

SÍNDROME BURNOUT O DEL AGOTAMIENTO PROFESIONAL

“SÍNDROME DEL QUEMADO”

Patología severa que compromete un proceso paulatino de pérdida del interés en el trabajo, perdida del sentido de la responsabilidad, irritabilidad y profundas depresiones. Es el principal originador de bajas laborales...



NICOLAS JOSÉ BITAR OLIVEROS, Biólogo Genetista – Ms. Ing. San. y Amb.
F.S.I.H. – Cali-Valle, Colombia



Síndrome Burnout (Burn Out) o Síndrome del Quemado o Síndrome de Agotamiento Profesional.

“El S. Burnout puede terminar con su carrera...(o su vida)”



La palabra Burnout (contracción de Burn Out. Literalmente, "Quemado") puede asociarse con populares expresiones como "fundido", "agotado", "no doy más", "tirar la toalla", "me mamé" y hasta el infantil "no juego más", aplicado aquí con mayor rigor y sentido de un límite que se ha traspasado y que pone en serio riesgo la integridad física y emocional de las personas.

El Burnout puede acabar con la vida de una persona. Básicamente, es un trastorno emocional provocado por el trabajo y conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza. El Burnout es el principal originador de numerosas bajas laborales que impiden el normal funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa.

El síndrome del Burnout, a veces confundido con estrés laboral, ha sido definido por los especialistas como el nuevo mal del siglo.

Dentro de la gama de síntomas que lo caracterizan, se puede experimentar astenia (Falta o decaimiento de fuerzas caracterizado por apatía, fatiga física o ausencia de iniciativa) y agitación al mismo tiempo (tics nerviosos, temblor de manos); palpitaciones; taquicardia y pinchazos en el pecho; aumento de la tensión arterial; dolores musculares, sobre todo en la zona lumbar; cefaleas; problemas digestivos; trastornos del sueño e inapetencia sexual. Estos síntomas

terminan invadiendo la vida social y familiar del afectado, que opta por aislarse y quedarse solo.

Una de las principales características del síndrome es que se produce en profesiones que uno ha elegido libremente, es decir, son más **vocacionales** que obligatorias.

El problema surge cuando los horarios no les permiten solucionar todo lo que quieren o que habían idealizado la profesión y la realidad no se parece en nada a lo que había imaginado que era.

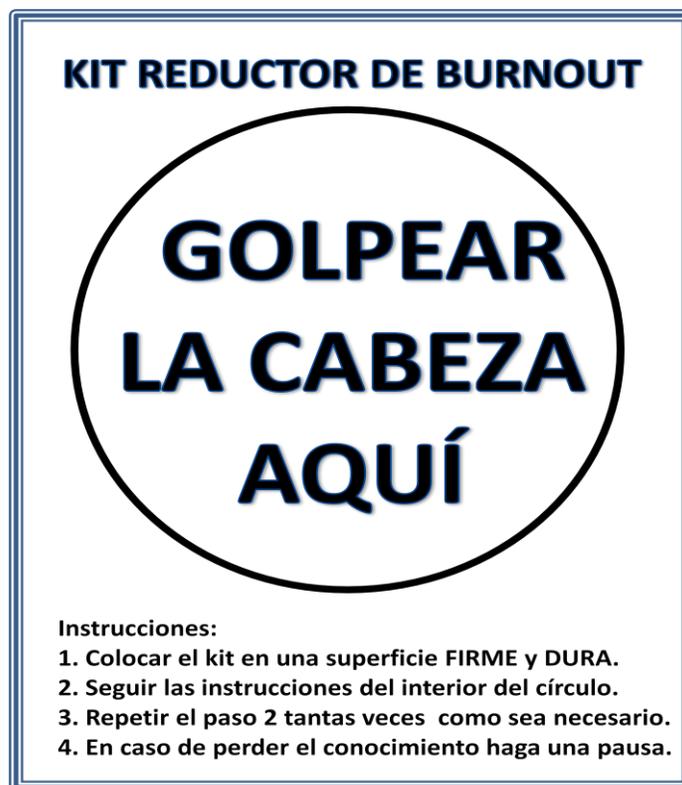


Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales o la pérdida de prestigio social son también factores que propician la aparición del Burnout.

