
SÍNDROME DE BURNOUT. UNA REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA CIENTÍFICA

BURNOUT SYNDROME. A REVIEW OF THE SCIENTIFIC LITERATURE

Irma Ramírez Domínguez

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0000-0003-3195-3472>

irmarami@hotmail.es

Idalia Rumich

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0000-0003-0018-6776>

idaliarumichm@gmail.com

Alan Azcona

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0009-0003-6479-6730>

nicolasazcon94@hotmail.com

Bettina López

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP . San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0009-0000-5306-601X>

betti.flor@hotmail.com

Rossana Barría

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0000-0002-1348-2921>

rossy.barria@gmail.com

Katiana Valiente

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0009-0009-8560-1836>

katyvaliente16@gmail.com

Mari Luz Britez

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay- UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0009-0002-9908-9684>

bmariluz2002@gmail.com

Carlos Hermosilla

Universidad Politécnica y Artística del Paraguay-UPAP. San Lorenzo- Paraguay

 <https://orcid.org/0009-0007-9286-8374>

carloshermosilla2004@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar

Recibido: 08-06-2023

Aceptado: 04-12-23

Resumen

El síndrome de aniquilamiento, de estar quemado, desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos, según la Organización Mundial de la Salud. El presente artículo tiene como objetivo una revisión descriptiva exhaustiva de la bibliografía científica que conlleve a una información acerca de este síndrome. Así pues, la técnica utilizada fue la revisión bibliográfica, dada a partir publicaciones científicas que guardan relación con los antecedentes y la evolución del término Burnout; para el efecto, fueron utilizados motores de búsquedas tales como: Google Académico, PubMed, Elsevier, Scielo, entre otros. Entre los hallazgos se destaca que, padecer el Síndrome de Burnout, representa desórdenes de tipo emocional tales como: distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad con personas del entorno laboral; cuyas consecuencias desencadenan en ausencia laboral, nivel bajo de productividad, desmotivación, desgano, falta de ideas y conducta violenta. En efecto, es importante reconocer los signos y síntomas de manera a acercar las soluciones en tiempo y forma, valorando cada vez más la salud mental de los trabajadores, considerando el impacto laboral, personal y social que conlleva el síndrome de Burnout. Por tanto, es importante tomar conciencia de los problemas que acarrea este síndrome para la persona, la familia y la organización en la que brinda sus servicios, poniendo énfasis en el perfecto equilibrio de la vida laboral y personal, evitando el tabú de que el buen empleado es el que se queda más de su tiempo establecido.

Palabras claves: agotamiento psicológico, agotamiento profesional, carga del cuidador

Abstract

Annihilation syndrome, burnout, demoralization or emotional or professional exhaustion syndrome is considered an occupational disease that causes detriment to the physical and mental health of individuals, according to the World Health Organization. The objective of this article is an exhaustive descriptive review of the scientific literature that provides information about this syndrome. Thus, the technique used was the bibliographic review, based on scientific publications that are related to the background and evolution of the term Burnout; For this purpose, search engines such as: Google Scholar, PubMed, Elsevier, SciELO, among others, were used. Among the findings, it stands out that suffering from Burnout Syndrome represents emotional disorders such as: emotional distancing, impatience and irritability with people in the work environment; whose consequences trigger absence from work, low level of productivity, demotivation, reluctance, lack of ideas and violent behavior. Indeed, it is important to recognize the signs and symptoms in order to provide solutions in a timely manner, increasingly valuing the mental health of workers, considering the work, personal and social impact that Burnout Syndrome entails. Therefore, it is important to be aware of the problems that this syndrome brings for the person, the family and the organization in which they provide their services, placing emphasis on the perfect balance of work and personal life, avoiding the taboo that good an employee is one who stays longer than his or her established time.

Keywords: Psychological Burnout, Professional Burnout, Caregiver Burden

<https://doi.org/10.54360/rcupap.v4i1.173>

Introducción

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), el síndrome de desgaste ocupacional hace referencia específicamente, a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Este síndrome es también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. (Apiquian Guitart, A., 2007).

Algunas variables relacionadas con el síndrome de Burnout pueden ser, la competición desmedida, la constante inseguridad en el ámbito laboral y sus exigencias, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres que marcan un ritmo apresurado, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio (Apiquian Guitart, A., 2007).

El presente artículo tiene como objetivo una revisión descriptiva exhaustiva de la bibliografía científica que conlleve a una información acerca de este síndrome, considerando los aspectos más relevantes conocidos, los desconocidos, las incógnitas que surgen acerca del tema y por supuesto las variables asociadas al tema en revisión. Además de mostrar evidencia disponible que puedan proporcionar respuestas a nuevas interrogantes, así como sugerir posibles temas de investigación.

Metodología

Los materiales revisados corresponden a publicaciones científicas que tratan acerca de los antecedentes y la evolución de la aplicación del término Burnout, la epidemiología, la etiología, el diagnóstico y los tratamientos y la prevención del síndrome en la práctica diaria.

La revisión se realizó básicamente en la consulta de recursos bibliográficos electrónicos, tales como: Google Académico, PubMed, Elsevier, Scielo, entre otros. Siendo seleccionados para el efecto, artículos originales y de revisión sobre el tema, publicados entre el 2007 y el 2021. Se incluyeron los siguientes países: Perú, Brasil, Ecuador, y Venezuela.

Antecedentes y evolución de la aplicación del término

De acuerdo con Lovo (2021), Graham Green utiliza por primera vez el concepto de "Burnout", en su novela titulada: "A burnout case", publicada en 1961, donde se narra la historia de un arquitecto, que se hallaba atormentado espiritualmente, quien toma la decisión de abandonar su profesión para instalarse en la selva africana buscando desconectarse de dicha situación. El concepto hacía referencia al agotamiento laboral, producto del estrés, cuya aparición fue dado a partir de la década de los setenta.

Por su parte Ortíz Rodríguez et al. (2021) menciona que, el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger retomó el término en 1974 a través de sus escritos clínicos. Él fue uno de los primeros en describir los síntomas que el mismo observaba en voluntarios de la clínica donde trabajaba. La sintomatología comprendía un tipo de trastorno emocional, como consecuencia del estrés ocasionado por la sobrecarga laboral o el mal ambiente en el trabajo, donde la persona desarrolla agotamiento físico y mental. Años posteriores, el concepto de burnout no generó mayor interés por parte de la comunidad científica, hasta que la psicóloga estadounidense Christina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California, de manera conjunta con Michael P. Leiter, psicólogo de la Universidad de Acadia Scotia, diseñaron el Maslach Burnout Inventory (MBI)

Desde su creación en 1986, este instrumento se ha convertido en la herramienta más influyente para medir el síndrome de Burnout y continúa siendo uno de los tests más ampliamente utilizados en la actualidad.

Sin embargo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), expresa que, tal como se anunció durante la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la OMS, en el pasado mes de mayo de 2019; a partir del 01 de enero del 2022, ha entrado en rigor, la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en la que se menciona al síndrome de desgaste profesional (Burnout) como un problema relacionado con el trabajo.

Así pues, con esta nueva clasificación sigue señalando el Instituto, el síndrome de desgaste profesional es incluido como: "factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud", incluyéndose dentro de la subcategoría de "problemas

asociados con el empleo y el desempleo"; y el mismo es codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional. En efecto, a través de esta nueva conceptualización, es posible mejorar la identificación del síndrome, como así también, su prevención y tratamiento.

Así pues, desde la opinión de Martínez Pérez (2010), este síndrome se ha convertido en la actualidad en un problema psicosocial significativo, causado por la falta de manejo adecuado y la insuficiente atención del estrés crónico en el ámbito laboral. El síndrome de Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y la percepción de una baja realización personal.

