

# **EL SINDROME DE BURNOUT Y LA MOVILIDAD LABORAL. LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO COMO UN PROCESO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES VENEZOLANAS**

Evelyn Nahmens de González<sup>1</sup>  
evelynnahmens@gmail.com

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene como propósito describir desde la experiencia personal como se vulnera el derecho al trabajo como proceso social consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Plan Estratégico Nacional y en sus leyes orgánicas. En este marco constitucional el trabajo concebido como hecho o proceso social sostiene que el entorno laboral además de buscar el desarrollo económico de las organizaciones implica también el desarrollo personal del trabajador proporcionándole un ambiente laboral con las condiciones propicias para que el trabajador cumpla con sus funciones laborales en óptimas condiciones, porque el fin último del trabajo como proceso social es garantizar la integridad y la calidad de vida de los trabajadores. Por ello, la seguridad social de sus trabajadores debe garantizar la asistencia social, la prevención en salud y el desarrollo integral del trabajador. En materia de prevención en salud millones de mujeres y hombres mueren cada año a causa de formas insostenibles de trabajo y por enfermedades laborales, siendo una de ellas el síndrome de Burnout y la fibromialgia que pueden estar asociados a las interacciones negativas del trabajador con las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto incidiendo todo esto en la movilidad laboral. Estos hechos desde mi experiencia como paciente de este síndrome, me ha llevado a realizar estudios que favorezcan a la solución de este problema de salud laboral ya que se vulnera el derecho del trabajador a un proceso social que implica promover el cambio social, la resolución

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Administrativas UNESR. Master en Gerencia de Recursos Humanos UNESR. Lic. Relaciones Industriales, UCAB. Docente investigadora Núcleo Regional de Postgrado y Educación Avanzada Caracas.

de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar profesional y personal.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, Movilidad Laboral, Derecho al Trabajo como un Proceso Social

## **BURNOUT SYNDROME AND LABOR MOBILITY. THE VIOLATION OF THE RIGHT TO WORK AS A SOCIAL PROCESS**

### **ABSTRACT**

The purpose of this paper is to describe from personal experience how the right to work is violated as a social process enshrined in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, in its National Strategic Plan and in its organic laws. In this constitutional framework, work conceived as a social fact or process maintains that the work environment, in addition to seeking the economic development of organizations, also implies the personal development of the worker, providing them with a work environment with favorable conditions for the worker to fulfill their job functions. in optimal conditions, because the ultimate goal of work as a social process is to guarantee the integrity and quality of life of the workers. For this reason, the social security of its workers must guarantee social assistance, health prevention and the integral development of the worker. In terms of health prevention, millions of women and men die each year due to unsustainable forms of work and occupational diseases, one of them being Burnout syndrome and fibromyalgia, which may be associated with the negative interactions of the worker with the conditions jobs to which they are exposed, inserting all of this into labor mobility. These facts from my experience as a patient of the syndrome, has led me to carry out studies that favor the solution of this occupational health problem since the right of the worker to a social process that implies promoting social change, the resolution of problems in human relations and the empowerment and liberation of the people to increase professional and personal well-being

**Key words:** Burnout Syndrome, Labor Mobility, Right to Work as a Social Process

## Aspectos Introductorios

Este artículo se dirige a explorar el marco dentro del cual una organización puede desarrollar y promover el enfoque dirigido a una política de seguridad social, que a la vez se base en los principios consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como también en las normas de los organismos internacionales tales como la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, cuando se articuló el mandato de la Campaña Mundial para extender la seguridad social a todos (OIT, 2001), y, en segundo término, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (OIT, 2008).

En consonancia con la naturaleza multidimensional del asunto, la seguridad social y de su lugar en el cuadro más amplio de los asuntos sociales, incluyendo el carácter de la seguridad social como derecho humano básico, la manera en la cual la seguridad social contribuye a la "Agenda del Trabajo Decente", así como a la concepción del trabajo del Gobierno Nacional como un proceso social, son los desafíos actuales y futuros que la seguridad social necesita abordar, así como también sus vínculos entre la seguridad social, el desarrollo económico, pero mucho más con el desarrollo humano.

