

Cuídate para cuidar a otros

Programa para evitar el desgaste de los
que trabajamos ayudando a los demás

Miguel Marín Tejada



Índice

<i>Presentación</i>	xv
<i>Prólogo</i>	xvii
<i>Introducción</i>	xix
Las personas al cuidado de otros también necesitamos ayuda	xix
Origen del modelo	xxi
Organización del libro	xxii
Condiciones básicas para implementar el plan de autocuidado	xxiii
Reflexión inicial	xxix
Primera parte. Entendiendo el problema	1
CAPÍTULO 1. EL COSTO DE AYUDAR: <i>BURNOUT</i> , FATIGA DE COMPASIÓN Y TRAUMA VICARIO	3
Definición de conceptos	4
Satisfacción en la compasión (SC)	5
Burnout (BO)	5
Fatiga de compasión (FC)	7
Trauma primario (TP)	9
Trauma vicario (TV) o trauma secundario	11
Estrés moral (EM)	13
Ejercicios del capítulo	14
Conclusión	16
CAPÍTULO 2. TOXICIDAD LABORAL Y ÁREAS DE DESAJUSTE	17
Las áreas de la vida laboral	17
Problemas con la carga de trabajo	18
Problemas en el área de control	20
Problemas en el área de las recompensas	22
Problemas en el área de comunidad (relaciones)	23
Problemas en el área de justicia y equidad	25
Problemas en el área de los valores	27
Problemas propios de la labor asistencial	28

Ejercicios del capítulo	30
Conclusión	32
CAPÍTULO 3. CARACTERÍSTICAS DE TU PERSONA QUE	
TE PONEN EN RIESGO	33
Características inherentes a las personas	
asociadas a mayor riesgo de burnout	33
Factores de personalidad asociados al burnout	35
Factores de salud mental	38
Estilos de afrontamiento y burnout	39
Ejercicios del capítulo	42
Conclusión	46
CAPÍTULO 4. PREVALENCIA DEL PROBLEMA EN	
PROFESIONES DE RIESGO	47
Prevalencia de burnout, fatiga de compasión y trauma	
vicario en profesiones de riesgo	47
Medicina	48
Enfermería	49
Asistencia social	50
Salud mental	52
Enseñanza	53
Defensa legal	54
Seguridad pública	55
Prevalencia en población mexicana	56
Reflexiones del capítulo	58
Conclusión	59
Segunda parte . Autoexploración de síntomas	61
CAPÍTULO 5. FASES DEL BURNOUT	63
Las 12 fases del burnout	63
Ejercicios del capítulo	67
Conclusión	68
CAPÍTULO 6. DETECCIÓN DE SEÑALES TEMPRANAS DE ALARMA	69
Concepto de prevención	69
Prevención universal	70
Prevención selectiva	70
Prevención indicada	70
Importancia del automonitoreo	71
Signos y síntomas de alarma	72
Síntomas físicos	72
Síntomas conductuales	74

Síntomas psicológicos	78
Ejercicios del capítulo	80
Conclusión	83
CAPÍTULO 7. AUTOEVALUACIÓN Y MONITOREO DE SÍNTOMAS	85
Evaluación de tu calidad de vida profesional	85
Autoevaluación con el Pro-QOL 5	87
Reflexiones del capítulo	95
Tercera parte. Formulación de un plan de autocuidado	97
CAPÍTULO 8. PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO: LISTA DE RECURSOS ...	99
¿Qué es un plan de autocuidado?	99
Objetivos de un plan de autocuidado	100
Formulación de un plan de autocuidado	103
Reflexiones del capítulo	105
CAPÍTULO 9. INCREMENTA EL GRADO DE ATENCIÓN Y	
CONSCIENCIA	107
Autoobservación y autoconocimiento	107
Recurso 1: Crea consciencia de la necesidad de cambiar ...	109
Recurso 2: Detecta tus principales estresores	111
Recurso 3: Aprende a identificar tus síntomas	
de desgaste	113
Reflexiones del capítulo	114
CAPÍTULO 10. ROMPE TU AISLAMIENTO	115
Importancia del vínculo entre personas	115
Recurso 4: Consigue cómplices/monitores	116
Recurso 5: Realiza un inventario de tus acciones	
actuales de autocuidado	120
Reflexiones del capítulo	122
CAPÍTULO 11. ESTABLECE UN BALANCE TRABAJO/VIDA PERSONAL ...	125
Importancia de cultivar una vida personal satisfactoria	125
Recurso 6: Planeación de la separación	
trabajo/vida personal	128
Recurso 7: Implementa estrategias para establecer	135
un balance trabajo/vida personal	135
Reflexiones del capítulo	143
CAPÍTULO 12. FORMULA UN PLAN ESTRUCTURADO POR ESCRITO ...	145
Establecimiento de metas para lograr autorregulación	145
Recurso 8: Elige al menos una acción de autocuidado	
de cada área	147
Recurso 9: Formula por escrito tu plan de autocuidado ...	150

