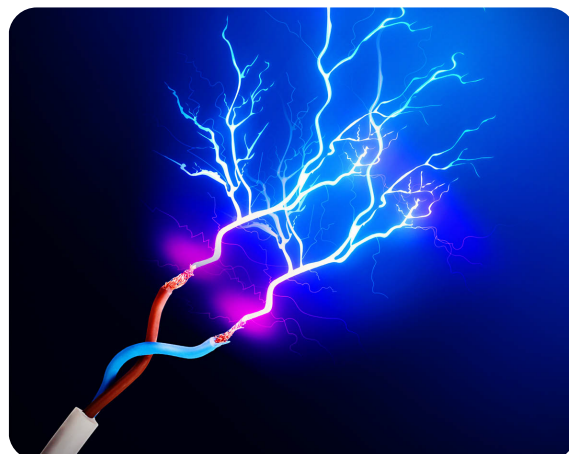


BURNOUT

El "síndrome de burnout" o "síndrome de estar quemado por el trabajo" (SQT) es un tipo concreto de estrés con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización en el trabajo. Es un proceso de "desgaste o agotamiento profesional" acumulado como respuesta a una situación de estrés laboral crónico.



Esta sensación creciente de agotamiento físico y psíquico en el trabajo constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por:

- ☒ Desarrollar sentimientos y actitudes negativas hacia los compañeros y las compañeras (despersonalización o deshumanización) y ante su propio rol o papel que desempeña (baja o nula autoestima).
- ☒ Sentirse emocionalmente "cansado o derrotado" tanto física como psíquicamente, al disminuir o perder los recursos que sirven para entender las emociones que otras personas pueden transmitir durante la vida laboral.

La **despersonalización** se refiere a una serie de actitudes de aislamiento pesimistas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional. Surge para protegerse del cansancio emocional: por ejemplo, se da un distanciamiento de los compañeros y/o compañeras de trabajo, deshumanización de las relaciones personales con las personas usuarias, etc.

El **sentimiento de inadaptación** aparece como consecuencia de una autoevaluación negativa de la persona trabajadora que siente que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.

FASES DEL PROCESO DE BURNOUT

El síndrome de **burnout**, según la Nota Técnica de Prevención (NTP) 704, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), avanza en **cinco fases progresivas** que muestran cómo el trabajador o trabajadora pasa del entusiasmo inicial al agotamiento extremo.

- **FASE INICIAL:** entusiasmo, energía y expectativas positivas ante el nuevo puesto.
- **FASE DE ESTANCAMIENTO:** las expectativas no se cumplen; se percibe desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.
- **FASE DE FRUSTRACIÓN:** surgen desilusión, irritabilidad y conflictos. Aparecen síntomas emocionales, fisiológicos y conductuales.
- **FASE DE APATÍA:** actitudes defensivas: trato mecánico, cinismo, evitación de tareas estresantes y distanciamiento.
- **FASE DE QUEMADO:** colapso emocional y cognitivo con graves consecuencias para la salud y la vida profesional.

Esta descripción de la evolución del SQT tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

DIFERENCIAS ENTRE ESTRÉS Y BURNOUT

ESTRÉS LABORAL	BURNOUT
• Implicación en los problemas. • Hiperactividad emocional. • Agotamiento o falta de energía física. • Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas.	• Falta de implicación. • Destaca el daño emocional. • Siente una pérdida de ideales. • El agotamiento afecta a la motivación, a la energía psíquica. • Desgaste emocional. • Solo tiene efectos negativos.

POSIBLES FACTORES DESENCADENANTES

A nivel de factores subjetivos	A nivel de organización y condiciones del trabajo
✓ Diferencias individuales: edad, sexo, factor prevalente de la profesión... ✓ Relaciones interpersonales: responsabilidades familiares y/o sociales.	✓ Estilos de mando rígidos con poca participación y comunicación con la plantilla y sus representantes. ✓ Falta de apoyo instrumental por la organización. ✓ Excesiva burocracia. ✓ Falta de coordinación entre las unidades o grupos de trabajo. ✓ Falta de formación de las personas trabajadoras al manejo de nuevas tecnologías, trato con pacientes, clientes, estudiantes... ✓ Falta de refuerzo o recompensa por resultados, desempeño. ✓ Falta de desarrollo profesional. ✓ Relaciones interpersonales conflictivas. ✓ Sobrecarga de trabajo debido a la profesión ejercida. ✓ Insuficiente autonomía del trabajador o trabajadora para tomar decisiones.

CONSECUENCIAS

Consecuencias en el trabajador:

Físicas:

gastrointestinales, hipertensión, asma, cefaleas, dolores musculoesqueléticos, taquicardias, urticarias, insomnio...

Psicológicas:

aislamiento o distanciamiento hacia personas, frustración, ansiedad, depresión...

Consecuencias en la empresa:**Costes Directos:**

asistencia médica y hospitalaria, salarios durante la baja laboral

Costes Indirectos:

disminución del rendimiento, pérdida de clientes...

PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS

A nivel organizativo e interpersonal:

- ✓ Identificar el burnout, evaluar los riesgos psicosociales.
- ✓ Fomentar la colaboración, participación, comunicación y trabajo en equipo.
- ✓ Promover la seguridad y el empleo.
- ✓ Crear grupos de apoyo y supervisión para prevenir y proteger a las personas trabajadoras.
- ✓ Formar y elegir a los estilos de mandos participativos y democráticos.
- ✓ Establecer programas de trabajo que relacionen los objetivos de la organización con los percibidos por las plantillas.
- ✓ Información, formación y desarrollo de las expectativas profesionales.
- ✓ Analizar y definir los puestos de trabajo, sus objetivos, competencias y responsabilidades.
- ✓ Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo descentralizando la toma de decisiones.
- ✓ Dotar a la plantilla de los recursos adecuados para desempeñar sus tareas.
- ✓ Formación en habilidades sociales, autorrelajación, gestión del burnout...

Un **checklist de señales tempranas de burnout** ayuda a detectar a tiempo cambios físicos, emocionales y conductuales que indican que el estrés laboral está empezando a desbordar los recursos de las personas trabajadoras. No sustituye la evaluación profesional, pero sí permite actuar antes de que el malestar avance.