Las profesiones relacionadas con el mundo sanitario, **de la educación** o la administración pública suelen ser las que más incidencia reflejan en las estadísticas porque están en contacto con personas con problemas y suelen ser ellos los que deben solucionar esos problemas. La frustración se produce cuando ven que su trabajo no es productivo y sienten que su trabajo es baldío. Según datos recientes entre el 20% y el 30% de los médicos y profesores padecen sus síntomas.

Una sentencia del Tribunal Supremo en el año 2000 reconoció este síndrome como una dolencia psíquica causante de periodos de incapacidad temporal y como accidente laboral.

Se ha considerado que esta patología debe darse a conocer para que no se extienda como una epidemia por todos los centros de trabajo. El desconocimiento y su negación fomentan que se padezca y, por ello, es fundamental dar a conocer medidas preventivas, sus tipos, fases y los recursos legales de los que se disponen para hacerle frente.



Los estadios previos al Burnout, constituido por:

1. la Luna de miel: su trabajo es maravilloso. Usted tiene abundante energía y entusiasmo y todas las cosas parecen posibles. Ama su trabajo y el trabajo lo ama a usted. Ud. cree que esto satisficará todas sus necesidades y deseos y resolverá sus problemas. Está deleitado por su trabajo, por sus compañeros y por la organización.

2. El despertar: la luna de miel se desvanece y comienza el despertar dándose cuenta que las expectativas iniciales eran poco realistas. El trabajo no es lo que usted creía y deseaba. No satisface sus necesidades, sus compañeros y la institución no son tan perfectos como creía y los premios y reconocimientos escasean. La desilusión crece, todo se vuelve confuso, algo anda mal, pero no puede darse cuenta de qué. Típicamente, su trabajo se vuelve más duro como para que sus sueños se hagan realidad. Sin embargo trabajando más duro no cambia nada y usted se vuelve progresivamente cansado, aburrido y frustrado. Se cuestiona su capacidad y habilidad para revertir su autoconfianza en baja.

3. Brownout: su entusiasmo inicial y energía se encaminan hacia una fatiga crónica e irritabilidad. Cambia sus hábitos de comida y sueño y se deja tentar por conductas escapistas tales como sexo, bebida, drogas, fiestas o compras en shoppings. Se torna indeciso y su productividad cae. Su trabajo se deteriora, los compañeros y superiores suyos le hacen comentarios.

A menos que se interrumpa, el brownout se desliza hacia etapas avanzadas, progresando la frustración y enfado y proyectando la ira y dificultades contra otros. Se torna cínico, aislado y abiertamente crítico a la institución donde trabaja y a sus superiores y compañeros de trabajo. Está acosado por la depresión, ansiedad y enfermedades físicas. Las drogas y el alcohol son un problema frecuente.



4. Burnout, escala completa: A menos que despierte de éste tormento e interrumpa el mismo o alguien intervenga por usted, el brownout camina sin rumbo hacia la profundización de ésta etapa. La desesperación es la característica dominante de ésta etapa final, la cual puede tomar varios meses habitualmente puede durar 4 años. Experimenta un sentimiento abrumador de fracaso y pérdida de la autoestima y autoconfianza. Se deprime y se siente solitario y vacío.

La vida parece sin rumbo y está paralizado. Hay pesimismo acerca del futuro. Piensa en renunciar y alejarse. Trastornos físicos y mentales son probables. El suicidio, los accidentes cerebrovasculares o ataques cardíacos no son infrecuentes cuando usted completa la etapa final.

