

“VI JORNADA ESTATAL DE SALUD,
PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO”.

SÍNDROME DEL BURNOUT

Dra. Amelia Díaz Martínez.

08 de junio 2017.



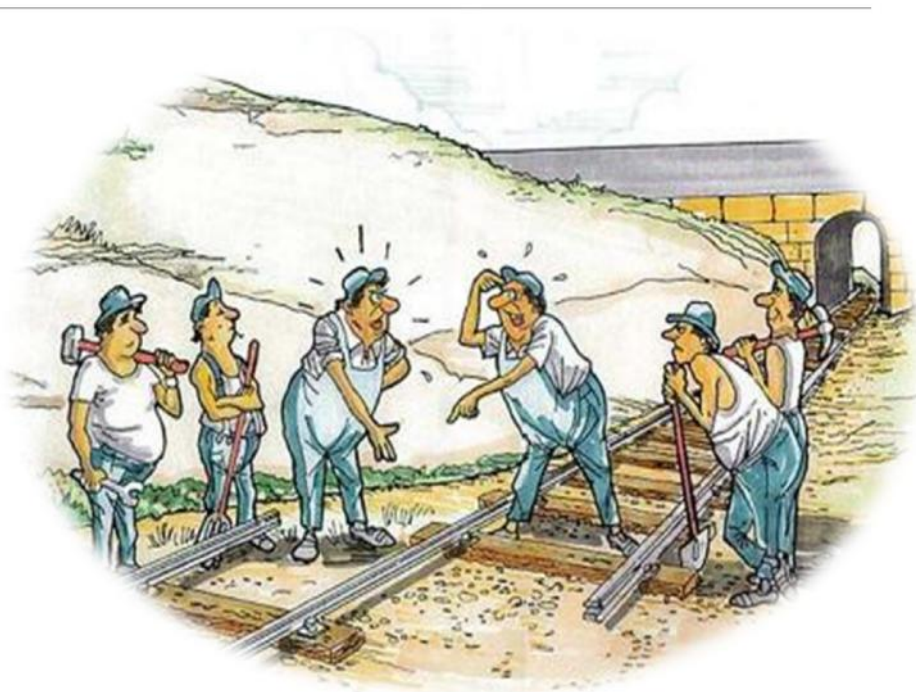
Trabajo.

El trabajo es inherente al ser humano y desde siempre ha formado parte de su historia, mejorando su calidad de vida y asumiendo roles de acuerdo a sus capacidades y competencias para cubrir la mayoría de sus necesidades básicas.




Importancia del trabajo

- Las personas pasamos la mayor parte del tiempo de nuestras vidas trabajando.
- Cada trabajador destina a su empleo, en promedio, entre el 42 y el 44% de su vida.



Factores que detonan el síndrome de burn-out, Patricia Eugenia García Castro, Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración, junio 2016.

Importancia del trabajo

- Permite a los ciudadanos realizarse personalmente.
 - Les proporciona estatus y prestigio social.
 - Es una fuente de identidad personal.
 - Tiene una función económica.
 - Es una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales.
 - Permite desarrollar habilidades, capacidades, conocimientos e ideas.
- 

Trabajo /vs/ Salud

De las propias condiciones de trabajo en las que las personas desarrollamos nuestra actividad laboral pueden aparecer una serie de riesgos para la salud.

Estos riesgos se han convertido en uno de los problemas más graves y de mayor relevancia en la actualidad.



Factores Psicosociales de Riesgo

Relacionados con el control sobre el trabajo

- Baja participación en la toma de decisiones,
- Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.

Relacionados con la cultura organizacional

- Mala comunicación interna, Bajos niveles de apoyo, Falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

Relacionados con el ambiente y los equipos de trabajo

- Malas condiciones de trabajo, Equipos de trabajo inadecuados,
- Ausencia de mantenimiento de los equipos,
- Falta de espacio personal, Escasa luz o excesivo ruido.

Son los *Riesgos Psicosociales* o *Riesgos Emergentes*

El burnout

El mobbing

Conflicto
Trabajo/Familia

El acoso sexual

La violencia
en el trabajo

La inseguridad
en el empleo

Trabajo
emocional

SÍNDROME DEL BURNOUT



CUANDO EL TRABAJO NOS QUEMA

SÍNDROME DEL BURNOUT

Burnout resulta de la combinación de dos palabras inglesas, burn – “fuego” *“estar o sentirse quemado.”*


Y out, que significa “ahora”.



Agotamiento o desgaste (Burnout) profesional

Este término fue acuñado originalmente por Herbert Freudenberger (1974), quien lo define como el resultado de desgastarse, exhausto por la pretensión persistente de un conjunto de expectativas inalcanzables.

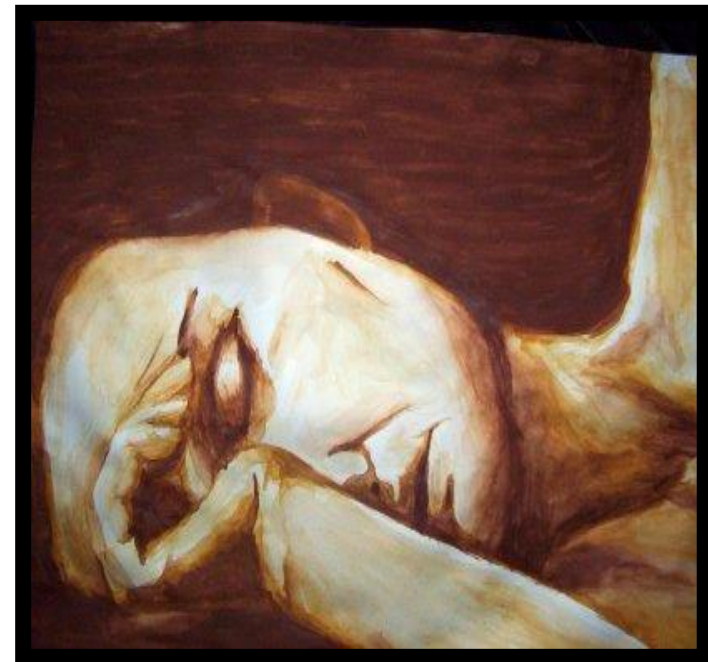
El síndrome Burnout, como factor de riesgo laboral, Balseiro Lasty, trillas 2010, pag, 30.



SÍNDROME DEL BURNOUT

En términos médicos, el Síndrome de Burnout es una severa patología relacionada con el ambiente laboral y el estilo de vida de las personas.

En otras palabras, esta enfermedad es un desorden emocional causado por el trabajo que origina síntomas físicos y patológicos.



El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional.

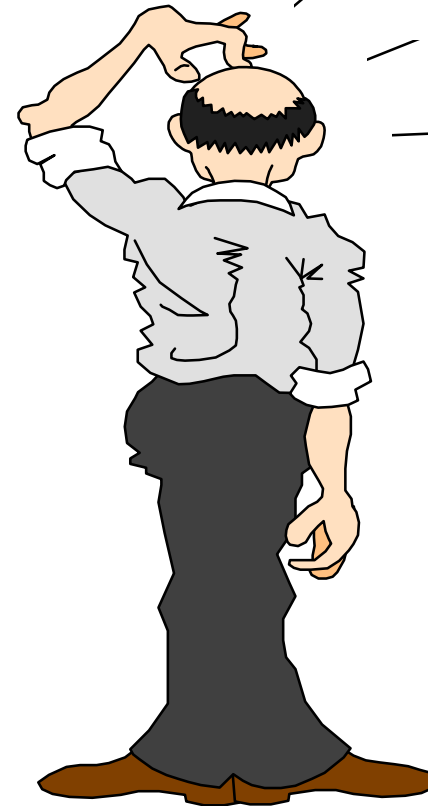
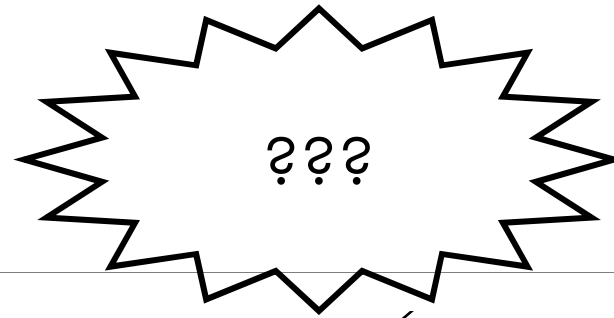


Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010.

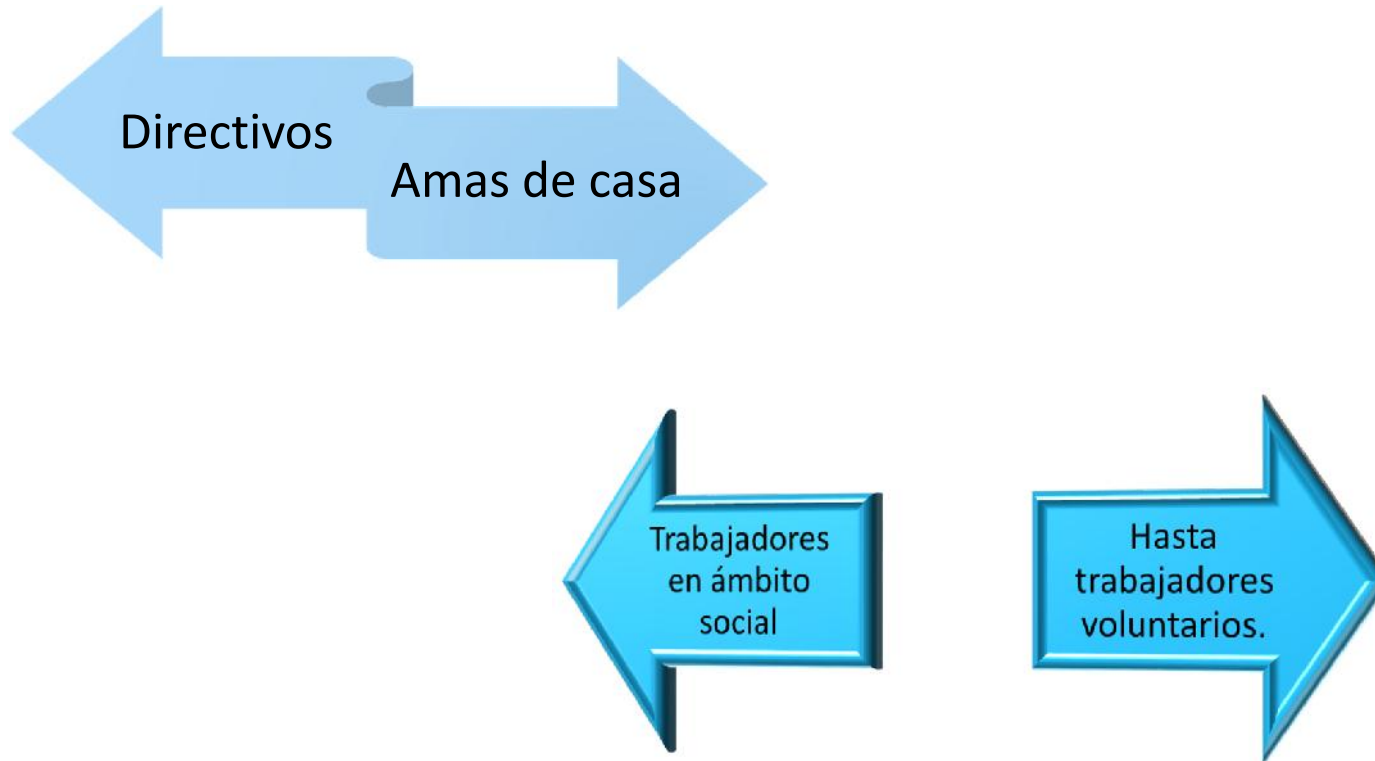
BURNOUT

¿ Quienes
padecen?

lo



Quienes lo padecen?



El síndrome Burnout, como factor de riesgo laboral, Balseiro Lasty, trillas 2010, pag, 30.

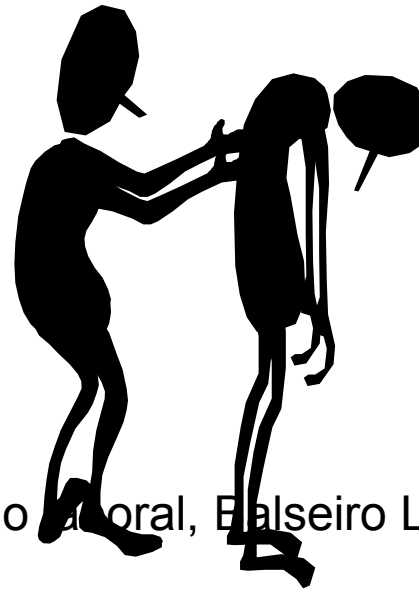


Los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada.

