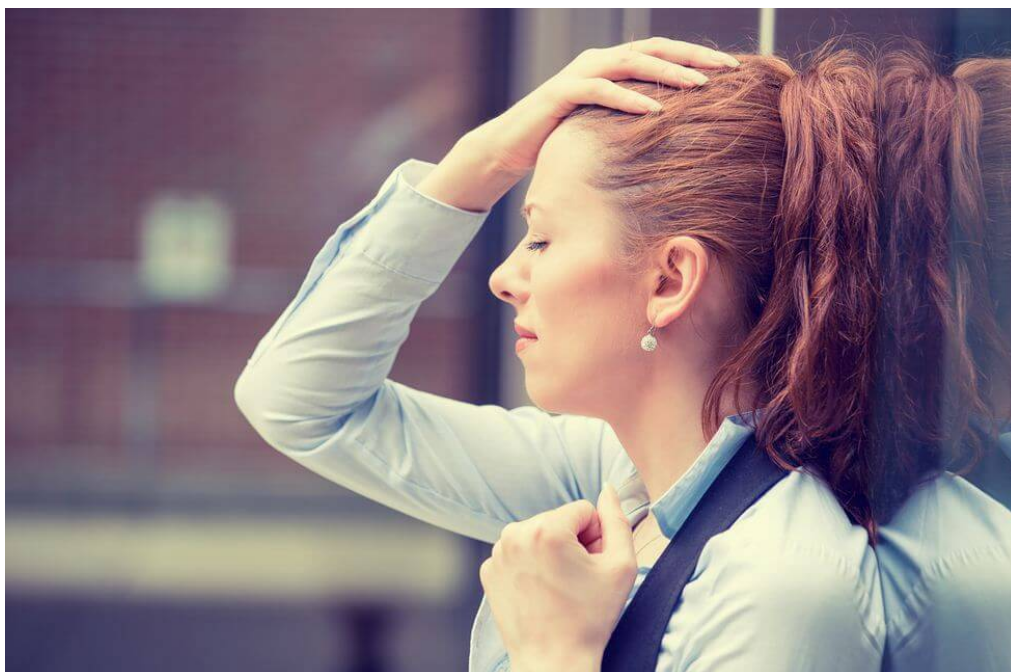


SALUD / TENDENCIAS

¿Te sientes aburrido y fatigado en el trabajo? Puedes estar sufriendo Síndrome de Burnout

El Ciudadano · 21 de julio de 2015



“Saber distinguir lo que es importante de lo que es urgente. Ésa es la verdadera sabiduría”

Catherine Rambert

A finales del s. XX, varios profesionales de la salud mental expusieron sus observaciones sobre trabajadores de diferentes sectores relacionados con la ayuda a las personas. Todos ellos coincidieron en señalar muestras de **desmotivación, pérdida de energía progresiva, falta de interés y agotamiento acompañado de síntomas de ansiedad y depresión.**

Freudenberger eligió la palabra *Burnout*, (“estar quemado”, “consumido” o “apagado”) para describir a compañeros suyos en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos, aprovechando que también era utilizada para referirse a los efectos del consumo crónico de las drogas, consideradas como tales en la época.

Así mismo, **este término se utilizaba en la jerga deportiva para las personas que no conseguían los resultados deseados**, pese a haber realizado un gran esfuerzo. También era usado de forma coloquial por abogados que manifestaban pérdida de responsabilidad y desinterés clínico.

Finalmente, tras muchas definiciones construidas en distintos ámbitos laborales a lo largo de las tres últimas décadas, se puede definir el problema como un **proceso continuo que surge de manera paulatina** y que se va instaurando hasta provocar los sentimientos propios del síndrome.

Principalmente será consecuencia de eventos estresantes de carácter laboral, pero también, de relaciones humanas trabajador – cliente intensas y/o duraderas.

La OMS define el *burnout* como una **respuesta al estrés emocional crónico con tres factores que inciden en él:**

- cansancio emocional/físico.
- descenso de la productividad.
- notable despersonalización que implica sentimiento de alienación con una visión negativa de los demás.

Las características del síndrome

Existen cuatro planos donde podemos encontrar las principales manifestaciones.

1. En el **plano emocional** se recogen sentimientos como depresión, indefensión, desesperanza, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, etc.
2. En el de **pensamiento (o cognitivo)**, se asume la pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, pérdida de creatividad, distracción o cinismo.