5. La etapa del Fénix: Usted puede ascender como el ave Fénix desde las cenizas del burnout, pero toma tiempo.

Causas

El Burnout surge como consecuencia de situaciones estresantes que provocan que el individuo esté más predispuesto a padecerlo. El **estrés** suele tener carácter **laboral**, primordialmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del Burnout.

Las actuaciones que desencadenan la aparición de este síndrome suelen ser **intensas y/o duraderas**, porque el Burnout se conceptualiza como un proceso continuo que se manifiesta de una manera paulatina y que va interiorizando el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome.

Existen determinados factores que propician el Burnout:

- La naturaleza de la tarea
- La variable organizacional e institucional
- La variable interpersonal (colegas, familia, amigos, redes de apoyo social)
- La variable individual (características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad).

Las consecuencias del Burnout son:

- **Para el trabajador:** suicidio, depresión, aislamiento, infartos, accidentes cerebrovasculares, somatizaciones, sensación de frustración, desconcentración, bajo uso de su potencialidad, abandono de la profesión o del trabajo, licencias prolongadas.
- **Para el paciente:** relación médico paciente frustrante, ineficaz y potencialmente dañosa.
- **Para la empresa:** improductividad.
- **Socialmente:** fuerte desconfianza y choques con los efectores de la empresa.

Otros aspectos: Una aspiración laboral poco realística y expectativas que condenan a la frustración son frecuentes. La personalidad proclive al burnout es aquella que mantiene el esfuerzo con gran intensidad hasta que se estrella contra la realidad.

b) Falta de criterio y de método para medir el éxito. El profesional siente injusticia por la forma en que se lo evalúa o simplemente cuando no se lo evalúa.

c) Baja retribución en relación al nivel de instrucción, capacidad y responsabilidad

d) No existencia de posibilidad de carrera en su área de competencia

e) Masculinidad: es mayor la incidencia en sujetos de sexo masculino

f) Falta de soporte institucional: en forma aislada o en concurrencia con lo expresado en el punto a), es un elemento determinante en la causalidad y también desencadenante del síndrome.

g) Uso irracional de los recursos: el desempeño de tareas de riesgo con insuficientes recursos o provistos anacrónicamente es otra de las causas que confluyen con el punto a)

h) Incomprensión institucional: el desconocimiento de las instituciones de éste síndrome o su conocimiento y deliberada ignorancia en su aplicación acelera notablemente la progresión del mismo.

i) A mayor capacitación, riesgo y responsabilidad, tanto mayor será la posibilidad de desarrollar el síndrome.

Tipos de Burn out

Gillespie diferenció dos tipos de Burn out que surgen precisamente por la ambigüedad en la conceptualización del síndrome:

Burn out activo

- Se caracteriza por el mantenimiento de una conducta asertiva. Se relaciona con los factores organizaciones o elementos externos a la profesión.

Burn out pasivo

- Predominan los sentimientos de retirada y apatía. Tiene que ver con factores internos psicosociales.



Posteriormente otros autores, como Maslach y Jackson, entienden que está configurado como un **síndrome tridimensional** caracterizado por agotamiento emocional despersonalización y reducida realización personal.

- El **agotamiento emocional y físico** se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

- La **despersonalización o deshumanización** se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

- La **disminución de la realización personal** en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas.

Fases del Burnout

Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1980) definen el burnout *"como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo"*.



Proponen **cuatro** fases por las cuales pasa todo individuo con burnout:

Etapa de idealismo y entusiasmo. El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario. Al comienzo de su carrera existen bastantes motivaciones intrínsecas. Hay una hipervalorización de su capacidad profesional que le lleva a no reconocer los límites internos y externos, algo que

puede repercutir en sus tareas profesionales. El incumplimiento de expectativas le provoca, en esta etapa, un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa.

Etapa de estancamiento. Supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo. El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el ámbito profesional.

Etapa de apatía. Es la fase central del síndrome burn out. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de burn out, la del distanciamiento

Etapa de distanciamiento. La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa.

