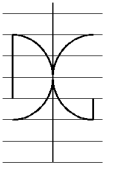




UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Ingeniería de la Construcción y de
Proyectos de Ingeniería Civil

El burnout como predictor de la incapacidad temporal

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

AUTOR/A: Valle Rodríguez, Raúl

Tutor/a: Llorca Pellicer, Marta

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Salud mental.....	15
2.2. Salud laboral.....	15
2.3. Enfermedad ocupacional.....	16
2.4. Definición de estrés	19
2.5. Tipos de estrés	19
2.6. Tipos de estresores.....	20
2.7. Fisiología del estrés	20
2.8. Definición del estrés laboral.....	22
2.9. Causas del estrés laboral	22
2.10. Proceso del estrés	25
2.11. Modelos explicativos del estrés laboral	26
2.11.1. Modelos basados en la Pérdida de Recursos.....	26
2.11.2. Modelos basados en el desajuste o desequilibrio esfuerzo-recompensa ..	28
2.11.3. Modelos basados en sobre/baja estimulación.	29
2.11.4. Modelos basados en demandas-recursos	30
2.12. Consecuencias del estrés.....	32
2.13. Síndrome	34
2.14. Síndrome de Burnout.....	34
2.15. Incapacidad laboral.....	35
2.16. Incapacidad temporal.....	35
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. Objetivo general	36
3.2. Objetivos específicos	36

4. METODOLOGÍA	37
4.1. Tipo y diseño de Investigación.....	37
4.2. Búsqueda bibliográfica	38
4.3. Criterios de inclusión y exclusión	39
4.4. Selección de bibliografía.....	40
4.5. Análisis de documentos seleccionados	41
5. RESULTADOS	43
5.1 Delimitación del Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales	43
5.1.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout	43
5.1.2. Manifestaciones clínicas	44
5.2. Factores de riesgo	47
5.2.1. Factores personales.....	47
5.2.2. Variables sociodemográficas	47
5.2.3. Factores organizacionales	48
5.2.4. Factores sociales.....	49
5.2.5. Factores ambientales.....	49
5.3. Efecto del Síndrome de Burnout en el bienestar y la salud laboral.....	49
5.4. Aspectos legales referentes a los riesgos psicosociales y el Burnout.....	50
5.5. Incapacidad laboral asociada al Síndrome de Burnout.....	56
5.6. Estrategias para prevenir el Síndrome de Burnout	58
6. CONCLUSIONES.....	60
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Principales factores de riesgo de incapacidad percibidos por las empresas en 2021	13
2. Componentes de la salud laboral.	16
3. Evolución de las respuestas del organismo frente a un estresor.	21
4. El proceso de estrés relacionado con el trabajo: un modelo de la trayectoria negativa. ..	25
5. Modelo de estrés y coping de Lazarus y Folkman.	27
6. Modelo conservación de recursos de Hobfoll.	28
7. Modelo equilibrio esfuerzo-resultado de Siegrist.	29
8. Modelo demandas-control de Karasek.	30
9. Modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti.	32
10. Etapas de la investigación.	37
11. Estrategia de búsqueda con operadores booleanos.	39
12. Diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección de documentos.	41
13. Condiciones o factores psicosociales del trabajo.	52
14. Distribución de niveles de incapacidades	58

ÍNDICE DE TABLAS

1. Lista de enfermedades profesionales de la OIT.	17
2. Lista de enfermedades profesionales de Seguridad Social de España.	18
3. Causas del estrés laboral.....	23
4. Criterios de inclusión y exclusión.	39
5. Signos y síntomas del Síndrome de Burnout	45
6. Estresores laborales que inciden en el desarrollo del Síndrome de Burnout	48
7. Riesgos psicosociales más relevantes en el entorno laboral	52
8. Estrés laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	53

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Máster se enfoca en investigar el burnout como predictor de la incapacidad temporal, centrándose en su identificación y prevención.

Mediante una revisión sistemática de la literatura, se examinará la relación entre el burnout y la incapacidad temporal, identificando los factores de riesgo y protección del burnout, así como proponiendo medidas preventivas. Los resultados revelan que el burnout es un predictor significativo de la incapacidad temporal, donde la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la falta de control sobre el trabajo son factores de riesgo importantes. Por otro lado, el apoyo social y la satisfacción laboral se destacan como factores de protección. Se recomienda implementar programas de intervención que promuevan la salud mental, mejoren el clima laboral, brinden formación en habilidades de afrontamiento y reduzcan la carga de trabajo. En él se resaltarán la importancia del burnout como predictor de la incapacidad temporal, subrayando la necesidad de adoptar medidas preventivas para mejorar la salud mental y laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: Burnout, incapacidad temporal, prevención, salud mental, riesgos laborales

ABSTRACT

The present Master's Thesis focuses on investigating burnout as a predictor of temporary disability, with a focus on its identification and prevention.

Through a systematic literature review, the relationship between burnout and temporary disability will be examined, identifying risk and protective factors of burnout, and proposing preventive measures. The results reveal that burnout is a significant predictor of temporary disability, where work overload, lack of social support, and lack of control over work are important risk factors. On the other hand, social support and job satisfaction are highlighted as protective factors. It is recommended to implement intervention programs that promote mental health, improve the work climate, provide coping skills training, and reduce workload. The importance of burnout as a predictor of temporary disability will be emphasized, underscoring the need to adopt preventive measures to enhance the mental and occupational well-being of workers.

Keywords: Burnout, temporary disability, prevention, mental health, occupational risks

RESUM

El present Treball de Fi de Màster se centra en investigar el burnout com a predictor de la incapacitat temporal, amb un enfocament en la seua identificació i prevenció.

Mitjançant una revisió sistemàtica de la literatura, s'examinarà la relació entre el burnout i la incapacitat temporal, identificant els factors de risc i protecció del burnout, així com proposant mesures preventives. Els resultats revelen que el burnout és un predictor significatiu de la incapacitat temporal, on la sobrecàrrega laboral, la manca de suport social i la manca de control sobre el treball són factors de risc importants. D'altra banda, el suport social i la satisfacció laboral es destaquen com a factors de protecció. Es recomana implementar programes d'intervenció que promoguen la salut mental, milloren el clima laboral, proporcionen formació en habilitats de frontissa i redueixen la càrrega de treball. Es ressaltarà la importància del burnout com a predictor de la incapacitat temporal, subratllant la necessitat d'adoptar mesures preventives per a millorar la salut mental i laboral dels treballadors.

Paraules Clau: Esgotament, incapacitat temporal, prevenció, salut mental, riscos laborals

1. INTRODUCCIÓN

El estrés es uno de los conceptos más estudiados en la psicología y en la medicina debido a su influencia en el bienestar del individuo. En este sentido, las respuestas de adaptación han sido de gran interés para la comunidad científica, por lo que el estrés, como un mecanismo de quiebre frente a diversos factores que alteran el bienestar del individuo, sigue representando un tema central para el estudio y comprensión de muchas enfermedades (Lovo, 2021). El estrés se encuentra presente a lo largo de toda la vida de las personas, el cual está conformado por una serie de respuestas fisiológicas y emocionales que se presentan frente a diversos agentes nocivos (Patlán, 2019; Lovo, 2021).

