Breve revisión bibliográfica

SÍNDROME DE BURNOUT

Cruz Elene Pérez Sánchez

Alejandra Hernández Coutiño

Resumen

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento extremo físico, emocional y mental causado por el estrés crónico en el trabajo. Identificado por Herbert Freudenberger y desarrollado por Christina Maslach, se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional se traduce en fatiga extrema, mientras que la despersonalización se refleja en actitudes cínicas hacia el trabajo y los colegas, y la disminución de la realización personal en una sensación de ineficacia. Factores como sobrecarga de trabajo, falta de control y apoyo social limitado son riesgos clave. Los síntomas incluyen insomnio, irritabilidad y baja productividad. El burnout impacta negativamente la salud física y mental, así como la calidad de vida. Las estrategias de manejo del estrés, el apoyo organizacional y la intervención psicológica son esenciales para prevenir y tratar el burnout.

Palabras clave: burnout, estrés laboral, agotamiento emocional.

Abstract

Burnout syndrome is a state of extreme physical, emotional, and mental exhaustion caused by chronic work-related stress. Identified by Herbert Freudenberger and further developed by Christina Maslach, it manifests in three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal accomplishment. Emotional exhaustion results in severe fatigue, while depersonalization is reflected in cynical attitudes towards work and colleagues, and diminished personal accomplishment is felt as a sense of inefficacy. Key risk factors include workload overload, lack of control, and limited social support. Symptoms

encompass insomnia, irritability, and reduced productivity. Burnout negatively impacts physical and mental health as well as quality of life. Stress management strategies, organizational support, and psychological intervention are essential for preventing and treating burnout.

Keywords: burnout, emotional exhaustion, work-related stress.

¿Qué es el síndrome de burnout?

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional o síndrome de fatiga en el trabajo, fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 como un factor de riesgo laboral significativo. Es una alteración psicológica que afecta a numerosos trabajadores alrededor del mundo, quienes se sienten abrumados por sus situaciones laborales. Este estado de agotamiento extremo provoca una serie de síntomas tanto físicos como psicológicos, generando un malestar significativo que puede afectar la salud general y el bienestar de los individuos.

Este impacta considerable en la calidad de vida, la salud mental y, en casos extremos, la vida del individuo afectado. El síndrome de burnout representa un importante problema de salud pública y ha sido catalogado como una de las epidemias del siglo XXI. El primer caso documentado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue reportado por Graham Greene en 1961, en su artículo titulado “A Burnout Case”. Este artículo marcó un hito importante en la identificación y descripción de este fenómeno, sentando las bases para la comprensión y estudio posteriores del síndrome de burnout (1).

El término "burnout" se introdujo por primera vez por el psicoanalista alemán Herbert J. Freudenberger, quien, en 1974, lo presentó desde una perspectiva clínica para describir el agotamiento extremo experimentado por profesionales en su entorno laboral (2).

En la actualidad, Christina Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés laboral, caracterizada como un síndrome psicológico que surge de la tensión crónica derivada de la interacción conflictiva entre el trabajador y su entorno laboral. Este estado de agotamiento extremo no solo refleja el impacto negativo de un ambiente de trabajo estresante, sino que también resulta en una disminución significativa en la eficacia profesional y el bienestar general del individuo (3).

Causas y factores de riesgo del síndrome de burnout

Aunque no se ha identificado una causa clínica específica y comprobada, diversos factores han sido asociados con el síndrome de burnout. Tanto elementos del entorno laboral como características individuales han sido estudiados y documentados por diversos autores a lo largo de los años. A continuación, se describen primero los factores laborales, seguido de los individuales:

