

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

Dr. José Carlos Vázquez Parra

Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara

RESUMEN: A partir del planteamiento de los objetivos de desarrollo sostenible, la reflexión académica en torno a la conceptualización del trabajo decente puede dar cabida a múltiples reflexiones relacionadas a lo que debería implicar este tipo de actividades laborales. Así, este artículo tiene por objetivo realizar una reflexión que abone a ampliar la perspectiva de análisis de lo que se entiende por trabajo decente, tomando como caso de estudio, el impacto de malestares psicoemocionales, como el síndrome de burnout. Se concluye, la importancia de que los conceptos de trabajo decente deban considerar la salud mental dentro de los parámetros de valoración del empleo, sumándose a las características sobre las que se brinda la labor, así como a la protección normativa que debiera brindar la organización.

PALABRAS CLAVE: Normatividad; Precariedad laboral; Salud Mental; Bienestar; Síndrome de Burnout.

ABSTRACT: Based on the approach to the objectives of sustainable development, academic reflection on the conceptualization of decent work can accommodate multiple reflections related to what this type of work activities should imply. Thus, this article aims to make a reflection that pays to broaden the perspective of analysis of what is understood by decent work, taking as a case study, the impact of psycho-emotional discomforts,

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

such as burnout syndrome. The conclusion is that the concepts of decent work should consider mental health within the parameters of valuation of employment, adding to the characteristics on which the work is provided, as well as the normative protection that the organization should provide.

KEYWORDS: Regulations; Job insecurity; Mental health; Wellness; Burnout syndrome.

Introducción

A casi 5 años de haberse propuesto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, sigue dando espacio para la reflexión académica en torno a lo que implica conseguir un equilibrio entre sus dos metas primordiales, ya que, aunque tradicionalmente el trabajo debería detonar el crecimiento económico, esto no lo excluye de consecuencias laborales que cuestionen su calificación de trabajo decente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo decente o digno a aquella labor que se realiza con respecto a los principios y derechos laborales fundamentales, permitiendo el ingreso justo, proporcional a la labor, sin discriminación de cualquier tipo, con protección y diálogo social, y que permite el desarrollo de todas las capacidades de las personas (OIT, 2004). Lo anterior, se considera esencial para lograr el bienestar de los individuos, ya que de manera adicional al ingreso que les otorga, el trabajo decente facilita el progreso económico y fortalece el tejido social.

Sin embargo, la posibilidad de contar con un trabajo decente, no es un reto que solo se relaciona con lo que implica tener acceso a todos los derechos laborales posibles, ya que, de manera adicional a la protección normativa, las características e implicaciones de los trabajos contemporáneos dan pauta a nuevas preocupaciones relacionadas con la salud ocupacional de los trabajadores (Ghai, 2003). La inclusión tecnológica a los entornos laborales no solo trajo consigo una automatización de procesos industriales, sino también, nuevas maneras de seguir trabajando, más allá de los tiempos, las jornadas y los espacios organizacionales.

De igual manera que como a mediados del siglo pasado, la alta prevalencia de la alienación laboral preocupaba a los estudiosos del trabajo, ahora lo es la fatiga crónica y el desarrollo de enfermedades mentales que arriesgan la vida como consecuencia de la labor que se hace. Cristina Maslach y Susana Jackson, llevan 40 años haciendo investigaciones en torno a la presencia de este tipo de malestares relacionados con el trabajo, registrando cómo la agudeza o cronicidad del estrés laboral puede desarrollar psicopatologías que terminan por afectar la salud del trabajador, “quemándolo”, y dejándolo susceptible al desarrollo de nuevos malestares de salud (Álvarez, Mori, & Sánchez, 2019).

Así, el objetivo del presente artículo es hacer una reflexión sobre el síndrome de burnout, analizando cómo los malestares psicoemocionales debieran ser considerados al momento de plantear un concepto integral de

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

trabajo decente. A partir de las metas planteadas por el ODS 8, se prevé la necesidad de que las organizaciones vean por el desarrollo de entornos laborales sanos, mismos que promuevan una percepción saludable sobre la labor y el impacto positivo de la misma en la vida y el bienestar de las personas.