En este orden de ideas, debido a los problemas que trae consigo el estrés laboral en la salud de las personas, en el rendimiento de su trabajo y en su vida social y familiar, además de las repercusiones organizacionales, se han desarrollado distintos enfoques y modelos para explicarlo, por ejemplo, Camargo (2008) expresa que Hans Selye, quien es considerado pionero en el estudio de este fenómeno, planteó el concepto de “Síndrome General de Adaptación” (SGA), mediante el cual se refiere a las respuestas del cuerpo frente a escenarios estresantes. Según la autora Selye identificó tres etapas del estrés: alarma, resistencia y agotamiento. Por otro lado, Richard Lazarus (1922-2002), psicólogo estadounidense, hizo aportes significativos en el área de la psicología de la emoción y el estrés, fue reconocido por elaborar la teoría del estrés y el afrontamiento, mediante la cual señala que el estrés es una relación específica entre la persona y el entorno, en la donde la persona siente que las exigencias del contexto superan sus recursos y amenazan su bienestar. En este sentido, según Lazarus, el estrés no reside en los acontecimientos en sí mismos, sino en la interpretación subjetiva que la persona hace de éstos.

Una aplicación del modelo de demanda-control-apoyo de Karasek y Theorell, lo publicó el INSSST en la Nota Técnica de Prevención 603 (Vega, 2001) como una manera de caracterizar los factores explicativos, que por la falta de interés preventivo hacia los riesgos psicosociales, se apoyó en este modelo que describe las relaciones presentes en la interacción entre las demandas del trabajo y el control que tiene el individuo sobre su trabajo, además de considerar que el apoyo social es un factor significativo para reducir el estrés. Cooper y Marshall (1980) publicaron una obra para tratar el estrés laboral desde diferentes enfoques donde incluyen el estrés organizacional y las estrategias de afrontamiento. De igual forma señalan la relevancia de factores como la autonomía en el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la cultura organizacional. (Cooper & Marshall, 1980).

El esfuerzo en el entorno laboral se realiza con el objetivo de obtener alguna de las siguientes recompensas: remuneración salarial, reconocimiento y/o oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. En este sistema, cuando existe un desequilibrio entre el costo y los beneficios, se genera un estado de estrés que producen respuestas físicas y emocionales significativas (Patlán, 2019). De acuerdo con esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el estrés laboral se presenta como respuesta a un trabajo monótono, carga laboral excesiva, poca promoción laboral, supervisión inadecuada, sistemas de evaluación tediosos entre otros factores (Mejía et al., 2019).

En la actualidad, las condiciones laborales, así como la globalización y los avances tecnológicos, han moldeado la sociedad actual, influenciando el desenvolvimiento de los trabajadores en los puestos de trabajo. La sociedad actual se caracteriza por su dinamismo y constante movimiento debido a factores sociales, económicos y políticas. En este sentido, desde el siglo pasado, los objetivos empresariales están enfocados en el aumento de la productividad, dejando de lado el bienestar de los trabajadores (Calvo, 2020; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, 2021). Considerando esto, en las organizaciones se ha percibido un aumento de la competencia y exigencia en los puestos de trabajo, generando un elevado nivel de presión, lo que puede resultar en un incremento del nivel de estrés. Como consecuencia, los trabajadores desarrollan estrés laboral, perjudicando su bienestar físico, psicológico y social (Ibermutua, 2017; OISS, 2021)

En el marco estratégico de la UE referido a la salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, el parlamento europeo solicita, entre otras exigencias, a la Comisión y a los Estados miembros que lleven a cabo iniciativas para el control sistemático y el apoyo de los trabajadores que se vean amenazados o afectados por riesgos de tipo psicosociales, entre los que se incluyen “el estrés, la depresión y el agotamiento profesional a fin de, entre otras cosas, elaborar unas recomendaciones y orientaciones eficaces para luchar contra estos riesgos” (Parlamento Europeo, 2015).

Estas iniciativas se derivan porque el estrés causa que los trabajadores sean incapaces de hacer frente a sus compromisos, así como responder satisfactoriamente a las expectativas de la organización, en especial cuando deben soportar una exposición continua a múltiples estresores que sobrepasan su capacidad de adaptación y que, con el tiempo, causan un estado de agotamiento. Estos estresores pueden ser de carácter personal, organizacional o referente a su estilo de vida. Estas circunstancias estresantes pueden causar que el trabajador desarrolle estrés crónico, el cual sobrepasa la capacidad adaptativa de la persona y genera diversos

padecimientos psicosomáticos, conocidas como enfermedades del estrés, derivando en consecuencias significativas para el bienestar de la persona (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

En las ciencias sociales el trabajo representa una de las actividades de mayor relevancia en la sociedad, ya que es un factor integrador y de ajuste psicológico y social para los individuos, en el cual las personas pueden obtener diversas recompensas para su desarrollo. Sin embargo, además de la remuneración salarial y participación en la comunidad, el trabajo también representa un ámbito para conseguir satisfacción personal y profesional. Esto último, así como la nueva dinámica y condiciones laborales han generado el aumento de absentismo, insatisfacción del personal, bajo desempeño, estrés laboral e incluso Síndrome de Burnout (Aguirre et al., 2018).

De acuerdo con la OISS (2021) el estrés y el trabajo son dos elementos que se encuentran íntimamente relacionados, no obstante, cuando un individuo es expuesto a elevados niveles de estrés se pueden presentar consecuencias significativas a su salud. Según cifras el 20% de las personas activas sufre o sufrirá algún padecimiento mental, mientras que un 30 a 40% de los casos de baja laboral y enfermedades ocupacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se han relacionado a enfermedades mentales, lo que supone un costo de 3,5% del PIB Europeo. En este contexto, de acuerdo con cifras de 2017, el estrés laboral es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea y en España representa el 30% de las bajas, afectando al 59% de trabajadores a nivel nacional (Ibermutua, 2017).

La literatura establece que el estrés laboral y el síndrome de burnout no son lo mismo, ya que este último está relacionado al sentimiento de fracaso, agotamiento, pérdida de energía, cambio de actitud, desequilibrio, ansiedad, entre otros; sistemas que se presentan posterior a periodos prolongados y repetidos de estrés (Aguirre et al., 2018; Calvo, 2020). El síndrome de burnout es considerado como un trastorno adaptativo que se produce como una respuesta frente a situaciones psicológicas demandantes que perjudican la salud mental del individuo (Lovo, 2021). De esta manera, se determina que los altos niveles de estrés es un factor predisponente para el desarrollo del síndrome, por lo que la exposición prolongada a estrés laboral sin estrategias que mitiguen estas situaciones promueve el desgaste crónico en el trabajador, convirtiéndolo en una persona susceptible a desarrollar otros padecimientos (Vidotti, et al., 2019).

