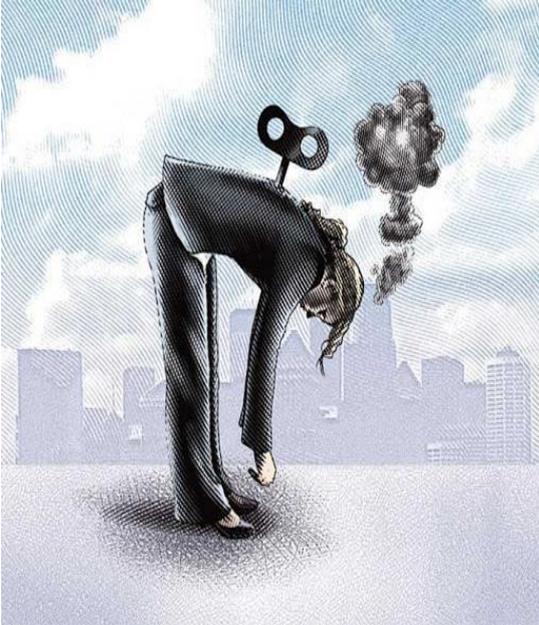


---

## CARTA AL EDITOR / LETTER TO EDITOR

EL SÍNDROME DE BURNOUT, IMPLICACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL / *BURNOUT SYNDROME, PERSONAL AND PROFESSIONAL INVOLVEMENT* (Págs. 1-3)



**S r. Editor;**

Me dirijo a usted con la intención de socializar un tema que quizás para algunos de los lectores de esta revista no constituye un asunto de importancia, pues puede que no se conozca a profundidad y esto genere la desvaloración del mismo. Hago referencia al Síndrome de Burnout (SB).

El Síndrome de Burnout o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000,

por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

Haciendo una breve historia... el psiquiatra germano-estadounidense Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

Christina Maslach en 1977 en una convención de la APA (Asociación Americana de Psicólogos) lo describió como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Pines y Kafry en 1978, por su parte definieron el Burnout como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.

Aunque no existe a día de hoy, una definición unánimemente aceptada, sí existe consenso al considerar que el Síndrome de Burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo condiciones difíciles, que se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene

consecuencias muy negativas para la persona y para la organización. La lista de síntomas psicológicos que puede originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos.

Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven como señal de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico. En un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas.

De ahí que se considere que este síndrome es un proceso, más que un estado, estableciéndose una propuesta de 4 estadios de evolución de la enfermedad:

**-Forma leve:** los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.

**-Forma moderada:** aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.

**-Forma grave:** mayor ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.

**-Forma extrema:** aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Otros factores más estudiados como variables que intervienen en el desarrollo del SB son:

**-Características del puesto y el ambiente de trabajo:** la empresa es la que debe organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo. Corresponde a ella la formación del empleado, delimitar y dejar bien claro el organigrama para que no surjan conflictos, especificar horarios, turnos de vacaciones, etc. Debe funcionar como sostén de los empleados y no como elemento de pura presión. La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. Según los expertos, el sentimiento de equipo es indispensable para evitar el síndrome.

**-Factores personales:**

- El deseo de destacar y obtener resultados brillantes.
- Un alto grado de autoexigencia.
- Baja tolerancia al fracaso.
- Perfeccionismo extremo.
- Necesitan controlarlo todo en todo momento.
- Sentimiento de indispensabilidad laboral.
- Son muy ambiciosos.
- Dificultad para conocer y expresar sus emociones.
- Impacientes y competitivos por lo que les es difícil trabajar en grupo.

- Gran implicación en el trabajo.
- Pocos intereses y relaciones personales al margen del trabajo.
- Idealismo.
- Sensibilidad.

**Pero no todo está perdido...**

A este síndrome se le puede hacer frente fácilmente en la fase inicial que cuando ya está establecido. En las primeras fases es posible que los compañeros se den cuenta antes que el propio sujeto, por lo que amigos, compañeros o superiores suelen ser el mejor sistema de alarma precoz para detectar el Burnout y por lo tanto todos los profesionales del equipo tienen que darse cuenta que son ellos mismos los que representan la mejor prevención de sus compañeros.

Como método preventivo, existen diferentes técnicas:

- Brindar información sobre el Síndrome de Burnout, sus síntomas y consecuencias principales para que sea más fácil detectarlo a tiempo.
- Vigilar las condiciones del ambiente laboral fomentando el trabajo en equipo.
- Diseñar e implementar talleres de liderazgo, habilidades sociales, desarrollo gerencial, etc. para la alta dirección.
- Implementar cursos de inducción y ajuste al puesto y a la organización para el personal de nuevo ingreso
- Anticiparse a los cambios brindando talleres que contribuyan a desarrollar habilidades, conocimientos y estrategias para enfrentarse a éstos.

Para concluir resalto la importancia de profundizar más en este síndrome por la implicación personal y profesional que genera, recordando que el Síndrome de Burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo condiciones difíciles, que se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene consecuencias muy negativas para la persona que lo padece y para la organización.

**A tentamente, la autora.**

**DATOS DE LA AUTORA**

M Sc. Maidolys Jorge Ribas

[maidolys@ciget.v](mailto:maidolys@ciget.v)

[cl.cu](http://cl.cu) Psicóloga

Centro de Información y Gestión Tecnológica, Villa Clara, Cuba

0000-0002-9969-2056

*Carta al Editor. Resultado del trabajo científico-metodológico.*

*Recibido: 7 de enero del 2021 Aprobado: 14 de enero del 2021 Publicado: 17 de marzo del 2021*

*Jorge Ribas, Maidolys (2021). Síndrome de Burnout, implicación personal y profesional*