

Síndrome de burnout - Cuando la cabeza quema



Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la CABA

consejo

Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad

Fuente: Revista Consejo - N° 11 - Marzo 2010 - ISSN 1851-6610



Esta patología relacionada con el ámbito laboral es relativamente reciente, aunque más común de lo que se cree, en el interior de las empresas.

El trabajo, como la vida, genera a veces grandes problemas que amenazan y afectan la salud física y mental de la persona. Y es que para muchos el trabajo es la vida misma y a veces no logran identificar los límites que separan la oficina del dormitorio.

Mucho se ha hablado del estrés laboral y de las conductas que manifiestan los trabajadores a través de síntomas como la depresión o la ansiedad. Pero, en los últimos años, empezó a ganar terreno en el campo de las alteraciones de la conducta el término burnout o lo que los especialistas denominan "síndrome de burnout".

La palabra burnout surge de la industria aeroespacial y está relacionada con la acción de agotamiento del carburante de un cohete debido al resultado de un calentamiento excesivo. Esta terminología, al ser llevada al plano de la salud, toma otro cariz y se relaciona directamente con la sensación de "estar quemado por dentro", una dolencia que padece un número importante de personas en todo el mundo.

El "síndrome de burnout" puede definirse como el desgaste profesional que sufren las personas prestadoras de servicios en diferentes ámbitos laborales. La Licenciada Mónica Muruaga, psicóloga y coautora del libro Burn out o depresión por desgaste, asegura que "este síndrome es un estrés crónico laboral; la persona sostiene diariamente estresores (cargas) que ya no puede sostener más y se sigue exigiendo hasta agotar sus reservas. Quien padece el síndrome de burnout manifiesta un conjunto de síntomas, y nos está indicando que ha padecido de estrés durante largo tiempo (a veces de 1 a 3 años), que no ha tomado los recaudos necesarios, ha restado importancia a los síntomas físicos y psíquicos, se ha 'quemado', ha fundido su mente y su cuerpo".

Los primeros estudios relacionados con la patología fueron llevados adelante por el Dr. Herbert Freudenberger (1974) y es por ellos que es considerado como el descubridor del síndrome de burnout. Este médico observó que un grupo de individuos en el transcurso del tiempo empezaban a manifestar una serie de síntomas motivados por el estrés laboral.

Si bien al principio el síndrome estaba ligado a aquellas profesiones relacionadas con la salud o la seguridad, hoy el cuadro puede manifestarse en diferentes trabajos.

Las causas pueden ser variadas, inclusive pueden estar originadas en ambos sectores de la pareja laboral: empleado y empleador. En ocasiones, el empleador puede exigir a su empleado tareas que sobrepasan su capacidad resolutive. O, al mismo tiempo, puede ser que el empleado no pueda decir que no a las presiones laborales o, incluso, no quiera delegar responsabilidades.

El Dr. Pablo Hirsch, psiquiatra del Centro Privado de Psicoterapias y coautor del libro Terapia Cognitiva "del Dicho al Hecho", asegura que "el cuadro se da del entrecruzamiento entre factores del individuo y de la organización. Muchas veces el individuo no es consciente de que el entorno laboral lo está afectando. Recibimos muchas consultas por ataques de pánico, estrés postraumático o trastorno del sueño".

Lakshmi Ramarajan y Sigal Barsade, ambos de la Wharton School de la Universidad de Pennsylvania, realizaron en 2006 un estudio ("What makes the job tough? The influence of organizational respect on burnout in the human services"), donde se

llega a la conclusión de que no es el trabajo lo que provoca estos padecimientos, sino la organización de la empresa.

Sigal Barsade afirma en este ensayo que “una de las mayores dificultades con las que se encuentra el trabajador es que no es suficientemente reconocido por la empresa. Cuando no se siente reconocido, respetado y valorado, los índices de burnout suben”.

“No cabe duda de que hay muchos lugares de trabajo que son altamente estresantes y, por ende, enferman a sus empleados, y decae la productividad de la empresa. Sabemos que un empleado enfermo se ausenta con frecuencia, genera un clima laboral de tensión y crea conflictos interpersonales. La organización deberá estar atenta a las condiciones laborales, a la carga horaria, la claridad en los roles, la flexibilidad horaria y el reconocimiento al buen desempeño. Es importante que la filosofía de la compañía o institución fomente el trabajo en equipo y el compañerismo. Debe generarse sentido de pertenencia en el lugar de trabajo”, explica la Lic. Muruaga.