3. En la **forma de comportarse** vemos evitación de responsabilidades, absentismo laboral, conductas inapropiadas, sobre-implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol o tabaco, e incluso auto-sabotaje.

4. Finalmente, **psicosomáticamente** se sienten dolores musculares, pérdida de apetito, cambios de peso, problemas sexuales, de sueño, alteraciones gastrointestinales y cefaleas.

A los ojos de los demás, nos encontramos con una persona en un estado mal humorado permanente y muy irritable con clientes o compañeros, con falta de motivación y energía, lo que repercute en un menor rendimiento que a su vez afecta al concepto que tiene de sí mismo y al entorno que le rodea directa e indirectamente.

¿Qué profesionales son más vulnerables a padecerlo?

Se sabe que principalmente los profesionales propensos a sufrir este síndrome tienen tareas relacionadas directamente con terceras personas, es decir, profesores, médicos, policías, bomberos y personal relacionado con atención al cliente.

Pero **no solo las personas que trabajan con terceros son vulnerables**. Estudios recientes han demostrado que el abanico de profesionales queda abierto al relacionarse el estrés laboral con otros factores tales como puestos de mucha responsabilidad, jornadas laborales largas (entre 10 y 16 horas) o trabajos repetitivos, monótonos y aburridos sin ningún elemento motivante.

Afortunadamente, existen técnicas tanto para ayudar psicológicamente al individuo como para reorganizar estructuralmente de la empresa en relación con los trabajadores.

Según investigadores de la Universidad de Zaragoza y el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud existen tres perfiles:

- **Frenéticos:** son aquellos trabajadores que tienen la sensación de estar sobrecargados, abandonando su vida personal y su salud para atender las tareas laborales.
- **Sin desafíos:** se sienten indiferentes hacia las tareas que tienen que realizar. No se sienten motivados y tienen en mente cambiar de trabajo. Suele asociarse a profesionales ligados a trabajos de tipo administrativo o burocrático.
- **Desgastados:** sienten que no controlan los resultados de su trabajo y que no se les reconoce el esfuerzo. Finalmente, optan por ser negligentes y por abandonar sus responsabilidades.

Prevenir la aparición del síndrome

Principalmente, la prevención del *burnout* se contempla desde dos perspectivas: la del trabajador y la de la organización-empresa.

Los requisitos que se pueden concluir a la luz de lo expuesto son respecto al trabajador afectado. **Que la tarea sea motivadora, que no sea repetitiva y que exista algún reconocimiento de la labor.** Ante la imposibilidad de reunir estas condiciones en muchas ocasiones, existen estrategias para prevenir. Expertos recomiendan:

- Ajustar las expectativas a la realidad
- **No sobrecargarse de tareas y menos aún si no soy las tareas habituales**
- Utilizar los canales de comunicación de la empresa para transmitir preocupaciones o inseguridades
- Apoyarse en personas de confianza para ayudarnos en una situación de angustia
- Averiguar si hay personas cercanas que hayan pasado por situaciones cercanas y no tener miedo ni vergüenza al preguntar cómo solucionaron los conflictos
- Delimita las funciones a desempeñar. Disminuye la incertidumbre respecto al puesto de trabajo que desempeñes.
- **Utilizar técnicas de relajación o meditación**
- Relacionarse de forma asertiva en el ambiente laboral. Intentar exponer los desacuerdos, proponiendo soluciones y centrando el discurso en los hechos.
- **Disponer de un tiempo de ocio de calidad**

- Mantener una buena higiene del sueño y hacer ejercicio regularmente
- **No aislarse del entorno satisfactorio personal**
“La presión se suprime con gimnasia mental”

Leonard Zaichkowsky

¿Qué hacer si tenemos a un compañero en esta situación?

Tal y como nos resume el psicólogo Javier Miralles, los puntos clave para ayudarle son:

- **Establecer una relación de apoyo** (emocional y físico)
- Escucharle activamente, ayudarle a expresar preocupaciones y ayudarle a relativizar la situación dándole otra perspectiva
- **No juzgar aquello que nos está comunicando**
- Reconocer su trabajo si está bien hecho, y animar cuando no se alcanzan los objetivos deseados. Será imprescindible crear un ambiente de compañerismo y solidaridad.

Sabemos positivamente que puede prevenirse, y en caso de que estemos inmersos en esa situación, se puede recuperar el rumbo perdido.

“La serenidad no es estar a salvo de la tormenta, sino encontrar la paz en medio de ella”

Thomas Kempis

[Fuente](#)

Fuente: El Ciudadano