

Ahora sí, la OMS reconoce el Síndrome de estar quemado en el trabajo como enfermedad profesional



¡Por fin! Por primera vez, el Síndrome de estar quemado en el trabajo, también llamado Bournout, entra en la clasificación de enfermedades profesionales de la OMS, que puntualiza que este Síndrome sólo puede ser utilizado en el contexto profesional y no extenderse a otras áreas de la vida. La nueva clasificación de la OMS entrará en vigor en 2022. Entre otras novedades, la OMS también incluye la adición a videojuegos entre los trastornos de dependencia.

¿Qué es el Síndrome Burnout?

Este síndrome contiene un conjunto de síntomas que conviene identificar y evaluar para diagnosticar, y permite distin-

guir este fenómeno de otros como el estrés, el desgaste emocional, la fatiga, la ansiedad, etc.

Desde las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan este síndrome, y partiendo de un enfoque psicosocial, el *Síndrome de Burnout* presenta una sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

- El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.
- La despersonalización se explica por el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia sus compañeros de trabajo. Sus conductas son vistas por los usuarios con los que se relaciona de manera deshumanizada.
- Por baja realización personal en el trabajo se entiende una tendencia de los profesionales expuestos a unas condiciones de riesgo a evaluarse negativamente. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

Síntomas principales:

Para el trabajador

- **Psicosomáticos:** cansancio hasta el agotamiento y malestar general que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida: fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.), con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.
- **Emocionales:** agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.



- **Actitudinales:** actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.
- **Sociales y de relaciones interpersonales:** actitudes negativas hacia la vida en general; disminuye la calidad de vida personal; aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.).

Para la organización

Se manifiesta en un deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad con las personas con las que trabaja); disminuye la capacidad de trabajo y el compromiso, bajan el rendimiento y la eficacia, se dan un mayor absentismo y desmotivación, aumentan las rotaciones y los abandonos de la organización, surgen sentimientos de desesperación e indiferencia frente al trabajo, se produce un aumento de quejas, etc.

Causas del Síndrome de Burnout:

- La falta de control: Incapacidad de influir en las decisiones que afectan al trabajo.
- Expectativas laborales poco claras.
- La dinámica de trabajo disfuncional: trabajar con personas conflictivas, sentirse menospreciado por los compañeros, sus jefes no le prestan atención...
- Las diferencias en los valores: falta de correspondencia entre los valores de la empresa y los propios.
- Mal ajuste de empleo: si su trabajo no se ajusta a sus intereses y habilidades, puede llegar a ser cada vez más estresante en el tiempo.
- Los extremos de la actividad: cuando un trabajo es siempre monótono o caótico, necesita energía constante para permanecer centrado, lo que puede contribuir a niveles más altos de fatiga y agotamiento del trabajo.
- Falta de apoyo social.
- Desequilibrio entre la vida laboral, familiar y social.

Medidas preventivas

Nivel organizativo

- Realizar la evaluación de riesgos psicosociales.
- Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo.
- Establecer mecanismos de *feedback* o retroinformación del resultado del trabajo.
- Promover el trabajo en equipo.
- Fomentar la formación continua y desarrollo del trabajo.
- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones.
- Disponer del análisis y la definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflictos de roles. Establecer objetivos claros para los profesionales.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- Definición de competencias y responsabilidades.
- Regular las demandas en lo referente a la carga de trabajo.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización.
- Fomentar la colaboración y no la competitividad.
- Fomentar la flexibilidad horaria.

Nivel interpersonal

- Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento. Formarles en estrategias de colaboración y cooperación grupal.
- Promover y planificar el apoyo social en el trabajo.
- Dirigir bien y con un estilo adecuado. Formar a los gestores.
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Es preciso establecer sistemas democráticos-participativos en el trabajo.

Nivel individual

- Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo.
- Es importante tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas.
- Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje.
- Formar en la identificación, discriminación y resolución de problemas.
- Entrenar en el manejo de la ansiedad y el estrés.
- Implementar cambios de ambiente de trabajo, rotaciones.
- Entrenamiento en el manejo de la distancia emocional con el usuario, manteniendo un equilibrio entre la sobreimpliación y la indiferencia.
- Aumentar los recursos o habilidades comunicativas y de negociación.
- Trabajar el *feedback*, reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO