Programa "Cuidarnos para Cuidar"

Recursero:

12va Ficha: *Pero, ¿Qué es el Burnout?*

Primero comenzar, expresando que en algunas de las fichas elaboradas dentro de este programa, hemos tratado aspectos destinados a favorecer el cuidado integral de las personas y, especialmente, remarcamos la necesidad de realizar un descanso adecuado y procurar una desconexión del ámbito laboral.

También hemos intentado comprender algunos de los sentimientos que podemos llegar a transitar (bajo estas circunstancias), teniendo en cuenta el incremento en la intensidad laboral. Dicho incremento e intensidad, podrían llegar a producirnos un estado de estrés permanente y continuo a lo largo del tiempo (recordar que una dosis de estrés es esperable y necesaria para poder estar atentos, entre otras funciones ejecutivas).

Algunos de los aspectos trabajados, como el poder reconocer sentimientos (identificarlos, ponerlos en palabras, para que no sean ellos los que nos dominen a nosotros); ayudan a conocernos y a intentar procurar un balance adecuado entre el mundo laboral y el personal.

Luego de estas aclaraciones, pasaremos a intentar describir el término "Burnout", que a pesar de tratarse de una definición amplia, compleja y difusa (relacionada con los modelos socioeconómicos de cada país y su contexto), constituye un estado que se desarrolla con un progresivo agotamiento con altos niveles de estrés vinculado al ámbito laboral.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha aprobado el término, que recién entrará en vigencia dentro del manual de diagnósticos CIE- 11[1] el primero de enero 2022. Esta sería la primera vez que el desgaste profesional entraría en la clasificación de un manual diagnóstico. Actualmente se lo clasifica como Trastorno Adaptativo Crónico.

El término burnout (palabra inglesa que se traduce como agotamiento) fue utilizado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger[2], quien fue uno de los primeros en describir los síntomas de agotamiento profesional y llevar a cabo un amplio estudio[3]. Tiempo después,

---

[1] La CIE-11 es la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades. Eventualmente reemplazará a la CIE-10 como el estándar global para codificar información de salud. La CIE-11 es desarrollada y actualizada regularmente por la Organización Mundial de la Salud.

[2] Herbert J. Freudenberger es un psicólogo estadounidense de ascendencia judía nacido en Fráncfort en 1927 y murió en Nueva York en 1999.

[3] Si bien, inicialmente no lo definió con ese nombre, dicho cuadro fue observado por él en los colegas de la clínica de salud mental donde se desempeñaba. Así, Freudenberger, Si bien, inicialmente no lo definió con ese nombre, dicho cuadro fue observado por él en los colegas de la clínica de salud mental donde se desempeñaba. Así, Freudenberger, reparó que muchos de los voluntarios y profesionales que trabajaban en la recuperación de pacientes toxicómanos, presentaban una serie de síntomas psicofísicos cuando el trabajo con los pacientes se extendía en el tiempo. La sintomatología observada se caracterizaba por un progresivo agotamiento, también por evidentes signos de desinterés por el entorno laboral e incluso agresividad velada o manifiesta hacia los pacientes

en el año 1976, la psicóloga e investigadora Christina Maslach y otros investigadores, agruparon las conductas observadas por Freudenberger bajo el nombre de burnout**.** Ellos determinaron tres aspectos claves en el síndrome, que perdurarían en el tiempo y que son al día de hoy considerados como distintivos del cuadro:

1. El cansancio emocional y físico: se observa un progresivo agotamiento, falta de entusiasmo, desinterés, desmotivación generalizada y sensación de escasez de recursos para realizar tareas y responsabilidades del puesto de trabajo.
2. La despersonalización: en parte una consecuencia del punto anterior. Se caracteriza por el trato indiferente y "cosificación" de las relaciones humanas (pacientes, colegas, etc.). De esta manera, podrían llegar a tratar a las personas de su entorno con distancia emocional (en forma deshumanizada) como respuesta defensiva (mecanismo de defensa) que busca alejarse del otro como un intento -fallido- por terminar con el agotamiento.
3. La falta de realización profesional y personal en el trabajo: como desprendimiento de las dos dimensiones anteriores. Esta instancia, implica un claro sentimiento de inadecuación al trabajo y conlleva a una serie de valoraciones negativas hacia la propia persona (baja autoestima); destacándose la sensación de falta de capacidad, la inseguridad ante las tareas y responsabilidades (que anteriormente se desarrollaban sin dificultad) y, la profunda insatisfacción respecto a su desarrollo, crecimiento y expectativa laboral[4]. En ocasiones puede aparecer la búsqueda de un cambio laboral o tener la necesidad de dejar el empleo.
*Por lo general, el trastorno es consecuencia de un **estrés** laboral crónico, y se caracteriza por **un estado de agotamiento** emocional, una actitud distante frente al trabajo, una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se le puede sumar la pérdida de habilidades comunicacionales.*

Factores Protectores:

- Estar atenta/o a su salud y a sus necesidades, es fundamental para poder seguir cuidando a otros, sobre todo cuando la demanda se incrementa.