Desde esa mirada, entonces, la seguridad social y el trabajo como un hecho social deben concebir no solo el aspecto objetivo de la prestación de trabajo en sí y las relaciones que de ella se derivan, sino, sobre todo, el carácter personal del mismo que justifica la protección especial del Estado a la persona del trabajador en aras de mantener incólume su dignidad. Tal concepción, tiene por efecto jurídico ampliar el campo de protección del Derecho del Trabajo permitiendo de esa manera incluir la regulación no tan solo de las clásicas formas de trabajo subordinado, sino intentando proteger cualquier forma de trabajo, entre ellas el trabajo autónomo.

Si bien la LOTT, en el artículo 1 mantiene al trabajo como hecho social como objeto de la misma, todo el desarrollo ulterior insiste en

tratarlo como un proceso social. El concepto de trabajo como proceso social tiene su raigambre en el Capítulo II de El Capital de Marx quien concibió el trabajo como un proceso natural entre el hombre y la naturaleza y un proceso de valorización mediante el cual se genera en el sistema capitalista un plusvalor; de allí que la ley pregoné la primacía del trabajo en la formación de la riqueza (artículo 96) y al trabajo como proceso liberador (artículo 1).

Pero también, el trabajo como un proceso social implica, promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar profesional y personal. Es decir, que el entorno laboral además de buscar el desarrollo económico de las empresas implica también el desarrollo personal del trabajador proporcionándoles un ambiente laboral con las condiciones propicias para que el trabajador cumpla con sus funciones laborales en óptimas condiciones, porque el fin último del trabajo como proceso social es garantizar la integridad y la calidad de vida de los trabajadores. Por tanto, toda organización de cualquier tipo tiene una función social, en la que se conjugan persona, espacio, maquinaria y estructura. Esta función hace que la empresa se conciba como comunidad beneficiosa y relevante para que se desempeñe un trabajo, es decir un proceso social de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el Trabajo como un Proceso Social debe generar acciones que tengan que ver con tres grandes ejes de actuación. El primero sería el eje asistencial, donde el trabajador deba contar con los recursos asistenciales por ejemplo, los subsidios de vivienda o las ayudas para el estudio de los hijos, entre otros. El segundo, sería un eje de prevención y salud, por ejemplo, en prevención de riesgos laborales o prevención de consumo de alcohol y tabaco, prevención del medio ambiente de trabajo y en enfermedades ocupacionales. El tercer eje sería el de desarrollo, donde se debe velar de una manera integral por la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo personal y profesional.

Como bien se sabe, en materia de los tres ejes señalados en el párrafo anterior, el gobierno venezolano ha avanzado en la consecución de la seguridad social de los trabajadores promulgando en el marco del estado como derecho social sendas leyes para cumplir

con los compromisos de la agenda 2030 "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", UNESCO (2015). Sin embargo, aún y cuando dentro del aspecto legal tanto en la Constitución, el plan estratégico nacional y las leyes orgánicas que tratan de la protección del trabajo y del trabajador tanto la concepción del trabajo como proceso social como el derecho del trabajador de tener un trabajo decente, estos, son vulnerados, pues se sigue considerando la tradición hegemónica administrativa de tratar a los trabajadores como "mano de obra" o "recurso humanos".

Hoy, las prácticas en las organizaciones deben distanciarse de las concepciones tradicionales del trabajo para estar en concordancia con los principios y valores de la sociedad más humana que busca "el pleno desarrollo y proyección del talento humano, en donde se cristalicen la autonomía, creatividad, participación, identidad, pertenencia y reconocimiento como ejes de su accionar desde una concepción plenamente humanista, buscando la dignidad humana y el desarrollo integral del ser, donde se logra expresar la equidad, honestidad, profesionalismo y calidad en su ser y en su hacer" (Pardo, L.P. Y Arteaga, P. 2011).

Por todo lo antes descrito, es fundamental desarrollar dentro del marco de la concepción del trabajo como "proceso social" la asistencia social, la prevención y el desarrollo integral del trabajador y resaltando de manera especial como la falta de aplicabilidad alguno de los tres ejes, además de vulnerar el derecho del trabajador, estaría incidiendo sobre la calidad del trabajo, sobre su salud y calidad de vida, pero sobre todo en el pleno desarrollo de su personalidad.

