



# BURN OUT



Tal vez has escuchado a algún amigo o colega decir que se siente **“estresado”** o **“burned out”**. Por otro lado, tal vez tú has sufrido o sufres de este síndrome y quizá no te has dado cuenta o no le has dado un nombre o significado a aquello que sientes.



Cuando hablamos de este término, nos referimos a esa **excesiva presión que tiene el entorno de trabajo sobre las personas**. Generalmente, es ocasionado por un desequilibrio entre las **exigencias laborales** que pueden ser tanto impuestas como propias, (lo que quiere decir que nosotros mismos podemos ser los causantes de esa alta exigencia).

# BURN OUT

Según la Organización Mundial de la Salud, el síndrome del desgaste ocupacional es "**resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito**". Por lo cual la han catalogado como una **enfermedad de trabajo**, especificando que los causantes son fenómenos que ocurren dentro del ambiente laboral. Por lo que no es causado por otros ámbitos de la vida de quien lo padece.



Ahora bien, antes de abordar concretamente el término burnout a profundidad, es importante comprender **¿qué es el estrés?** y **¿por qué como seres humanos lo experimentamos?**

# ESTRÉS ⚡

Este término se suele asociar a un estado comúnmente negativo. Sin embargo, esta es una respuesta **completamente natural del ser humano** que podemos experimentar en cualquier momento cuando estamos expuestos ante una situación de amenaza o de excesiva demanda. La cual es **necesaria para la supervivencia**.



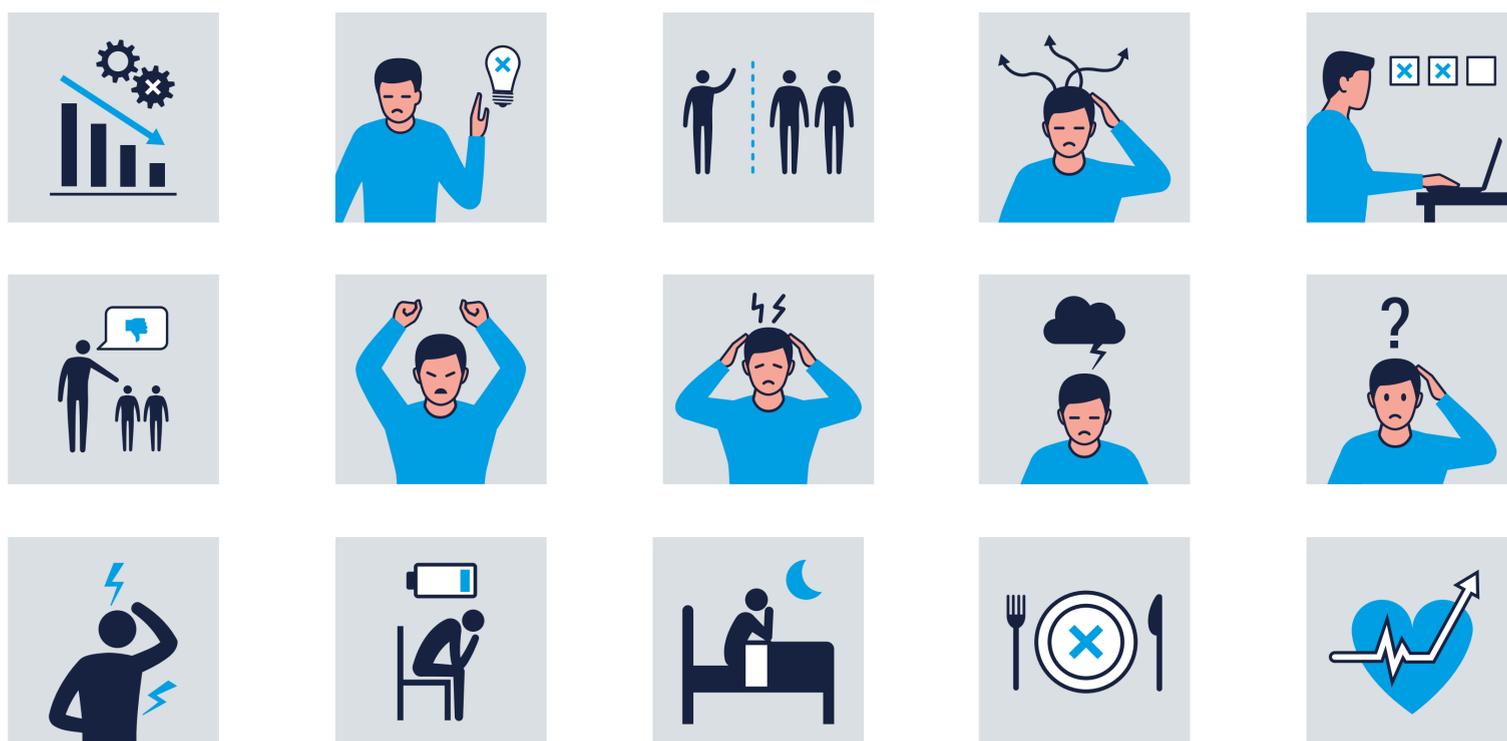
**Cuando esta respuesta natural es excesiva**, sube la tensión en el organismo generando la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que afectan el normal funcionamiento de la persona.