El origen del Síndrome de Burnout fue introducido en el ámbito científico por primera vez en 1961 por Graham Green, en su publicación “A burnout case”, donde expone el caso de un arquitecto que sufría estrés debido a la monotonía de su rutina. Este hilo investigativo, se retomó en 1974 en el estudio de Freudenberger, donde se observó la relación entre las condiciones laborales y falta de motivación con el agotamiento, pérdida de energía, ansiedad y depresión, utilizando el término “Burn out” en referencia al desgaste en los trabajadores. No obstante, en años posteriores, el término no fue reconocido en la comunidad científica, hasta 1982 cuando Maslach define las bases del síndrome, promoviendo la aceptación de esta enfermedad entre los científicos de la época. Desde entonces, el conocimiento de esta enfermedad ha avanzado, siendo el centro de atención en estudios de múltiples sectores con relación a la salud laboral; sin embargo, debido a los continuos cambios en la sociedad, aún quedan muchos aspectos de este síndrome que no se han estudiado con profundidad (Lovo, 2021).

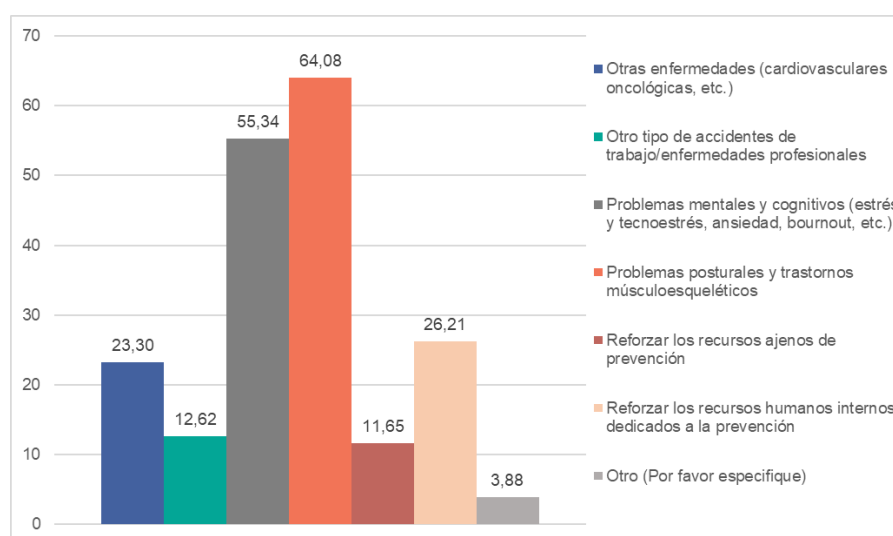
El Síndrome de Burnout ha sido investigado en diversos sectores profesionales, no obstante, la prevalencia de esta enfermedad depende en gran medida del tipo de profesión, exigencias del trabajo o las expectativas de los trabajadores (Lovo, 2021). Esta enfermedad, a pesar de poder desarrollarse en cualquier entorno laboral, presenta una mayor incidencia en el sector terciario, específicamente en aquellos trabajadores cuyo puesto laboral requiere de la atención a personas (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012), siendo el ámbito sanitario uno de los sectores más estudiados en referencia a esta enfermedad, especialmente médicos y enfermería (Lovo, 2021).

Según el estudio de Rodríguez et al. (2018) realizado en médicos residentes de varias especialidades, se determinó una prevalencia de esta enfermedad de 35,7%; otro estudio, realizado por Rothenberger (2017) en personal de enfermería, residentes y estudiantes de medicina, reportó una prevalencia de 50%. En enfermería, se reportó una prevalencia de 51,98% luego del análisis de 21 estudios en esta área. En otros sectores, la prevalencia tampoco ha pasado desapercibida, en un estudio de profesores peruanos, realizado por Arias y Jiménez (2013), se evidenció una prevalencia de burnout de 93,7% a nivel moderado y de 6,3% a nivel severo en hombres y una prevalencia de 91,5% a nivel moderado y 7,5% a nivel severo en mujeres. En el sector del transporte de Perú, Arias et al (2013) una prevalencia de 54,3%. En la población alemana estudios han determinado una prevalencia a lo largo de la vida activa de las personas de 4,2% (Lovo, 2021).

De acuerdo con cifras del Grupo Adecco, en España los trastornos mentales y cognitivos se posicionan como la segunda causa de riesgo de incapacidad postpandemia, incluyéndose el estrés, tecnoestrés, ansiedad y el Síndrome de Burnout. En la figura 1 se muestran las principales causas o situaciones identificadas como factores de riesgo de incapacidad en las empresas en 2021 (Blasco et al., 2021).

Figura 1.

Principales factores de riesgo de incapacidad percibidos por las empresas en 2021



Fuente: Adaptado de “X Informe ADECCO: Sobre empresa saludable y gestión del absentismo”, p. 73, por Blasco de Luna, et al., 2021, The Adecco Group Institute.

Considerando estas cifras, la nueva realidad postpandemia, es el aumento de la prevalencia de trastornos mentales y cognitivos en los trabajadores, sobre todo en enfermedades derivadas del estrés laboral, como consecuencia del agotamiento que la crisis sanitaria y los confinamientos tuvo en la población en general (Blasco et al., 2021).

No obstante, los trabajadores, no son los únicos afectados por el aumento del estrés en los entornos laborales, las empresas y organizaciones también se han visto gravemente afectadas por el aumento de la prevalencia de enfermedades mentales y estrés. De acuerdo con un estudio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado en 2009, existe una carga financiera significativa en las empresas asociadas a los riesgos psicosociales y el estrés. En 2002, en Europa, la carga financiera de este tipo de enfermedades superó los 20.000 millones de euros de pérdidas; mientras que, en Estados Unidos en 2009, fue de más de 200.000 millones de dólares (OISS, 2021); en un estudio realizado por Matrix Insight en 2013, el costo en depresión en Europa se estimó en 617.000 millones de euros anuales, lo que representó una

pérdida para las empresas de 272.000 millones de euros por absentismo y presentismo, de 242.000 millones de euros por disminución de productividad, costes de atención a la salud de 63.000 millones de euros y costes de bienestar social en forma de pagos de prestaciones por discapacidad de 39.000 millones de euros (European Union information agency for occupational safety and health (OSH), 2014). En España, en el último informe de la Comisión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) antes de la pandemia por COVID-19, el coste nacional asociado a problemas de salud mental superó los 45.000 millones de euros, el equivalente a 4.2% del PIB, incluyendo los gastos indirectos asociados al absentismo y pérdida de productividad laboral (18.325 millones) (Ministerio de Sanidad, 2022)

El impacto del estrés en la productividad y la economía es significativo, ya que el estrés laboral puede afectar el rendimiento del trabajador con relación a su eficiencia y precisión. De acuerdo a la literatura, el estrés laboral afecta tanto la productividad, como la competitividad y la imagen de la empresa; esto se deriva de la siguiente premisa: un ambiente de trabajo que no fomente factores psicosociales positivos es el principal impulsor del estrés laboral, lo que se relaciona con el aumento del absentismo y presentismo, disminución de la motivación, compromiso y satisfacción personal, lo que supone consecuencias económicas, sociales y costes humanos para la empresa, Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016).