En el lugar del 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 inadecuado, posee compensaciones (el sueldo, por ejemplo) que justifican la pérdida de satisfacción.

PROPUESTA DE OTRAS ETAPAS:

Edelwich e Brodsky identificaron 5 etapas:

1. El entusiasmo, hay disminución del entusiasmo en la actividad profesional
2. El estancamiento, con el entusiasmo disminuido la persona no ha logrado recuperarlo luego de varios ciclos en que si lo logró.
3. La frustración, estancado, experimenta el alejamiento de los objetivos generales de su plan de vida.
4. La apatía, deja de sentirse frustrado y experimenta una apatía a todo que resiente la actividad.
5. Intervención: se hace obligado por parte de la Institución donde trabaja la persona tomar una resolución con el profesional afectado.

La progresión de un estadio a otro puede no ser lineal, pero siempre es cíclica o sea que si el afecto al síndrome experimenta recuperación tiende a la recidiva del proceso por persistencia de causas.

ESCALA DE MASLACH

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.
12. Me siento muy activo.
13. Me siento frustrado en mi trabajo.
14. Creo que estoy trabajando demasiado.
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.

18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.
20. Me siento acabado.
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.

Preguntas correspondientes a cada escala:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Existen tres sub-escalas bien definidas, que se describen a continuación:

1. **Sub-escala de agotamiento emocional.** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2. **Sub-escala de despersonalización.** Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

3. **Sub-escala de realización personal.** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Existen pocos estudios de campo en Colombia sobre el desgaste entre los profesionales de la Educación. En casi todos ellos se llega a la conclusión de que

el grado global de desgaste es moderado - elevado, siendo las facetas de cansancio emocional y falta de realización personal las más afectadas.

Diversos estudios nos indican que cuanto mayor grado de control tienen las organizaciones, más aumenta la desmotivación que les puede llevar a casos de Burnout. Por lo que para intentar que no aparezca este síndrome, las empresas deberían de adoptar las siguientes estructuras:

- Horizontal
- Descentralizada
- Con mayor grado de independencia
- Promociones interna justas
- Flexibilidad horaria
- Apoyo a la formación

Lograr unas organizaciones sin burnout, es difícil, pero se debería trabajar para que esta enfermedad aparezca lo menos posible en nuestras instituciones y que no se convierta en una de las enfermedades profesionales del siglo XXI.

Medidas de prevención



La mayoría de los autores (Byrne, Maslach, Huberman..) coinciden en que la prevención es un **aspecto fundamental** para solucionar los efectos que produce el Burn Out. El trabajo preventivo afecta a decisiones políticas y económicas existiendo un posicionamiento poco realista de las administraciones respecto a la situación actual de la educación.

Siguiendo las líneas de actuación propuestas por Kelchetermans y Strittmatter para la prevención del Burn Out en profesores, es necesario una actuación de base de la administración pública centrada en el **reconocimiento público de la labor docente**, la vuelta a una imagen positiva del profesor, el balance entre las políticas educativas y la realidad, así como la autonomía de los centros.

La **preparación psicológica** no se incluye en la formación del profesorado, según la directora de un Centro de Terapia y Psicología, algo que es esencial para dotar de recursos que motiven y gestionen problemas de grupo.

La falta de recursos unida a una sensación personal de incapacidad para resolver los conflictos les lleva al estrés y a los problemas psicológicos, como angustia, depresión o desmotivación.

Las técnicas de **autoconocimiento personal** tienen una importancia significativa para resolver estas dificultades. El diagnóstico precoz, la terapia médica y psicológica, cambios en la calidad de alimentación y la distribución del tiempo de sueño- trabajo- esparcimiento, permiten revertir muchos cuadros.

Otros aspectos destacados son la **provisión de recursos personales y materiales** para poder adaptarse a los cambios que generan las necesidades sociales y políticas, analizar la carrera profesional y vida laboral del profesor (remuneración económica, posibilidad de promoción,...) revisar las funciones de la institución educativa y de los profesores. También destacan la **participación** de los profesores en las decisiones de los centros y en las políticas educativas, potenciar el trabajo en grupo así como mantener adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros y crear servicios de apoyo y asesoramiento al profesorado.

Las medidas de prevención se pueden clasificar en **tres apartados** según sea la forma de aplicación:

- Estrategias de intervención individuales
- Estrategias de intervención grupales
- Estrategias de intervención organizacionales

Para mayor concreción en la acción de prevención, las anteriores estrategias se categorizaran en individual y empresarial:

Medidas de prevención a nivel individual

- 1) Darse cuenta a tiempo y pedir ayuda.
- 2) Flexibilidad ante los cambios.
- 3) Buscar un equilibrio entre la vida personal y la profesional. Mantener una misión y visión personal alineadas con la misión y visión profesional (es decir, ser más felices con nuestro trabajo).
- 4) Realizar ejercicios sencillos de relajación.
- 5) Fijación de metas y objetivos mensurables y factibles.
- 6) Trabajar con creencias y paradigmas para flexibilizar nuestros pensamientos.

Medidas de prevención a nivel empresarial

- 1) Claridad en los roles.
- 2) Comunicación efectiva y asertiva.
- 3) Clima laboral apropiado.
- 4) Reestructuraciones conscientes del impacto grupal.

- 5) Trabajar la misión y visión de empresa, alineada con la misión y visión personal de los empleados
- 6) Programas para organizar mejor el tiempo.
- 7) Programas de estímulo y reconocimiento.
- 8) Creación de espacios para conversar sobre temas personales.
- 9) Políticas claras sobre horarios de almuerzo, tabaco, viajes, horarios laborales, vestimenta, recreación, espacio físico laboral, etc.
- 10) Implementación de ejercicios sencillos de relajación en el lugar de trabajo.

Puntos claves en la prevención del BURNOUT

1. Proceso personal de adaptación de expectativas a realidad cotidiana.
2. Formación en emociones.
3. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo.
4. Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
5. Limitar a un máximo la agenda asistencial,
6. Tiempo adecuado por paciente: 10 minutos de media como mínimo.
7. Minimizar la burocracia con apoyo de personal auxiliar.
8. Formación continuada reglada, dentro de la jornada laboral
9. Coordinación con la especializada, espacios comunes. Objetivos compartidos.
10. Dialogo efectivo con las gerencias.

Burnout en la profesión docente. Causas específicas.



En el ámbito de las Ciencias de la Educación se ha hecho un estudio para relacionar la satisfacción/ insatisfacción personal y profesional. Máximo Padrón Hernández en su tesis Satisfacción profesional del profesorado establece que el grado de complacencia personal y profesional está estrechamente relacionado con la salud mental y equilibrio personal.

En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia

personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional.

La personalidad no es un "ente" abstracto sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio. En estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social.

Para la psicología, el asunto es enriquecedor si se dan varios condicionantes:

- Que motive.
- Que no sea repetitiva.
- Que haya intercambio de valoración emocional.
- Que exista reconocimiento.



Normalmente en las actividades docentes no suele darse el caso en el que no coincida alguna de estas cuatro características.

El profesorado es proclive a desarrollar pautas de cansancio emocional y fatiga psíquica, además de actitudes de despersonalización hacia el alumnado. Poco a poco van perdiendo el sentido de su realización personal. Según los especialistas, el síndrome del quemado no aparece de forma inesperada, sino que es la fase final de un proceso.

El docente aumenta su esfuerzo mientras va creciendo la sensación de estrés, con

claros signos de irritación, tensión, miedo al entorno escolar, especialmente al aula, y una percepción desproporcionada de los propios errores o lagunas.