Recurso 10: Firma una carta compromiso de cambio	152
Recurso 11: Desarrolla habilidades de autocuidado	152
especializadas	152
Recurso 12: Practica en forma rutinaria tus acciones de autocuidado	154
Recurso 13: mide periódicamente tus niveles de burnout, fatiga de compasión y trauma vicario	155
Recurso 14: revisa y ajusta periódicamente la efectividad de tu plan	155
Reflexiones del capítulo	157
Cuarta parte. Herramientas de autocuidado en la práctica	159
CAPÍTULO 13. <i>MINDFULNESS</i> COMO RECURSO DE AUTOCUIDADO . . .	161
<i>Mindfulness</i> como recurso de autocuidado	161
Técnica de mentalización o mindfulness	163
Principios del mindfulness	163
Definición de mindfulness	164
Requerimientos indispensables para practicar mindfulness	165
Requerimientos materiales para practicar <i>mindfulness</i>	167
Práctica de la respiración mentalizada	167
Instrucciones para la práctica	167
Práctica informal de respiración mentalizada	170
Instrucciones para la práctica informal	170
Conclusión	172
CAPÍTULO 14. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS EN LAS ORGANIZACIONES . . .	173
Factores de desgaste en las organizaciones de asistencia	173
Modelo de prevención gerencial del estrés	176
Principios del modelo preventivo	176
Componentes del modelo preventivo en las organizaciones	178
Estrategias preventivas en instituciones de asistencia	180
Prevención centrada en la persona	180
Prevención centrada en la actividad laboral	183
Conclusión	184
Reflexiones del capítulo	185
<i>Epílogo</i>	187
<i>Referencias bibliográficas</i>	193
<i>Acerca del autor</i>	207

El costo de ayudar: *burnout*, fatiga de compasión y trauma vicario

Todos los que seguimos nuestra vocación de ayuda a las personas más vulnerables de la sociedad nos encontramos irremediablemente inmersos en historias desgarradoras de sufrimiento, pérdida y dolor. Pero, ¿es posible realizar este trabajo sin ser afectados por ello? La respuesta obvia es que no, puesto que cuando auxiliamos empáticamente, es decir, desde la perspectiva de una persona que sufre, nosotros mismos sufrimos. Entonces, ¿cómo lidiamos con la carga emocional de nuestros usuarios y de nosotros mismos? En la literatura especializada se explica este hecho a partir del término *resiliencia* (y demás sinónimos científicos asociados: dureza, optimismo, valentía, crecimiento postraumático y bienestar¹), con el cual se hace referencia a la habilidad para sobreponerse a condiciones laborales emocionalmente demandantes, puesto que se considera que una persona resiliente posee las siguientes características o atributos: claridad respecto a la propia identidad, voluntad y determinación sólidas y la capacidad de adaptarse positivamente a los cambios.¹

¿Qué atributos o cualidades personales te permiten continuar vinculado con tu trabajo y con tus usuarios?

Por favor, tómate un tiempo para pensarlo y escribe la respuesta en tu bitácora.