La respuesta al estrés es la manera en que el ser humano afronta y se adapta a las diversas situaciones y exigencias del medio que van apareciendo en el camino.

**No todas las personas reaccionan de manera similar a las situaciones estresantes**, puesto que, lo que para una persona puede ser una situación normal del día a día, para otra puede ser una situación demasiado estresante. Pues esta aparece cuando logramos percibir que los recursos que poseemos no son suficientes para enfrentar alguna situación o problema.

# ESTRÉS ⚡

Si bien, para combatir al enemigo primero hay que conocerlo, **el estrés forma parte de nuestras vidas y a veces nos cuesta distinguir cuales son las situaciones que lo desencadenan** o en cuales nos encontramos en un estado de permanente de este del que no somos conscientes. Incluso hay personas que temen llegar a **“desestresarse”** porque piensan que salir de este estado es algo negativo que indicaría un descenso en el rendimiento laboral. Se puede interpretar como si no pudiéramos **“bajar la guardia”**, porque si alguna situación se presenta no nos debe tomar desprevenidos.



**El primer paso para manejarlo de una manera constructiva es: identificar las principales fuentes de estrés en nuestras vidas.** Las cuales no todas las ocasiones son evidentes, por lo que no es sencillo reconocerlas. Ya que, solemos pasar por alto nuestros **comportamientos, sentimientos y pensamientos productores de estrés.** Pero, por otro lado, ¿Cuáles son esas señales que me indican que estoy “quemado” o sufriendo de estrés laboral?

# ESTRÉS

Lo primordial para identificarlo es auto observarnos y estar atentos a nosotros mismos. Ya que, existen diversos síntomas que nos indican que estamos sufriendo de estrés laboral. El estrés provoca síntomas tanto psicológicos como físicos. Los más comunes son los siguientes:

## Síntomas cognitivos:

- Miedo o temor
- Sensación de insuficiencia
- Dificultad para concentrarse
- Preocupación extrema
- Puede provocar depresión y ansiedad
- Cansancio o agotamiento emocional
- Pérdida del interés o valor por el trabajo

## Síntomas físicos:

- Palpitaciones fuertes
- Dolores de cabeza constantes
- Malestares estomacales
- Dificultad para respirar
- Náuseas
- Mareos
- Aumento de la frecuencia cardíaca
- Sudoraciones

# ESTRÉS ⚡

**A su vez, los síntomas se pueden dividir en cuatro niveles:**

## Leve:

- Quejas vagas
- Dificultad para levantarse en las mañanas
- Cansancio

## Moderado:

- Aislamiento
- Negativismo
- Susplicacia

## Grave:

- Automedicación con psicofármacos
- Ausentismo
- Abuso del alcohol o drogas
- Enlentecimiento en las tareas

## Extremo:

- Aislamiento muy marcado
- Colapso mental
- Cuadros psiquiátricos (como depresión o ansiedad)
- Suicidios



# BURN OUT

**¿Cómo afecta la salud mental y por qué deberíamos preocuparnos por el burnout laboral?**



# BURN OUT

**No es muy común** que los directivos de las organizaciones se tomen el tiempo de preocuparse por si sus empleados se sienten **estresados o quemados (burned out)**. Por lo general, suelen asumir que, si un empleado no está teniendo un buen día, es su problema personal y no debe afectar su rendimiento laboral, por lo que no se considera como un hecho preocupante que tenga relevancia para las compañías.