Definición

Para Ortíz Rodríguez et al. (2021), el Síndrome de Burnout, también conocido como el "síndrome del quemado" en español, se refiere al agotamiento y desgaste causado por el estrés laboral y la alta demanda de energía. El concepto fue acuñado por Freudenberger en 1974. En esta condición, los trabajadores experimentan una sensación de "quemarse" o agotarse, lo que genera frustración y puede llevar al fracaso en sus metas profesionales.

Epidemiología

Por su parte Alves de Lima (2021), expresa que, el síndrome de Burnout tiene algunos factores epidemiológicos de relación directa positiva, los cuales pueden ser:

- a. Años ejerciendo la profesión.
- b. Satisfacción de salario: tuvo una relación directa positiva al síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización, sin embargo los factores epidemiológicos edad, sexo, estado civil, profesión, años ejerciendo su profesión, condición laboral y equipo de protección personal no presentó una relación con el Síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el profesional de salud del área covid-19 del Hospital de Supe "Laura Esther Rodríguez Dulanto" en el periodo Mayo a Junio del año 2021.

Del mismo modo, se han logrado aislar posibles factores de riesgo para el desarrollo del síndrome en la población médica, pudiendo considerar:

Etapas del Burnout desde la perspectiva de Edelwich y Brodsky

Tal como lo indican Carlotto & Gobbi (2001), el proceso de acuerdo con el modelo propuesto por Edelwich y Brodsky (1980), se desarrolla a partir de cuatro etapas diferentes:

Etapas de idealismo y entusiasmo: constituye la fase inicial, donde el individuo posee alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. Así pues, la persona posee involucramiento excesivo con la clientela y sobrecarga de trabajo voluntario. Al inicio de su carrera, el profesional se encuentra bastante movilizado por motivaciones intrínsecas. Existe una super valorización de su capacidad profesional, no reconociendo límites internos y externos que pueden influenciar el trabajo ofrecido al cliente. La frustración de las expectativas de esta etapa lo lleva al sentimiento de desilusión, haciendo que el trabajador pase a la siguiente etapa, la de estancamiento.

Etapas de estancamiento: ésta implica una disminución en las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo. Po su parte, el individuo comienza a darse cuenta de que necesita realizar algunos cambios pasando a repensar su vida profesional. De este modo, dificultades en superar ese

momento pueden hacer que el individuo se mueva para la otra etapa, la de la apatía.

Etapa de apatía: considerado el núcleo central de Burnout. La frustración de las expectativas conduce al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Comienza a presentar problemas emocionales, comportamentales y físicos. Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. El contacto con el cliente es evitado, ocurren las faltas al trabajo y en muchas situaciones se da el abandono de éste o inclusive de la profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes, abriendo el camino para la última etapa de burnout, la del distanciamiento.

Etapa de distanciamiento: la persona se halla crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Existe una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa. En lugar de presentar entusiasmo e idealismo profesional, la persona pasa a evitar desafíos y clientes de forma bastante frecuente y trata sobre todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que, a pesar de ser inadecuado, posee compensaciones (sueldo) que justifican la pérdida de la satisfacción.

Presentación del Caso

Tal como lo señala Muñoz et al. (2020), padecer el Síndrome de Burnout, representa desórdenes de tipo emocional tales como: distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad con personas del entorno laboral.

De igual forma, son desencadenadas consecuencias como: ausencia laboral, nivel bajo de productividad, desmotivación, desgano, falta de ideas y conducta violenta.

Diagnóstico

En palabras de Lauracio & Lauracio (2020), los profesionales de la salud, conocidos también como trabajadores de blanco, son los que se hallan más expuestos a factores que desencadenan estrés laboral asociado al síndrome de Burnout. Dicha condición por lo general, afecta de manera negativa su desempeño laboral y la calidad de la atención que brindan, lo que puede dar lugar a reclamos frecuentes por parte de los pacientes, especialmente en el primer nivel de atención del sistema de salud.