1. **Jornada laboral excesiva:** Una jornada laboral que exceda las 8 horas recomendadas diariamente, puede ser la mayor causa del síndrome. Por lo que se recomienda jornadas laborales justas y suficientes días de descanso.
2. **Demasiadas responsabilidades:** Un trabajo con demasiadas responsabilidades puede generar una situación en el que el trabajador sienta que la situación se desborda, ya que genera más presión por miedo a fracasar en las tareas que se le encomiendan.
3. **Monotonía en el trabajo:** La monotonía en el trabajo y repetir continuamente los mismos procesos, puede generar un gran malestar psicológico en la persona, que puede llegar a sentirse estancada y sin futuro.
4. **Pocos incentivos o remuneración:** La remuneración es un factor crucial que motiva a los empleados a continuar con sus tareas, incluso en condiciones laborales difíciles. Una compensación baja o inadecuada en relación con el trabajo realizado puede provocar frustración y malestar, afectando negativamente la productividad y contribuyendo al burnout. Por lo tanto, es esencial que un trabajo exigente esté acompañado de una

remuneración adecuada para evitar la desmotivación y la sobrecarga de responsabilidades.

5. **Clima laboral negativo:** Un clima laboral caracterizado por dinámicas negativas y la falta de compañerismo y colaboración puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en los empleados. La competitividad excesiva y la ausencia de trabajo en equipo impiden una colaboración efectiva y pueden disminuir la productividad individual. Crear un entorno laboral positivo y colaborativo es esencial para prevenir el burnout y fomentar la eficiencia en el trabajo.
6. **Mala comunicación:** La comunicación efectiva es crucial para el funcionamiento óptimo de cualquier empresa, facilitando la interacción entre trabajadores y departamentos. Una comunicación deficiente puede obstaculizar el flujo de información, provocando errores y retrasos en proyectos y tareas. Estos problemas pueden afectar negativamente la salud mental de empleados y supervisores al no alcanzar los objetivos establecidos.
7. **Acoso laboral:** El acoso laboral y las malas prácticas empresariales son causas significativas del síndrome de burnout, especialmente entre los empleados de niveles inferiores. Estas prácticas deterioran la salud psicológica y física, afectando negativamente la capacidad de trabajo y la productividad general de los individuos.
8. **Falta de autonomía:** Algunas empresas limitan la autonomía de los empleados o ejercen una vigilancia estricta, lo que puede restringir su libertad laboral. Esta falta de autonomía puede provocar sobrecarga y generar alteraciones emocionales o comportamentales.
9. **Sobrecarga de funciones:** La sobrecarga de funciones es una causa común del síndrome de burnout entre los trabajadores. Es esencial distribuir tareas adecuadamente y delegar responsabilidades para evitar que un solo empleado asuma una carga excesiva.
10. **Precarización laboral:** La falta de recursos adecuados y el uso de herramientas obsoletas pueden contribuir al síndrome de burnout. Es crucial

que los trabajadores cuenten con tecnología actualizada y eficiente para cumplir efectivamente con sus responsabilidades diarias (4).

Los factores individuales que pueden contribuir a la manifestación del síndrome de burnout incluyen:

1. **Desbalance entre vida laboral y personal:** No tener tiempo para actividades fuera del trabajo y no mantener un equilibrio adecuado puede contribuir al agotamiento.
2. **Personalidad tipo A:** Características como la competitividad, el perfeccionismo y la alta necesidad de logro pueden estar asociadas con un mayor riesgo de burnout.
3. **Perfeccionismo:** Las personas con estándares muy altos para sí mismas pueden experimentar un mayor riesgo de burnout al no lograr cumplir con sus expectativas.
4. **Alta Autoexigencia:** Aquellos que se imponen grandes expectativas y exigencias pueden estar más predispuestos al agotamiento.
5. **Falta de Habilidades de Afrontamiento:** La incapacidad para manejar el estrés de manera efectiva puede aumentar la vulnerabilidad al burnout.
6. **Experiencias previas de estrés:** Personas que ya han enfrentado situaciones estresantes en el pasado pueden ser más susceptibles al burnout (5).

