



Revista Digital de Postgrado
ISSN: 2244-761X
revistadpgmeducv@gmail.com
Universidad Central de Venezuela
Venezuela

Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)

Rivera Guerrero, Álvaro; Ortiz Zambrano, Rafael; Miranda Torres, Marisol; Navarrete Freire, Patricio
Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)
Revista Digital de Postgrado, vol. 8, núm. 2, 2019
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

© Universidad Central de Venezuela, 2019
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 3.0 Internacional.

Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)

Risk factors associated with professional burnout syndrome

Álvaro Rivera Guerrero
Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de
Guayaquil, Ecuador
alvaro.riverag@ug.edu.ec

Recepción: 18 Enero 2019
Aprobación: 15 Marzo 2019

Rafael Ortiz Zambrano
Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de
Guayaquil, Ecuador
rafael.ortizam@ug.edu.ec

Marisol Miranda Torres
Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de
Guayaquil, Ecuador
marisol.mirandat@ug.edu.ec

Patricio Navarrete Freire
Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de
Guayaquil, Ecuador
patricio.navarretef@ug.edu.ec

Recepción: 18 Enero 2019
Aprobación: 15 Marzo 2019

RESUMEN:

La sobrecarga en el trabajo induce el Síndrome de desgaste profesional o Burnout, caracterizado por la fatiga emocional, despersonalización y sensación de bajo logro personal que aparecen como respuesta de tensiones emocionales. La presente revisión busca describir los factores laborales, sociales y económicos que fomentan el Síndrome de Burnout, analizando premisas que permitieron determinar factores de riesgos asociados. Las principales manifestaciones conductuales de mayor predominio son el agotamiento emocional, actitudes negativas y cambios bruscos de humor. Se ha observado que a objeto de modificar los factores que fomentan el síndrome de Burnout es menester implementar programa de salud en prevención del estrés en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Sobrecarga en el trabajo, síndrome de Burnout, fatiga emocional.

ABSTRACT:

The overload in the work that induces the Burnout Syndrome, which is characterized by emotional fatigue, depersonalization and feeling of low personal achievement that appear as a response of emotional tensions. This study aims to describe the labour, social and economic factors that expose producers to develop Burnout Syndrome, analyzing premises that allowed determining risk factors associated with this Syndrome. Emotional exhaustion, negative attitudes and sudden mood swings are the main behavioral manifestations. It has been observed that in order to modify the factors that foment the Burnout syndrome, it is necessary to implement a health program in the prevention of stress in the workplace.

KEYWORDS: Health, Exhaustion, Emotion, Stress, Risk Factors.

INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio, ha sido describir los factores laborales, sociales y económicos que fomentan el Síndrome de Burnout con efecto disfuncional en las condiciones exteriores de trabajo y en la salud y bienestar de la población.

La vida profesional se engloba en un conjunto de actividades encaminadas al cumplimiento de roles de responsabilidad y superación personal motivado por un salario o ingreso a un puesto de trabajo, pensando en los beneficios económicos inmediatos, pero con el pasar de los años se vuelve una tarea compleja que traerá consigo muchas complicaciones, principalmente el estrés, a causa de la sobrecarga en el trabajo; constituyendo un factor precipitante del Síndrome de Burnout, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado, desarrollando una serie de síntomas y signos: como el agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización personal, afectando la salud del individuo.

Freudenberger en 1974⁽¹⁾, define por primera vez el Burnout, para explicar la disminución en la calidad de la atención profesional y de los cuidados a los usuarios de servicios hospitalarios, educativos y sociales, inclusive cuando se trata de servicio voluntariado.

Este ha de ser interpretado como una consecuencia negativa del estrés laboral, constituyendo una respuesta a causas de estrés crónico que surge de las relaciones sociales entre proveedores de los servicios y receptores de los mismos, pudiendo también ser consecuencia de un tipo particular de afrontamiento y/o autoprotección ante situaciones de estrés, generado por las relaciones profesional-paciente, profesional-profesional y profesional-organización.⁽²⁾

Por ello Maslach y Jackson⁽³⁾ lo estudian en el contexto de la conducta individual y no solo como causa o respuesta a un estrés laboral.

En este sentido, el estrés laboral, se ha definido como una de las respuestas de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, considerando que es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades”, que ponen a prueba su destreza para afrontar la situación”, hasta la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estas surgen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización conllevando a ocasionar estrés en el individuo dificultando el cumplimiento de sus funciones.⁽⁴⁾

Comprender de esta manera el síndrome permite visualizarlo como un proceso, donde confluyen el entorno ambiental y las características personales del sujeto.⁽⁵⁾

Entre los factores de riesgo que fomentan la entidad, se encuentran: factores psicosociales que son aquellas características de las condiciones de trabajo, pero sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Estos factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, mientras que el estrés es el precursor del efecto.⁽⁶⁾

Estas dimensiones son causa frecuente de estrés laboral en productores de las áreas rurales, según experiencia registrada por los autores de la investigación, constituyendo factor de riesgo para el desgaste físico afectando finalmente la salud de esta población.