De acuerdo a la evidencia de diversos estudios, el absentismo se relaciona directamente con el estrés laboral y los factores psicosociales derivados de él; de igual manera, el presentismo también ha demostrado hallazgos similares, en el cual el aumento del estrés en el trabajo se refleja en un aumento de presentismo, incluso en mayor medida que el absentismo, ya que las políticas organizacionales como la baja por enfermedad, remuneración, reducción de la plantilla, entre otros, han beneficiado al presentismo. En este mismo contexto, la literatura señala que, con el tiempo, el presentismo puede resultar en síndrome de burnout, resaltando que ambos factores son recíprocos entre sí, ya que los trabajadores aplican técnicas de compensación en sus responsabilidades que aumentan el estado de agotamiento (OIT, 2016). En este sentido, en los últimos años, factores psicosociales y el estrés han sido indicadores relacionados a la satisfacción, motivación y rendimiento de los trabajadores, en el cual, resultados negativos a estos aspectos, se relacionan a la intención del trabajador a renunciar, destacándose el rol del Burnout como uno de estos indicadores (OIT).

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Salud mental

Con respecto a este concepto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señala que la salud mental es un estado o situación del individuo en el cual este puede afrontar diversas circunstancias estresantes de su vida cotidiana, desarrollar sus competencias, formarse y trabajar de manera eficiente y adecuada, así como contribuir en su grupo social. En este sentido, la salud mental es un factor fundamental del bienestar de las personas permitiéndoles sustentar sus habilidades y competencias para tomar decisiones tanto personales como colectivas, desarrollar relaciones interpersonales y moldear la sociedad. La salud mental es un derecho humano fundamental, que facilita el desarrollo tanto individual como de la sociedad en general.

De acuerdo con esto, se entiende por salud mental como un estado en el que el individuo goza de un alto nivel de bienestar mental, libre de enfermedades psiquiátricas y problemas emocionales, que perjudiquen su salud física o le impidan tener un buen estilo de vida. En tal sentido, la salud mental se refiere a ese estado donde existe armonía entre el individuo y el ambiente que lo rodea. Por otro lado, también se relaciona con la falta de enfermedades o afecciones mentales y a la capacidad de la persona de afrontar las situaciones difíciles de manera eficiente sin causar un desequilibrio emocional (Grupo de Gestión Integrada para la Salud Mental, 2014).

2.2. Salud laboral

La salud laboral, hace referencia al bienestar físico, emocional y social del trabajador en su entorno laboral, en el cual se busca optimizar su rendimiento a la vez que se garantiza su salud. En este sentido, la salud laboral se da cuando el ambiente de trabajo presenta condiciones adecuadas y justas, en el cual los trabajadores son capaces de realizar sus tareas con dignidad sin perjudicar su seguridad y salud física o emocional (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), s.f.).

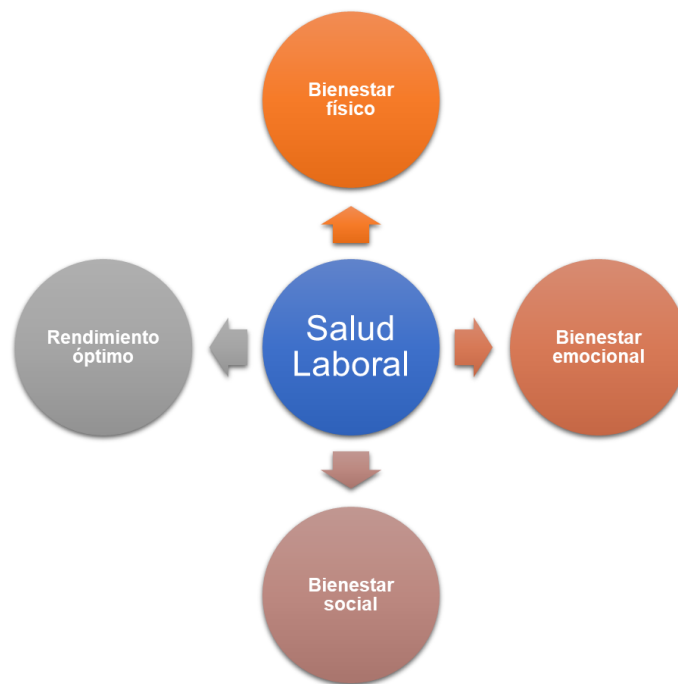
De acuerdo con el Art. 32 de la Ley General de Salud Pública (2011):

La salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo.
p. 20.

De acuerdo con esto, una adecuada salud laboral involucra que la persona se sienta activa y capaz de desarrollar las funciones del puesto de trabajo, a su vez, que establece relaciones interpersonales positivas y satisfactorias. En este sentido, para que exista la salud laboral es necesario que el trabajador goce de un alto nivel de salud física y emocional, bienestar social y presente un desempeño óptimo de sus responsabilidades (figura 2) (Rivera, et al., 2019).

Figura 2.

Componentes de la salud laboral.



Fuente: Elaborado por el autor.

2.3. Enfermedad ocupacional

La enfermedad ocupacional alude a cualquier padecimiento o patología médica que se adquiere o presenta debido a la exposición de agentes físicos, químicos, biológicos, sociales y psicológicos en el ambiente laboral. A lo largo del tiempo, diversas organizaciones a nivel internacional han presentado sus propias definiciones de las enfermedades ocupacionales (Cavas, s.f.). Con relación con estas enfermedades, la OMS señala que son “aquellas producidas a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores; tienen como requisito ser consideradas como tales en las Legislaciones respectivas de los distintos países”. (Secretaría de Salud Laboral - UGT, 2020, p 02).

Por su parte, la OIT la define como:

[...] toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.

La definición de la enfermedad ocupacional contiene por tanto dos elementos principales: la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población. (Oficina Internacional del Trabajo, 2010, p. 07).

Esta relación causal se establece considerando los hallazgos patológicos y clínicos de la enfermedad, así como del análisis del entorno laboral, específicamente, el papel de los factores de riesgos existentes en el desarrollo del padecimiento. La identificación de una enfermedad ocupacional no es una tarea sencilla, sino que requiere de un análisis detallado de una serie de criterios como: intensidad de la asociación, concordancia de estudios relacionados, especificidad, relación temporal entre la exposición a factores de riesgo y la incidencia de la enfermedad, gradiente biológico, plausibilidad biológica, coherencia de evidencias y estudios de intervención (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) define las enfermedades ocupacionales de la siguiente manera:

Aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este está organizado. (Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), 2019, p. 11).

De esta manera, se determina que las enfermedades ocupacionales son el resultado de la acción de varios factores de riesgos en el entorno laboral, en el cual esta se presenta en un proceso lento pero progresivo que deterioran la salud del trabajador (CEOE, 2019).