Es por ello que, siguen mencionando los autores que, algunos estudios confirman que este síndrome afecta más a aquellas profesiones que requieren un contacto directo con las personas y una filosofía humanística en el trabajo; es decir, los profesionales de la salud son un grupo especialmente susceptible de padecer el síndrome de Burnout dada la naturaleza exigente de su profesión y del entorno de trabajo.

Mientras tanto, su desarrollo se produce como consecuencia de la exposición crónica del estrés laboral.

Para Castañeda Sánchez & Herrera Cardona (2020), el término de síndrome de Burnout se logra definir de diversas maneras, haciendo para ello referencia a la sensación de agotamiento emocional, decepción o despersonalización, y pérdida de interés por el trabajo en determinados profesionales.

Complementado lo anterior, son definidos tres componentes o dimensiones principales que caracterizan el síndrome:

Agotamiento emocional: disminución o pérdida de recursos emocionales, donde la persona describe sentimientos de estar saturado y cansado o sensación de fatiga emocional debido al trabajo; en otras palabras, es un desgaste, pérdida de energía o cansancio que puede manifestarse de manera física y/o psicológica.

Despersonalización: también puede ser llamada cinismo, hace referencia a la respuesta fría e impersonal, con falta de sentimientos e insensibilidad hacia los individuos con los que se trabaja; esto se traduce en un cambio negativo en la relación con otras personas, desarrollándose sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías, especialmente hacia los usuarios que pueden ser considerados como meras enfermedades o casos clínicos.

Reducción de la realización personal: propensión hacia la autoevaluación negativa del trabajo y una percepción de incompetencia e ineficacia profesional; es decir, la tendencia a evaluarse a uno mismo y al propio trabajo de forma negativa como consecuencia de la cual puede aparecer irritabilidad, evitación de las relaciones profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la tensión, pérdida de la motivación hacia el trabajo, sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Del mismo modo, otra de las definiciones del síndrome de Burnout es la postulada por Farber (1983) donde menciona la relación del Burnout con el ámbito laboral, explicando que el Burnout es un síndrome que surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido; sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza, además, por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

Considerando lo expuesto, García Olivar et al. (2023), las etapas características del Burnout son las siguientes:

Etapas apática: cada vez es más negativo respecto al trato con los compañeros y usuarios y comienza a degradar su profesión, aumentan el número de disputas con su equipo de trabajo, incluso enfrentamientos con los pacientes y/o usuarios, comienza a ausentarse de su puesto de trabajo.

Etapas extendida: la persona se ve abatida y con conflictos tanto en su entorno de trabajo como en su entorno personal, finaliza con el despido del puesto de trabajo y permanece en el tiempo las emociones de tristeza, insatisfacción y negatividad.

Etapas inicial: la persona se halla emocionada con el trabajo, aprende y se realiza en su labor, se ve capaz de realizar cualquier tarea con total profesionalidad y no le importa hacer más horas de las que le corresponden en su horario laboral.

Etapas de estancamiento: la persona no se manifiesta tan enérgica y comienza a ver que quizás no llega a realizar todas las perspectivas que inicialmente se había propuesto, empieza a observar lo bueno y malo de su profesión, este proceso acaba produciendo síntomas como son la ansiedad y ya no se siente satisfecho con su labor profesional.

Etapas de frustración: la persona se siente frustrada y desilusionada con su labor, destacando manifestaciones en su comportamiento de irascibilidad con repercusión directa sobre sus compañeros creando disputas, no percibe el sentido al trabajo.

Tratamiento y prevención

Para Lovo (2021), el tratamiento será más efectivo cuando se detecte en las etapas más tempranas, especialmente en la fase inicial, antes de que esté plenamente establecido. En estas primeras fases, es posible que los compañeros, amigos o superiores sean los primeros en notar los signos antes que el propio individuo.

Por lo tanto, contar con el apoyo y la observación cercana de colegas y personas cercanas puede ser un valioso sistema de alarma precoz para detectar el Burnout. Por lo que los compañeros del equipo representan la mejor prevención para el profesional de la salud en riesgo de Burnout.