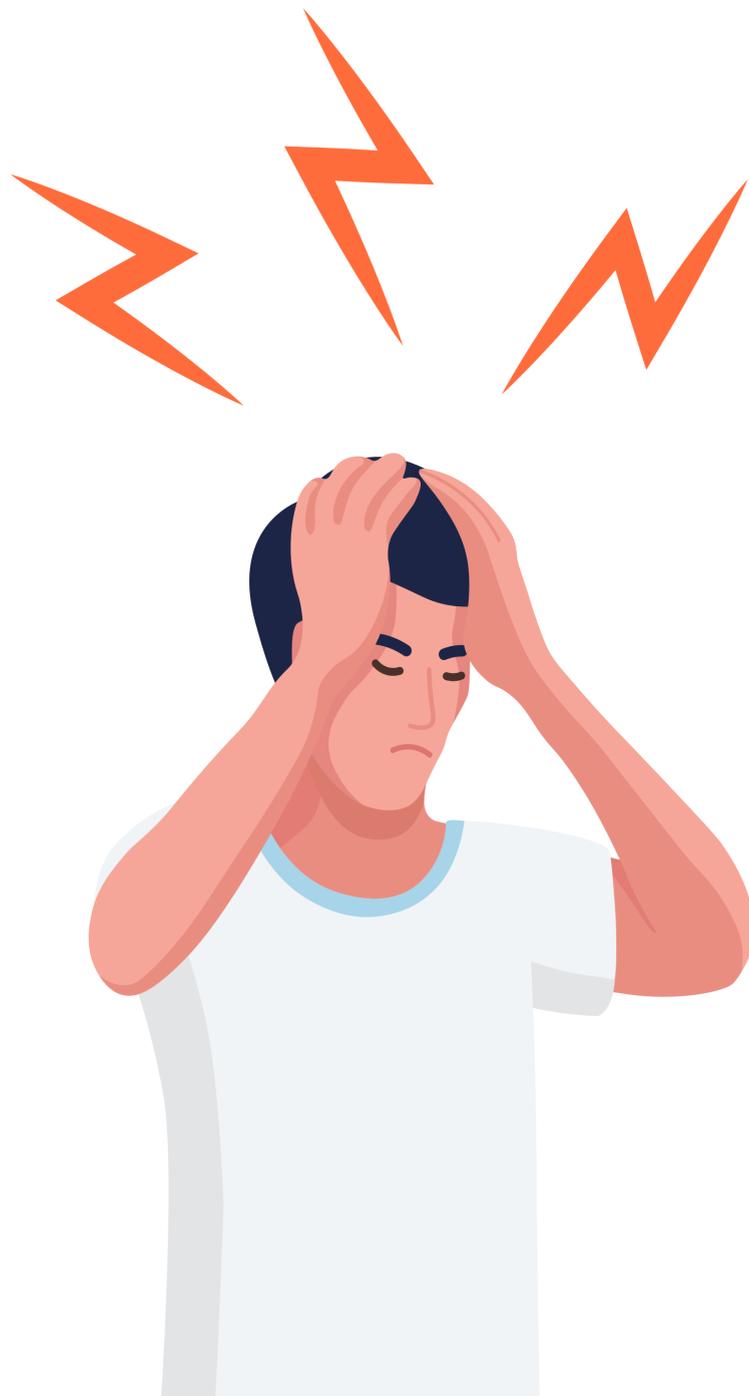
Varias investigaciones han demostrado que **el estrés laboral ocasiona una disminución en el rendimiento del colaborador**, mala salud y problemas con las relaciones familiares.



# BURN OUT

Cuando un empleado baja su rendimiento, **es propenso a cometer más errores**, ser menos minucioso y creativo a la hora de resolver problemas y proponer nuevas estrategias frente a las actividades que desarrolla o cumple en su día a día.

Para dar un ejemplo un poco más concreto de lo que suele suceder, se descubrió mediante un estudio realizado por el psicólogo Michael Leiter de la universidad de Nova Scotia, Canada, que **las enfermeras de un conocido hospital del país que solían tener niveles más altos de burnout, le brindaban menos cuidado a sus pacientes**, según lo expresado por estos. Así mismo, otro estudio demostró que personas que se desempeñaban como oficiales de policía que sufrían de burnout, solían reportar mayor uso de la violencia para con los civiles.



# BURN OUT

## ¿Qué hacen las organizaciones para reducir el estrés laboral?

Los administradores y directivos de las organizaciones comúnmente suelen pensar que aquellos que **“no soportan el calor”** o que **“se queman”**, suelen ser los peores por lo que desde este punto de vista puede ser **“beneficioso”** para ellos. Puesto que, conlleva a eliminar a los colaboradores más débiles, ya sea porque se retiren voluntariamente o sean despedidos.

Lo que en realidad es muy paradójico porque, aunque esta manera de ver la situación desde este punto de vista pueda tener algo de “sentido”, esta teoría no se encuentra apoyada o evidenciada por las investigaciones científicas.



# BURN OUT

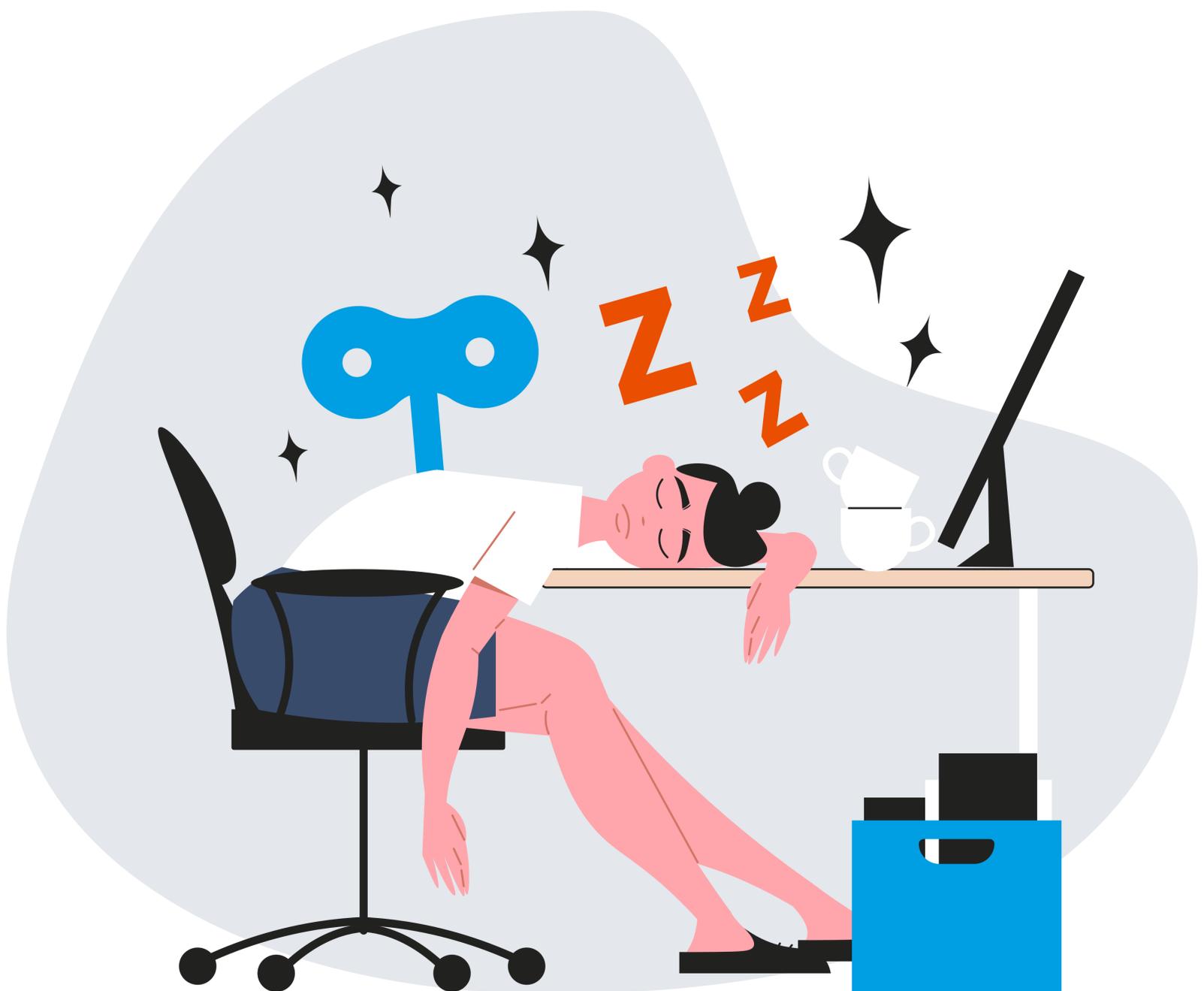
Diversos estudios se han realizado y aunque no existen grandes hallazgos significativos, se ha podido demostrar que hay algunas personalidades que suelen ser más propensas a presentar niveles más altos, como lo son **las personas que tienen baja autoestima**. Si bien, existen otros rasgos característicos de las personas propensas al burnout, como por ejemplo la edad.

Se ha comprobado que son más propensas a sufrir de estrés laboral las personas en edades **menores de los 30 o 40 años**, por lo que se concluye que al iniciar la carrera profesional existe mayor riesgo que posteriormente. No existen muchos estudios enfocados en dicha conclusión, a pesar de que estos descubrimientos deberían ser foco de precaución para evitar la rotación de personal en las empresas, en la que muchos abandonan sus lugares de trabajo ya que se **llegan a sentir “quemados”** de manera temprana en sus carreras profesionales.

La mayoría de las organizaciones son conscientes de lo fundamental que es poseer en su equipo de trabajo colaboradores con **buena salud mental para el rendimiento y el buen funcionamiento de esta**. Sin embargo, son muy pocas aquellas compañías que tienen planes o estrategias de abordaje a esta problemática.