Del trabajo precario al trabajo decente

En el mundo contemporáneo, el crecimiento económico de las naciones no ha conseguido tener el impacto social que se esperaría, ya que, aunque la presunción tradicional diría que el crecimiento debiese ser proporcional al desarrollo, parece que la realidad ha llevado otro sentido. Se está frente a un contexto en el que la pobreza es cada vez mayor y más profunda, así como la desigualdad ha generado una brecha social que cada vez se ve más difícil de cerrar. Una respuesta a esta situación es volver a retomar la visión del trabajo como detonante del desarrollo y el bienestar humano, sin embargo, ¿Qué tanto se consigue esto, cuando el mismo trabajo puede calificarse como precario y detonante de malestares?

Se concibe que un trabajo precario, según la OIT (2012), es aquella labor que implica el trasladar los riesgos y responsabilidades de las empresas y los trabajos a los trabajadores, caracterizándose por darse en la informalidad, el desapego a la normatividad, e incluso, la completa incertidumbre e inseguridad. La sociología del trabajo explica esta problemática como resultado de las políticas económicas y laborales del neoliberalismo, considerando especialmente a aquellas que, argumentando

la necesidad de poder acceder y renunciar de forma rápida a la fuerza de trabajo según las necesidades de la producción, se apegan a una desregularización las relaciones laborales, eliminando los limitantes estatales y dejando a los trabajadores en un estado de incerteza que solo se respalda en su contrato individual (Veiga, Farias, & Rivas, 2017).

De manera adicional, el trabajo precario igualmente remite a aquellos empleos en los que el salario es tan reducido que arroja a los trabajadores por debajo de la línea de la pobreza, o en un espacio cercano a la misma, impactando claramente en su nivel de vida, su desarrollo personal y los procesos de integración social. Esto lleva al desarrollo, no solo de una precariedad, sino también, a la presencia de emociones de inseguridad e inestabilidad, con una percepción de ser excluido de la actividad económica de la sociedad, siendo un claro detonante de malestares de toda índole, tanto en su persona, como en sus diferentes entornos sociales (Barattini, 2009).

Por todo esto, es que la OIT (2012) ha instado a los Estados a la necesidad de que la generación de empleos, debe apegarse a parámetros mínimos que garanticen el desarrollo y el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, pues no basta con ofertar trabajos de baja calidad y que no permitan cambiar las perspectivas económicas y de bienestar a mediano y largo plazo, pues la erradicación de los malestares sociales como la pobreza o la desigualdad, solo es posible a través de empleos estables y bien remunerados, es decir, trabajos decentes.

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019), el trabajo decente implica el que las personas puedan acceder a oportunidades para realizar actividades productivas que les aporten un ingreso justo, seguridad en su lugar de trabajo y protección social, ofreciéndoles mejores perspectivas de desarrollo que favorezcan su integración social. Lo anterior es complementado por la definición dada por la OIT (2012), quien, con un horizonte más amplio, considera que el trabajo decente debe sintetizar las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, aportando en su desarrollo personal, y brindándoles la libertad para expresar sus opiniones y sentirse partícipes de las decisiones que afectan su vida. Como es posible apreciar en este último concepto, la búsqueda del bienestar del individuo debe ver más allá de las implicaciones económicas del trabajo.

Es tal la importancia de esta nueva visión del empleo que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) lo vio como un tema prioritario para los próximos 30 años, incluyéndose como parte de los retos que se abordarían por los ODS. EL ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico incluye la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, incluso y sostenible a través del empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todos (PNUD, 2015). Lamentablemente, ni el planteamiento, ni las metas que se pretenden conseguir con el ODS 8, ven por el desarrollo de una noción ampliada del empleo decente, enfocándose, primordialmente, en las implicaciones económicas y sociales que tiene un trabajo en las personas (Tabla 1).