Además de reconocer y eliminar los factores que inciden en generar estrés, mejorar la calidad de vida y el funcionamiento

organizacional, junto con la promoción de estrategias de solución de conflictos, han sido actividades efectivas. Es importante fortalecer las habilidades sociales y aumentar el apoyo social que reciben los trabajadores.

Es así que, algunos métodos preventivos son:

- Brindar información sobre el síndrome de burnout, sus síntomas y consecuencias principales.
- Vigilar y mantener las buenas condiciones del ambiente laboral fomentando el trabajo en equipo.
- Llevar a cabo 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.
- Brindar talleres que contribuyan a desarrollar habilidades, conocimientos y estrategias para enfrentarse a éstos.

Discusión

Es de suma importancia reconocer y abordar el Síndrome de Burnout en la sociedad laboral, ya sea que se manifieste de forma visible o de manera invisible. Tal como indica Gascón, Olmedo y Ciccotelli, en el 2003 en su trabajo titulado La prevención del burnout en las organizaciones: el chequeo preventivo de Leiter y Maslach. Lamentablemente, aún persiste la falta de prevención y tratamiento adecuado para este síndrome.

Es por ello que, se debe tomar conciencia real de los problemas que acarrea este síndrome para la persona, la familia y la organización en la que brinda sus servicios, poniendo énfasis en el perfecto equilibrio de la vida laboral y personal, evitando el tabú de que el buen empleado es el que se queda más de su tiempo establecido, realizando largas jornadas laborales, sin las horas de descanso correspondiente.

Finalmente es válido destacar que, es crucial implementar un manejo adecuado para evitar el colapso, ya que en algunos casos las consecuencias pueden ser irreversibles.

Conclusión

Esta investigación hizo énfasis de manera inicial, en definición del Síndrome de Burnout, ya establecida en la década del 70, donde posteriormente en la década del 80, fueron delimitadas las etapas propias de este síndrome. Así pues, en la epidemiología del síndrome, han sido destacados puntos comunes en las actividades cotidianas, especialmente en ciertas profesiones, donde muchas veces, la pérdida de interés por el trabajo, constituye un punto para el diagnóstico.

Del mismo modo, trabajos más recientes desde la mirada de otros autores, han expuesto otras características de este síndrome; a fin de que la persona pueda hacer un autoanálisis o análisis de las personas cercanas en caso de estar pasando por esta condición.

Finalmente; la revisión propone un tratamiento y algunos consejos preventivos de manera a minimizar las probabilidades de llegar a períodos evolutivos críticos, y poder reencausar a la persona hacia la satisfacción laboral, buscando de este modo enfocarse nuevamente en su desarrollo profesional.

Referencias Bibliográficas

Alvez de Lima, M. (2021). Factores epidemiológicos relacionados al síndrome de Burnout en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital de Supe "Laura Esther Rodríguez Dulanto" en el período Mayo a Junio del año 2021. Obtenido de <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3530/T.%20TPMH%20-%20ALVES%20DE%20LIMA%20MICHAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carlotto, M., & Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. X, N° 1.

Castañeda Sánchez, V., & Herrera Cardona, A. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Revista Cultura del Cuidado Enfermería*, 32-44.

García Olivar, L., Martínez Esteve, P., Benito Romeral, A., Gonzalo Ciria, L., González Vélez, D., & Gracia Andrés, M. (2023). Etapas en el síndrome de burnout características y prevención en el profesional sanitario. *Revista Sanitaria de Investigación*.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* Vol. 2 N° 4 .

Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno - Universidad Tecnológica de El Salvador* ISSN: 2218-3345, 110-120.

Martínez Pérez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia E-ISSN: 1575-2844*, 42-80.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Muñoz, C., Correa, C., & Matajudíos, J. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios* Vol. 41.

Ortiz Rodríguez, M., Antúnez Bautista, P., & Moreno Aguirre, A. (2021). Síndrome de burnout, actividad física y alimentación. *Inventio* Año 17, núm. 43 issn: 2007-1760.