# BURN OUT

Una encuesta llevada a cabo por la consultora de gestión Willis Towers Watson en octubre del año 2021 a 322 compañías estadounidenses, mostró en sus resultados que **el 86% de estas consideraban prioritaria la salud mental, el cansancio y el estrés de sus colaboradores. Pero, el 49% de estas aún no tenían consolidado un plan estratégico formal de abordaje de esta cuestión en particular**, por lo que solo una cuarta parte presentaba un plan de bienestar estructurado.



# BURN OUT

A continuación, se encuentran algunas de las **estrategias destacadas** por las organizaciones que se han preocupado activamente por la mejora de la salud mental de sus empleados y minimizar el agotamiento.

## 1 Promover la armonía entre vida laboral y familiar:

Alentar a los colaboradores a que **tomen pausas activas** y un poco de tiempo libre es una iniciativa que utilizan varias compañías para apoyar el equilibrio entre la vida privada y el área de trabajo. Algunas compañías han implementado el **extender el tiempo libre remunerado** a sus empleados de tiempo completo o Paid Time Off (PTO), como indican sus siglas en inglés. Según Sandra Díaz, directora de Valor Humano en la empresa WOM, las propuestas de innovación, inclusión y género deben ser incentivadas a partir de la cultura empresarial, en compañía del impulso por parte de los líderes para **promover ambientes más confiables**, respetuosos y de bienestar.

“**Es fundamental orientar las acciones hacia el bienestar de nuestros colaboradores**, adaptándonos siempre a sus necesidades actuales. Trabajando bajo esa visión, hemos ido avanzando, por ejemplo en nuestras políticas de inclusión, mediante **la red Pride Connection**; también al obtener **el Sello 40 Horas**, entregado por el Ministerio del Trabajo, y por otro lado, la reciente certificación de la norma 3262 de inclusión de género, por ejemplo”, asegura Díaz.

# BURN OUT

## 2 Apoyar la diversidad, equidad e inclusión:

Algunas empresas buscan la manera de **apoyar un poco más a sus empleados**, en especial a aquellos que están subrepresentados en las comunidades y/o su lugar de trabajo.

## 3 Tener una cultura de bienestar consolidada:

Crear espacios de trabajo donde los empleados se sientan **más cómodos, valorados, menos presionados y más apoyados**, es lo que buscan las compañías, de tal manera que se incentiven las **buenas relaciones entre los compañeros de trabajo y sus superiores**, fortaleciendo así el valor que cada empleado aporta a su área o equipo.

Existen diversas estrategias implementadas por las compañías para lograr dichos objetivos, como lo son el crear **actividades donde se promueva la integración entre los colaboradores**, brindarles espacios de descanso durante pausas en horario laboral o realizar días libres de reuniones para que así sus empleados puedan tener **mayor control sobre su tiempo y concentrarse en sus funciones**.

# BURN OUT

## 3 Tener una cultura de bienestar consolidada:

La Regional General Manager de South Latam de WeWork Karen Scarpetta, hace referencia a una tendencia en auge en estos momentos, la cual menciona que las empresas actualmente han dejado de lado la idea de las oficinas “tradicionales”, y se han ido por las **nuevas políticas de trabajo flexible** donde se le permite a sus empleados **realizar sus funciones desde cualquier lugar y en cualquier momento que lo deseen**.

“Cada vez hay más facilidades, tanto a nivel de tecnologías como de infraestructura para que las empresas puedan **permitir a sus colaboradores trabajar desde donde se sientan más cómodos** y se ha demostrado que un trabajo más flexible, junto a un fuerte sentido de comunidad y amistad entre los compañeros de trabajo, **reduce el stress y el burnout**, mejorando la productividad de toda la compañía”, explica Scarpetta.

Antes de la pandemia por el Covid 19, teníamos una visión de estas modalidades de trabajo como una alternativa poco eficaz en las compañías, **hoy día ha sido beneficio para varias compañías**.

