera que, siempre es negativo.

## Factores que generan riesgo:

- Expectativas exageradas
- Exceso de burocratización
- Laborar demasiadas horas extra
- Falta de tiempo para organizar las tareas
- Lenta adaptación a la realidad cotidiana
- Recarga por incapacidades o ausencias de otros
- Llevarse trabajo a la casa... ¡cuidado con el teletrabajo!

## Principales manifestaciones:

- Baja autoestima.
- Somatizaciones.
- Poca realización personal.
- Comportamientos agresivos.
- Dificultad para concentrarse.
- Estado permanente de nerviosismo.
- Sentimiento de fracaso e impotencia.



## Principales manifestaciones:

- Insomnio.
- Taquicardia.
- Ausentismo.
- Aburrimiento.
- Bajo rendimiento.
- Impaciencia e irritabilidad.
- Comunicación deficiente.
- Agotamiento generalizado.

**¿Qué podemos hacer ?**

## Prevención:

- Evaluar las situaciones que generan estrés y ansiedad en el trabajador.
- Emprender acciones para reducir o eliminar dichas situaciones (clima laboral, liderazgo, coaching).
- Proveer las herramientas necesarias (capacitación, procesos, equipo).

Además...

el trabajador puede adquirir una actitud asertiva, estableciendo una relación comunicacional; no discutir, tampoco someterse, pero si expresar sus ideas.

Por otro lado, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No es renunciar a sus ambiciones y aspiraciones, es ajustarse a la realidad, y emprender estrategias según las circunstancias.

¿ ... y el Liderazgo ?

# Liderazgo

(Diccionario de Competencias de Martha Alles).

Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad.

## Conductas observables:

- Comunica una convincente visión de futuro. Genera en el grupo un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo con la misión del equipo.
- Se posiciona como líder. Se asegura que los otros se identifiquen y participen en su misión, objetivos, clima, enfoque y políticas.
- Es el modelo de actuación para los demás; a todos les transmite credibilidad. Se asegura que las metas del grupo sean cumplidas.

## Conductas observables:

- Promueve la eficacia del grupo. Mantiene informadas a las personas que pueden verse involucradas por una decisión, aunque está no requiera ser compartida.
- Se asegura de que el equipo tenga la información necesaria y explica las razones que lo han llevado a tomar una decisión.
- Da a las personas instrucciones adecuadas y deja razonablemente claras las necesidades y exigencias.



## Conductas observables:

- Delega explícitamente tareas rutinarias para poder dedicar tiempo a temas menos operativos.
- Se asegura de asignar las diferentes tareas a las personas correctas.
- Genera las condiciones para que las personas del equipo fortalezcan sus competencias laborales.

**¡ MUCHAS  
GRACIAS !**