

Trabajos que queman

Los profesores y los profesionales médicos son los principales grupos de riesgo del síndrome del quemado (Burnout), una afección del entorno laboral que genera un agotamiento progresivo, desmotivación para el trabajo, repentinos cambios del estado de ánimo acompañados de tristeza, melancolía, pesimismo y angustia.

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. 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. Y aunque todas las personas están expuestas a los factores que favorecen su aparición, sólo algunas desarrollan el síndrome. Los factores que parecen influir en la aparición del síndrome son los siguientes:

La *edad* se considera por que el profesional sería especialmente vulnerable al síndrome, en los primeros años de su carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas. En general ser joven, debido a la falta de estrategias de adaptación y enfrentamiento.

Según el *sexo*, donde se han encontrado indicios que indican que las mujeres presentan menores niveles de realización personal junto con mayores niveles de distrés que los hombres (Kash y cols, 2000).

El *estado civil*, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables.

En este mismo orden la *existencia o no de hijos* hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

El nivel de la *necesidad emocional* de las personas a las cuales se asiste. Mientras más intensas sean las demandas de esas personas y más alto su grado de dependencia del trabajo del especialista, mayor probabilidad de que aparezca el síndrome. A esto hay que agregarle las

condiciones físicas y sociales del trabajo, generalmente poco jerarquizado, con escasos recursos y, adicionalmente, atacado por críticas externas.

Los factores interpersonales estudiados relacionan las expectativas con la realidad y el grado de adaptación personal (o desajuste). Las expectativas de logro, como el deseo de conseguir respeto o prestigio y los ideales altruistas como ayudar al prójimo o mejorar la sociedad en la que vivimos también afectan positivamente sobre el riesgo a que se surja el Burnout.

Por otra parte el sentimiento de competencia, saberse competente, es uno de los que mayor satisfacción produce. Este sentimiento se fundamenta en el binomio saber lo que hay que hacer y poder hacerlo. El saber hace referencia a la formación del profesional y a su permanente actualización y el poder hacer depende de las condiciones laborales y dónde esté ubicado el centro en el que se trabaje.

No disponer 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).

Las variables organizacionales que se han estudiado son: el clima laboral, el bienestar laboral, el grado de autonomía, la ejecución en el trabajo, el apoyo social, la ambigüedad de rol y la falta de reciprocidad. Cuanto más positivo es el clima laboral, el bienestar y la satisfacción laboral, menor es el estrés que los sujetos perciben en el trabajo.

Otros aspectos relacionados con el síndrome de estar quemado son el número de horas de trabajo, tipo de contrato y tipo de servicio. Así los profesionales que sufren un mayor grado de desgaste son aquellos que pasan un mayor número de horas de trabajo con un contrato eventual o cambiante, en un servicio donde el impacto emocional es alto:

- El empleo no se ajusta a las expectativas ni al nivel profesional 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.
- Aspectos internos de organización de la empresa.