Para muchos estar estresado puede ser una situación habitual, el estrés es un fenómeno psicológico que afecta la salud mental y calidad de vida de las personas, todo esto ha generado la necesidad de convertirlo en objeto de estudio, porque han cambiado las condiciones ambientales donde se desarrolla el ser humano, circunstancias en las que el individuo está expuesto al ruido, aglomeración de personas, este nuevo entorno de condiciones naturales de vida expone al individuo a situaciones de constante alerta y presión.

El plan del buen vivir se basa en un enfoque de derechos, inclusión y cohesión social. Tiene como eje la sostenibilidad ambiental, la equidad generacional, intercultural, territorial y de género. El plan del buen vivir, parte de la búsqueda de modos alternativos de vida que requieren la igualdad y la justicia social, desde el reconocimiento y el diálogo de los pueblos, sus saberes y modos de vida, es decir sus culturas y diversidad territorial en una economía incluyente, sustentable y democrática.

Uno de los factores de riesgo en los productores de comunas en diversas provincias de Ecuador es el agotamiento físico y emocional, con la preocupación de llevar un ingreso día a día a su familia, lo que conlleva a un desgaste psicológico perjudicando la salud del productor. Los investigadores se proponen describir los factores laborales, sociales y económicos que fomentan el Síndrome de Burnout.

Se diseñó un estudio de revisión través de la revisión de artículos primarios en revistas científicas entre 2000 y 2013. La búsqueda se realizó en bases de datos bibliográficas que abarcaran revistas Electrónicas en ciencias de la salud: Medline (Pubmed), Proquest, EBSCO, Biblioteca Virtual de Salud y SciELO.

DESARROLLO

Síndrome de Burnout

Síndrome, asociado a la expresión coloquial “quemarse por el trabajo”, es conocido mundialmente en su expresión inglesa como Burnout o de “consumición” en su versión castellana. Este significado se utiliza para referirse a personas afectadas por esta enfermedad de carácter mental y a los que se les denominan en forma cotidiana como a aquellos a quienes se les “saltaron los tapones” o “quemaron los fusibles”. Esta definición del síndrome” es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotado emocionalmente,⁽⁷⁾ éste llega afectar no solo lo laboral sino la calidad de vida del sujeto. Algunas personas que padecen este síndrome han querido adaptarse a las demandas y aumentar el rendimiento laboral, pero llegan a tener un intento fallido que finalmente precipita en la persona este síndrome.

El Síndrome de Burnout se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo, entre los cuales están; pesimismo, apatía, motivación escasa o nula, baja implicación laboral, irritabilidad hacia las personas destinatarias del trabajo, preocupación excesiva por el confort y el bienestar laboral, tendencia a racionalizar fracasos culpando a otras personas que lo rodean.

Chavez⁽⁸⁾ desde una perspectiva psicosocial, afirman que burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en profesionales en contacto con personas que están en el ámbito laboral. Las tres dimensiones incluyen:

Agotamiento emocional

Se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales, es decir, que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como sujeto de trabajo.

Despersonalización

Se define como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos. De insensibilidad y de cinismo hacia el personal de su propio trabajo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irónico, irritable, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.

Falta de realización personal

Consiste en un sentimiento de bajo logro o realización profesional que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas lo cual afecta en la realización del trabajo y a la relación con las personas que atienden, los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo (baja autoestima) e insatisfechos con sus resultados laborales. Experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción como consecuencia: la impuntualidad, el absentismo y el abandono de la profesión estos aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.⁽⁸⁾

Estas dimensiones al estar presentes en un productor o trabajador o empleador son riesgos perjudiciales para su salud, llevando a desconfiar de su calidad de trabajo, teniendo emociones de autoestima baja teniendo trastornos mentales de no poder producir y sentirse inútil para su familia.

Factores que Disminuyen el Síndrome de Burnout

La edad y los años de experiencia profesional

Este es un papel moderador del desarrollo del desgaste profesional, ya que esto le da más seguridad en las tareas que desempeña, por consecuencia le resta la probabilidad de padecer en algún momento el desgaste laboral y el estrés en general, además, es en los primeros años de ejercicio profesional cuando se produce el choque entre las altas expectativas e idealismo y la distinta realidad cotidiana del día a día laboral. Una persona que tiene poco tiempo en el trabajo se comprueba que no se cansa ni se acomoda en lo que hace, al contrario de las personas que trabajan por más de cinco años en un mismo puesto, máximo aquellas que son de avanzada edad.