# BURN OUT

## 4 Bonificaciones y aumentos Salariales:

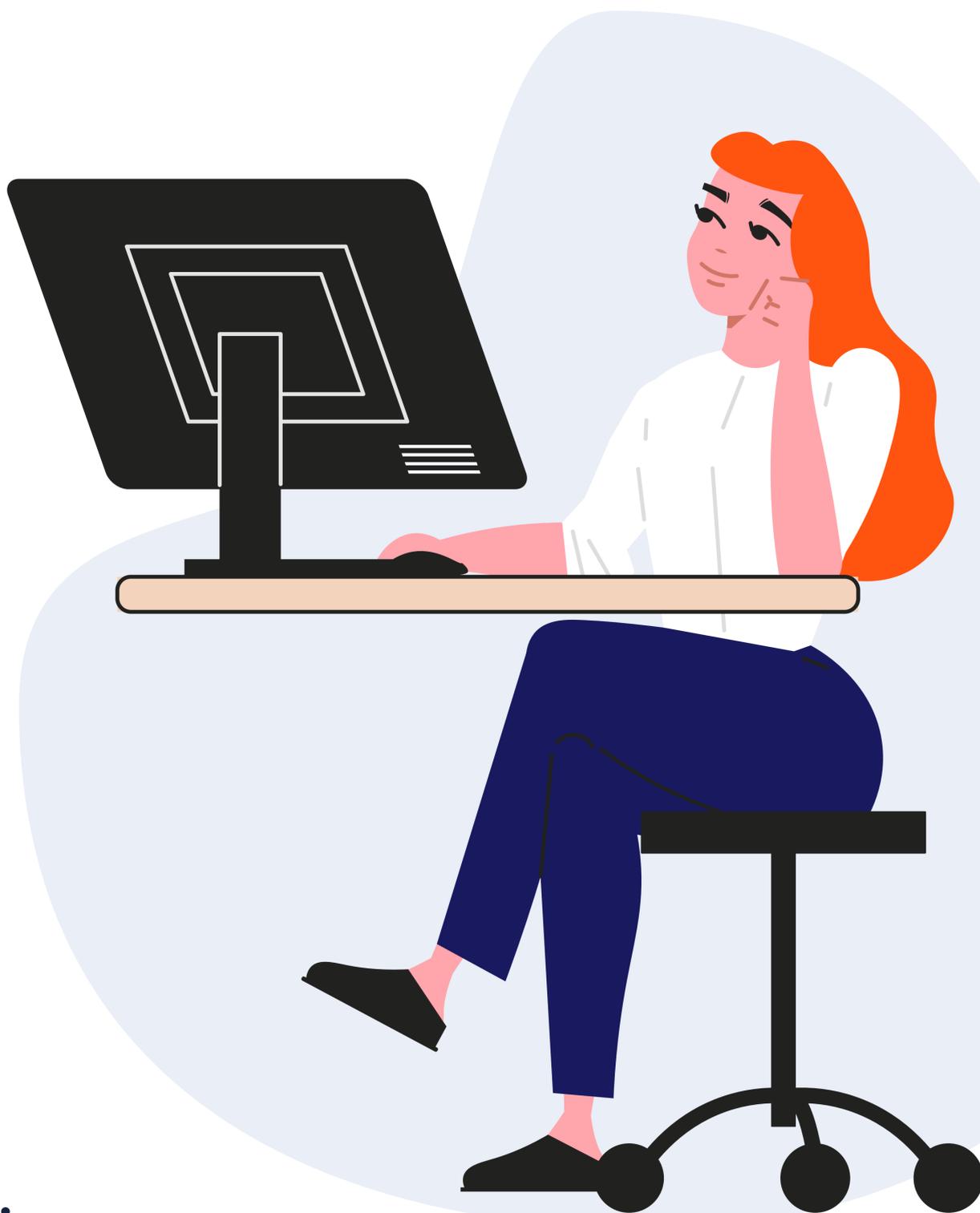
Una buena remuneración genera una mayor **satisfacción laboral**, por lo que muchas empresas optan por aumentos salariales y brindar bonificaciones a sus empleados. Esto debido a que la alta inseguridad de empleabilidad y **los salarios bajos son factores que aumentan la posibilidad de padecer burnout.**

## 5 Beneficios para la salud mental:

Algunas empresas se encuentran **implementando en sus planes de beneficios para sus colaboradores servicios de salud mental.** Aunque todos tenemos nuestra historia y hemos vivenciado diversas situaciones, el estrés en nuestro lugar de trabajo y **el exceso de este pueden causar estragos en la salud mental de los empleados** más enfocados, dejándolos con problemas graves y prolongados de salud. Por fortuna, muchas compañías han logrado comprender y reconocer la magnitud de esta problemática, aunque no existe una solución sencilla, existen múltiples oportunidades que permiten generar un lugar de trabajo sano.

# BURN OUT

El burnout no es un problema como tal de la persona que lo padece, sino del ambiente social en el cual labora. **El funcionamiento del lugar y la estructura laboral influyen en la manera en que los colaboradores interactúan entre sí y realizan sus funciones.** Cuando ese lugar de trabajo no reconoce el lado humano de este, se generan grandes desajustes entre la producción del personal y cómo se sienten llevándola a cabo, por lo que habrá **mayor riesgo de burnout.**



# BURN OUT

## ¿Qué puedo hacer?

Puede que no tengas el control sobre lo que te llevó a experimentar el burnout, pero puedes decidir cómo reaccionas ante él.

### Síntomas cognitivos:

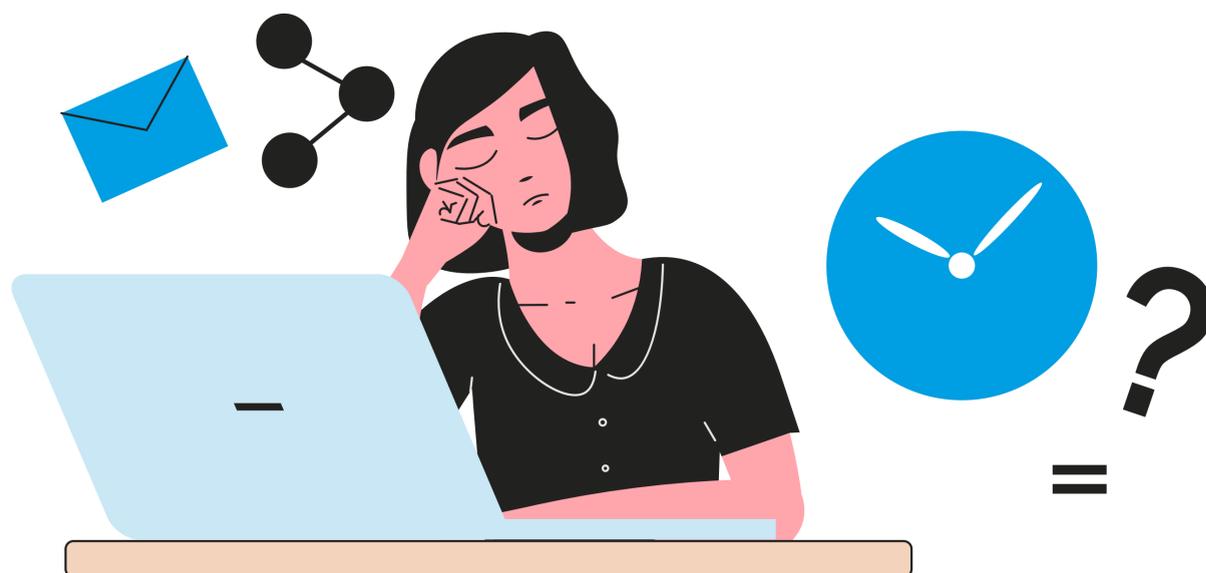
- Tomar pequeños breaks durante el día  
Establecer y reconocer tus límites.
- Hablar con un profesional de salud mental  
Mantenerte hidratado y comer bien.
- Poner un horario para descansar y desconectarte.
- Respetar el horario del almuerzo, ya que es un tiempo de receso necesario durante la jornada laboral donde te puedes distraer y enfocar la mente en algo más.
- Realizar una pausa a media mañana y otra a media tarde.

# BURN OUT

## ¿Qué puedo hacer?

### Síntomas cognitivos:

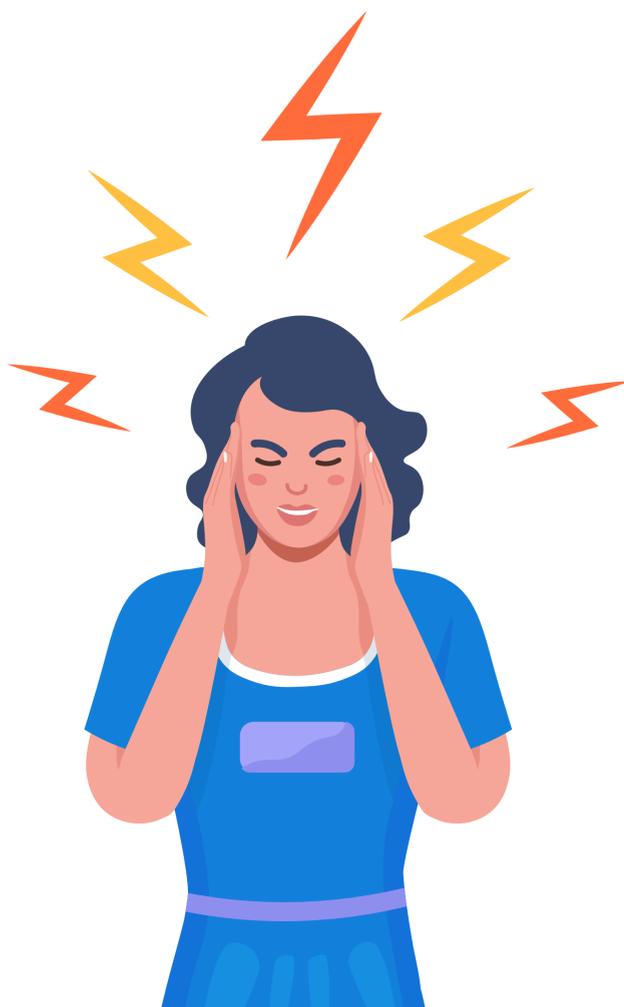
- Realizar una pausa a media mañana y otra a media tarde.
- Levantarse para estirar las piernas, los pies y caminar un poco para así lograr oxigenarse.
- Cambiar la posición del cuerpo ya que nos relaja un poco.
- Intentar llevar un buen ambiente laboral con tus compañeros inclusive fuera del ambiente laboral.
- Concentrarse en los logros y no solo en las tareas pendientes.
- Reconocer los objetivos cumplidos.



# BURN OUT

**Habitualmente, si los síntomas implican un componente grave o extremo**, la manera de asumirlo debería ser mediante un tratamiento que combine la parte psicofarmacológica y el apoyo psicológico. Lo primero hace referencia a los ansiolíticos y antidepresivos, puesto que pueden generar un alivio rápido en cuanto a los síntomas más agudos. **Y el acompañamiento psicológico, se lleva a cabo con el objetivo de resolver asuntos personales**, mayormente de la personalidad, mediante estrategias que fomentan un mejor desempeño laboral. Cómo sería asociar más el trabajo al placer que a la obligación.

Podemos llegar a tener periodos con mayor sintomatología, llevándonos a sentir desganados, agotados, entre otros. **Se evidencia la gravedad cuando estas situaciones se vuelven más repetitivas en nuestro día a día**, independizándose de la situación en particular. Es decir, que luego de una semana de excesivo agotamiento, la exigencia laboral disminuye y aun así la persona sigue baja/o de energía o sin ánimo, **lo cual es una clara señal de signo de estrés.**



# BURN OUT

Ahora que sabemos que el síndrome del burnout es uno de los fenómenos laborales más trascendentales de los últimos años, y que **surge cuando un colaborador presenta agotamiento tanto físico como mental debido a sobrecargas de trabajo**, y es tan complejo en ocasiones saber con precisión los momentos en que se presentan estas circunstancias, debido a que no es habitual que una persona manifieste su inconformidad sobre su trabajo por múltiples motivos, por eso contratista **ten en cuenta que la salud mental influye en tu trabajo**, y si detectas alguna una de estas señales tal vez sea momento de detenerte y realizar algo al respecto.



# ¿QUIERES SABER SI PADECES SÍNDROME DE BURNOUT?

Aquí te presentamos el siguiente **test** en dónde queremos identificar sentimientos, perspectivas y actitudes de un colaborador en relación con las funciones que desempeña dentro de la empresa.

Tomamos como referencia el Maslach Burnout Inventory, en dónde responderás estas 22 preguntas, y así analizar si estas atravesando un periodo crítico en tu lugar de trabajo y poder trabajar en mitigar impactos a la situación.



# TEST

## Evaluaremos 3 aspectos elementales:

- 1 Subescala de agotamiento o cansancio emocional.
- 2 Subescala de despersonalización.
- 3 Subescala de realización personal

## Y para esto, tendremos en cuenta la siguiente escala de puntuación.

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes
- 3 = Pocas veces a al mes
- 4 = Una vez por semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Diariamente



## Cansancio emocional.

<b>1</b>	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
<b>2</b>	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo	
<b>3</b>	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado.	
<b>4</b>	Siento que trabajar todo el día con equipos supone un gran esfuerzo y me cansa.	
<b>5</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	
<b>6</b>	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
<b>7</b>	Creo que trabajo demasiado	
<b>8</b>	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
<b>9</b>	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
	<b>Sumatoria</b>	

## Despersonalización

<b>1</b>	Creo que estoy tratando a algunos compañeros indebidamente.	
<b>2</b>	Me he vuelto más insensible con mi entorno desde que desempeño mis labores	
<b>3</b>	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
<b>4</b>	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis colegas	
<b>5</b>	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	
	<b>Sumatoria</b>	

## Realización personal

<b>1</b>	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros.	
<b>2</b>	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mi equipo.	
<b>3</b>	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en el rendimiento colectivo.	
<b>4</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
<b>5</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis colegas.	
<b>6</b>	Me siento motivado después de trabajar en contacto con personas	
<b>7</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
<b>8</b>	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	
	<b>Sumatoria</b>	

## Validemos tus resultados

Tengamos primero en cuenta los niveles.

Item	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	33-39	40-56

## Ahora sí, veamos tus resultados

Item	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional		Más de 26
Despersonalización		Más de 9
Realización personal		Más de 39

# LISTA DE TAREAS

Nombre: ..... Semana: .....

**Prioridades**

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- 4 .....
- 5 .....
- 6 .....

**Notas**

.....

.....

.....

.....

.....

●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	
●		●	



