



SÍNDROME DE BURNOUT

Trabajos que queman

Profesores y profesionales médicos son los principales grupos de riesgo del síndrome del quemado, una afección del entorno laboral que genera agotamiento, desmotivación y angustia

Agotamiento progresivo, desmotivación para el trabajo y cambios repentinos del estado de ánimo con sentimientos de tristeza, pena, angustia, malestar psíquico acompañado de melancolía, pesimismo e insustancialidad. La lista resume los síntomas que el psiquiatra Herbert Freudenberger halló en 1974 en los trabajadores de una clínica para toxicómanos. Este cuadro lo bautizó como el síndrome de 'Burnout' o 'quemado por el trabajo'. Desde entonces, su expansión ha sido constante. Estudiado en el entorno sanitario, y clasificado en un primer momento como exclusivo de este grupo, más adelante se puso de manifiesto que cualquier trabajador puede verse afectado. Pese a ello, los expertos siguen señalando a los profesionales sanitarios, además de profesores y estudiantes, como personas de alto riesgo.

Esta forma de estrés crónico, que se desarrolla en contextos laborales, afecta, según diversos estudios, a unos 43 millones de trabajadores en la Unión Europea.



TERAPIA DUAL

Una vez diagnosticado el síndrome de 'Burnout', la terapia se orienta hacia dos niveles: individual y de grupo. Algunas compañías en que suelen darse situaciones que bien podrían favorecer la aparición de este síndrome, ofrecen recomendaciones para intentar aliviar sus consecuencias, aunque lo habitual es que sólo se fijen en el plano individual. Entre las más utilizadas, se encuentran:

Generales, dirigidas a mejorar el estado físico mediante ejercicio, alimentación adecuada y eliminación de hábitos autodestructivos.

Fisiológicas, para reducir el malestar emocional y físico asociado al estrés, mediante técnicas de relajación.

Cognitivas, que ayudan a reorganizar la forma de percibir situaciones estresantes, a identificar y modificar pensamientos irracionales.

Conductuales, que persiguen instruir a la persona para que manifieste sus sentimientos, deseos, necesidades, entrenarle en habilidades sociales, ayudarle a identificar y resolver problemas, y adecuar comportamientos y actitudes.

Además, se calcula que tiene un coste directo de 20.000 millones de euros en el conjunto europeo por absentismo laboral y disminución de la producción.

El síndrome se desarrolla de forma progresiva. El primer indicio es el estrés; el sujeto se ve desbordado por el trabajo. Más tarde, aparecen síntomas como tensión, fatiga, irritabilidad y nerviosismo para terminar con trastornos conductuales y de relación en el ámbito laboral y familiar.

Aunque todas las personas están expuestas, sólo las más vulnerables desarrollan el síndrome. Los datos señalan como individuos de mayor riesgo:

- **Hombres.** Los estudios indican que el sexo femenino soporta mejor las circunstancias desfavorables.
- **Jóvenes.** Debido a la falta de estrategias de adaptación y enfrentamiento.
- **Personas con alta sensibilidad emocional**, autoexigentes, idealistas y perfeccionistas, que se dedican en cuerpo y alma al trabajo.

- **Individuos** que se marcan objetivos ambiciosos a corto plazo.

- **Quienes no disponen de estrategias de escape frente al trabajo**, interfiriendo éste en su vida privada. El síndrome registra una menor incidencia entre personas con relaciones personales estrechas (pareja, hijos o amigos).

FACTORES DESENCADENANTES

Se han constatado, además, factores desencadenantes en el entorno laboral:

- Un empleo que no se ajusta a las expectativas del trabajador.
- Incomodidad en el puesto de trabajo por malas condiciones físicas y ergonómicas.
- Incorporación de nuevas tecnologías con pérdida de rol personal y profesional.
- Sistema de organización de la empresa.

El síndrome, en su etapa final, produce tal agotamiento emocional y psíquico que aparece la despersonalización, estado en el que el afectado se siente 'separado' tanto de su entorno como de su identidad y

existencia física. En estas condiciones surgen síntomas psicósomáticos, como fatiga crónica, insomnio, cefaleas o trastornos gastrointestinales; síntomas emocionales (irritabilidad, frustración, depresión, ansiedad, impaciencia o alejamiento afectivo); y síntomas conductuales como abuso de drogas (legales o ilegales), absentismo laboral, conflictos interpersonales y laborales, inseguridad, disminución del rendimiento y episodios violentos, entre otros.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del Síndrome de Burnout se basa en la sintomatología y en el conocimiento de la situación laboral y de la organización de la empresa. Este último aspecto, conocido como 'salud empresarial', se escapa en muchas ocasiones al médico de familia, por lo que suele ser el médico de empresa el que está en mejores condiciones de establecer un diagnóstico adecuado. Dado que la cobertura en las empresas de especialistas en salud laboral es limitada, es habitual que no se aborden estos casos de forma integral. ◀