El síndrome Burnout, como factor de riesgo laboral, Balseiro Lasty, trillas 2010, pag, 30.

El concepto de Burnout

Ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (1989) afirma que el Burnout no se solapa con otros constructos de orden psicológico.



El síndrome Burnout, como factor de riesgo laboral, Balseiro Lasty, trillas 2010, pag, 30.

1. Estrés general / Burnout

Estrés General y síndrome de Burnout se distingue con facilidad.

Es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno.



Es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.



Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

2. Fatiga física / burnout

Para diferenciar la Fatiga Física del síndrome de Burnout lo fundamental es observar el proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988), ya que el **Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso.**

Mientras que en la **fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.**



Diferencia entre *burnout* y *depresión*

La **depresión** reúne una serie de síntomas de bajo estado de ánimo generalizado en la persona mientras que el **burnout** es temporal y específico al ámbito laboral.



El síndrome Burnout, como factor de riesgo laboral, Balseiro Lasty, trillas 2010, pag, 30.

ETIOLOGÍA



Según Forbes (2011), resulta difícil establecer un set único de causas de éste síndrome.

Algunos de los principales factores como por ejemplo las actividades laborales; Doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores de puerta en puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros.



Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

Diversos autores.

Según Parada et al, el burnout tiene muchos factores desencadenantes; sin embargo, la disminución de la satisfacción laboral es uno de los predictores más importantes.

Garnier y Lee sostienen que cuanto menor sean los niveles de satisfacción laboral, mayor será la prevalencia del síndrome, específicamente de la dimensión de agotamiento emocional.

Hermosa Rodríguez partió de la hipótesis de que la satisfacción laboral es un antecedente del síndrome y encontró correlaciones negativas entre satisfacción laboral y burnout.

Cavalcante Silva postula que el burnout es una variable resultante de la satisfacción laboral no alcanzada.

Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

Según Edelman y Brodsky (1980), el Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado.

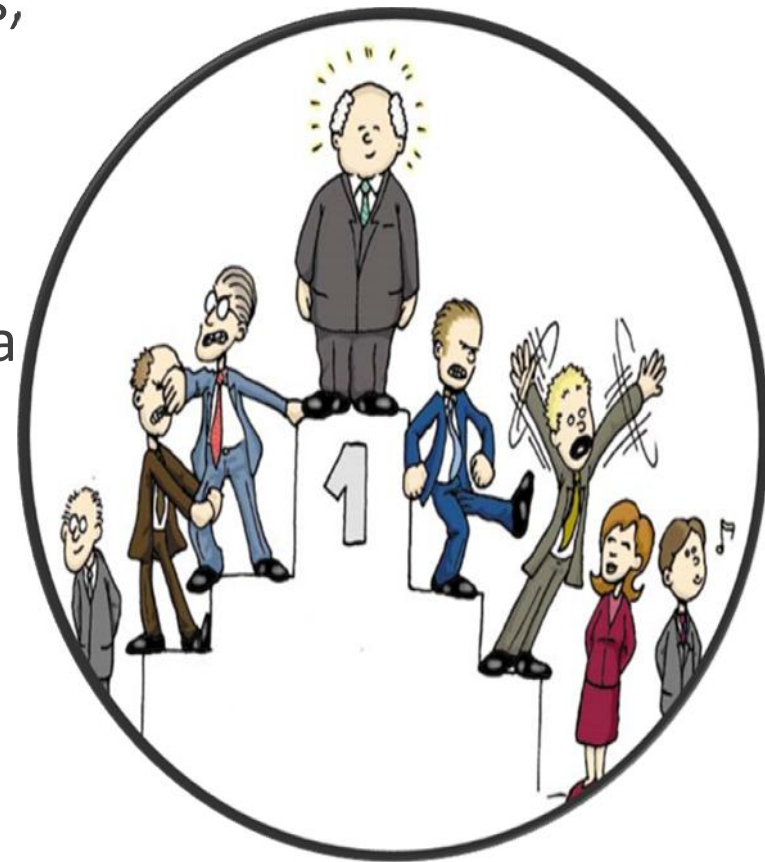


Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

Causas del Síndrome del *burnout*

Los estudios señalan diversas causas, entre ellas cabe destacar:

- Aburrimiento y stress
- Crisis en el desarrollo de la carrera profesional
- Pobres condiciones económicas
- Sobrecarga de trabajo y falta de estimulación.
- Pobre orientación profesional
- Aislamiento.



Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

Otro elemento importante como desencadenante de Burnout son:

Las condiciones horarias de trabajo: trabajos a turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas.



Perspectiva clínica del *burnout*

Síndrome progresivo (su aparición no es súbita)

Es un proceso cíclico (puede repetirse varias veces)



Perfil de la persona vulnerable al Burnout

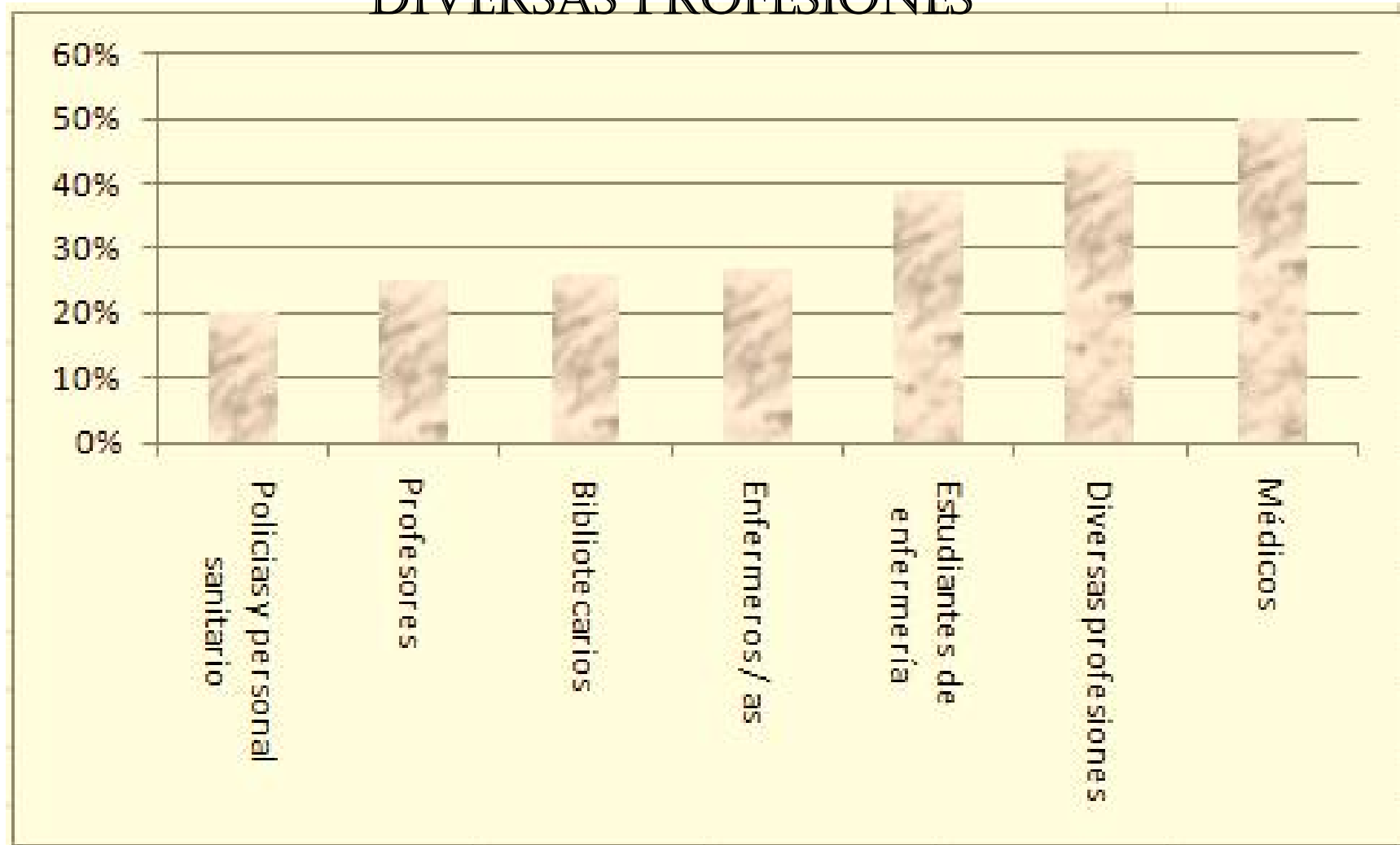
- Elevada auto/exigencia
- Baja tolerancia a la frustración y al fracaso
- Necesidad de excelencia y perfección
- Necesidad de control
- Sentimiento de omnipotencia
- Pensamientos tales como “ Sólo yo, y nadie más que yo, pueden hacer las cosas tan bien“
- Relaciones familiares empobrecidas
- Falta de tiempo para entretenerse
- Baja actividad física



INCIDENCIA



INCIDENCIA DEL BURN-OUT EN DIVERSAS PROFESIONES



Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

Componentes personales que aumentan la susceptibilidad

Edad

Sexo

Variables familiares

Personalidad

Inadecuada formación profesional

Factores laborales , profesionales

Factores sociales

Factores ambientales



Forbes, A. R. (2011). El síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.

SÍNTOMAS Y CARACTERÍSTICAS




El **burnout** se compone de tres dimensiones:

Agotamiento o cansancio emocional: cuando aparece disminución o pérdida de los recursos emocionales. no poder dar más de sí mismo a los demás.

Despersonalización o deshumanización : desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías.

Baja realización personal: sentimientos de fracaso y baja autoestima.



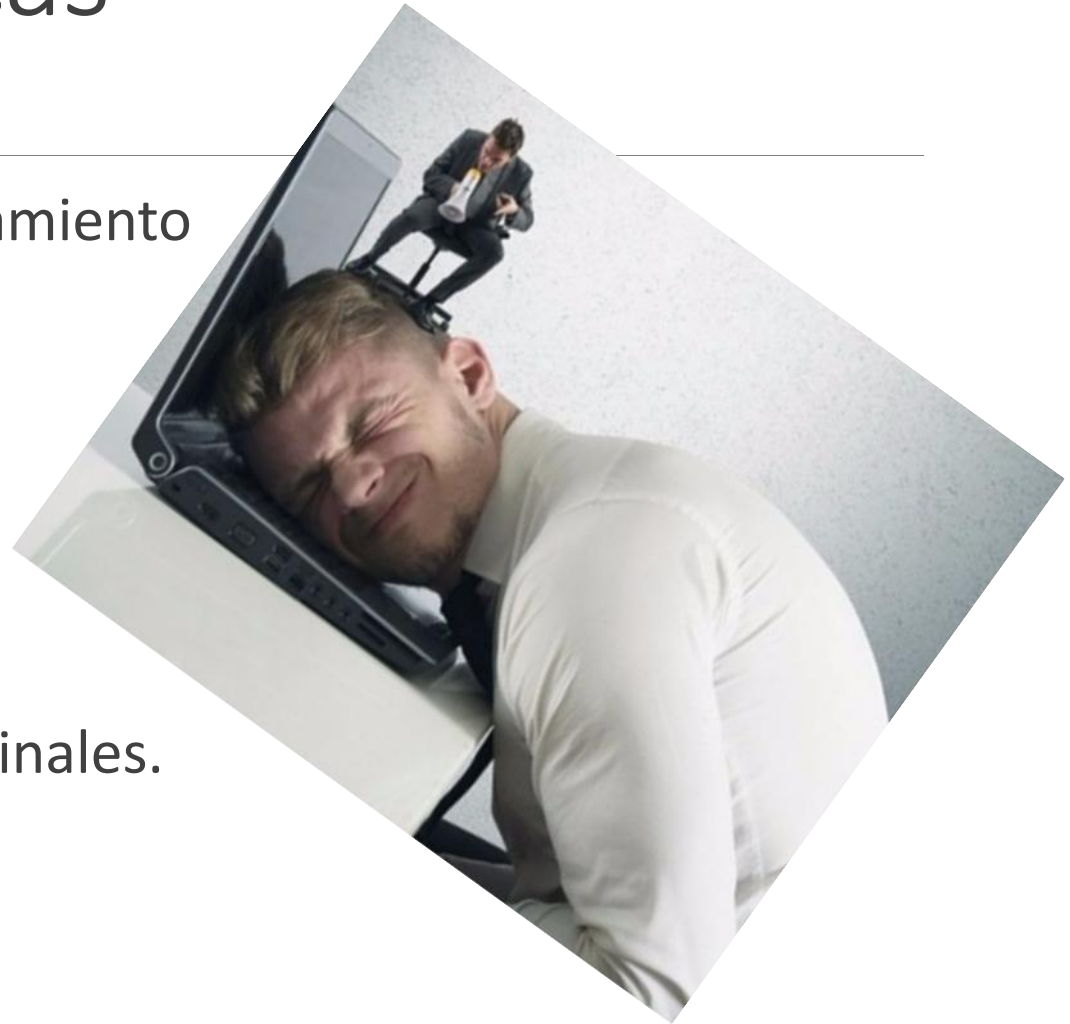
Los síntomas abarcan aspectos:

- Cognitivos
- Afectivos
- Conductuales
- Físicos
- Espirituales
- Relacionales



Psicosomáticas

- Cansancio hasta el agotamiento
- Malestar general
- Fatiga crónica
- Dolores de cabeza
- Problemas de sueño
- Desórdenes gastrointestinales.
- Pérdida de peso
- Dolores musculares



Conductuales

- Conducta despersonalizada en la relación con compañeros de trabajo y usuarios .
- Ausentismo laboral.
- Abuso de sustancias psicoactivas
- Cambios bruscos de humor.
- Incapacidad para vivir de forma relajada.
- Incapacidad de concentración.
- Superficialidad en el contacto con los demás.



Emocionales

- Agotamiento emocional, Distanciamiento afectivo, Ansiedad.
- Sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad.
- Baja tolerancia a la frustración, Sentimiento de soledad.
- Sentimientos de impotencia y desorientación, Aburrimiento.



Actitudinales

- Actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización.
- Hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.



Sociales y de relaciones interpersonales

- Actitudes negativas hacia la vida en general.
- Disminuye la calidad de vida personal.
- Aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto.



PREVENCIÓN



- Tener una visión realista de la futura ocupación y/o proyectos a desarrollar.
-

- Plantearse objetivos a corto y mediano plazo de forma razonable que sean gratificantes para nosotros y para nuestra labor.



Mejorar habilidades sociales para delegar tareas, solucionar problemas y trabajar en equipo.

Ser asertivos para comunicarnos con los compañeros de trabajo.

Organizar y administrar nuestro tiempo.





Desarrollar nuestra fortaleza interior y controlar las emociones.

Aprender técnicas de relajación y ejercicio.

Aprovechar al máximo los momentos fuera del trabajo.





-
- Separa nuestras situaciones personales a la hora de realizar nuestro trabajo.
 - Organizar y ordenar nuestra área de trabajo.
 - Elevar nuestra autoestima.
 - Evite sentimientos de frustración.



Siempre recuerde: “un buen trabajador debe procurar implicarse profesionalmente, aunque nunca de forma emocional y personal si quiere evitar quemarse”.



TRATAMIENTO



Tratamiento del síndrome Burnout

- **Se divide en dos partes:**
 - Individuales.
 - Institucionales.



Estrategias individuales




- Buscar cambios en cuanto a rutinas.
- Tomar periodos de descanso.
- Tomarse las cosas menos personales, poniendo una barrera entre lo personal y lo laboral.
- El autoconocimiento. Algunas técnicas para ello son: *escribir emociones, grabarlas o expresarlas.*
- Ejercicios de respiración, estiramiento y risa entre otros

Tener paciencia.



Apoyo Psicológico:

- **Técnicas conductuales:** la persona aprende como modificar o suprimir conductas inapropiadas y como implementar conductas que son apropiadas.
 - **Técnicas psicológicas:** la persona aprende formas de pensar apropiadas, a la vez que modifica y suprime sus patrones inadecuados de pensamiento.
- 

Estrategias Institucionales

- Cambio de estructura y funciones organizacionales.
- Rediseño de puestos.
- Apoyo social.
- Eliminación de exceso o insuficiencia del trabajo.
- Brindar tratamiento a personas que sufren el síndrome.





Conclusiones.

De acuerdo a Cherniss, 1980, concluyó que uno de los síntomas más frecuentes del síndrome de burnout es la insatisfacción laboral.

Jiménez Figueroa et al consideraron a la satisfacción laboral como un factor protector frente al burnout, recomendando que se elaboren políticas que fomenten la satisfacción laboral.

Podemos concluir que la insatisfacción laboral es un factor importante en el desarrollo del síndrome, concluyendo que a menor satisfacción laboral más incidencia de burnout. A mayor satisfacción laboral existe mayor rendimiento y mejor producción.