Posesión de estrategias adecuadas para manejar más eficazmente el estrés y las situaciones conflictivas

Cuando se adquieren buenas habilidades para afrontar el estrés hace que disminuya las posibilidades de llegar a padecer un síndrome de burnout porque supone una mayor probabilidad de afrontar las situaciones difíciles y adversas de una manera acertada con el menor coste personal en términos de estrés, cuando el experto tiene control de cada una de estas áreas dentro y fuera del trabajo encuentra la solución para resolver esas situaciones conflictivas que en lugar de convertirse en estrés se convierten en experiencia profesional.

Capacidad para aceptar y analizar los problemas que se plantean en el desempeño profesional, en lugar de negarlos

Cuando un conocedor es capaz de ver y asumir los problemas que se tienen el trabajo, por lo general intenta darle una solución, mientras que cuando se niega permanecen ocultos o lo que es peor sin resolver de manera que continúan el estrés, malestar y motivos para quemarse profesionalmente. Un trabajador por naturaleza también está expuesto a cometerá errores, por lo que es importante que se reconozcan en el momento para que así no entre la negación y la introyección, que lo único que hacen dentro del conocedor es cargarlo más de la cuenta y cada vez se hace más pesada la carga.

Tolerancia a la frustración

Dentro del plano laboral existe un grado de frustración, en el sentido que no se puede conseguir todo aquello que se desea y espera. Esto es especialmente cierto para aquellas personas que afrontan el trabajo desde el idealismo y la sensación de omnipotencia, precisamente las más propensas a sufrir desgaste profesional. Es aquí donde juega un papel importante la mayor o menor coste personal, convirtiéndose así en una variable moderadora o potenciadora del burnout, cuando el profesional está consciente que la frustración puede llegar en el trabajo es menos probable que se padezca el estar quemado.⁽⁹⁾

Estrés laboral

El estrés laboral es considerado uno de los principales problemas que afectan el desempeño del profesional, esto ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. La exposición prolongada al estrés es asociada a consecuencias que van a perjudicar la salud del trabajador.⁽¹⁰⁾

El estrés puede concebir resultados problemáticos, ya “supone una amenaza para la calidad de vida” para el bienestar físico y psicológico, que pueden revelarse bajo las formas de insatisfacción laboral, mala salud mental, accidentes, intenciones de abandonar la profesión, ausentismo, excesivo consumo de alcohol y tabaco y el conectivo, también problemas familiares y en relación con la salud física, una de las más graves se encuentran las enfermedades coronarias” mientras que las menos graves” tales ”como dolor de cabeza, colon irritable, problemas de espalda, úlceras digestivas, agotamiento y fatiga.”⁽¹⁰⁾

CONCLUSIONES

Según los autores citados en el contexto, coinciden con la problemática, ya que el Síndrome de Burnout si no es detectado a tiempo puede conducir a problemas muy graves afectando la salud del individuo y con repercusiones en los familiares, puesto que son indirectamente afectados.

Entre los factores de riesgo ocasionados por el Síndrome de Burnout, el agotamiento emocional, manifestaciones conductuales, actitudes negativas y cansancio son manifestaciones que suelen estar presentes en los sujetos que presentan el síndrome.

REFERENCIAS

1. French JRP, Kahn RL. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal Social Issues*. 1962; 18: 1-47.
2. Rodríguez-Marín J. *Psicología social de la salud*. Madrid: Editorial Síntesis psicológica; 1995.
3. Jackson SE, Maslach C. *Burnout: he cost of caring*. New york: Prentice-Hall Press; 1982.
4. Izquierdo O. *Síndrome de Burnout*. Máster Universitario. España: Universidad Miguel Hernandez; 2016.
5. Lombardi MA, Padrón M. Grandes diferencias: Síndrome de burnout, bullying y violencia. *Rev Digit Postgrado*. 2016; 5(2) 24-29.
6. Vieco G, Abello R. *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Proyecto de investigación. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte Barranquilla; 2014.
7. Bosqued M. *Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*. España: Paidós; 2008.
8. Chavéz C. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*. 2016; 1(9):77-95.
9. Maldonado M. *El síndrome de burnout se debe al estrés laboral*. Guatemala: Prensa libre; 2010.

10. Ansoleaga E, Miranda G. Depresión y condiciones de trabajo. Revista Costarricense de Psicología. 2014; 33 (1):1-14.

© Universidad Central de Venezuela, 2019
CC BY

INFORMACIÓN ADICIONAL

Conflicto de Interés: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Cómo citar: Rivera A, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Rev Digit Postgrado. 2019; 8(2):e163.