### **El Proceso Social del Trabajo y la Vulneración del Eje de prevención del Medio Ambiente de Trabajo, Salud y Enfermedades Ocupacionales**

El trabajo como "proceso social" que junto a la educación son los dos procesos claves para poder alcanzar los altos fines del Estado venezolano, es un complejo de acciones articuladas y operaciones estructurantes, constituyendo subprocesos necesarios de diversos tipos que garantizan la reproducción social de la vida, en la cual como definió Carlos Marx se establecen diversos tipos de

relaciones sociales en la producción, la distribución, el cambio y el consumo de lo producido, así como en la generación, ejecución, oferta e intercambio de servicios.

Es decir, el Derecho del Trabajo, está conformado por el conjunto de preceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el Trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana, a su efectiva integración como individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones

Se puede distinguir al hombre por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera, pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se halla condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material. (Carlos Marx, *La Ideología Alemana*).

Desde muy temprano Marx reconoce al trabajo como un proceso típicamente humano; el tratamiento que le brinda más que económico es de categoría antropológica, concibiéndolo por lo tanto como un hecho social. Igualmente, Federico Engels afirmó en su ensayo *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*: "El trabajo es la fuente de toda riqueza [...] Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza [...] Pero el trabajo, es mucho más que eso, es la condición básica y fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".

En el nuevo modelo productivo socialista, no se busca la apropiación privada del trabajo excedente, el afán de lucro y la máxima ganancia como móvil, sino la satisfacción de necesidades colectivas. Al superar esta lógica capitalista, en el proceso se van dando una serie de transformaciones, entre las que podemos destacar: Primacía de los valores de uso sobre los valores de cambio, aquí se trata de producir bienes y servicios no como mercancías dirigidas a

la venta. En su conjunto, todo esto implica abolir la vigencia de la Ley Valor-Trabajo, es decir, superar las relaciones mercantiles y sus múltiples expresiones: dinero, precio, ganancia, trabajo asalariado, en fin emancipar el trabajo del proceso enajenador. Por lo tanto, la superación de la enajenación del trabajo, resolviendo la contradicción entre trabajo abstracto-trabajo concreto, valor de uso – valor de cambio (dicotomías que se materializan en el proceso de valorización-acumulación-reproducción ampliada capitalista), es un objetivo estratégico de la construcción socialista.

En tal sentido, el planteamiento de la "emancipación del trabajo" en el proceso de transición rumbo al socialismo involucra poner en discusión la valorización del capital centrada en la extorsión del trabajo, demandando que el nuevo enfoque de desarrollo tenga como propósito la humanización y dignificación del trabajo concreto.

Bajo estas premisas, entonces, el trabajo debe ser pleno, llenar la vida del trabajador, satisfacer los aspectos económicos, sociales y ambientales; tanto a nivel interno como a nivel externo a la organización, como también generar la promoción, educación, prevención, control, recuperación, y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas, psicológicas y sociológicas. Es decir, poner en práctica estrategias de beneficios al personal, tanto en lo legal, como lo posible de considerar extra-legal o mediante acuerdos empresa – trabajador que beneficien y mejoren las condiciones de trabajo y la calidad de sus empleados y sus familias.

Es cuando entran en juego dentro de lo que se viene desarrollando en el presente artículo sobre seguridad y bienestar social del trabajador y la concepción del trabajo como proceso social, pues un ambiente laboral sin considerar las condiciones fisiológicas, psicológicas y sociológicas solo propenderá a vulnerar sus derechos como trabajador. De acuerdo a la OMS (2008), en cuanto a dimensión de la salud laboral, el total de población activa en todo el mundo se aproxima a los 3.000 millones de trabajadores, la mitad de la población mundial, y se estima que el 50% lo hace en condiciones no saludables. A lo largo del planeta, se producen unos 270 millones de accidentes laborales anualmente y alrededor de dos millones

de mujeres y hombres mueren cada año a causa de formas insostenibles de trabajo, aunque se considera que hay un gran número de casos de enfermedades laborales que no se contabilizan en este balance. En total, tres muertes cada minuto, 5.000 cada día.