- Es muy importante poder realizar pausas para descansar.

- Se sugiere antes de dormir realizar una actividad que lo *desconecte* del día laboral[5].

- No descuidar la alimentación. Se sugiere realizar las ingestas en lugares acordes y serenos.

- Lograr, en la medida de lo posible, un adecuado balance entre el tiempo dedicado a actividades laborarles y el tiempo destinado a actividades recreativas, familiares y/o sociales.

- Mantener con frecuencia comunicación con sus afectos y colegas para poder compartir sentimientos y experiencias.

---

en tratamiento. Estos observables constituían la respuesta individual a lo que en ese entonces conceptualizó como un ambiente laboral estresor, caracterizado por una sobrecarga de responsabilidades y una demanda excesiva de energía y compromiso afectivo hacia el trabajo a realizar.

4 Lic. Patricio J. Navarro Pizzurno, Miembro del Departamento de Servicios Médicos de Noble A.R.P. Biblioteca Virtual NOBLE Diciembre 2009.

[5] Puede ver más información sobre cómo dormir bien, en la Ficha N° 2"Cómo dormir bien en tiempos de COVID 19", Programa Cuidarnos para Cuidar, Abril 2020.

- Realizar actividades por fuera del sistema de salud. Buscar actividades que nos *desconecten* del ámbito laboral. Cada uno podrá encontrar lo que más le guste y le sea posible: escuchar música, respiración consiente y profunda por nariz, juegos de mesa o virtuales, actividad física, recreativa, cultural, labores manuales (tejer, coser), ver una película, etc.

- Dentro de las posibilidades de cada uno, tratar de continuar rutinas habituales. Pautarse el día con ciertos horarios que nos ayuden a mantener el ritmo de sueño-vigilia.

- Hablar sobre sus preocupaciones y sentimientos (poner en palabras) lo ayudará a encontrar formas de atravesar este momento y también puede ayudar a otros.

- Respeto las diferencias. Algunas personas necesitan hablar mientras que otras necesitan estar solas. Reconozca y respete estas diferencias en usted, sus pacientes y sus colegas.

- Recibir apoyo y atención de otros puede brindar alivio y evita la sensación de soledad.

- Evite la sobreinformación. La misma circula por tv, Whats App, Facebook, etc. Esta nos invade y sobrecarga y en muchas ocasiones puede ser falsa. Busque información precisa de fuentes confiables.

- Poder orientar el trabajo a hacerlo mejor y no a hacer más. Es parte de la responsabilidad y ética profesional saber *"retirarse a tiempo"* de aquellas situaciones laborales en las que uno se reconoce estresado (o con un cansancio extremo) y, también lo es, aprender a decir "no" a las exigencias del contexto laboral que nos exceden.

- La Resiliencia[6]: la persona resiliente es aquella que puede sobreponerse a los embates y presiones del medio, reformulando el mismo de manera positiva, tomándolo como una instancia de aprendizaje y posibles desafíos.

Saber canalizar adecuadamente la entrega al trabajo, pudiendo balancear este aspecto con otros. Procurando que el trabajo no sea lo único a desarrollar en nuestras vidas.

Si llega a manifestar un cambio significativo en relación a su forma de actuar anterior a esta situación, si el malestar o el estrés le impiden realizar las tareas habituales, si pierde la capacidad de disfrutar o su estado de ánimo se altera; no dude en buscar el apoyo de un profesional de salud mental.

- Recordar que más allá del rol que nos toca cumplir hoy en el sistema de salud, somos PERSONAS, que necesitamos cuidarnos de manera integral.
- No estamos *"quemados",* sino que esta es una oportunidad para cuidarnos y atendernos de manera integral.
- Esta situación es transitoria: tuvo un inicio y tendrá un fin.

Programa Cuidarnos para Cuidar

[6] Ver 7ma ficha "Resiliencia, ¿dónde está mi caja de herramientas?", Programa Cuidarnos para Cuidar, Abril 2020.