Tabla 1: Metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

Aunque, según la OIT (2012), el empleo puede llegar a ser una excelente forma de reducir la pobreza a nivel internacional, esto puede quedar como un objetivo inconcluso, si con el trabajo no se procura el desarrollo de empleos que promuevan el bienestar integral de las personas pues, aunque efectivamente se pueda conseguir reducir el malestar económico, no implica que efectivamente se consiga un mayor estado de bienestar en los trabajadores. El empleo decente, debe considerar todas las aristas que tiene el desempeño de una labor para los individuos, previendo las implicaciones legales, económicas, físicas, sociales y emocionales que trae consigo el hacer un trabajo.

El trabajo y su impacto psicoemocional. El caso del síndrome de Burnout.

Como se ha expresado en la introducción, el trabajo debiese ser un elemento de la vida de las personas que les permita desarrollarse y alcanzar el bienestar, sin embargo, ¿Qué elementos deberían incluirse para poder precisar que una persona se encuentra en este estado? De acuerdo con Martha Nussbaum (1997), uno de los objetivos de vida de las personas no es necesariamente el estudiar, trabajar o dedicarse a cierta profesión, sino más bien, lo que gracias a estas actividades pueden llegar a lograr. Las personas, sin importar sus características, buscan alcanzar un estado de bienestar consciente que les permita lograr una plenitud física, intelectual,

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

emocional, espiritual y social, con la intención de tener un impacto positivo, tanto en su entorno como en la sociedad en general. Esto, según Nussbaum, es lo que les motiva a buscar un desarrollo integral y equilibrado en todas las áreas de su vida, ya que, de no ser así, se pueden desencadenar malestares que terminen por afectar lo alcanzado en aquellos aspectos con mayor fortaleza (Blanco & Díaz, 2005). Por todo ello, es que el concepto de trabajo ya no puede quedar insertado en esas nociones economicistas que veían al empleo únicamente como un elemento para generar recursos, pues este tipo de visiones limitan el gran potencial que tiene el trabajo como oportunidad de perfeccionamiento y aportación social de los individuos.

Lamentablemente, aunque se cree que el trabajo contemporáneo ha evolucionado en comparación a la labor que se llegaba a hacer en épocas de la revolución industrial, los malestares siguen estando presentes, ya que la precariedad laboral no solo radica en las características propias que tiene el empleo, sino también en la percepción que el trabajador desarrolla sobre lo que hace y deja de hacer mientras desempeña su labor (Ffrench, 2010). Alienación laboral, estrés, agotamiento, pérdida de sentido o incluso la muerte por exceso de trabajo, son malestares que llegan a relacionarse con el trabajo en la época contemporánea, demostrando que el estar frente a una computadora en lugar de una línea de producción no lleva a un cambio considerable, si las organizaciones no se comprometen a buscar un auténtico desarrollo en sus trabajadores. Así, y como se mencionó anteriormente, la noción de trabajo decente y la búsqueda de un concepto

de desarrollo laboral integral, debe implicar el considerar no solo los malestares físicos y económicos, sino también, aquellos que se relacionan con la emocionalidad de las personas que laboran dentro de una organización.

a. El Síndrome de Burnout

El origen del término Burnout se debe a la novela de Graham Green, *A Burn out case*, publicada en 1961, en la que narra la historia de un arquitecto atormentado espiritualmente que decide abandonar su profesión y refugiarse en la selva africana. Esta palabra se volvió a utilizar en la literatura especializada sobre estrés laboral a partir de los años setenta. (Hernández, Dickinson & Fernández, 2007). Se describió el interés de este concepto basándose en cuatro razones: afecta a la moral, el bienestar psicológico del personal implicado, afecta a la calidad de cuidados y al tratamiento que reciben los pacientes (Macías, Soto & Corral, 2007).

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H. B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policías de libertad condicional, utilizando el término de “staff burnout” (Coloma & Chailán, 2013). En 1974 el médico psiquiatra Herbet Freudenberger, quien trabajaba como asistente voluntario en la *free clinic* de New York para toximaniacos, observó que al igual que a otros voluntarios jóvenes, al cabo de un periodo aproximado de uno y tres años de trabajo, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación y falta de interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento,

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

junto con varios síntomas de despersonalización de ansiedad y depresión. Freudenberger describió a estas personas como menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas en relación con los pacientes con un trato distanciado y cínico con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padecían (Gracia, Varela, Zorrilla & Olvera 2007).