Tu respuesta a la pregunta formulada es de la mayor relevancia, puesto que la manera en que enfrentamos la adversidad, influye en nuestra capacidad para estar presentes para nosotros mismos y otras personas, tanto en el ámbito personal como laboral. Cabe destacar que cada profesional sigue una trayectoria distinta hacia una doble finalidad: mantenerse vinculado emocionalmente a la persona a quien ayuda, pero al mismo tiempo, protegerse de la carga emocional que supone el enfrentamiento

cotidiano a experiencias de pérdida y sufrimiento. El *burnout* se desarrolla precisamente en quienes manifiestan mayor compromiso y dedicación, especialmente cuando se carece de un espacio de cura y restablecimiento de recursos, cuando el profesional permite embargarse de la pérdida y dolor acumulados sin posibilidad de elaborar un proceso de duelo, cuando la vida profesional invade el espacio personal de negatividad.

Definición de conceptos

En nuestro desempeño como profesionales al servicio de personas vulnerables nos vemos profundamente afectados por el tipo de trabajo que realizamos, especialmente cuando mantenemos contacto estrecho con personas que han sido expuestas a episodios traumáticos, hecho que genera en nosotros un fenómeno de exposición secundaria o vicaria; por ejemplo, cuando un terapeuta escucha en consulta las historias traumáticas de sus pacientes, o bien, cuando un trabajador social ayuda a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad extrema y crónica. Hay profesionales que van más allá y se exponen directamente a situaciones que comprometen su seguridad y bienestar, por ejemplo, con visitas domiciliarias a zonas de riesgo, al defender a una víctima de un agresor con perfil psicopático, etc. Aun cuando tu trabajo no te involucre directamente con historias de vida desgarradoras, el contacto con personas que se encuentran crónicamente angustiadas y desesperadas te coloca en situación de riesgo de desarrollar burnout y fatiga de compasión.

Un caso particular lo conforman quienes laboran en instituciones que proporcionan atención integral a las necesidades físicas y emocionales de personas en situación de vulnerabilidad, puesto que en aparente paradoja, suelen experimentar grados importantes de satisfacción profesional y personal, de hecho el contacto diario con sus usuarios es una de las razones más importantes por las que continúan realizando esta actividad, además, es una realidad que también se requiere de vocación y grandes aptitudes técnicas y personales, lo cual permite explicar el cúmulo de satisfacciones adicionales. No obstante, el lado negativo y no idealizado incluye condiciones de trabajo crónicamente estresantes, grandes cargas de trabajo, recursos escasos, indolencia y negatividad de colegas y compañeros, además de la poca cooperación de algunos usuarios.

Con la finalidad de aportar claridad, a continuación se proporciona la definición de los términos técnicos que serán referidos constantemente a lo largo del libro.

Satisfacción en la compasión (SC)

Se refiere al bienestar personal y profesional derivado de realizar adecuadamente una labor de asistencia; incluye el placer que se obtiene al ayudar a personas en situación de vulnerabilidad, al contribuir con las actividades institucionales de asistencia y más aún, al bienestar de la sociedad.

Con este término se describe al placer significativo que se obtiene como resultado de realizar un trabajo que proporciona cuidado y asistencia a terceros, en tu caso, significa que tu actividad te mantiene involucrado, interesado, comprometido y en estrecho contacto emocional con las personas a quienes ayudas; significa que tus cualidades esenciales, entre las que se incluye la empatía, sensibilidad, confianza, calidez, compasión, amor y cuidado a otros, están disponibles en grado adecuado, tanto para ti mismo como para tus usuarios. Por tanto, la SC es un componente protector que hace referencia a la ausencia de riesgo inminente, a pesar de lo demandante de la actividad.

Acotaciones importantes acerca del término

- Consiste en experiencias emocionales positivas, las cuales representan el extremo de un continuo en cuyo opuesto se encuentra la fatiga de compasión.
- Es un elemento protector que favorece que el profesional se mantenga vinculado positivamente a su actividad asistencial.
- Hace referencia a la disposición de cualidades /habilidades esenciales para realizar un trabajo asistencial, así como para tener una vida significativa; algunos ejemplos de las mismas incluyen: empatía, sensibilidad, confianza, calidez, compasión, amor, entre otros.

