

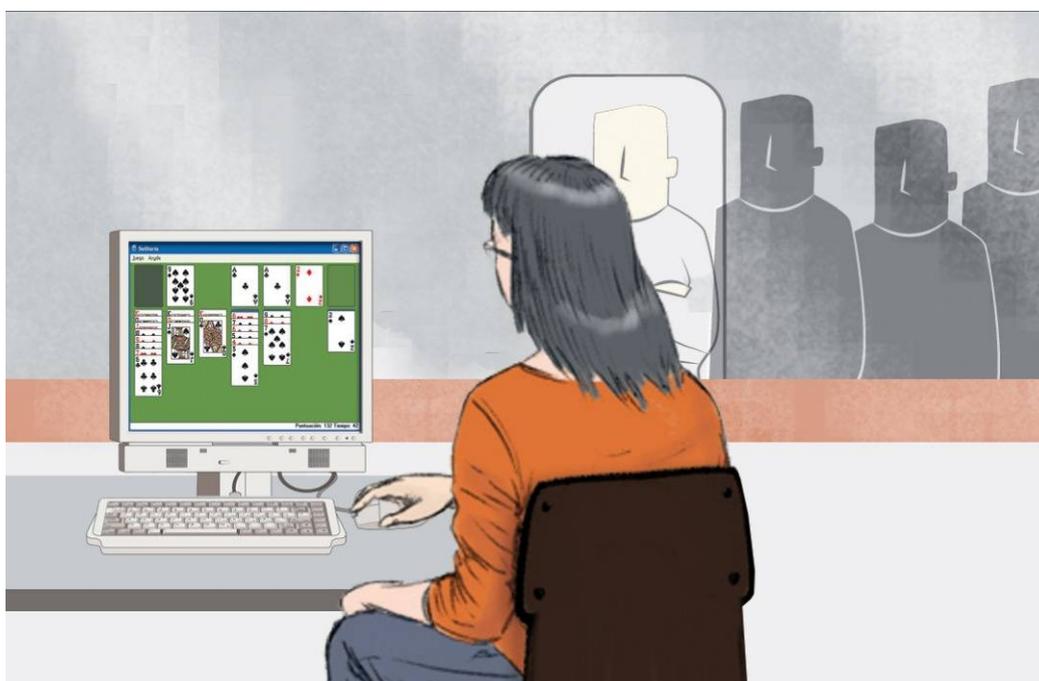
EL ARTÍCULO SE PUBLICA EN 'BMC PSYCHIATRY'

Dime cómo trabajas y te diré qué te 'quema'

La sobrecarga de tareas, la monotonía y la percepción de falta de reconocimiento pueden ser detonantes del síndrome de *burnout*, del 'trabajador quemado'. Un equipo de científicos ha analizado las variables que influyen en el desarrollo de los tres subtipos del trastorno: 'frenético', 'sin desafíos' y 'desgastado'.

SINC

22/6/2011 10:57 CEST



Las personas con perfil 'desgastado' descuidan sus responsabilidades. Imagen: SINC/3Planos.

El estrés laboral crónico y la percepción de falta de reconocimiento en el trabajo forman el caldo de cultivo para que aparezca el síndrome de *burnout*, del 'trabajador quemado'. "La prevalencia del trastorno va en aumento en nuestro país y representa un grave problema para la sociedad, por las pérdidas económicas que causa y por las consecuencias en la salud", asegura Jesús Montero-Marín, autor principal del estudio e investigador *senior* en el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

En función de los rasgos del síndrome, los expertos distinguen tres perfiles: 'frenético', 'sin desafíos' y 'desgastado'. El estudio, publicado en *BMC*

Psychiatry, revela las variables sociodemográficas y laborales asociadas a cada uno de ellos. Mediante cuestionarios, el equipo de Montero-Marín encuestó a una muestra de 409 empleados de la Universidad de Zaragoza, entre personal administrativo, de servicios, docentes, investigadores y becarios.

En función de los rasgos del síndrome, los expertos distinguen tres perfiles: 'frenético', 'sin desafíos' y 'desgastado'

"El perfil 'frenético' se asocia con el número de horas de trabajo", explica Montero-Marín. Una persona que dedique más de 40 horas por semana a su tarea laboral tiene una probabilidad casi seis veces mayor de desarrollar el síndrome, comparado con otra con un horario inferior a 35 horas. Este tipo de empleados suele tener una alta implicación en su cargo, grandes ambiciones y una elevada sobrecarga de tareas.

Un trabajador dedicado a tareas monótonas, con tendencia al aburrimiento y a la falta de desarrollo personal, tiene más riesgo de desarrollar el perfil 'sin desafíos'. El personal de administración y servicios tiene una probabilidad casi tres veces mayor de pertenecer a este grupo, comparado con el docente e investigador. Además, es un perfil sobre todo masculino. "Mientras que ellos tienden a alejarse de los objetivos de la empresa, ellas terminan por desarrollar agotamiento emocional", explica el psicólogo.

Por su parte, el tipo 'desgastado' suele aparecer en personas que, con una larga trayectoria en la misma empresa, terminan por descuidar sus propias responsabilidades, dada la falta de reconocimiento que perciben a su alrededor. Así, un trabajador con más de 16 años de servicio en un mismo lugar de trabajo presenta un riesgo cinco veces superior a desarrollar este tipo de perfil, comparado con otro que lleve menos de cuatro años de servicio.

Los pluriempleados y temporales acaban 'frenéticos'

Sea cual sea la clase de *burnout*, el trabajador experimentará agotamiento

emocional, cinismo o falta de eficacia en el trabajo. En general, los expertos consideran que el síndrome está presente si la persona presenta al menos uno de estos tres rasgos.

El tipo de contrato también influye en la gestación del *burnout*. Los empleados con contrato temporal se encuentran más implicados con la empresa porque buscan una vinculación que les proporcione mayor estabilidad. Esta actitud puede desembocar en el desarrollo de un perfil de tipo 'frenético', el mismo que registran los contratados a media jornada, "probablemente, pluriempleados", apunta el experto.

Además de los factores que potencian el síndrome, el entorno social supone un contrapeso a su aparición. "Tener familia, pareja o hijos puede ser un 'colchón' protector, porque cuando la persona termina la jornada de trabajo, deja las preocupaciones laborales y se centra en otro tipo de tareas", indica el psicólogo.

Respecto al nivel académico, la peor parte del *burnout* se la llevan los dos extremos de la muestra: la gente más formada y aquella con menos estudios. Esto se explica porque quienes han recibido poca formación suelen acceder a trabajos menos cualificados en los que reciben poco reconocimiento. Pero también acaban 'quemados' los doctores con largas carreras, puesto que "sienten que están invirtiendo en el trabajo más de lo que reciben a cambio", asegura Montero-Marín.

Referencia bibliográfica:

Jesús Montero-Marín, Javier García-Campayo, Marta Fajó-Pascual, José Miguel Carrasco, Santiago Gascón, Margarita Gili, Fermín Mayoral-Cleries. "Sociodemographic and occupational risk factors associated with the development of different burnout types: the cross-sectional University of Zaragoza study". *BMC Psychiatry* 11(1):49, 29 de marzo de 2011. DOI: 10.1186/1471-244X-11-49.

TAGS

ABURRIMIENTO | DESGASTADO | FRENÉTICO | ZARAGOZA | BURNOUT |
EMPLEO | ESTRÉS | FORMACIÓN | PERFIL | QUEMADO | TRABAJADOR |
UNIVERSIDAD |

Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)