



El síndrome "burnout": estar "quemado" en el trabajo

La presión laboral y la falta de alicientes favorecen la aparición del "burnout"

En España 15 millones de trabajadores se levantan de la cama todos los días para acudir a sus puestos de trabajo, pero no todos lo hacen de buen grado. Si no quiere ir a trabajar, si está desmotivado, triste, nervioso, irritable o ha perdido la ilusión, ¡atento! quizás padezca del síndrome de "burnout".

Daniel Ortega para Consumer.es

¿Qué es el "burnout"?

El síndrome de "burnout", según el psicólogo y profesor de la Universidad de Barcelona, Jesús Vicenç, es una fase avanzada de estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar.

El trabajador se da cuenta de que algo no funciona en su trabajo, algo falla a nivel organizativo. Según el psicólogo Ramón Ferrer, al individuo le invade un sentimiento de fracaso y sufre síntomas ansiosos y depresivos, incluso llega a creer que tiene problemas físicos.

Con el paso del tiempo y por sí mismo no se soluciona el problema. El desarrollo de este síndrome es cíclico. Después de una baja laboral, el afectado suele incorporarse a su puesto de trabajo porque tiene ganas de empezar de nuevo, sin embargo la situación y los problemas son los mismos, nada ha cambiado.

El "burnout" afecta sobre todo a profesionales cuya labor está basada en el trato directo con otras personas. Los sectores más afectados son la enseñanza (según estudios aproximadamente el 30% de las bajas laborales son por motivos psicológicos), medicina y comercio. Manuel Fernández, médico responsable del Departamento de Salud de Correos y Telégrafos en Cataluña, explica que las enfermedades psicológicas suponen un 4% del total de las bajas de la empresa. "Al hablar de jornadas laborales perdidas, las causadas por esta enfermedad ocuparían el primer lugar, junto con las musculares", afirma.

Características de la enfermedad

El síndrome se caracteriza por lo siguiente:

- Crisis de ansiedad y angustia.
- Actitud de cansancio, debilidad, fatiga, agotamiento.
- Hipersensibilidad.
- Insomnio.
- Desórdenes metabólicos y desequilibrios en la presión arterial.
- Sentimientos persecutorios.
- Pérdida de concentración en el trabajo.
- Imposibilidad de tener deseos.

- Fijación en la parte oscura y conflictiva de la vida.
- Depresión.
- Falta de realización personal. Autoevaluación negativa, baja autoestima.
- Manifestación física del estrés (dolores de espalda, malestar general, etc.)
- Disminución del rendimiento laboral.

Principales causantes del síndrome

Dos factores influyen de forma decisiva en la aparición del síndrome; las características del propio puesto de trabajo y la personalidad del trabajador. Todas las personas son diferentes y ninguna reacciona igual ante las mismas situaciones.

A. Características del puesto de trabajo: La empresa es la que debe organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo. Corresponde a ella la formación del empleado, delimitar y dejar bien claro el organigrama para que no surjan conflictos, especificar horarios, turnos de vacaciones, etc. Debe funcionar como sostén de los empleados y no como elemento de pura presión.

La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. Según los expertos, el sentimiento de equipo es indispensable para evitar el síndrome.

B. Personalidad del trabajador: Las características individuales como la personalidad del trabajador, son factores de “burnout”. Según Maslach y Jackson el deseo de destacar y obtener resultados brillantes puede desembocar en estados de ansiedad y frustración.

La vida privada del trabajador también influye en el desarrollo del síndrome. Si alguien tiene problemas en el trabajo y en la vida privada de forma simultánea, y el balance entre ambos no es bueno, existe una predisposición al “burnout”.

Las personas más vulnerables son las que tienen un alto grado de autoexigencia con baja tolerancia al fracaso, buscan la perfección absoluta, necesitan controlarlo todo en todo momento, desarrollan el sentimiento de indispensabilidad laboral y son muy ambiciosos.

Todo esto se acentúa si el trabajador reúne alguna o varias de estas características:

- Si no tiene una preparación adecuada. En caso de que las expectativas respecto a su trabajo sean muy altas.
- Si tiene dificultades para pedir ayuda a los compañeros.
- Cuando no comparte las ideas del grupo de trabajo o la empresa.
- Ante los sentimientos de miedo o culpa cuando no ha cumplido algo que debería haber hecho.
- Siempre que con su pareja o familia no sea capaz de compartir las preocupaciones o miedos que le acarrea su vida laboral.
- Al no descansar lo suficiente cuando está cansado.
- Ante el deseo de querer cambiar de trabajo y no encontrar otro.

Prevención

No existe una estrategia simple y universal para prevenir o tratar el síndrome del “burnout”. La combinación de varias técnicas hace posible que los riesgos disminuyan y que el diagnóstico sea más rápido. Para evitar caer en este estado psicológico se utilizan técnicas de afrontamiento del estrés, de resolución de conflictos, de autocontrol y psicoterapia.

Como medidas preventivas de índole personal se recomienda realizar actividades

extra laborales (deporte, cine, lectura, etc.) e intensificar las relaciones personales, familiares y sociales. En caso de dudar de que se necesite ayuda profesional conviene solicitarla. Es la única manera de evitar la cronificación.

Conviene recordar que la mejor manera de evitar este síndrome es cuidando el ambiente de trabajo. El trabajo en equipo evita cualquier problema. Es importante que el equipo tenga un buen líder que marque los objetivos y redefina el trabajo con cierta regularidad.

El líder puede contribuir a la prevención del “burnout” a través de medidas como éstas:

- Una correcta elección del equipo de trabajo.
- Cualificación adecuada del personal y constante reciclaje.
- Control de los factores de estrés usando los sistemas que considere adecuados. No importa que no sean muy formales. Un buen líder soluciona los problemas con grandes dosis de imaginación.
- Los miembros del equipo tendrán la posibilidad de tomar decisiones y participarán activamente en el grupo aportando ideas, proponiendo cambios de estrategia, etc.
- El equipo se debe reunir periódicamente para cambiar impresiones y salir de situaciones difíciles.

Cerrar

©Fundación Grupo Eroski

En [Consumer.es](http://www.consumer.es) nos tomamos muy en serio la privacidad de tus datos, [aviso legal](#)