En la tabla 1 y 2 se muestran los principales grupos de enfermedades profesionales reconocidas por la OIT y el Sistema de la Seguridad Social de España.

Tabla 1.

Lista de enfermedades profesionales de la OIT.

Grupo	Enfermedad
Exposición a agentes que resulte de las actividades laborales	Causadas por agentes químicos
	Causadas por agentes físicos
	Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

Tabla 1.

Lista de enfermedades profesionales de la OIT.

Grupo	Enfermedad
Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado	Enfermedades del sistema respiratorio
	Enfermedades de la piel
	Enfermedades del sistema osteomuscular
	Trastornos mentales y del comportamiento
Cáncer profesional	Cáncer causado por diversos agentes químicos, físicos y biológicos.
Otras enfermedades	Otras enfermedades no especificadas en la lista y que resulten de la exposición a factores de riesgo en entornos laborales.

Fuente: Adaptado de “*Lista de enfermedades profesionales de la OIT*”, (p. 4-7), por Organización Internacional del Trabajo.

Tabla 2.

Lista de enfermedades profesionales de Seguridad Social de España.

Cuadro de enfermedades profesionales del sistema de Seguridad Social	
Grupo	Enfermedad
1	Enfermedades provocadas por agentes químicos
2	Enfermedades provocadas por agentes físicos
3	Enfermedades provocadas por agentes biológicos
4	Enfermedades provocadas por inhalación de sustancias no comprendidas en otros grupos
5	Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos
6	Enfermedades provocadas por agentes carcinógenos

Fuente: Adaptado de “Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro”, (p. 33), por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.4. Definición de estrés

Estrés es una palabra que rara vez se entiende claramente y no existe una definición única del término ya que puede significar diferentes cosas para diferentes personas (Stranks, 2005). De acuerdo con la OMS (2023) el estrés consiste en un estado de preocupación o tensión mental inducido por una situación difícil que genera angustia o presión. El estrés es una respuesta humana natural que impulsa a las personas a enfrentar los desafíos y amenazas en la vida diaria. A pesar de que todas las personas experimentan estrés, la manera en la cual se maneja determinará nuestro bienestar físico y mental.

2.5. Tipos de estrés

De acuerdo con la literatura, se identifican los siguientes tipos de estrés (Singh, 2018)

- Angustia: también denominado estrés negativo, se presenta cuando la persona es expuesta a situaciones o presiones incontrolables. Este estrés generalmente aparece cuando ocurre que la persona enfrenta una crisis, como la muerte de un ser querido, enfermedad, entre otros.
- Estrés agudo: es el tipo más común, causado por pequeños eventos de la vida cotidiana. En otras palabras, es el estrés que surge de pensar en determinadas cosas, como las tareas pendientes. Este tipo de estrés se caracteriza por la presencia de nerviosismo, sudoración de las manos, entre otros signos comunes.
- Estrés crónico: es un tipo de estrés que surge de la exposición prolongada a situaciones que desencadenan la hormona del estrés. Estas situaciones se caracterizan por que la persona ha renunciado a la búsqueda de soluciones, como el continuo fracaso de los esfuerzos de un estudiante.
- Eu-Estrés: también conocido como estrés beneficioso, es un tipo de estrés positivo para la persona. Este estrés aparece por un periodo corto y permite la mejora de eficiencia del empleado. Entre sus signos se destacan, estar motivado o emocionado por una tarea o situación, como el estrés experimentado durante los exámenes, que contribuye al aumento de eficiencia del estudiante y su motivación por aprender.
- Hiperestrés: este estrés se experimenta cuando la persona es sacada de su zona de confort y la situación se encuentra fuera de su control. Este tipo se da cuando existe carga de trabajo adicional y se quiere cumplir con más tareas, pero con objetivos poco prácticos.

- **Hipoestrés:** es lo opuesto al hiperestrés. Este estrés aparece en personas que están cansadas de la monotonía o no se sienten motivadas en su trabajo, como un empleado que no tiene oportunidades de desarrollo profesional o no hay cambios en su vida laboral.
- **Estrés episódico:** es aquel estrés agudo que aparece con una mayor frecuencia de lo normal, pero existe esperanza de alivio.

2.6. Tipos de estresores

Un estresor es un estímulo que promueve la aparición del estrés de la persona en un tiempo determinado. Los tipos de estresores se asocian con los ámbitos en los cuales las personas pueden tener éxito o fracasar en sus actividades cuando ocurre un cambio en su vida. En este sentido, los tipos de estresores pueden darse en la familia, en el trabajo o en situaciones sociales (Comín et al., s.f.; Singh, 2018).

- **Estresores ambientales,** son los que surgen como resultado de la exposición a agentes ambientales, como las temperaturas extremas, humedad, iluminación y ventilación inadecuadas, ruido y vibraciones y la presencia de contaminantes en aire, como polvos, humos y gases.
- **Estresores ocupacionales,** están asociados con aspectos del entorno laboral y sus condiciones, como demasiado o muy poco trabajo, promoción excesiva o bajo ascenso, demandas de trabajo conflictivas, superiores incompetentes, jornada laboral excesiva e interacciones entre el trabajo y los compromisos familiares.
- **Estresores sociales,** están asociados a agentes estresantes en las relaciones interpersonales y por determinadas situaciones sociales, como problemas monetarios, muerte de un ser querido, mudarse, etc.
- **Estresores familiares,** se dan en la vida familiar, como el conflicto en el núcleo familiar, las relaciones maritales, y cualquier otro problema cotidiano que se afronta en la familia.

2.7. Fisiología del estrés

Desde una perspectiva fisiológica, el estrés es una respuesta del organismo que involucra un mecanismo de supervivencia bioquímico que permite que la persona se adapte a situaciones amenazantes o estresantes (Stranks, 2005). En 1936, Selye definió este fenómeno como “síndrome general de adaptación”, el cual comprende las siguientes etapas (Comín, et al., s.f.; Stranks, 2005):

1. **Reacción de alarma:** El organismo reacciona ante la exposición de un estresor activando el sistema nervioso simpático. En términos fisiológicos, una vez que se reconoce un factor

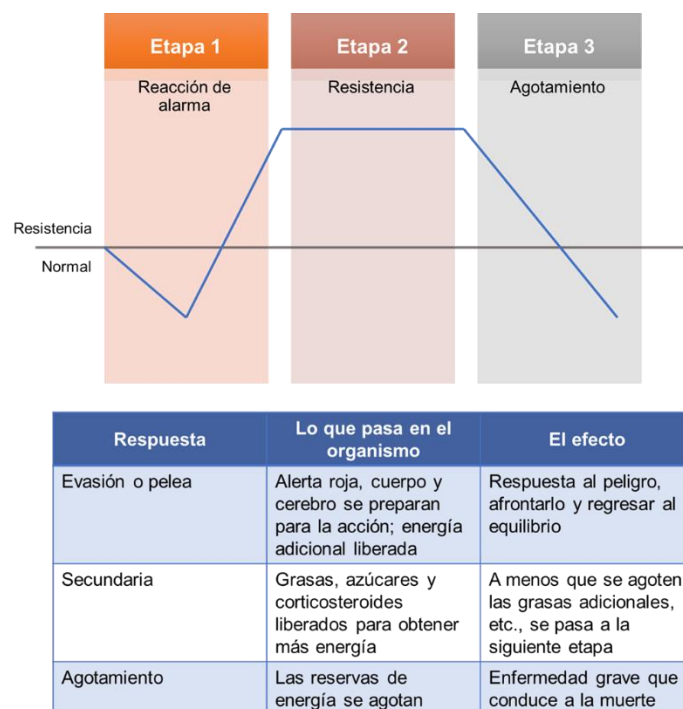
estresante, el cerebro envía un mensajero bioquímico a la glándula pituitaria que secreta adrenocorticotrófica hormona (ACTH). La ACTH hace que las glándulas suprarrenales secreten corticoides, como adrenalina. El resultado es una llamada general a las armas de los sistemas del cuerpo.

2. Resistencia: El organismo continúa activando respuestas metabólicas. Esta etapa tiene que ver con dos respuestas, el organismo se resiste al estresor o se adapta a él; es lo contrario de la anterior, cuya fisiología característica se desvanece y se dispersa a medida que el organismo se adapta al trastorno causado por el estresor.
3. Agotamiento: En el caso de que el factor estresante continúe actuando sobre el cuerpo, la adaptación adquirida finalmente se pierde y se alcanza un estado de sobrecarga, que genera alteraciones psicósomáticas.

Cabe destacar que, si los síntomas de la etapa inicial de reacción de alarma regresan, debido a que el estrés se prolonga indefinidamente, el desgaste provocará daños en un área local o la muerte del organismo en su conjunto (Stranks, 2005). En la figura 3 se observa lo que pasa en cada etapa y su efecto en el organismo, así como la evolución de la homeostasis en cada etapa.

Figura 3.

Evolución de las respuestas del organismo frente a un estresor.



Fuente: Adaptado de Comín, et al., (s.f.) y Stranks (2005).

2.8. Definición del estrés laboral

Este tipo de estrés es aquel que resulta como respuesta ante la presión en el ambiente laboral, por diversos factores, de acuerdo con Patlán (2019) existen tres acepciones referentes al estrés en los entornos laborales: el estrés laboral, el estrés ocupacional y el estrés organizacional.

Con relación a la definición del estrés laboral, Leka et al. (2004), expresa que este es una respuesta del individuo frente a situaciones de alta exigencia y presión en entornos laborales; dichas exigencias no se adecuan a las competencias del trabajador lo que pone sus habilidades y conocimientos a prueba. El estrés se puede manifestar en diversas situaciones laborales, sin embargo, este empeora cuando la persona siente falta de apoyo por parte de sus compañeros y/o supervisores, cuando no tiene control sobre sus actividades o en la manera de abordar las situaciones estresantes que se presentan.

Por lo tanto, se entiende por estrés laboral aquella respuesta ante las dificultades en el ámbito laboral y profesional, que a su vez genera una presión emocional en la persona, impidiendo que esta afronte dichas situaciones adecuadamente y perjudicando su salud mental. Este tipo de estrés surge por diversos factores en el trabajo y puede empeorar por la falta de apoyo de sus compañeros y supervisores.

2.9. Causas del estrés laboral

El estrés laboral puede generarse por diversos factores, en la tabla 3 se muestran dichas causas.

Tabla 3.

Causas del estrés laboral

Causa	Descripción de la causa	Factores estresantes
Vulnerabilidades personales.	Características personales que determinan la forma de percibir el estresor. Son variables que aumentan la susceptibilidad de los individuos a eventos que resultan en experiencias o emociones negativas. Estos factores incluyen: personalidad arraigada, estilos de respuesta cognitivos, conductuales o afectivos y acceso a herramientas prácticas o recursos emocionales.	Factores y condiciones personales, afectividad negativa, distorsiones cognitivas y patrones de pensamiento negativos, resistencia psicológica, estilo de afrontamiento, recursos personales o ambientales inadecuados, conflicto familia-trabajo.
Características del puesto.	Están asociadas a las características del trabajo o condiciones laborales, que no están determinadas por factores internos de la persona.	Carga de trabajo, la presión del tiempo, presión de rendimiento, roles de trabajo poco claros, conflicto en el trabajo, las demandas emocionales del trabajo.
Clima organizacional.	La globalización de la economía y el impacto de la tecnología han creado un clima organizacional que se caracteriza por mayores presiones y demandas de productividad, lo cual genera varios conflictos.	Puestos de trabajo con múltiples roles, subcontratación, trabajos temporales, equipos en constantes cambio, tareas mal definidas, inseguridad laboral.
Congruencia entre la persona y el entorno.	Combinación de variables personales y condiciones laborales, se basa en la interacción entre el trabajador y su entorno.	Satisfacción laboral, Desequilibrio esfuerzo-recompensa, Desequilibrio esfuerzo-angustia, Bienestar afectivo en el trabajo, Control sobre las exigencias laborales, Control del entorno.

Tabla 3.

Causas del estrés laboral

Causa	Descripción de la causa	Factores estresantes
Percepciones y valoraciones del trabajador.	Vínculos entre el trabajador y el empleador, percepción y valoración del control.	Ruptura del contrato psicológico, Valoración subjetiva, Autoeficacia.
Cultura y procesos de socialización.	elementos que contribuyen a la “cultura” única de un área y, con el tiempo, socializan esas que trabajan dentro de esa cultura.	Cultura organizacional, Socialización de nuevos trabajadores, Violencia en el lugar de trabajo, Conflictos de valor.
Prácticas de gestión de recursos humanos.	Estrategias empleadas para abordar demandas externas e internas en la organización	Devolución de Responsabilidad en la Gestión de Recursos Humanos, Falta de habilidades de rediseño de puestos, Procedimientos inadecuados de asesoramiento y evaluación del desempeño, Incapacidad para administrar la diversidad de la fuerza laboral, La desaparición del sindicalismo y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.
Los procesos médicos, estatutarios y legales.	Quejas de recompensa y retribución por procesos de medicalización y legalización.	El papel dominante del médico, Herramientas de diagnóstico imperfecta, Diagnóstico de la relación con el trabajo, El entorno estatutario y legislativo.
Manejo de lesiones y prácticas de regreso al trabajo.	Problemas asociados la salud ocupacional, la rehabilitación del trabajador y su regreso al trabajo.	Factores sistémicos, Principal parte interesada, Retrasos para regresar al trabajo, Beneficios financieros, Estigma de volver al mismo lugar de trabajo, Factores demográficos.

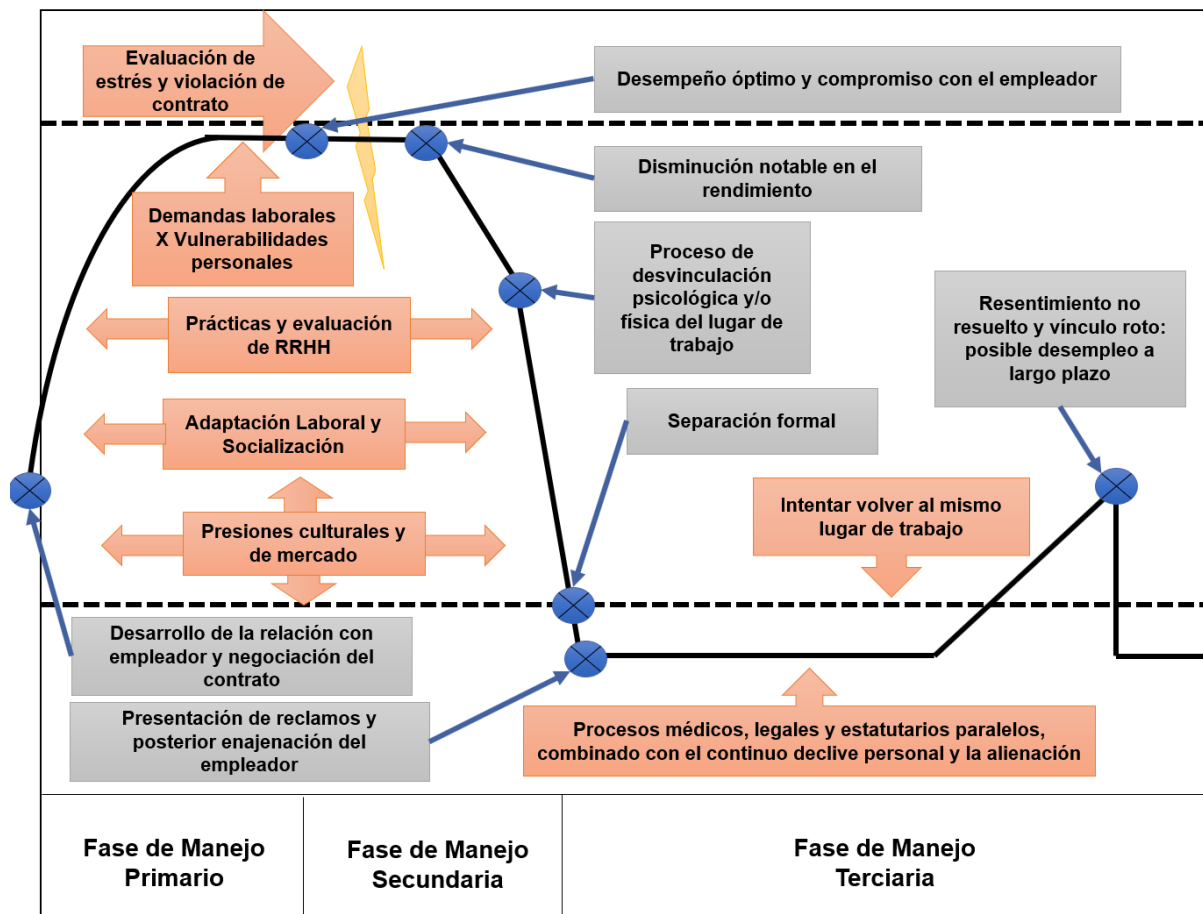
Fuente: Adaptado de Kendall, et al. (2000).

2.10. Proceso del estrés

En la figura 4 se muestra el proceso común del estrés laboral en un trabajador, esta representa el escenario o la trayectoria más negativa que podría esperarse de una persona que está experimentando una situación estresante en el ambiente laboral. El modelo también representa las tres fases principales de la gestión: primaria, secundaria y terciaria. Este asume que los cambios en la gestión del estrés laboral en cualquier punto del proceso podrían cambiar la trayectoria hacia una dirección más positiva (Kendall et al., 2000).

Figura 4.

El proceso de estrés relacionado con el trabajo: un modelo de la trayectoria negativa.



Nota: La línea continua, es el estrés laboral experimentado; los recuadros naranjas con flechas son factores estresantes; los círculos pequeños, son puntos de presión significativos. Se destaca que cualquier persona puede salir en cualquier momento de este proceso al abandonar el puesto laboral. Fuente: Adaptado de Kendall, et al., (2000).

2.11. Modelos explicativos del estrés laboral

Existen diversas maneras de contextualizar y describir el estrés laboral, es por esto que se plantean diversos modelos que explican el proceso y sus componentes (Espadas, 2016). Desde el siglo pasado, la mayoría de los modelos se basan en el desajuste entre las demandas del puesto laboral y los recursos del individuo para hacer frente a estas demandas, sin embargo, en la actualidad existen cuatro categorías que agrupan a los modelos de acuerdo con sus características o fundamentos.

2.11.1. Modelos basados en la Pérdida de Recursos

a) Modelo estrés y coping (Lazarus y Folkman).

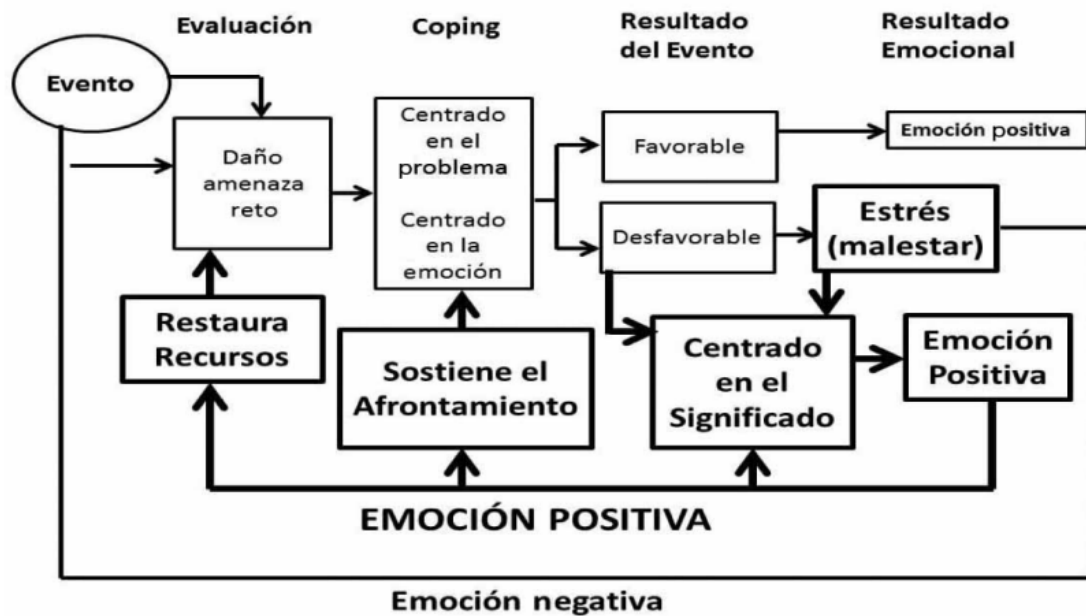
Lazarus y Folkman definieron el afrontamiento (coping) como un conjunto de respuestas tanto conductuales como cognitivos cambiantes que son activadas para controlar una demanda, la cual se considera supera las capacidades del individuo (Felipe y León, 2010). En su modelo del estrés laboral, establecen dos tipos de afrontamiento: enfocados en el problema y en la emoción. De igual manera, señalan que existientes tres tipos de valoraciones (Barea, 2018):

- Primaria, que es dañina, amenazante y/o retadora.
- Secundaria, que aborda los recursos y las estrategias, es decir el coping.
- Terciaria, relacionada a la reevaluación, que puede ser positiva, negativa o neutra.