Según un informe de Comisiones Obreras los problemas psicológicos son una de las causas del **absentismo laboral**. En concreto en primer lugar se encuentran los procesos infecciosos (gripas, catarros...) con un 9%, le siguen los otorrinolaringológicos y musculares con un porcentaje del 7% y los psicológicos con un 3%. No es una cifra muy llamativa pero hay que tener en cuenta que

muchos de los problemas psicológicos que padecen los profesores están encubiertos o no se les da la importancia clínica necesaria.



También influye en el desempeño laboral del docente la **razón** entre **profesor-alumno**. La cifra ideal de 20-25 alumnos por clase se cumple en muy pocos centros educativos. El número de estudiantes por profesor influye en el clima de convivencia porque existen más dificultades para motivar al alumnado.

Otros factores que se deben conocer son: los recursos materiales, el espacio físico, la formación inicial y continua, la salud personal, las condiciones medioambientales y la motivación del alumnado.

Por otro lado, los **especialistas** en enfermedades psicológicas relacionadas con el trabajo han conformado unos modelos que explican cómo las causas del estrés derivan en el Burn Out siguiendo unas pautas determinadas. Cada autor se fija en una variable diferente y establecen, así, un proceso que, dependiendo de los factores que tomen en cuenta, tendrá unos resultados diferentes.

Las fuentes de estrés que los profesores consideran más importantes son por orden de importancia según Salanova (2003):

- La cantidad de trabajo que "sobrepasa" su capacidad, ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas).
- Ambigüedad en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general.

- Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- Falta de apoyo social por parte de los compañeros y del centro.
- Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo.
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos.
- Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.



Recomendaciones:

PARA OBRAR INMEDIATAMENTE

Primero que todo, necesita descanso y relax. No lleve trabajo a su casa. Lo hará sentirse culpable de sentirse holgazán. Al volver a su trabajo, sea realista con sus expectativas, aspiraciones y objetivos.

Cualquiera que le hable de sus sentimientos puede ayudarle, pero sea cuidadoso. Reajuste sus objetivos y aspiraciones a las suyas y no a la de los otros. Haga un balance de su vida.

Invierta más en sí mismo y en su familia y en las relaciones interpersonales, actividades sociales y hobbies.

Diversifíquese y trate que su trabajo no vuelva a ser el centro de su vida, recupere su estima y autoconfianza.

Se debería:

1. Crear Departamentos de medicina preventiva con asesoramiento psicológico para profesionales con síntomas de Burnout.
2. Cada 5-7 años de actividad laboral, otorgar al profesional unos meses remunerados fuera de su función o cargo para complementar su formación en otros ambientes, para desintoxicarse del trabajo rutinario y aumentar su competencia y para acrecentar su motivación.



TEST

EN ESTA DIRECCIÓN EXISTE UN TEST QUE EVALÚA LA SINTOMATOLOGÍA DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL (BURNOUT).

AQUÍ: <http://www.alfinal.com/Salud/burningtest.php>

Algunos soportes conceptuales e instrumentos de autoevaluación del Síndrome Burnout

Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1998). A study on significant sources of the "Burnout Syndrome" in workers at occupational centres for the mentally disabled. *Psychology in Spain*, 2, 116-123. Disponible en:
<http://www.psychologyinspain.com/content/full/1197/6frame.htm>

Montalbán, F. M., Durán, M. A. y Bravo, M. (2000). Autorreferencialidad y síndrome de burnout. *Apuntes de Psicología*, 18, 77-95. (La investigación se realizó con 118 trabajadores de organizaciones hospitalarias). Disponible en:
<http://www.abacolombia.org.co/organizaciones/bol/abr-may0009>)

Cuestionarios de autoevaluación del Síndrome Burnout:

Burnout test - Form 1

(http://www.queendom.com/tests/career/burnout1_1.html) 35 preguntas, tiempo necesario para responder: 15 a 20 minutos.

How close are you to burnout? Learn how to control stress before stress controls you. <http://www.aafp.org/fpm/970400fm/lead/htm0l> Presenta 11 cuestiones para evaluar el riesgo que uno corre de sufrir el síndrome de burnout en el futuro

Algunas recomendaciones para superar estas situaciones de estrés:

<http://web.mit.edu/afs/athena.mit.edu/user/w/c/wchuang/News/college/MIT-views.html>

<http://helping.apa.org/work/stress6.html>

<http://www.employer-employee.com/Burnout.html>

Legislación y Jurisprudencia relacionado con Síndrome Burnout

A NIVEL INTERNACIONAL:

➤ EL DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

1. El derecho a la integridad personal es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto inexcusable a la vida y sano desarrollo de esta. Es el derecho al resguardo de la persona, en toda su extensión, en su aspecto físico y mental.

El ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de la persona. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. La integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo con sus convicciones.

El reconocimiento de este derecho implica, que ningún ser humano puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

El derecho a la integridad personal o a la incolumidad se concibe como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en esas tres dimensiones.

El derecho a la integridad personal o a la incolumidad se concibe como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia

La integridad física se refiere a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud. La práctica de desapariciones forzadas, según lo manifestado por la Corte interamericana de Derechos Humanos, [1] incluye el trato despiadado a los detenidos, quienes se ven sometidos a todo tipo de vejámenes, torturas y demás tratamientos crueles, inhumanos y degradantes, en violación también al derecho a la integridad física.

La integridad psíquica y moral se concreta en la plenitud de facultades morales, intelectuales y emocionales; la inviolabilidad de la integridad psíquica se relaciona con el derecho a no ser obligado, forzado o manipulado mentalmente contra su voluntad. De esta manera, la práctica de desapariciones forzadas por el aislamiento prolongado y la incomunicación coactiva a los que se ve sometida la víctima representan, por sí mismos, formas de tratamiento cruel e inhumano, lesivas de la integridad psíquica y moral de la persona y del derecho de todo detenido al respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. [2]

El derecho a la integridad psicofísica y moral no puede desligarse del derecho a la vida. Es así como la pretensión de un estudio académico sobre el tema ha de referirse -por lo menos genéricamente- al derecho a la vida, en cuanto constituye el presupuesto de todos los derechos humanos. No obstante, es necesario precisar que el bien de la personalidad protegido a través del derecho a la integridad es la vida humana, pero no considerada en su totalidad como derecho a la existencia, sino considerada parcialmente como derecho a no sufrir menoscabo en alguna de sus dimensiones fundamentales, bien sea corporal, psíquica, moral. Esta característica, entre otras, es la que permite distinguir el derecho a la integridad personal del derecho a la vida en sentido estricto.

2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE LO REGULAN.

Este derecho se encuentra consagrado en el derecho internacional en los Convenios de Ginebra de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Art. 5), los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los conflictos armados (protocolo II Art. 4)

El reconocimiento de este derecho implica, que ningún ser humano puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales

A mediados de los años 60, tienen origen los tratados generales de derechos humanos como el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966 (Artículo 7) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" de 1968 (Artículo 5), desde donde este derecho pasa a tener un mayor desarrollo legislativo internacional.

Debido a la preocupación de la comunidad internacional considerando la importancia de este derecho y lo reiterado de las prácticas mundiales violatorias de este derecho, es aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención contra la Tortura y Otros Tratos Crueles Inhumanos o Degradantes, que entró en vigor el 25 de junio de 1987, tras haber sido ratificada por 20 países. Para el año 2001 contaba con 124 Estados partes.

Asimismo, en el ámbito del sistema interamericano de protección de los derechos humanos se suscribe en Cartagena de Indias, Colombia, el 9 de diciembre de

1985 en el decimoquinto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, la Convención Interamericana para prevenir y sancionar la Tortura, que entra en vigor el 28 de febrero de 1987.



A NIVEL NACIONAL:

➤ **TODAS LAS NORMAS RECTORAS DE LA LEY PENAL COLOMBIANA.**

1. Las contempladas en el Código Penal Colombiano relacionadas con:

- Dignidad humana. El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana.
- Integración. Las normas y postulados que sobre derechos humanos se encuentren consignados en la **constitución política**, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, harán parte integral.
- Autonomía personal.
- Tortura.
- Lesiones personales culposas.
- Incapacidad para trabajar.
- Perturbación Funcional.
- Perturbación Psíquica.

Para todas las anteriores y conexos recurren las Circunstancias de Agravación Punitiva.

Referencias Bibliográficas

- Abraham, A. (1984). Problemática del diagnóstico de la salud mental del enseñante. En J.M. Esteve (Ed.), *Profesores en conflicto* (pp. 23-35). Madrid: Narcea.
- Belcastro, P.A. (1982). *Burnout* and its relationship to teachers' somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.
- Byrne, B.M. (1999). The nomological network of teacher *burnout*: A literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press.
- Calvete, E. y Villa, A. (2000). *Burnout* y síntomas psicológicos: modelo de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y Estrés* 6, 117-130.
- Código Penal Colombiano o Ley 599 de 2000 con sus modificaciones.
- Constitución Política de Colombia. (2003). Momo Ediciones.
- Doménech, B. (1995). Introducción al síndrome "*burnout*" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, 63-78.
- Esteve, J.M. (1994). *El malestar docente* (3ª ed. Rev.). Barcelona: Paidós.
- Esteve, J.M. (1997). *La formación inicial de los profesores de secundaria*. Barcelona: Ariel.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H.J. y Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Nueva York: Anchor Press.
- Friesen, D. y Sarros, J.C. (1989). Sources of *burnout* among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- García-Calleja, M. (1991). Bajas por enfermedad. Una investigación crítica. *Cuadernos de Pedagogía*, 251, 80-83.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro.
- Litt, M.D. y Turk, D.C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teacher. *Journal of Educational Research*, 78, 178-185.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher *burnout*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-222). Nueva York: Cambridge University Press.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1999). Teacher *burnout*: A research agenda. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 295-303). Nueva York: Cambridge University Press.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 151-171.
- Moreno-Jiménez, B., Oliver, C. y Aragoneses, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de educación media*. Madrid: Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE).
- Moriana (2002). *Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado*. Córdoba: Servicio de Publicaciones Universidad de Córdoba.
- Moriarty, V., Edmonds, S., Martin, C. y Blatchford, P. (2001). Teaching Young Children: Perceived Satisfaction and Stress. *Educational-Research*, 43, 33-46.

- Neves de Jesús, S. y Esteve, J.M. (2000). Programa de formación para la prevención del malestar docente. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, 5, 43-54.
- Newman B. y Beehr, A. (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress. A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32, 1-43.
- Ortiz, V.M. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Universidad de La Laguna. Tesis Doctoral.
- Pines, A.M. (1993). *Burnout: "An existential perspective"*. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Profesional burnout: Recent development in theory and research* (pp. 33- 51). Londres: Taylor & Francis.
- Pines, A.M. y Aronson, E. (1981). *Burnout*. Nueva York: Free Press.
- Polaino-Lorente, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, 157, 17-44.
- Pozo, A. (2000). Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar. *Revista Complutense de Educación*, 11, 85-103.
- Salanova, M. (2003). *Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal*. En I. Martínez, M. Salanova, S. Llorens, M. García, R. Grau, y E. Cifre (Eds.), *La enseñanza y el burnout: ¿una simbiosis irreversible?* Castellón: Colección Psyque.
- Travers, C.T. y Cooper, C.L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Valero, L. (1997). Comportamientos bajo presión: El *burnout* en los educadores. En M.I. Hombrados (Ed.), *Estrés y Salud* (pp. 213-237). Valencia: Promolibro.



Nicolás José Bitar Oliveros
 Biólogo Genetista - Mg. Ing. San. y Amb.

www.biovida@terra.es