Freudenberg (Citado por Aranda, Pando, Torres, Salazar & Franco, 2005) observó que aproximadamente a un año de comenzar la actividad laboral, la mayoría de los trabajadores sufrían una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo junto a varios síntomas de ansiedad y depresión. Asimismo, describió cómo estas personas se volvían insensibles, poco comprensivas y en algunos y en algunos casos se llegaba a denotar agresividad a este patrón, al conjunto de estas características lo llamó Burnout. De manera complementaria Leiter (Citado por Coloma & Chailán, 2013) mencionó que el tipo de trabajo de estas personas se caracterizaba por carecer de un horario fijo, contar con un número muy de alto de horas, tener un salario muy escaso, así como darse en un contexto social muy exigente, habitualmente tenso y comprometido.

En 1976 la psicóloga social e investigadora Cristina Maslach utilizó el mismo término para referirse al proceso gradual de pérdida de responsabilidad social, al desinterés y desarrollo de un cinismo con los compañeros del trabajo. Consideradas las pioneras del estudio del *burnout*, Cristina Maslach y Susan Jackson en los años ochenta centraron su foco de atención en los profesionistas y en profesionales de agencias de

servicios públicos (Hernández, Dickinson & Fernández, 2007). En 1976 Maslach dio a conocer la palabra Burnout de forma pública dentro del Congreso Anual de la Asociación Psicológica Americana (APA), refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban “quemándose”. En 1981, y luego de varios años de trabajo empírico, Maslach y Jackson describieron al burnout como un síndrome de estrés crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios caracterizadas por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia (Quinceno & Alpi, 2006).

En la década de los 80, el desarrollo teórico del síndrome de burnout se bifurca en dos enfoques conceptuales diferentes: el primer enfoque se origina en el trabajo de Maslach y Jackson y su difusión permitió definir este síndrome a través del constructo tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal); el segundo enfoque se inicia con el trabajo de Aronson y Kufry y su desarrollo proporcionó una definición de este síndrome mediante un constructo unidimensional (agotamiento emocional) (Macías, Muños & Muñoz, 2013). En 1983, Forbes añade que el burnout es un síndrome relacionado con el trabajo y que surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido (Quinceno & Alpi, 2005).

Por su parte, Pines y Aronson, en 1988 (citados por Ruiz & Ríos, 2004), afirmaron que el síndrome de burnout no estaba restringido a

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

profesionales de ayuda, ya que los consideraba como agotamiento mental, físico y emocional, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo en la actividad realizada y baja autoestima, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionales demandantes.

Gil-Monte y Peiró (citados por Jiménez, Rodríguez, Álvarez & Caballero, 1997), por su parte, definen el burnout como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta se da en los profesionales de servicios, pero no se limita solo a ellas. Ante esto, Moreno y Peñacoba (citados por Ruiz & Ríos, 2004), agregan que el burnout no se relaciona únicamente con la sobrecarga de trabajo en un proceso asociado a la fatiga, sino también con la desmotivación emocional y cognitiva que sigue el abandono de intereses que un determinado momento fueron importantes para el sujeto. Las personas no son receptores pasivos de las demandas ambientales, sino que, en gran medida, eligen y determinan de forma activa sus entornos (Quinceno & Alpi, 2005).

Gil en 2002 y Ortega y López en 2004 (citados por Paredes & Sanabria, 2008) concuerdan que síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico acompañado de sentimientos, actitudes y cogniciones que traen alteraciones psicofisiológicas y negativas secuelas para las instituciones laborales. Esto sería complementado por Molina en el 2007

(citado por García, Grajales & Becerra, 2010), al señalar que el síndrome de burnout es una carga emocional y su correspondiente tensión que conduce al agotamiento del sujeto, que comienza a exhibir conductas de distanciamiento y actitudes cínicas con las personas que atiende, lo cual crea dudas respecto a la competencia y la realización profesional. Así, se llega a una conclusión de que la noción de burnout implica un concepto multidimensional acompañado de síntomas físicos y emocionales, cuyos componentes identificados son: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización profesional (Hernández, Dickinson & Fernández, 2008). En la actualidad, autores como Camacho, Juárez y Arias, Maslach, Schaufeli y Leiter, Meneses Fernández, Hernández, Ramos y Contador y Martínez (citados por Moreno, Rodríguez, Garrosa & Morante, 2005), han logrado definir el síndrome de burnout como un cansancio emocional que trae una pérdida de motivación que puede evolucionar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el ámbito profesional.

b. Trabajo decente y bienestar emocional

No se puede negar que el trabajo es una parte importante en la vida de las personas, ya que, de una forma u otra, debiese brindar no solo el sustento que se requiere para vivir, sino también, la oportunidad de sentirse útil y aportar a la sociedad en la que se vive. Por ello, es que el desempeño laboral y la forma en que se lleva a cabo el trabajo resulta ser determinante

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

no solo para el desarrollo económico del individuo, sino también, para su bienestar social y personal (Filas, 2005).

La presencia de factores que impactan en la forma en la que se percibe el trabajo pueden llegar a ser determinantes para evaluar la manera en que las personas reconocen su participación en las organizaciones y los grupos sociales de los que forman parte, siendo su rol como trabajador o profesionalista, determinante para tener una salud ocupacional adecuada (García, Oviedo, Santillán, Velázquez & Fiesco, 2009). Sin embargo, cuando dentro del trabajo se presentan situaciones que alteran el orden y el desempeño del mismo, pueden gestarse alteraciones que afectan la percepción que se tiene sobre la propia labor, desencadenando una noción de minusvalía del trabajo que se realiza y desencadenando emociones contrarias al bienestar que la labor debería tener por objetivo (Zubero, 2000).

Como lo mencionan Gil y Moreno (2005), la estructura, la cultura y el clima organizacional son variables importantes para el desarrollo del síndrome de burnout. La estructura organizacional y las instituciones de apoyo social varían de acuerdo con la empresa y son aspectos relevantes en tanto propician o no un desgaste laboral del individuo. En una estructura organizacional burocrática (autoritaria) se evidencia monotonía, rutina y una falta de control sobre el propio rol laboral; mientras que en una estructura organizacional mecánica (estructura laxa) el empleado experimenta ambigüedad en el rol y conflictos interpersonales al no contar con una certeza en las realizaciones de sus labores.

A partir de lo anterior, estos teóricos ampliaron sus planteamientos considerando que el síndrome de burnout origina una serie de consecuencias físicas, psicológicas y laborales graves en la persona que lo padece, teniendo implicaciones tanto sociales como familiares (Fernández, 2004). A nivel físico, la persona experimenta un detrimento en la salud que se evidencia tras la presencia de cefaleas, taquicardias y alteraciones gastrointestinales adicionalmente a ello, presencia de síntomas como ansiedad y depresión y manifestaciones conductuales que indican irascibilidad y hostilidad; inclusive, en algunos casos, facilita la aparición adictiva, como el consumo de drogas psicoactivas y alcohol. Este tipo de consecuencias personales que generan el síndrome de burnout terminan posibilitando una percepción laboral alterada, afectando la calidad y el rendimiento laboral de los trabajadores (Zuluaga & Moreno, 2012).

A partir del apartado anterior, es que las aportaciones que se tienen sobre burnout pueden agruparse en tres perspectivas:

- a. Perspectiva psicosocial: Este enfoque explica que el burnout surge como consecuencia de factores ambientales nocivos que se dan en el entorno laboral, mismos que llevan a que el trabajador desarrolle emociones negativas hacia el trabajo o cualquier labor que desempeña en dicho entorno (Salazar & Pereda, 2010).
- b. Perspectiva organizacional: Considera que el burnout es un malestar que se origina en tres niveles y que estos no necesariamente se interrelacionan, pudiendo darse en el entorno

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

personal, organizacional o social. Esta perspectiva considera que el desarrollo del síndrome puede impactar en áreas concretas de la persona y su trabajo de manera aislada, causando un malestar concreto hacia el trato con los clientes, los jefes, los compañeros de trabajo, el entorno laboral, la actividad que se hace o incluso, el significado social del trabajo que se lleva a cabo (Beltrán, Moreno & Reyes, 2014).

- c. Perspectiva histórica: Este enfoque considera que el burnout responde en gran medida a los cambios sociales característicos de un momento histórico determinante, detonando a partir de la visión y noción que se tiene del trabajo. De manera concreta, esta visión valora que en ciertas etapas las implicaciones del trabajo pueden hacer más susceptibles a las personas de desarrollar emociones negativas sobre aspectos como el éxito o logro laboral, dando pauta a una inconformidad sobre lo que se hace (Macías, Soto & Corral, 2007).

Aunque gran parte de los estudios psicológicos del burnout tienden a elegir una de las tres visiones, es importante, que, bajo una perspectiva de trabajo decente, las organizaciones deban considerar la necesidad de velar por buscar que las personas no gesten este tipo de malestares bajo ninguna de las tres alternativas. Ni el entorno, ni la estructura o el momento histórico en el que el trabajo se realiza, debieran ser detonantes de malestares psicoemocionales que afecten la percepción que se tiene del trabajo (Mesurado & Laudadio, 2019).

Así, es necesario que las organizaciones busquen el desarrollo de entornos laborales saludables que promuevan el desarrollo, la autonomía y el sentido de pertenencia de sus colaboradores. Además, se debe perseverar por que el personal vea en su trabajo una forma de entablar un equilibrio entre su vida laboral, personal y social, cuidando evitar que exista un desequilibrio que le obligue a calificar una mayor relevancia de un aspecto sobre otro. El ser humano debe desarrollar conscientemente un estado de plenitud en todos los ámbitos de su vida, lo cual es fundamental para conseguir un estado de bienestar (Nussbaum, 1997). Por último, las organizaciones deben brindar certidumbre y claridad a sus colaboradores acerca de lo que el trabajo significa y la manera en la que se espera se lleve a cabo, esto, debe venir acompañado con programas que medien la labor y los objetivos organizacionales, procurando mantener el equilibrio entre ambos elementos.

Si las organizaciones consiguen que sus colaboradores desarrollen una visión objetiva de su trabajo, mismo que se apega a los parámetros que la OIT plantea que corresponden a un trabajo calificado como decente, se puede llegar a conseguir que el trabajo recupere su rol de generador de bienestar, mismo que procure verdaderamente el desarrollo económico, personal, social y emocional de las personas.

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

Conclusiones generales

¿Puede el trabajo ser un elemento que promueve el bienestar? Esta pregunta es lo que en gran medida motiva la necesidad de llevar a cabo reflexiones como la que se presenta en este artículo, ya que una visión economicista del trabajo pudiera no considerar todas las implicaciones que trae consigo el hecho de que un trabajo detone malestar en las personas.

Desde la psicología positiva, la presencia de síndromes como el de burnout responde en gran medida, no solo a las condiciones laborales que se dan en las organizaciones contemporáneas, sino también a las herramientas de afrontamiento que tienen las personas para resolver los conflictos que se les presentan durante el desempeño de sus labores diarias. Por ende, aunque la noción de trabajo decente que ofrecen el PNUD, la ONU o la OIT no incluyen consideraciones precisas sobre los factores psicoemocionales de lo que se entiende por un empleo decente, se espera que este trabajo detone la necesidad de llevar a cabo este tipo de precisiones.

Se reconoce que una de las mayores limitantes de este texto se centra en que solo se ha hecho el abordaje desde el caso concreto del síndrome de Burnout, sin embargo, cabe señalar que aunque la plenitud de malestares psicoemocionales puede llegar a ser muy amplia, este artículo solo busca detonar la reflexión, para lo cual, se ha considerado que este ejemplo puede resultar ser una excusa suficiente. Así, y buscando hacer un cierre, se podría señalar el que para conseguir el cumplimiento del ODS 8, se debe considerar que el trabajo decente tiene una clara relación con la

percepción que tiene el trabajador acerca de la labor que realiza, pudiendo agregar a los conceptos que se plantean sobre el trabajo decente, el hecho de que el trabajo debería no solo ser aquella labor que incluye una remuneración suficiente o una buena protección normativa, sino también, aquel empleo que busca la salud y el bienestar pleno, personal, social, económico y emocional de los individuos. Solo así, se puede hablar de un trabajo decente y promotor del desarrollo y el bienestar humano.

Bibliografía

- Álvarez, L., Mori, P., & Sánchez, G. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económicas. *Metas de Enfermería*, 22(4), 50-58.
- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. & Franco, S. (2005). Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. México. *Anales de la Facultad de Medicina*. 225-231.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis. Revista Latinoamericana*(24), 1-12.
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2014). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y salud*, 14(1), 79-87.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

- Coloma, M. M., & Chailán, P. M. (2013). Síndrome de Burnout en el Equipo de Salud de una Unidad de Cuidados Intensivos, Concepción. *Revista Chilena de Medicina intensiva*, 28(1), 13-18.
- Fernández, S. L. (2004). El desgaste profesional (síndrome de burnout) en los trabajadores sociales. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, (4), 499-506.
- Ffrench, R. (2010). *Macroeconomía para el empleo decente en América Latina y el Caribe*. Suiza: International Labour Organization.
- Filas, C. (2005). Empleo decente y declaración sociolaboral del MERCOSUR. *Hologramática*, 3(1), 3-18.
- García, C. R., Oviedo, A. M., Santillán, M. D. L. V., Velázquez, V. H., & Fiesco, M. D. S. P. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en humanidades*, (19), 179-193.
- García, M., Grajales, M., & Becerra, M. (2010) ¿Para qué estudiar el síndrome de burnout en el personal de enfermería en México? Precisiones metodológicas para el desarrollo de una línea de investigación. *Enfermería Universitaria*, 7(1).
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gil, P. R., & Moreno, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.

- Gracia, T., Varela, O., Zorrilla, D., & Olvera, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición.
- Hernández, C. I., Dickinson, M. E., & Fernández Ortega, M. A. (2008). El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*, 51(1), 11-14.
- Jiménez, B., Rodríguez, R., Álvarez, A., & Caballero, T. (1997). La evaluación del burnout: problemas y alternativas: el CBB como evaluación de los elementos del proceso. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Macías, A. B., Muñoz, F. O., & Muñoz, M. O. (2013). Síndrome de Burnout en alumnos de Doctorado en Educación de la ciudad de Durango. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(1), 85-94.
- Macías, A. B., Soto, R. C., & Corral, M. G. A. (2007). Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa Duranguense*, (6), 64-73.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicologico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 1-14.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. M.

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

Martínez, (Comp.): Quemarse en el trabajo (burnout), 11, 161-182.

Nussbaum, M. (1997). *El cultivo de la humanidad*. Madrid: Paidós.

OIT. (09 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*.

Recuperado el 08 de Octubre de 2019, de ¿Qué es el trabajo decente?:https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Paredes, O., & Sanabria, P. A. (2008). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista Médica*, 16(1), 25-32.

PNUD. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 03 de octubre de 2019, de Metas del Objetivo 8: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

PNUD. (enero de 2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el 08 de octubre de 2019, de Trabajo decente y crecimiento económico: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

- Quinceno, J.M., & Alpi, S.V. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*.
- Ruiz, C. O., & Ríos, F. L. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Int J Clin Health Psicol*, 4(1), 137-60.
- Salazar, S. L., & Pereda, E. C. (2010). Síndrome de burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores. *Rev. Psicológica*, 12(1), 141-169.
- Veiga, S., Farias, L., & Rivas, N. (2017). El trabajo precario como ocupación situada: estudio exploratorio de experiencias de trabajadores en el contexto de crisis económica española. *Brazilian Journal of Occupational Therapy*, 25(4), 1-23.
- Zubero, I. (2000). *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: Hoac.
- Zuluaga, P. A. M., & Moreno, S. M. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y *engagement*. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

Tabla 1: Metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

8.11 Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio

Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout.

8.12 De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo

Fuente: Creación propia (PNUD, 2015)