La incorporación de talleres y seminarios destinados a brindar herramientas para el manejo del estrés y estrategias de afrontamiento puede ser una alternativa válida para las empresas.

Muruaga revela que muchas organizaciones cuentan con Asesoría de Asistencia al empleado, en el área de Recursos Humanos, donde se encargan de evaluar la situación laboral, previniendo desgastes laborales crónicos y alertando tempranamente sobre la necesidad de generar cambios. De este modo se beneficia al empleado y a la organización. Considera también que los lugares de trabajo que no cuentan con una asesoría interna lo hacen contratando un asesoramiento externo, el que les permitirá evaluar y dar un diagnóstico situacional del personal y, a partir de allí, generar los cambios que sean necesarios.

Los especialistas coinciden en que las personas más expuestas al síndrome de burnout son aquellas perfeccionistas, exigentes, controladoras, de baja tolerancia al error, con ineptitud para delegar, o impacientes. También pueden verse afectados aquellos individuos incapaces de poner límites, presionados por el logro o con grandes dificultades para relajarse y descansar.

Sin embargo, hay maneras de evitar caer en las garras de este monstruo, que no sólo afecta nuestra vida, sino también nuestras relaciones interpersonales y familiares. Informarse puede ser una de ellas: leer sobre el tema para reconocer cuándo estamos viviendo de un modo equivocado.

Equilibrar –en la medida de lo posible– las diferentes áreas de la vida puede ser otra de las recetas del éxito; no descuidar los afectos, las amistades, distracciones, la sexualidad, el cuidado de la salud. Es recomendable, también, no naturalizar el mal vivir: debe tenerse en cuenta que no todos enferman del síndrome de burnout bajo las mismas presiones; la diferencia radica en cómo afrontar los obstáculos que inevitablemente aparecen en la vida.

Es importante desmitificar esta frase: “hoy todos estamos enfermos, ya que en esta ciudad y modo de vida es imposible vivir bien”. “Esta creencia es una generalización peligrosa, que lleva a muchas personas a vivir equivocadamente, acostumbrándose y resignándose al mal vivir”, advierte Muruaga. Si esto fuera así, nada de lo preventivo tendría relevancia, y justamente es la prevención y el cuidado lo que conduce a muchas personas a vivir de un modo satisfactorio sin caer en enfermedades tan dañinas como es el síndrome de burnout, entre otras.

LOS SÍNTOMAS DE *BURNOUT*

PREVIOS A PADECER DEL SÍNDROME

Pueden aparecer algunos de los siguientes síntomas, que son importantes y para tener en cuenta cuando se sostienen en el tiempo, no cuando aparecen esporádicamente.

Síntomas físicos

Palpitaciones, taquicardias, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, fuertes contracturas, dolores de cervicales, de espalda, y sensación de vértigo

Síntomas afectivos

Sentimientos de ira, irritabilidad, intolerancia, indecisión, aburrimiento, sensación de vacío, inquietud y ansiedad..

TIPOS DE COMPORTAMIENTOS

Ante estos síntomas, la persona toma conductas erróneas para aliviar su enorme malestar y puede acentuar el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas, adquirir compulsión por la comida, o automedicarse indiscriminadamente, entre otros desbordes.

Ese es el momento de hacer una consulta con un psicólogo especialista en el tema, quien detectará tempranamente las causas generadoras de estrés y podrá brindar al paciente pautas, diferentes recursos y estrategias de afrontamiento; de este modo evitará la consecuencia inevitable de quemar sus reservas, enfermando la mente y el cuerpo.

CUANDO YA SE HA INSTALADO

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Agotamiento (físico y mental) que se manifiesta con excesivo cansancio, fatiga mental y física. Frases como estas resuenan diariamente: “no doy más”, “estoy quemado, no tengo ganas de nada”, y se pierde el interés por cosas que antes le atraían.

DESPERSONALIZACIÓN

Se manifiesta con actitudes o reacciones negativas hacia los demás. Las personas que ya están “quemadas” notan que han perdido la paciencia, sienten fastidio hacia los demás y responden de modos alterados, descolocando al interlocutor.

BAJA AUTOESTIMA LABORAL

La persona siente baja realización personal, sensación de fracaso, falta de iniciativa y motivación, abatimiento para poder pensar y producir, y nada le despierta el interés suficiente como para generar ideas y producir.

Fuente: www.monicanuriaga.com