La salud laboral persigue la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, se centra en el conocimiento del sistema productivo y la organización del trabajo para prevenir los riesgos derivados de él. La gran mayoría de las organizaciones, tanto de gestión pública como privada se caracterizan por una minusvaloración de los efectos ambientales de su actividad productiva. Y sobre todo en la presión al trabajador/a ante el cuestionamiento del ambiente laboral con los costes asociados, la competitividad y en definitiva la supervivencia del propio puesto de trabajo están presentes en las tomas de decisiones, siendo el más afectado el trabajador al estar sometido tanto a la climatización, los contaminantes químicos y biológicos, los ruidos, las radiaciones ionizantes, como a las presiones psicológicas por la ejecución del trabajo. Según la OMS (2008) el 25% de las enfermedades están relacionadas con el medio ambiente. Algunos ejemplos de patologías y efectos detectados que van en aumento como resultado de la degradación del medio ambiente son las enfermedades respiratorias, el asma y las alergias por la contaminación del aire, los trastornos neurológicos de desarrollo por exposición a metales pesados y los efectos del estrés laboral que afectan a la movilidad laboral conocido como el síndrome de Burnout.

### **Datos sobre el Síndrome de Burnout**

Según la Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF, 2016) "El síndrome de Burnout (quemado, fundido, agotado) fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger y es definido como un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en su trabajo, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones que llevan a la muerte".

El síndrome de Burnout (un anglicismo que puede traducirse como "quemado", es un tipo de estrés laboral que afecta a la movilidad

empresarial fundamentalmente, y cuyos síntomas son agotamiento físico, emocional o mental. Este trastorno emocional, también conocido como síndrome del trabajador quemado, es definido como un estrés "cronificado", ya que surge tras un proceso paulatino de desgaste mental que acaba derivando en pérdida del interés en las tareas laborales y del sentido de responsabilidad, pero también en depresiones severas en el peor de los casos.

Usualmente, se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. La principal diferencia entre burnout y estrés, según Iván Fernández Suárez, profesor del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR, 2017), "es que el estrés no siempre es negativo; en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor, rendir más...". En cambio, el síndrome de estar quemado, es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo", siempre es negativo, por lo tanto, en el origen suelen haber unas exigencias excesivas que originan tensiones; pero también existen una serie de factores de riesgos.

El Síndrome de Burnout afecta al individuo ya que se le hacen demandas que exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. Ejemplo de ello tenemos el teletrabajo, aunque puede conllevar algunas ventajas, si no se gestiona bien puede derivar en un exceso de tareas y en consecuencia un aumento del estrés, si este estrés empieza a acumularse, puede dar lugar al desarrollo del Síndrome de Burnout.

Definitivamente, vivimos tiempos de incertidumbre que no solo han afectado la salud física sino la mental y la emocional. Tal vez no alcanzamos a dimensionar el impacto que esto tendrá en las personas; es hora entonces de impulsar el manejo de las emociones en el lugar donde debería estar desde hace tiempo en los ambientes laborales, sino en la vida misma y en la sociedad para

detectar cualquier anomalía, algunas de ellas como lo señala la OMS (2008):

- Agotamiento mental, físico y emocional
- Falta de motivación
- Fatiga crónica
- Desgana para realizar las tareas más cotidianas
- Insomnio
- Falta de concentración
- Olvidos continuos
- Pérdida del apetito (puede ocurrir lo contrario)
- Enfermedades derivadas del agotamiento
- Ansiedad
- Depresión
- Pesimismo
- Ataques de ira repentinos
- Alteraciones físicas: mareos, palpitaciones, malestar de estómago, migrañas, dificultad para respirar, etcétera.

El síndrome del trabajador quemado puede dividirse en dos tipos:

- Burnout activo: El empleado mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.
- Burnout pasivo: Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosocial.

El enfoque actual es buscar nuevas tendencias para entender y analizar las organizaciones para lograr una mayor eficiencia y eficacia de las mismas, pero por lo general desatendemos el elemento más importante que existe en toda organización, sin el cual ninguna puede operar, que son las personas que la conforman, ya que sin estos las mismas no existirían y al mismo tiempo nos olvidamos de las situaciones familiares y personales que estos viven y que pueden afectar su desempeño en ese entorno, hablamos de las personas que deben buscar un empleo en el que se puedan realizar y se sientan felices.

### **Una Experiencia Vivida como Trabajadora en el Entorno Laboral Venezolano**

En un gran porcentaje como se expresó anteriormente, el trabajador recibe del entorno laboral una gran carga de elementos

biológicos, químicos, psicológicos que tendrán efectos sobre la salud. Se estima que anualmente se producen en el mundo unas 600.000 muertes por enfermedades laborales OMS (2008). Venezuela, aunque legalmente posee leyes e institutos que promueven, preservan y defienden la salud de los trabajadores no escapa de tal situación.

Por las circunstancias de vida que me tocó vivir, como dice el filósofo Ortega y Gasset "yo soy yo y mi circunstancia", cuando conocí esta frase iniciando mi Carrera universitaria hace ya algunos años me impactó de tal forma que aún hoy en día la aplico para analizar algunas situaciones de vida que se nos presentan. Por esa vivencia quiero disertar y compartir cómo afectan esas circunstancias a algunos trabajadores en su vida cotidiana como lo es el Síndrome de Burnout que se ha estudiado científicamente y se han establecido inclusive test para medirlo.

Considero muy importante para mí y otras personas que hemos padecido las consecuencias del síndrome que este trae, y que uno mismo desconoce cómo lo afecta. Es el caso que, es un tema importante e interesante tanto desde la perspectiva gerencial laboral y personal, debido a que yo viví esa situación hace algunos años cuando por exceso de trabajo y al vulnerarme los derechos como trabajadora de laborar en un entorno con la adopción de las medidas necesarias que me grantizaran el trabajo concibiéndolo como un hecho social, se me produjo una contractura muscular en la columna que me dificultaba caminar, dicha crisis por llamarla de alguna manera, fue tratada como un episodio muy fuerte de stress y que debía por recomendación médica realizar actividades relajantes y tratar de ejercer control sobre mis emociones para disminuir dicho stress, ya que así como en ese momento fue muscular en cualquier otro momento podía producirse un infarto cerebral, pulmonar, entre otras patologías clínicas.

Esto al principio mejoró un poco, pero, luego una se deja absorber nuevamente por la rutina laboral y se va acostumbrando a determinadas formas de sentirse ,no es sino hasta aproximadamente 15 años más tarde cuando se produce un hecho muy doloroso para mi familia como fue la muerte de nuestro padre estando en el proceso de superación del duelo comencé a notar que en mi comportamiento

habitual estaba siendo más agresiva de lo normal y tenía un comportamiento que yo misma reconocía que no era lo habitual en mí, hablé con el neurólogo quien me diagnosticó la fibromialgia

Algunos pacientes manifiestan que esta enfermedad la han desarrollado tras un estrés físico o emocional, es decir adquieren el síndrome de Burnout, otros lo relacionan con un traumatismo o una enfermedad. Así como lo expresa el Dr. Isaac Mosquera(2016), "Existen distintas teorías sobre su causa y sobre la mejor forma de tratarla. Existen desacuerdos sobre cómo llamarla; algunos la llaman "síndrome", otros "trastorno" y hay otros que la llaman "afección crónica".

Al cargar con esta enfermedad ocupacional, me he visto en la necesidad de acudir tanto a juicios médicos, como a los de los tribunales laborales en busca de diferentes respuestas, tratando de alguna manera manejar el tratamiento para mejorar y por la otra tratar de justificar el ausentismo laboral que este síndrome trae consigo.

En tal sentido, muchos médicos consideran que la fibromialgia es una enfermedad muscular, que afecta a cualquier persona de cualquier edad, mayoritariamente mujeres, con 18 puntos denominados gatillos, o de intenso dolor muscular, es degenerativa, e incontestablemente unida a procesos de depresión y estados de ansiedad mayores. Los tratamientos dispensados por los especialistas, suavizan temporalmente, y sólo en ocasiones, tales dolores.

Por otra parte, los abogados laboralistas en general opinan como es obvio, que no pueden "mantener ninguna opinión autorizada en materia técnica, científica o médica sobre tan grave dolencia, pero, el contacto diario con tantos enfermos, les permite concluir con una opinión acerca del proceso administrativo y más tarde judicial al que se ven abocadas las personas que padecen tal dolencia, y, en la mayoría expuestos al calvario de recorrer médicos, después especialistas, y a todo tipo de pruebas y exámenes para simplemente manifestarse positivamente ante las extensiones de permisos y licencias por estos padecimientos.

Hasta ahora, no existe ningún caso de enfermedades laborales expuestas en los tribunales laborales o en los institutos de defensa de los trabajadores que insista sobre la vulnerabilidad del derecho al trabajador bajo la concepción del trabajo como hecho

social solo bajo las circunstancias medicas, técnicas - legales y científicas.

El vulnerar la salud laboral de un trabajador son las condiciones impuestas por la globalización que inducen al reemplazo de lugares de trabajo seguros y sanos en una parte y por la otra propenden a mantener ambientes de trabajo más peligrosos con el objetivo de reducir costes económicos, que no invierten en los aspectos sociales o medioambientales, ni menos en regulaciones legales.

El trabajo organiza y modela toda la vida del trabajador, su bienestar laboral psicológico y su salud mental son consecuencias personales de su trabajo. El trabajo por tanto, es el común denominador y condicionante de toda vida en sociedad. Si bien el trabajo puede ser fuente de placer, también puede ser fuente de sufrimiento. En su actividad, el trabajador se encuentra sujeto a respetar varias racionalidades al mismo tiempo: la organización del trabajo.

### **A manera de Colorario**

La concepción del trabajo como un proceso social en Venezuela implica la defensa y el desarrollo del trabajador como persona y el respeto a su dignidad, quedando de manifiesto que no solo es el proceso de producción y el desarrollo económico, sino también el proceso de desarrollo humano.

En Venezuela, "...Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho..." Es decir, el trabajador debe ejercer su ocupación en un ambiente laboral que le garantice un medio ambiente totalmente sostenible y socialmente justo ,deberá contar con la salud laboral como uno de los pilares fundamentales que le garantice su bienestar como profesional y integridad como persona.

A nivel mundial se registran millones de accidentes laborales anualmente como de miles de casos de enfermedades laborales u ocupacionales ocasionando la muerte de los trabajadores. Las enfermedades ocupacionales son atribuibles a las condiciones de

trabajo, en todos los casos, sucesos evitables. No es aceptable, que en un país como el nuestro que cuenta con una legislación en materia de prevención y protección al trabajador una de las principales causas de ausentismo laboral e improductividad laboral sean las enfermedades ocupacionales como el síndrome de Burnout.

Una de las enfermedades ocupacionales que en nuestro país se presenta más en sus trabajadores es el síndrome de Burnout o stress laboral que afecta a la movilidad laboral y cuyos síntomas son agotamiento físico, emocional o mental. Es decir, las ausencias al trabajo que se producen al año están ocasionadas por situaciones de estrés.

El Síndrome de Burnout posee una alta incidencia entre el personal de las empresas e instituciones que afecta la calidad de vida de las personas que lo sufren (inclusive puede provocar suicidio en los casos más graves), por lo que es vital entenderlo para poder prevenirlo y tratarlo.

Los síntomas del síndrome de Burnout y la fibromialgia pueden estar asociados bajo interacciones negativas del trabajador con las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto. Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, derechos, expectativas o capacidades del trabajador.

Es fundamental en las organizaciones el restablecimiento de la salud laboral con la intervención pronta de las instituciones de defensa de los derechos laborales de los trabajadores y de la aplicación de las normas regulatorias consagradas en la Constitución y las leyes como medios que faciliten y favorezcan a la prevención e intervención de trastornos asociados al estrés laboral y al burnout.

## **Bibliografía:**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N 36.860*, del 30 de diciembre de 1999.

Fernández, I. (2015). *El Síndrome de Burnout. Prevención de Riesgos Laborales*. Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). Disponible en: <http://revista-ideides.com>.

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial Número Extraordinario 6.076*, de fecha 7 de mayo de 2012.

Marx, C. y Engels, F (1974). *La Ideología Alemana*. Quinta Edición. Barcelona: Grijalbo

Mosquera, I. (2016). *Grupo de Trabajo del Equipo Multidisciplinario de la Clínica de Dolor Crónico y Fibromialgia*. Disponible en: <https://www.linkedin.com/in/isaac-mosquera-8a030437/>

OIT (2001). *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

OIT (2008). *Conferencia Internacional del Trabajo*, 97. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms\\_091588.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_091588.pdf)

OMS (2008). *Global Plan of Action on Workers Health, 2008-2017*, mayo. [http://www.who.int/gb/ebwha/\\_pdf\\_files/WHA60/A60\\_R26-en.pdf](http://www.who.int/gb/ebwha/_pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf).

Ortega Y Gasset, J. (1983). *Obras completas*, Madrid. Revista de Occidente. Volumen 4, p. 311-353.

Pardo, L.P. y Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

UNESCO (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa)