

## ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT

### INTRODUCCIÓN

El **estrés laboral** surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona trabajadora percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece ese estado de “desbordamiento”, producido por **estresores de carácter físico** (la iluminación, la temperatura o el ruido inadecuados, ambientes contaminados o las propias posturas que tengan que realizarse o mantenerse en la realización del trabajo) o **psicosocial** (aquellos relacionados con el contenido de la tarea o relativos a la organización del trabajo).

No obstante, en la aparición del estrés también influyen las **características individuales** que harán más o menos vulnerable a una persona trabajadora a este tipo de riesgo.

El estrés laboral tiene **efectos sobre la salud**, tanto física (trastornos gastrointestinales como úlcera péptica; cardiovasculares como hipertensión arterial; respiratorios como asma bronquial; endocrinos como diabetes; sexuales como alteraciones de la libido; dermatológicos como alopecia; musculares como rigidez u otros como cefaleas) como mental (trastornos psicológicos como bloqueos mentales, frecuentes olvidos, trastornos del sueño, adicción a drogas y alcohol, trastornos de la personalidad, trastornos de la conducta), **pero también** sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, **sobre absentismo, rendimiento y productividad**.



El **síndrome de burnout** o “**síndrome de estar quemado en el trabajo (SQT)**”, es la respuesta al **estrés laboral crónico** integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado o agotada. *Esta respuesta ocurre con frecuencia en profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con las personas usuarias de la organización.*

### DIFERENCIAS



#### ESTRÉS LABORAL



#### SÍNDROME DE BURNOUT

<b>Sobreimplicación en los problemas</b>	Falta de implicación
<b>Hiperactividad emocional</b>	Embotamiento emocional
<b>El daño fisiológico es el sustrato primario</b>	El daño emocional es el sustrato primario
<b>Agotamiento o falta de energía física</b>	Agotamiento afecta a motivación y a energía psíquica
<b>La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas</b>	La depresión en burnout es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
<b>Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés)</b>	Sólo tiene efectos negativos

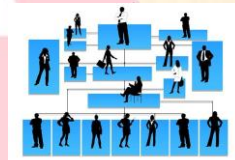
### MEDIDAS PREVENTIVAS

Las actividades encaminadas a la prevención del estrés laboral y el burnout incluyen intervenciones en la organización y en la persona, aunque se deben adoptar medidas preferentemente organizativas y colectivas antes de aplicar medidas individuales, siguiendo los principios de la acción preventiva (art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

## MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- **Diseño o rediseño adecuado de los puestos de trabajo**, mejorando el equipamiento que se utiliza y las condiciones físicas del lugar de trabajo de manera que se mantengan unos niveles de temperatura y humedad agradables, unas condiciones de iluminación óptimas que faciliten la claridad y no provoquen sombras ni deslumbramientos, un ambiente no ruidoso, así como utilizar colores de tonos suaves y neutros que relajen el ambiente.
- **Organización de la jornada laboral y tiempos de trabajo**, incluyendo turnos, descansos y pausas.

  - ✓ Diseñar horarios de trabajo flexibles que permitan la conciliación de la vida laboral con la personal.
  - ✓ Intentar reducir y rotar los horarios asociales (nocturnos y en fin de semana), de manera que los horarios de los turnos rotatorios sean estables y predecibles.
  - ✓ Fomentar la jornada continuada y promover, en la medida en que el trabajo lo permita, jornadas que combinen trabajo desde casa, o formas de teletrabajo, con funciones realizadas en el centro empresarial.
- **Equilibrar las exigencias de trabajo** de manera que sean compatibles con las capacidades y recursos de la persona trabajadora y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- **Enriquecimiento de tareas**. Diseñar tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones
- **Establecer programas de formación continua y entrenamiento** para la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para poder desarrollar correctamente las tareas.
- **Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo**, descentralizando la toma de decisiones.
- **Promover el trabajo en equipo**. Fomentar la colaboración y no la competitividad en la organización.
- **Mejorar los canales de comunicación y promover la participación en la organización** en la toma de decisiones.
- **Definir claramente el desempeño de roles**, con la caracterización y especificación de las tareas a desempeñar, así como la claridad en el establecimiento de funciones y límites de cada puesto.
- **Promover la estabilidad** en el puesto de trabajo y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.



## MEDIDAS INDIVIDUALES

- **Fomentar técnicas que maximicen la eficacia y eficiencia de la gestión del tiempo**. Estas deberán incidir en la importancia del análisis de tareas y el establecimiento de prioridades para disminuir la percepción de urgencia y facilitar una toma de decisiones efectiva.
- **Mejora de las habilidades comunicacionales** para erradicar problemas generados por interpretaciones erróneas y desajustadas.
- **Mantenimiento de una red de relaciones de apoyo y amistad** de calidad con la que compartir la carga emocional, así como encontrar otras fuentes de placer que contrarresten los pequeños problemas diarios.
- **Fomentar técnicas de asertividad** o expresión directa y respetuosa para aumentar las estrategias de autocontrol y de ajuste en la gestión de las emociones. Estas técnicas inciden finalmente en una mejora de la comunicación y de las relaciones personales.
- **Desarrollo de habilidades para solucionar problemas** que radiquen en lograr un análisis ajustado de la situación, generando múltiples y creativas respuestas que aumenten la capacidad de analizar cada una de ellas junto con sus ventajas e inconvenientes.
- **Práctica de actividad física moderada y frecuente**, recomendándose el ejercicio de tipo aeróbico con una frecuencia de una media hora al día durante 3-4 veces a la semana, de forma regular y mantenida.



### Normativa y documentación de referencia:

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.](#)
- [R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.](#)
- [Guía sobre el estrés ocupacional.](#) Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT.
- [Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.](#) FREMAP.
- [Guía de estrés laboral.](#) INSHT.
- [NTP 318: El estrés:](#) proceso de generación en el ámbito laboral. INSHT.
- [NTP 355: Fisiología del estrés.](#) INSHT.
- [NTP 438: Prevención del estrés:](#) intervención sobre la organización. INSHT.
- [NTP 349: Prevención del estrés:](#) intervención sobre el individuo. INSHT.
- [NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" \(I\): definición y proceso de generación.](#) INSHT.
- [NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" \(II\): consecuencias, evaluación y prevención.](#) INSHT.