

EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

El Plan director para la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2021-2023 incluye “Impulsar acciones de sensibilización, divulgación y difusión de buenas prácticas para la óptima gestión de los riesgos psicosociales” en el marco del Reto denominado “Actuar frente a los desafíos futuros”. En ese marco se inserta la publicación de la presente ficha divulgativa que actualiza, en lo relativo al síndrome de desgaste profesional, la publicada sobre el Estrés Laboral y Burnout, por el Servicio de Salud Laboral del Gobierno de La Rioja, en abril de año 2015.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS CONSECUENCIAS

El estrés, junto con la violencia en el trabajo, constituyen los riesgos psicosociales más conocidos. Como es sabido la exposición a factores de riesgo psicosocial aumenta la posibilidad de que se produzcan situaciones de estrés laboral.

Aunque no existe una única clasificación de los factores psicosociales, tomando como referencia el PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework), son considerados como tales: el contenido y las características del trabajo, la carga y el ritmo de trabajo, el tiempo de trabajo, la participación y el control sobre el mismo, la cultura de la organización, las relaciones interpersonales, el rol en la organización, el desarrollo profesional, la interacción entre la vida personal y profesional, así como la exposición a otros riesgos. La exposición de los trabajadores a este tipo de factores cuando se encuentran configurados de forma inadecuada aumenta la posibilidad de que se produzcan situaciones de estrés en el trabajo.

Existen diferentes modelos explicativos sobre el estrés (consultar ficha informativa sobre el [Estrés Laboral y el Burnout](#) para ampliar información). Uno de los más utilizados es el modelo demandas-control desarrollado por Karasek. Según éste el riesgo de tensión psicológica y enfermedad en el trabajo está explicado por la interacción entre las altas demandas (altas exigencias psicológicas) y el bajo control (baja posibilidad de desarrollo de habilidades y baja autonomía sobre el contenido del trabajo). Este modelo fue ampliado posteriormente por Johnson con una tercera dimensión denominada apoyo social (clima social de apoyo emocional, instrumental, informativo y evaluativo) que aumenta la habilidad para hacer frente a las situaciones demandantes, actuando como factor modulador o amortiguador del estrés.

Las repercusiones negativas de las situaciones de estrés sobre el trabajador, la empresa y la sociedad son indiscutibles. Un creciente número de estudios ponen de manifiesto las consecuencias negativas que tiene sobre las cifras de absentismo y presentismo, los niveles de productividad, la calidad del servicio o producto, la influencia en la magnitud de otros riesgos, el compromiso con la empresa, la conflictividad, entre otros. Por otro lado, no existen dudas acerca de que la exposición a factores de riesgo psicosocial puede provocar efectos negativos directos e indirectos sobre la salud física y mental (a nivel cognitivo, emocional y conductual) de los trabajadores.

EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

Uno de los problemas de salud laboral que ha tenido una creciente atención es el conocido como burnout, síndrome del quemado en el trabajo o síndrome de desgaste profesional (consultar ficha sobre el [Estrés Laboral y Burnout](#) para ampliar información).

Junto con la ansiedad y la depresión la prevalencia del síndrome ha ido en aumento, favorecida, en parte, por la pandemia de la Covid-19.

La descripción más aceptada del burnout es la desarrollada por las autoras Christina Maslach y Susan E. Jackson, que lo caracterizan a través de tres dimensiones fundamentales (sobre los que no existe consenso sobre la secuencia de su aparición):

1. El desgaste emocional manifestado a través de la falta de energía, el agotamiento creciente, la debilidad, la fatiga, el sentimiento de no poder dar más de uno mismo, de encontrarse al límite, etc.
2. La despersonalización expresada a través de las actitudes o respuestas negativas y distantes hacia terceras personas, sentimiento negativo o inapropiado acerca del trabajo o rol profesional, la insensibilidad, el cinismo, el aislamiento, etc.
3. El sentimiento de inadecuación e incompetencia caracterizado por la insatisfacción con los resultados del trabajo, la baja autoestima, la falta de realización personal, la ineficacia, etc.

Aunque sería necesario llevar a cabo una mayor cantidad de estudios que evidencien la vinculación de los factores de riesgo psicosocial con el síndrome, es posible afirmar que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y de control sobre el trabajo se encuentran implicados en el desarrollo del mismo. En la revisión llevada a cabo en el año 2017 de la norma UNE-EN ISO 10075-1:2017, sobre principios ergonómicos relativos a la carga mental, ya se señala el síndrome de burnout entre los efectos de la exposición a una inadecuada carga mental en el trabajo por tiempo prolongado o repetido.

El síndrome de burnout se ha identificado, habitualmente, con ocupaciones relacionadas con profesiones asistenciales. Actualmente, existen estudios que lo relacionan con cualquier tipo de ocupación.

Hasta fechas recientes, el burnout se encontraba incluido, en la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-10), entre los “*problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida*”.

En mayo del año 2019, durante la 72ª Asamblea Mundial de la Organización Mundial de la Salud, se anunció la revisión número 11 de dicha Clasificación en la que se incluía el “*síndrome de desgaste profesional*” como un fenómeno asociado al contexto laboral. De este modo, el 01 de enero de 2022, entró en vigor la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) que considera el síndrome de desgaste profesional como un “*problema relacionado con el trabajo*” y no como un fenómeno aplicado para la descripción de experiencias de otras áreas de la vida.

Específicamente el síndrome de desgaste profesional ha quedado conceptualizado como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. El CIE-11 lo caracteriza de acuerdo a las tres dimensiones antes indicadas: sentimientos de falta de energía o agotamiento, aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo y sensación de ineficacia y falta de realización.

El paso a la consideración laboral del síndrome de desgaste profesional resulta muy relevante, según explica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que pone el foco en la intervención sobre los factores de riesgo psicosocial como forma para su prevención.

Así, más allá de las medidas preventivas que actúan sobre el trabajador o prevención secundaria (que proporcionan al trabajador habilidades, estrategias o recursos para hacer frente a los factores de riesgo psicosocial como son el entrenamiento en habilidades sociales o las técnicas de relajación), la prevención del síndrome de desgaste profesional debería, en primer lugar, llevarse a cabo mediante el desarrollo de medidas proactivas o de prevención primaria (en las que la empresa efectúa cambios sobre la organización del trabajo y, por tanto, sobre los propios factores de riesgo psicosocial).

Este tipo de intervención de carácter primario debe ser prioritaria, además, respecto a otras formas de prevención, ya que, tal y como indica el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la acción preventiva a llevar a cabo por el empresario deberá seguir unos principios generales entre los que se encuentran: “evitar los riesgos” y “combatir los riesgos en su origen”.

Por todo ello, la prevención de síndrome del desgaste profesional pasa por la gestión de los riesgos comenzando por la evaluación de riesgos psicosociales (consultar documento divulgativo sobre el [Proceso de evaluación de riesgos psicosociales](#), publicado por el Servicio de Salud Laboral para ampliar información) cuyo proceso permite que la empresa tome una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que ha de llevar a cabo.

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS

- INSST. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Nota Técnica de Prevención nº 603. Año 2001. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
- INSST. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación Nota Técnica de Prevención 704. Disponible en:
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- INSST. Carga mental. Documento divulgativo. 2019. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>
- Organización Mundial de Salud. Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión. 2023. Disponible en:
<https://icd.who.int/es>
- INSST. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. 2022. Dispone en:
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?t=1649332335098>
- INSST. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estudios técnicos. 2018. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
- INSST. Estudio de situación de los riesgos psicosociales en el personal de centros sanitarios: impacto de la pandemia por COVID-19. 2022. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Estudio+de+situaci%C3%B3n+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+personal+de+centros+sanitarios+impacto+de+la+pandemia+por+COVID-19.pdf/33316804-c596-d870-584f-37728c36345c?t=1671539891035>
- Gil Monte, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide. 2005.

Título: El síndrome de desgaste profesional. Mayo 2023

Realizado por: Área de Higiene, Ergonomía y Psicología Laboral

Edita: Gobierno de La Rioja. Consejería de Desarrollo Autónomo. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Servicio de Salud Laboral

C/ Hermanos Hircio nº 5. 26071 Logroño (La Rioja)

Teléfono: 941 29 18 01

E-mail: sv.saludlaboral@larioja.org

<https://www.larioja.org/salud-laboral/es>