Síntomas y consecuencias del síndrome de burnout

El síndrome de burnout se caracteriza por tres síntomas principales: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de estancamiento personal. Las personas afectadas suelen sentirse exhaustas y desmotivadas, trabajando en piloto automático sin innovar ni proponer nuevas ideas. También experimentan una desconexión de su realización personal, sintiendo que no avanzan en su carrera. Los efectos secundarios del burnout incluyen aislamiento social, distracción constante, procrastinación y pensamientos negativos. A menudo muestran fragilidad emocional y una falta de entusiasmo, además de cambiar sus

hábitos alimenticios y de descanso, descuidando su higiene personal. Estos síntomas pueden llevar a una disminución en la calidad de vida y afectar negativamente tanto la salud mental como física de quienes lo padecen. Reconocer y abordar estos signos es crucial para prevenir un deterioro mayor y buscar apoyo adecuado (6).

Diagnóstico y evaluación

El diagnóstico del síndrome de burnout se basa en la identificación de síntomas específicos de agotamiento emocional, despersonalización y reducción en la realización personal, utilizando cuestionarios estandarizados y entrevistas clínicas. Es importante considerar el impacto en el funcionamiento diario y diferenciarlo de otras condiciones similares para desarrollar un plan de intervención adecuado. El instrumento de valoración más utilizado es la escala *Burnout screening inventory* (BSI), esta es una herramienta de evaluación utilizada para medir el nivel de agotamiento o burnout en individuos, particularmente en entornos laborales. Desarrollada por el psicólogo José M. Maslach y otros colaboradores, esta escala está diseñada para identificar y evaluar los síntomas y el impacto del burnout en diferentes contextos (7).

Intervenciones y tratamientos

El tratamiento del síndrome de burnout debe ser integral y adaptado a las necesidades individuales. A continuación, se explican las intervenciones y tratamientos recomendadas por diversos expertos (8,9,10):

1. **Intervenciones psicológicas:**
   Terapia cognitivo-conductual: Ayuda a los pacientes a identificar y cambiar patrones de pensamiento negativos y comportamientos poco útiles.
   Terapia de apoyo: Proporciona un espacio seguro para expresar emociones y preocupaciones. Puede incluir técnicas para manejar el estrés y mejorar la resiliencia.

Técnicas de relajación: Técnicas como la meditación, la respiración profunda y el entrenamiento en atención plena (mindfulness) pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar el bienestar general.

2. **Intervenciones en el entorno laboral:**

   Reducción de la carga de trabajo: Modificar la carga de trabajo para hacerla más manejable y realista puede ayudar a reducir el agotamiento. Esto puede incluir delegar tareas, ajustar plazos o reducir horas de trabajo.

   Mejora de las condiciones laborales: Fomentar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la comunicación y el apoyo social, y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional pueden reducir el riesgo de burnout.

   Revisión de expectativas y roles: Aclarar y ajustar las expectativas y responsabilidades laborales para que estén alineadas con las habilidades y capacidades del individuo.

3. **Desarrollo de habilidades de afrontamiento:**

   Gestión del tiempo: Enseñar técnicas de organización y manejo del tiempo para mejorar la eficiencia y reducir la sobrecarga.

   Resolución de problemas: Desarrollar habilidades para enfrentar y resolver problemas de manera efectiva puede reducir la sensación de impotencia.

   Equilibrio entre trabajo y vida personal: Fomentar actividades fuera del trabajo que proporcionen satisfacción y relajación, como hobbies, ejercicio y tiempo con la familia y amigos.

4. **Intervenciones médicas:**

   Evaluación médica: Un médico puede evaluar la necesidad de tratamientos médicos para problemas físicos relacionados con el estrés o el burnout, como trastornos del sueño o problemas gastrointestinales.

   Medicamentos: En algunos casos, los medicamentos para tratar síntomas específicos como la ansiedad o la depresión pueden ser recomendados, aunque no son la primera línea de tratamiento para el burnout en sí mismo.

5. **Apoyo social y comunitario:**

Grupos de apoyo: Participar en grupos de apoyo para compartir experiencias y estrategias de afrontamiento con otros que han pasado por situaciones similares.

Redes de apoyo: Fortalecer las conexiones con familiares, amigos y colegas que puedan proporcionar apoyo emocional y práctico.

6. **Estilo de vida y autocuidado:**

   Hábitos saludables: Fomentar una alimentación equilibrada, ejercicio regular y suficiente descanso para mejorar el bienestar físico y emocional.

   Técnicas de manejo del estrés: Practicar técnicas para reducir el estrés, como la relajación muscular progresiva o el yoga.

La combinación de estas estrategias puede ayudar a reducir los síntomas de burnout y mejorar la calidad de vida del paciente.

Conclusiones

El síndrome de burnout es una condición crítica caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, principalmente en contextos laborales. A medida que la carga de trabajo y las demandas emocionales aumentan, este síndrome puede tener un impacto significativo en la salud mental y física, así como en la productividad y el bienestar general. La investigación actual enfatiza la importancia de actualizar los criterios diagnósticos, identificar factores contribuyentes y desarrollar intervenciones efectivas. Las estrategias de tratamiento incluyen terapias psicológicas, cambios en el entorno laboral, y el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento. Además, la prevención juega un papel crucial, implicando la implementación de programas de apoyo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Abordar el burnout requiere un enfoque integral que combine intervenciones individuales y organizacionales para mitigar sus efectos y promover un entorno laboral saludable y equilibrado.

Referencias bibliográficas

1. Saborío-Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout [internet].2015 [citado el 21 de agosto de 2024]; 32 (1). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
2. Fernández-Cantillo A, Hernández-Fernández A, Hernández-Fernández E, Cañizares-Carmenate I. Síndrome de desgaste profesional: historia, etiología y consecuencias [internet].2010 [citado el 21 de agosto de 2024].
3. Olivares-Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout [internet]. 2017 [citado el 21 de agosto de 2024]; 19 (58). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20Maslach%20define,el%20trabajador%20y%20su%20empleo.
4. Universidad de Zaragoza. Las 10 causas del síndrome de burnout [sede web].2023 [citado el 21 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=74634&idh=
5. Ecoembes. Síndrome burnout: síntomas y factores de riesgo [sede web]. 2024 [citado el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: https://ecoembesempleo.es/sintomas-para-identificar-el-burnout/
6. Valencia I, Rojas D, Medina F. ¿Cómo reconocer y prevenir el burnout? [sede web]. Ciudad de México: UNAM global TV; 2022 [actualizada año 2023; acceso 22 de agosto de 2024]. Disponible en: https://unamglobal.unam.mx/global_tv/como-reconocer-y-prevenir-el-burnout/
7. Dávilaa FA, Nevado N. Validación de *Burnout screening inventory* en personal de formación del área de la saludValidation of the burnout screening inventory in health area trainees [internet]. 2016 [citado el 22 de agosto de 2024]; 17(4): 158-163. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301267
8. Oliveros- Calvo S. Síndrome de burnout: síntomas y tratamiento [sede web]. Madrid: Grupo doctor Oliveros; 2016 [actualizada 1ño 2020; acceso 22 de

agosto de 2024]. Disponible en: https://www.grupodoctoroliveros.com/sindrome-de-burnout-sintomas-y-tratamiento/#:~:text=El%20tratamiento%20de%20estos%20pacientes,al%20cabo%20de%20unos%20meses.

9. Schaufeli WB. Intervenciones sobre el síndrome de burnout. Burnout [internet]. [citado el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/255.pdf
10. Racionero-Torre C, Navas-Cámara FJ. Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout [trabajo de fin de grado]. Soria (España). Universidad de Valladolid. Facultad de enfermería de Soria; 2016. Disponible en: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19293/TFG-O%20843.pdf;jsessionid=EFAC215F80F89B3E5DE1ACE2BC93D6EA?sequence=1