Burnout (BO)

Es una reacción física y emocional ante condiciones laborales que generan estrés en forma crónica. Se considera que la respuesta es similar

Toxicidad laboral y áreas de desajuste

Parte del interés de la investigación y formulaciones teóricas recientes sobre fatiga de compasión (FC), trauma vicario (TV) y burnout (BO) se centra en dilucidar las causas ambientales que favorecen estos problemas. ¿Qué características de tu trabajo son las que más contribuyen a la generación de estas dificultades? ¿Por qué algunas actividades son menos riesgosas? ¿Qué debería ser diferente en tu labor para estar más protegido? Con la finalidad de aportar claridad e intentar responder a estas preguntas, en este capítulo se revisarán las condiciones del contexto de trabajo que contribuyen a generar un desajuste entre tu persona y la labor que realizas, para ello el análisis será guiado con base en la formulación teórica de Maslach y Leiter;¹ la importancia de revisar y reflexionar sobre las características laborales que imprimen mayor riesgo es porque te permiten tomar medidas anticipatorias de ajuste para mejorar tu adaptación a condiciones exigentes de trabajo y prevenir el surgimiento de estos problemas.

Las áreas de la vida laboral

La actividad profesional de ayuda o servicio a terceros es altamente demandante y requiere de un considerable esfuerzo físico, mental y emocional, esencialmente porque a menudo ninguna aportación suele ser suficiente, de hecho, es muy probable que seas cada vez más exigido para brindar atención, apoyo, sostén, consuelo, protección, escucha, compasión, etc., incluso más allá de tu propia seguridad y bienestar, circunstancia que en esencia ya no resulta sana ni benéfica para nadie.

No obstante, independientemente de la naturaleza exigente de nuestra labor de ayuda, también existen ambientes más tóxicos que otros, es decir, contextos laborales menos saludables en la medida que facilitan la aparición del BO, TV y FC.

Leiter y Maslach^{2,3} son dos autores canadienses ampliamente reconocidos por sus estudios sobre el tema de BO, quienes después de realizar análisis de múltiples datos de investigación, formularon una síntesis de los principales factores del contexto involucrados en mayor riesgo de padecer el síndrome, las seis áreas de la vida laboral: carga de trabajo razonable/irrazonable, control/descontrol sobre procedimientos, recompensas adecuadas/inadecuadas, características de la comunidad o trato entre personas, justicia (equidad/inequidad) y finalmente, valores predominantes; la propuesta teórica explica que la magnitud de riesgo se determina a partir del grado de ajuste o desajuste entre el trabajador y su actividad en estas áreas. En este capítulo se revisan la definición y características de cada una de ellas.

Problemas con la carga de trabajo

Si trabajas para una organización que brinda atención a personas en situación de vulnerabilidad, es probable que te quede claro que la misión genera más demandas de las que es posible cumplir. En esta labor de servicio es necesario supervisar todas las actividades, verificar la calidad de la atención, resolver problemas constantes entre personas, recaudar fondos, realizar trabajo no previsto, quedarse más tiempo del planeado, mantener la mente activa para resolver problemas constantes, etcétera. A menudo no hay tiempo suficiente para planificar y responder apropiadamente a todos los requerimientos, de hecho, al involucrarte en esta actividad, colocas un extra en todo: vocación, esfuerzo, tiempo, emociones y acciones concretas.

Además, algunos contextos de trabajo pueden exigirte numerosas tareas irrazonables, inútiles e inmanejables, hecho que resulta agotador y decepcionante, además de limitar tus aptitudes. Un desajuste en esta área indica que debes lidiar con una carga de trabajo excesiva, es decir, con la cantidad de lo que haces, con la manera como lo haces, dónde y qué tan rápido debes hacerlo. El punto clave surge cuando las demandas laborales incesantes impiden tu recuperación y te conducen al ago-

tamiento, más aún cuando las condiciones del trabajo están organizadas de tal manera que la sobrecarga ocurre de manera continua.

En contraste, una carga de trabajo razonable provee oportunidades para utilizar los recursos personales existentes y dirigir los esfuerzos a nuevas áreas. No obstante, la solución no es necesariamente disminuir la cantidad de trabajo, puesto que la respuesta puede significar más bien un cambio en la manera en que lo realizas, un cambio de estrategia que modifique las presiones hacia una actividad que puedas disfrutar; por ejemplo, es posible aliviar la sobrecarga y/o sus efectos al aprender a delegar tareas, al limitar el tiempo que trabajas en casa, al negarte a atender un exceso de encomiendas, incluso al dejar de absorber tareas que no te corresponden (ver detalles en los capítulos de la tercera y cuarta parte).

Una carga de trabajo desmesurada te coloca en riesgo inminente de burnout, por esta razón, es importante que detectes los problemas más comunes asociados a un desajuste en esta área laboral:

- **Agotamiento.** El agotamiento o cansancio crónico significa que no tienes suficiente energía, fortaleza y entereza para resolver las tareas laborales cotidianas. Este problema reduce tu capacidad de esfuerzo e inventiva, además de limitar paulatinamente tu capacidad para el trabajo demandante. ¿Te has sentido agotado por la mañana o justo al iniciar otra jornada de trabajo?
- **Disposición excesiva.** Tu inclinación personal puede llevarte a realizar con premura actividades que incluso no te corresponden, lo cual puede deberse a una consecuencia de tu vocación de servicio, además, implica tu tendencia a estar demasiado disponible para realizar trabajo extra. De esta manera, es posible que tu supervisor o tú mismo comiences a asignarte responsabilidades adicionales, con la consecuencia de destinar tiempo excesivo para resolver tareas de otros y resultes abrumado con compromisos inacabables.
- **Tiempo insuficiente.** Si laboras constantemente bajo la presión de límites de entrega estrechos, es posible que sientas a menudo que no puedes llegar a la meta, que siempre te estás quedando atrás, que tú o tu trabajo son inadecuados; de esta manera, el agobio, estrés y presión son las experiencias con las que realizas tu actividad cada día. Disponer de poco tiempo para entregar tu trabajo indica un estilo de vida laboral mal administrado.

- **Exceso de tareas.** Significa que tus asignaciones rebasan tu tiempo y capacidad de manejo, como consecuencia puedes sentirte abrumado, desesperanzado, agotado y constantemente vulnerable a la crítica por fallar en la ejecución de todo lo que se te ha pedido.

Problemas en el área de control

Esta área incluye tu percepción en los siguientes rubros: capacidad de influencia en las decisiones que afectan tu trabajo, ejercicio de autonomía profesional, acceso a los recursos necesarios para un buen desempeño. Por lo que las dificultades en esta área se traducen en que tienes poco poder de decisión acerca de tus actividades laborales y la forma en que las realizas, es decir, otra persona o personas deciden sobre la mayor parte de las cosas que te incumben directamente. La experiencia común es de frustración y poca predictibilidad: nunca sabes qué esperar en tu actividad, lo cual te genera una gran carga de estrés. De esta manera, puedes percibirte con poca o nula autoridad, incluso que el trato que se te da es poco respetuoso, puesto que sientes no disponer del estatus que mereces, a pesar de que te has esforzado por él; puedes sentirte poco valorado en tu experiencia y compromiso con la organización.

Un desajuste en el área de control se hace evidente cuando en tu actividad laboral experimentas incertidumbre y frustración constantes, acerca de temas que te son relevantes, por tanto, es posible que te consideres un elemento ignorado y manipulado. De esta manera, la organización de tu institución puede estar estructurada de tal forma que la burocracia y reglas rígidas sobrepasan a tu capacidad, experiencia y juicio de experto en el área. La causa de este desajuste también puede deberse a líderes con un estilo débil, inefectivo o arbitrario, por lo que tu supervisión puede no cubrir los requerimientos necesarios. Estas situaciones minan tu confianza y bloquean tu capacidad para desempeñarte eficientemente con todo tu potencial. Resulta agotador y frustrante el ser ignorado, no sentirse escuchado y que tus recursos no sean aprovechados.

