

Cómo no quemarse en el trabajo

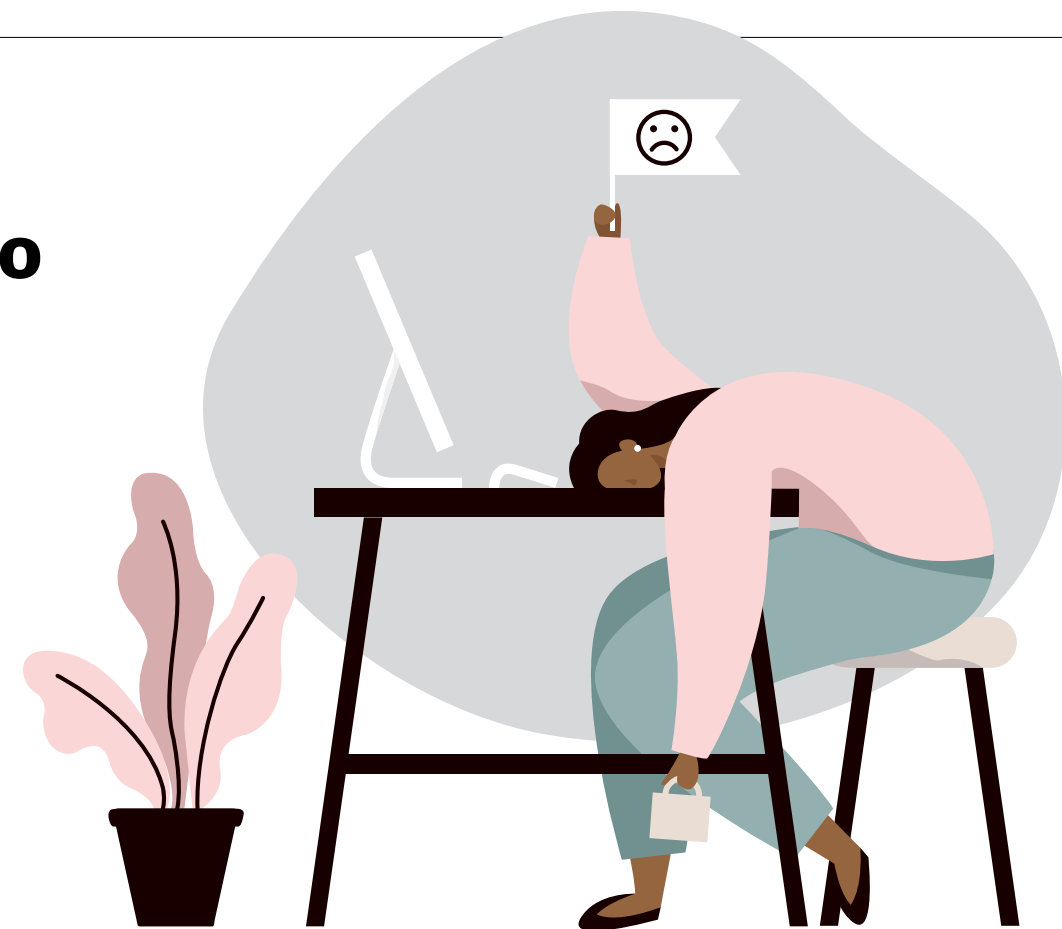
El síndrome de burnout en el trabajador puede implicar consecuencias en el individuo y en su vida laboral

CUN ■ Estrés laboral, excesiva carga de trabajo o falta de realización personal son algunos de los síntomas que pueden desencadenar en el síndrome de burnout o del trabajador quemado. Una manifestación progresiva que ha sido reconocida por la Organización Mundial de la Salud y que está estrechamente relacionada con el trabajo.

“El síndrome de burnout es un concepto multidimensional acompañado de síntomas físicos cuyos componentes están definidos por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización profesional”, explica el Dr. Alejandro Fernández Montero, especialista en Medicina del Trabajo de la Clínica.

Cuando el trabajador padece un estrés que se perpetúa en el tiempo y está presente en las labores cotidianas de su trabajo, conlleva un alto riesgo de síndrome de burnout. Una vez instaurado, este síndrome acaba afectando tanto al individuo, física y mentalmente, como a su vida laboral.

“Estudios científicos han observado una asociación entre este síndrome y enfermedades como la depresión, el trastorno de ansiedad, el insomnio, enfermedades coronarias y diabetes tipo 2, entre otras”, aclara.



RESPONSABILIDAD COMPARTIDA. El 59% de los trabajadores en España sufrió estrés laboral en 2017, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, casi diez puntos más que la media europea. Unas cifras que revelan la importancia, cada vez mayor, de tomar medidas

para establecer un adecuado lugar de trabajo que tenga en cuenta las condiciones individuales y de la organización.

“Respecto a intervenciones dirigidas al individuo existen una amplia gama de enfoques, aunque la mayoría se centran en mejorar la salud emocional

de los trabajadores como programas de mindfulness o los orientados a mejorar la comunicación entre profesionales o sus estilos de vida”.

Además, otras líneas se enfocan en la teoría de que la responsabilidad del bienestar del trabajador no recae únicamente en el individuo, sino que es una responsabilidad compartida dentro de la organización.

“En este sentido, expertos han elaborado una serie de estrategias organizacionales para la prevención del síndrome de burnout: calidad de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación laboral; eficiencia en los modelos de recompensa e incentivos; la necesidad de cultivar una cultura de flexibilidad y equilibrio entre trabajo y vida personal; y la promoción y aceptación en la organización de la búsqueda de ayuda”, apunta el especialista.

CÓMO PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

■ **El bienestar del trabajador como una responsabilidad compartida de la organización y el empleado.**
■ **Crear una nueva cultura en valores como la autoconciencia, el equilibrio entre la vida y el trabajo, la aceptación de la incertidumbre en los procesos de trabajo y la búsqueda de ayuda para los problemas de salud mental.**

■ **Valorar y fomentar en el individuo la resiliencia o capacidad para adaptarse positivamente a situaciones adversas.**
■ **Organizaciones y trabajadores comprometidos con las nuevas actuaciones. Sostenibilidad a largo plazo.**
■ **Desarrollo de nuevas herramientas para valorar la naturaleza multidimensional del bienestar del trabajador.**