

El síndrome de Estrés en el trabajo en el marco de la prevención de riesgos psicosociales. El caso concreto del "Burnout"

Autor: Ruiz Muñoz, María José (Licenciado en Derecho. Diplomado en Practica Jurídica).

Público: Empleados de las Administraciones Públicas. **Materia:** Prevención de Riesgos Laborales. **Idioma:** Español.

Título: El síndrome de Estrés en el trabajo en el marco de la prevención de riesgos psicosociales. El caso concreto del "Burnout".

Resumen

El burnout es la fase final de un estrés continuado y se caracteriza por un desgaste laboral tras varios años de trabajo. Se entra en la fase de desmotivación absoluta para el trabajo, donde el trabajo supera a la persona caracterizado por síntomas de ansiedad y depresión. Se le califica como un síndrome de agotamiento de emociones, despersonalización y falta de logro y de la realización personal en el trabajo, traduciéndose en un trato distanciado y agresivo, con tendencia a culpar a los demás de los problemas que se sufren

Palabras clave: Estrés, psicosocial, riesgo, laboral, trabajo, burnout,.

Title: Stress syndrome at work in the context of the prevention of psychosocial risks. The concrete case of "Burnout".

Abstract

Burnout is the final phase of a continuous stress and is characterized by a work wear after several years of work. We enter a phase of absolute demotivation for work, where work exceeds the person characterized by symptoms of anxiety and depression. It is described as a syndrome of exhaustion of emotions, depersonalization and lack of achievement and personal fulfillment at work, resulting in a distanced and aggressive treatment, with a tendency to blame others for the problems suffered.

Keywords: Stress, psychosocial, risk, work, work, burnout,.

Recibido 2018-04-05; Aceptado 2018-04-10; Publicado 2018-05-25; Código PD: 095023

INTRODUCCIÓN

Entre los diversos significados la palabra trabajo la Real Academia de la Lengua Española define la misma como ocupación retribuida. Sin embargo, cada vez más en nuestra sociedad nuestro trabajo no es solo aquello que nos sirve para ganar dinero, sino que va acompañado de connotaciones sociales y familiares. Nuestra vida entera se ve condicionada por el trabajo, en nuestra infancia y juventud para formarnos y prepararnos para realizarlo y en nuestra vejez por percibir o no unas pensiones resultado de este trabajo. La propia sociedad tiene a clasificar a los ciudadanos según el trabajo que realizan e incluso el círculo de amistades de las personas viene determinado en su mayor parte por las relaciones de trabajo, encontrándose su autoestima cada vez más, vinculada a su ocupación laboral. Esto conlleva un incremento del estrés derivado del trabajo y un mayor aumento de las enfermedades derivadas del mismo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en el año 1997 define factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (1986 p3) especifica que "los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo"

Los factores psicosociales pueden tener efectos positivos y negativos sobre el trabajador, sobre el trabajo realizado y sobre la empresa.

Cuando se produce un desequilibrio entre las condiciones de trabajo y las necesidades del trabajador puede afectar negativamente al mismo traduciéndose en insatisfacción personal y profesional, falta de motivación, tensión, falta de atención, irritabilidad, desánimos, bajo rendimiento y problemas de salud. Dicha situación también afecta a la cantidad y calidad del trabajo realizado y a la empresa, ya que el clima laboral empeora, se produce una mayor tasa de absentismo, una baja productiva que al final se traduce en pérdidas económicas.

Sin tener la consideración de accidente de trabajo o enfermedad profesional, causan gran número de bajas. Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud, alrededor del 50% de las jornadas laborales que se pierden están vinculadas al estrés (Sánchez, 2003).

El Artículo 40.2 de la Constitución recomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y el **Artículo 43.1** reconoce a todos el derecho a la protección de la salud, atribuyendo el número II de dicho precepto constitucional a los poderes públicos la competencia de organizar y tutelar la salud

La **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos** reconoce la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales e incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables. Dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial destacan el estrés laboral y el síndrome del *burnout*. Sin embargo, pese a que la Organización Mundial de la Salud calificó, en el año 2001, el *burnout* como un factor de riesgo profesional, no está incluido dentro del catálogo de enfermedades profesionales.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS. DEFINICIÓN

El término *Burnout* traducido al castellano significa “estar o sentirse quemado por el trabajo, agotado, sobrecargado, exhausto”

Fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1974, al observar que después de cierto tiempo algunos profesionales de la salud perdían mucho de su idealismo y también de su empatía hacia los pacientes, habiendo experimentado de forma progresiva una pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes

En 1981 Pines Aronson y Kafry definen el *burnout* como estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente.

Muchos autores (entre ellos Maslach) establecen que este síndrome afecta únicamente a persona de ayuda (profesionales sanitarios, educadores, por el alto compromiso empático que requieren estas tareas, estando dichos trabajadores en contacto directo con los problemas de otras personas. Sin embargo para otros autores (entre ellos Brill 1984) el desarrollo del *burnout* puede darse en cualquier otro trabajo y no sólo en los que existe un trato directo con el usuario receptor de los servicios laborales

CAUSAS, CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN

Esta patología se origina por una serie de factores. Por regla general se distingue entre causas internas o propias de la persona (variables personales) o causas externas (variables de contexto organizacional)

Entre las causas internas destacamos las siguientes.

- Satisfacción laboral.
- Expectativas.- Si no hay una correlación entre las expectativas y las metas conseguidas con el trabajo surge el estrés.
- Excesiva implicación.- Debe existir un equilibrio entre la implicación en el trabajo y la realidad laboral.
- Autoestima.- Excesiva vinculación de la autoestima a la valoración en el ámbito laboral. Los adictos al trabajo, *workalcoholic*, son más propensos a sufrir este síndrome.

Entre las causas externas encontramos:

- Organización del trabajo, incidiendo la distribución del trabajo y la ausencia de liderazgo en el estrés del trabajador.
- Ajuste de las persona al puesto de trabajo. Tanto en sentido positivo como negativo, es fundamental la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo ya que puede conllevar que este se sienta infravalorado o bien sobrepasado por las funciones encomendadas.
- Distribución del trabajo. Realizar una distribución del trabajo de manera uniforme no sobrecargando de los mismos a aquellos trabajadores más eficaces.
- Ambiente de trabajo. El clima laboral negativo influye notablemente en el trabajador. Es necesario evitar la exposición reiterada a personas tóxicas.
- Adecuación física del puesto. El trabajador debe disponer de recursos con los que poder llevar a cabo su trabajo con unas condiciones ambientales y acústicas regladas y conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (iluminación, equipos de protección individuales, ruidos)...
- Inseguridad laboral. Contrato inestable, retribución inadecuada.

Todas estas causas convergen en el síndrome del *burnout* definido por Freudenberger como “*Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador*”

Según la psicóloga Cristina Maslach (1981) las características tridimensionales del *burnout* serían:

- Cansancio y desgaste emocional, pérdida de energía tanto psíquica como física.
- Despersonalización en la relación con los pacientes y compañeros de trabajo con actitudes de irritabilidad, agresividad, impaciencia, evitación de relaciones interpersonales y profesionales, cinismo, suspicacia e intolerancia.
- Pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional, traducido en desmotivación, pérdida de la autoestima laboral, deserción y abandono de tareas agudizado con sentimiento de fracaso, baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

Sin embargo, la forma y el ritmo con que se producen estos cambios degenerativos, en el estado del trabajador afectado, no son iguales en todos los casos pudiendo distinguirse cuatro formas de evolución de esta patología

- **Leve:** los afectados presentan síntomas físicos, vagos, no específicos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias, dolores de muelas), y se vuelven poco operativos. Uno de los primeros síntomas es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico.
- **Moderada:** aparece insomnio, déficit en atención y concentración, tendencia a la auto-medicación. Se traduce en distanciamiento, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo. Sentimientos de apatía y cansancio absoluto, con mezcla de frustración, incompetencia y culpa
- **Grave:** se traduce en un mayor absentismo, aversión por la tarea, despersonalización hacia la tarea. Abuso de alcohol y psicofármacos.
- **Extrema:** aislamiento, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Como estrategias preventivas en el nivel organizacional se considera importante combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea, realizando cursos de trabajo en equipo y de prevención en materia de riesgos psicosociales. De esta manera, se debe intentar evitar y disminuir el estrés laboral y con ello la probabilidad de que se desarrolle el síndrome del *burnout* intentando curar el mismo en las primeras fases de su evolución.

Bibliografía

- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Félix Martín Daza Jesús Pérez Bilbao. INSSBT (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo)
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.
- Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. Autores: Jesús Carlos Rubio Jiménez
- Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato C. Andrés Gantiva Díaz , Steffany Jaimes Tabares, María Clara Villa Orozco. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n26/n26a03.pdf>