Otro aspecto relacionado a desajuste en el área de control se denomina conflicto de rol, que surge cuando múltiples autoridades te exigen realizar tareas incongruentes e incompatibles entre sí, por lo que resulta muy difícil priorizar y comprometerte con el trabajo que realizas. Por definición, el conflicto de rol es un problema en el área de autoridad en

una organización, e implica que tu función o rol preferido no es compatible con el que se te asigna, ya sea por una o varias autoridades, o bien, por la naturaleza misma de la actividad. En sí mismo, el conflicto de rol resulta agotador, pero por otra parte, la ambigüedad de rol, incertidumbre acerca de tus funciones o falta de dirección también se asocia a una carga importante de estrés.

En suma, todas las cuestiones reseñadas apuntan a la necesidad de mayor autoridad en el trabajo. A continuación, se presentan los problemas más comunes asociados al área de control:

- Supervisión obsesiva. Ocurre cuando un supervisor pretende indicarte qué hacer en todo momento, te solicita numerosos reportes e informes innecesarios, no se te permite decidir acerca de cómo emplear el tiempo de acuerdo con tu criterio. Cada momento del día te sientes estrechamente monitoreado y evaluado, por lo que no experimentas poder de decisión e influencia en tu actividad. Este problema refleja falta de confianza y debilita tu compromiso y potencial como trabajador.
- Liderazgo infectivo. Una figura de autoridad sin cualidades de liderazgo genera un ambiente de trabajo incierto y poco predecible. Además, la dirección ineficiente puede generar fallos graves en el resto de posiciones jerárquicas, a la par de directrices organizacionales que socavan los esfuerzos para funcionar efectivamente. El liderazgo débil y la microsupervisión van de la mano y perpetúan un ciclo donde te sientes limitado para adherirte a tu juicio en el trabajo, puesto que los líderes débiles quieren dictar y observar todos los detalles.
- Equipos de trabajo ineficientes. En la actualidad, pocos equipos de trabajo se conforman cuidadosamente de antemano, lo más común es que se formen al azar, es decir, sin plan preconcebido y con rotación permanente de los miembros, todo lo cual conduce a una adaptación forzosa; bajo estas circunstancias tu problema principal puede consistir en: poseer poca influencia sobre tu grupo de trabajo, carecer de autonomía y ser excluido de decisiones importantes. De esta manera, se te niega participación completa en la organización, tus proyectos y aportaciones se ven limitados y sientes no poseer control.

Prevalencia del problema en profesiones de riesgo

El estudio científico del BO comenzó en 1973 con la publicación del primer artículo de investigación especializado, por lo que a la fecha, la trayectoria contempla resultados acumulados durante 42 años, con evidencia de un interés creciente por parte de los investigadores y un mejor conocimiento del fenómeno. En sus inicios, la investigación del burnout se centraba exclusivamente en profesionales que mantenían un trato continuo con personas, por ejemplo, profesores, enfermeras y médicos; sin embargo, a la fecha se considera que la población afectada es más amplia e involucra actividades distintas, especialmente aquellas que se relacionan con la solución de problemas, creatividad y mayor intensidad general, aun sin trato directo con personas.¹

Entonces ¿qué profesionales se encuentran en mayor riesgo? ¿Con qué frecuencia padecen BO/FC? ¿Cuáles son los datos de prevalencia en nuestro país? ¿Qué nos enseña la experiencia actual respecto a este problema? ¿Se puede afirmar que hay un incremento en la prevalencia del mismo? En este capítulo se exploran las respuestas a partir de resultados de investigación acerca de la frecuencia con que se presentan estos problemas, así como de las actividades profesionales que entrañan un mayor riesgo de desgaste.

Prevalencia de burnout, fatiga de compasión y trauma vicario en profesiones de riesgo

El BO se estudia desde hace varias décadas en los países con mayor desarrollo económico e industrial, hecho que se debe no solo al interés

de aprovechar el conocimiento para preservar el bienestar del trabajador, sino también para maximizar el potencial productor; por ejemplo, a partir de la investigación se ha determinado que el BO se asocia con mayor pago por discapacidad laboral y ausentismo asociado con problemas emocionales y mentales² asimismo, se ha determinado que el BO se relaciona con el desarrollo de síntomas depresivos y menor satisfacción de vida³, por lo que parecen obvios los esfuerzos para disminuir su incidencia: es claro que el bienestar laboral se encuentra estrechamente ligado con el bienestar general en el largo plazo.

Mientras tanto, la dinámica de trabajo en países con menor desarrollo económico e industrial se vincula con diferentes elementos sociales que favorecen el surgimiento de estrés e insatisfacción laboral, entre los que se encuentran el rápido crecimiento poblacional, menores oportunidades, condiciones de trabajo desfavorables: inseguridad, incertidumbre, disminución de derechos, subempleo, sueldos inferiores, etc. Por ejemplo, en países como el nuestro las condiciones de trabajo demandantes se han asociado a mayor riesgo (dos a siete veces más) respecto al desarrollo de problemas emocionales y físicos, entre los que se encuentran las molestias de cuello y espalda, así como complicaciones cardiovasculares.⁴

No obstante, es claro que las estimaciones varían no solo respecto a factores económicos, sino de acuerdo con el tipo de actividad que se ejerce, puesto que el sentido común nos dice que cierto perfil de actividad puede resultar más demandante y generar mayor estrés en forma crónica, por lo que en esta sección se presentan las actividades profesionales que representan mayor riesgo para el desarrollo de BO, con datos de incidencia de diferentes investigaciones y estimaciones de fatiga de compasión.

Medicina

Shanafelt, Boone, Tan *et al.*⁵ realizaron un censo nacional en Estados Unidos con la finalidad de determinar qué actividades profesionales representan mayor riesgo de padecer BO. Los resultados son esclarecedores, pues encontraron que 45.8% de los médicos encuestados presentaban al menos un síntoma significativo de BO, más aún, cuando se comparó al grupo de médicos con trabajadores en otras actividades, en

los primeros se halló una mayor probabilidad de padecer el síndrome, además de presentar los mayores índices de insatisfacción en cuanto al balance trabajo y vida personal, hecho que se atribuye a que suelen enfrentar una sobrecarga laboral y administrativa que genera condiciones de estrés severo.

Otro estudio que confirma el riesgo que representa la actividad médica fue conducido por Bruce, Conaglen y Conaglen,⁶ quienes encontraron que el 28% de los médicos de su muestra presentaban niveles significativos de BO en al menos dos de las tres dimensiones del síndrome, no obstante, el agotamiento emocional fue el elemento de mayor riesgo y el que evidenciaba la necesidad de asistencia externa.

Respecto a fatiga de compasión, un estudio reciente mostró que el grado de afectación estaba relacionado con la disposición empática por parte del médico, así como con los años de experiencia laboral, puesto que los profesionales más afectados eran no solo los más jóvenes, sino además quienes trabajaban en áreas altamente demandantes. Se estimó que el 41% de los médicos encuestados presentaban un nivel bajo de satisfacción en la compasión, en tanto, un 27% presentaba niveles altos de BO y trauma vicario.⁷

Los médicos se exponen constantemente al dolor y sufrimiento de otras personas, además de enfrentar jornadas de trabajo con sobrecarga de trabajo y estrés; como lo muestran estos hallazgos, este perfil de riesgo está bien documentado y fundamenta la necesidad de intervenciones preventivas con la finalidad de evitar afectaciones graves a la salud de los profesionales de esta área.

Enfermería

Las enfermeras constituyen un importante grupo profesional en el que también se ha estudiado sistemáticamente el efecto de su actividad sobre su salud física y mental, esto se debe principalmente a la naturaleza demandante de su labor de asistencia, que incluye como principales elementos generadores de estrés: presión por cubrir las necesidades del paciente, altas expectativas por parte de sí mismas, sobrecarga de trabajo e inexperiencia de las compañeras.⁸ Respecto a prevalencia ¿cuál es el número estimado de enfermeras que padecen BO y FC? En un estudio realizado por Yoder⁹ con un grupo de 71 enfermeras, se encontró que