

Nombre: consultoria despacho

Edad: 22 años

Centro de Trabajo: consultoria

Correo electrónico: eje.mplo@correo.com

Género: Masculino

Usuario: prueba10

Profesión: psicologo

Puesto: consultor

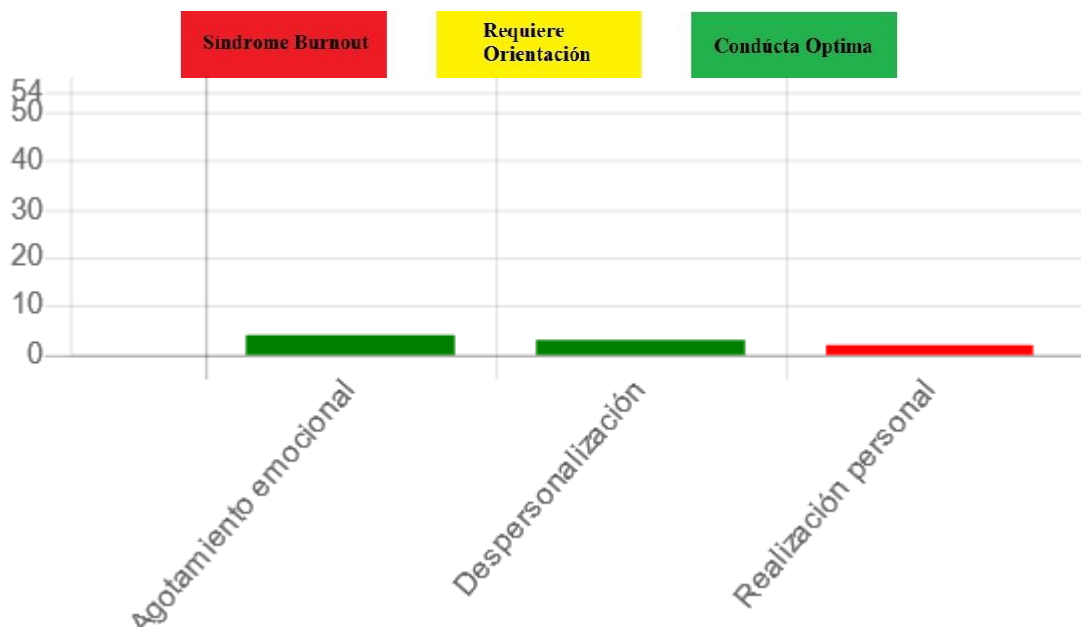
Experiencia: 10 años

Los resultados de cada sub escala:

**Sub escala de agotamiento emocional:** Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

**Sub escala de despersonalización:** Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

**Sub escala de realización personal:** Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.



### **Agotamiento emocional.**

El factor nos brinda información acerca de la poca o nula motivación que siente el colaborador por las actividades que desarrolla en el ámbito laboral, la valoración acerca de su desempeño está limitada y no encuentra satisfacción en los resultados que alcanza. Se vive en estado de insatisfacción y fastidio al pensar en realizar la jornada laboral, la interrelación con la gente no le permite lograr satisfacción.

Una puntuación baja en el factor, indica que el colaborador se considera valioso en cuanto a sus aportaciones y en los resultados que alcanza cada día, incluso siente entusiasmo en las actividades que desarrolla, independientemente de las demandas y exigencias de trabajo. Se siente motivada para emprender su jornada laboral y en la interacción que logra entre los demás miembros del equipo de trabajo.

### **Despersonalización.**

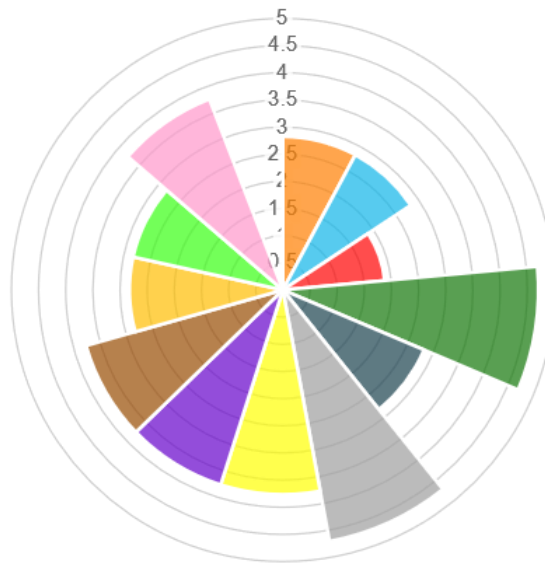
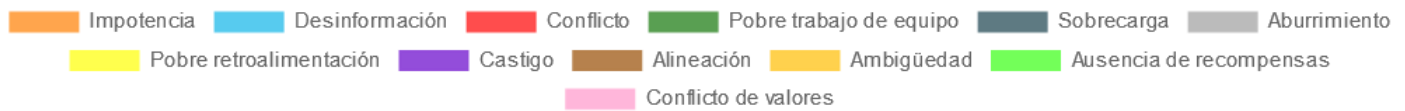
El factor nos brinda información acerca de la poca o nula satisfacción que viven las personas en cuanto a las relaciones interpersonales que tienen hacia sus compañeros, reconociendo el mínimo interés de lo que sienten y viven los colaboradores dentro de su entorno laboral, en algunas ocasiones identifica que el trato no es el más conveniente, sin embargo, no es capaz de establecer diferencias en las pautas de convivencia, con la finalidad de que las interacciones sean de mayor beneficio mutuo y contribuyan al logro de los resultados que se persigue de manera conjunta.

Una puntuación baja en el factor es lo que se espera, indica que la persona es capaz de dar un buen trato, es eficiente en las formas de comunicación y asertivo al momento de la escucha; reconoce y pone en práctica la manera de mejorar los resultados en los espacios laborales a partir de la convivencia sana y el respeto que da a sus colaboradores.

### **Realización personal.**

En este factor podemos identificar la sensación de eficiencia y satisfacción personal que perciben de sí mismos, se observan y evalúan con los conocimientos y experiencia necesarios para poner en práctica en las diferentes exigencias que le plantea el contexto laboral, reconoce y valora los resultados que obtiene como producto de su colaboración, logrando la motivación óptima al desempeñarse en la organización.

Una puntuación baja en el factor, señala que la persona encuentra una satisfacción muy limitada en su desempeño, no se considera indispensable para el equipo de trabajo; incluso puede llegar a realizar actividades con cierto nivel de descuido que trae como consecuencia dificultades o problemas mayores a la organización. Se requiere intervención inmediata a fin de encontrar alternativas donde el colaborador sea capaz de identificar su importancia dentro del contexto laboral en el cual presta sus servicios.



**La puntuación más alta indica mayor riesgo de síndrome Burnout.**

**Impotencia.**

En este factor el colaborador vive carente de alternativas para dar solución a las situaciones laborales a las que se enfrenta, presenta sentimientos de imposibilidad y/o desesperanza, las probables causas pueden ser; falta de organización y conocimientos para atender las exigencias laborales, no domina los procedimientos y la forma en que fluyen los procesos dentro de su organización.

**Desinformación.**

En este factor el colaborador muestra poca o nula claridad acerca de las actividades que le corresponden, desconoce información acerca de las tareas a desarrollar correspondientes a su perfil de puesto, los compañeros no saben cómo relacionarse con él, se genera un impacto negativo en el cumplimiento de las responsabilidades que le corresponden. Se requiere indagar sobre la claridad de los procedimientos y la información necesaria para el desarrollo de los objetivos de la organización.

**Conflicto.**

En este factor el colaborador estará mostrando condiciones que limitan la solución de problemas y la posibilidad de acuerdos y condiciones idóneas para que se atiendan las tareas laborales, presenta la sensación de sentirse irritable o incluso estar a la defensiva. Es necesario fortalecerlo aplicando estrategias y técnicas que permitan el manejo del conflicto e incluso revisar los procedimientos que limitan el desarrollo de las actividades de manera más eficiente.

**Pobre trabajo de equipo.**

En este factor el colaborador percibe que el trabajo que desarrolla en la organización es individualizado, que se carecen de condiciones que favorezcan el trabajo en equipo y por lo consiguiente no se vive integrado en un

equipo de trabajo. Se requiere fortalecer la integración de equipos de trabajo mediante la capacitación y retroalimentación de las acciones y revisar las condiciones de liderazgo dentro de la organización.

**Sobrecarga.**

En este factor el colaborador se siente agobiado por el trabajo, presenta agotamiento físico y/o mental, es necesario identificar si esto se debe a falta de conocimientos, recursos o uso de equipo, o bien tiene demasiadas funciones asignadas, cabe revisar si las exigencias laborales hacen que el colaborador se perciba ajeno o alejado de la convivencia con amigos y familiares, aspecto que a la larga traerá cansancio o agotamiento.

**Aburrimiento.**

En este factor la persona se siente desvalorizado en cuanto al tipo de actividades que se le solicita ejecute en el ámbito laboral, presenta pérdida de interés en tareas que hasta hace poco realizaba con entusiasmo, identifica que puede responsabilizarse por actividades de mayor compromiso o trascendencia o cuando menos que impliquen un mayor reto. Se requiere identificar los conocimientos y nivel de aplicación que posee el colaborador para orientarlo o promover hacia algún rol de su interés dentro de la organización y que le proporcione mayor satisfacción.

**Pobre retroalimentación.**

En este factor observamos que al colaborador le gustaría recibir información oportuna acerca de los resultados que está brindando, no obstante, los comentarios por parte de sus jefes no llegan a tiempo para que sea significativo en el momento de la ejecución. Se recomienda verificar el nivel de liderazgo y la manera en que se atienden las acciones de resultados al interior de la organización, para que se puedan detectar a tiempo las omisiones o errores y que esto limite el logro de resultados no satisfactorios.

**Castigo.**

En este factor el colaborador se vive insatisfecho por la falta de reconocimiento y por tener que asumir las consecuencias de los errores de sus compañeros, como si él directamente los hubiera ocasionado; se recomienda revisar los procedimientos para reconocer el nivel de responsabilidad de cada etapa en el proceso y poder atender los errores, sin que esto tenga como consecuencia la reprimenda para quien no tiene injerencia en las tareas correspondientes al proceso.

**Alineación.**

En este factor el colaborador no reconoce como es que sus actividades contribuyen al logro de los resultados generales, por consiguiente, no se siente parte del equipo de trabajo, y desde esa posición limita sus aportaciones para el mejoramiento de las actividades y carece de satisfacción por el resultado general.

**Ambigüedad.**

En este factor el colaborador tiene poca claridad acerca de cómo se desarrolla el trabajo, tal vez, porque las políticas o la organización interna se transforma o existe duplicidad de funciones, siente que, aunque se esfuerza por hacer su trabajo no obtiene reconocimiento.

**Ausencia de recompensas.**

En este factor el colaborador se percibe sin la capacidad de aportar por las bajas exigencias del puesto, se

reconoce con mayores alternativas para aportar a la organización que no está ejecutando, lo cual le da elementos de poca satisfacción y de no ser reconocida en las actividades que desarrolla, creando una sensación de falta de respeto hacia su persona.

**Conflicto de valores.**

En este factor el colaborador no ha logrado identificarse con la política ni con la cultura organizacional del lugar donde labora, es necesario indagar acerca de sus expectativas personales y la manera en que la organización contribuye al logro de las mismas, es importante que la persona viva satisfecha con las actividades que desarrolla y que sean coherentes a los valores que practica en su contexto.



Riesgo de Burnout: Bajo

Recomendaciones: Tome decisiones