En la figura 5 se muestra el modelo de estrés y coping de Lazarus y Folkman, donde se esquematiza que el estrés se produce cuando el individuo valora que existe un desequilibrio entre sus recursos y las exigencias de una situación, en donde, si el afrontamiento a la situación resulta ineficaz se genera malestar, mientras que, si el resultado es positivo, se traduce en un manejo efectivo de la situación, se percibe un aumento en el bienestar del individuo (Ortega y Salanova, 2016).

Figura 5.

Modelo de estrés y coping de Lazarus y Folkman.



Fuente: Tomado de Ortega y Salanova (2016, p. 289).

b) Modelo conservación de recursos (Hobfoll).

Este modelo busca explicar la conducta del individuo en situaciones estresantes y no estresantes, centrándose en el fundamento de que los individuos se esfuerzan por mantener y preservar sus recursos, siendo su pérdida la verdadera amenaza (Pedrero, 2003). Hobfoll (1989) señala que los recursos pueden ser características personales, objetos o condiciones que garantizan el bienestar del individuo. El estrés se manifiesta en tres situaciones: cuando se siente que existe la posibilidad de perder recursos, cuando estos ya se han perdido o cuando no es posible obtener recursos suficientes (Barea, 2018).

En la figura 6 se muestra el modelo, donde se plantea que la pérdida de recursos es el elemento clave en la incidencia de estrés, siendo el efecto de esta pérdida más significativo que la ganancia de recursos. En este sentido, cuando la relación entre pérdida y ganancia es equivalente, la pérdida tendrá mayor impacto en el bienestar del individuo, dado que existe un mayor agotamiento de recursos tras la pérdida de algunos, mientras que la inversión basada en la protección de los recursos disponibles, la recuperación de pérdidas y la obtención de nuevos recursos favorece a la adaptación exitosa (Salazar-Carvajal et al., 2014).

Figura 6.

Modelo conservación de recursos de Hobfoll.



Fuente: Tomado de Barea (2018, p. 31).

2.11.2. Modelos basados en el desajuste o desequilibrio esfuerzo-recompensa

Modelo equilibrio esfuerzo-resultado (Siegrist).

Este modelo integra los factores de intercambio social y reciprocidad en el entorno laboral, donde los trabajadores tienen ciertas expectativas sobre el valor de su trabajo, lo cual determina su percepción sobre su situación. En este sentido, relaciones de reciprocidad e intercambio justas promueven la satisfacción y el bienestar, mientras que, si este equilibrio se altera, se producen efectos negativos en el bienestar del empleado, como el estrés. Este modelo señala tres tipos de recompensas: las económicas, reconocimiento social y oportunidades de crecimiento profesional (Barea, 2018). De esta manera, cuando mayor es el desequilibrio mayor es el estrés y deterioro del bienestar del empleado (Ceciliano, 2018). En la figura 7 se muestra el esquema del modelo de equilibrio esfuerzo-resultado.

Figura 7.

Modelo equilibrio esfuerzo-resultado de Siegrist.



Fuente: Adaptado de Ceciliano (2018).

2.11.3. Modelos basados en sobre/baja estimulación.

Modelo vitamínico de Warr.

Este modelo aplica la analogía del efecto de algunas vitaminas en el organismo para explicar el efecto de los cambios en determinados factores del entorno en la salud mental de los empleados. De esta manera, Warr expone que el salario, seguridad laboral y el significado de las tareas, producen efectos positivos en los empleados hasta que este efecto deja de ser significativo, como el beneficio y posterior estabilización del efecto de las vitaminas C y E en el organismo. Por otro lado, al igual que algunas vitaminas son dañinas para el organismo, tanto en exceso como por defecto, las demandas laborales, el apoyo organizacional, implementación de capacidades, autonomía, diversidad y la retroalimentación generan una curva en forma de U invertida en relación con el estrés (Barea, 2018).

2.11.4. Modelos basados en demandas-recursos

a) Modelo demandas-control (Karasek).

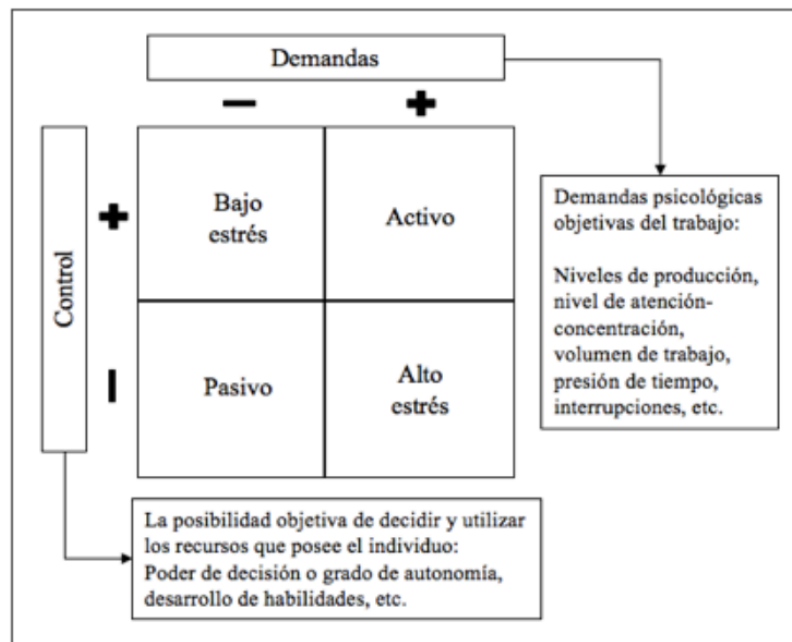
Este modelo señala que la influencia del trabajo en la salud y conducta del empleado es el resultado de la relación entre las exigencias psicológicas laborales y el control que tiene el empleado en estas, considerando las características la posibilidad de tomar decisiones y las capacidades de afrontamiento. Karasek propuso un modelo bidimensional que integra esta premisa (Barea, 2018), que incluye cuatro condiciones de trabajo (Ceciliano, 2018):

- Trabajos pasivos: tienen baja demanda y bajo control.
- Trabajos de baja tensión: tienen baja demanda y un alto margen de control.
- Trabajos de alta tensión: presentan altas demandas y pocas posibilidades de control.
- Trabajo activo: alta demanda y alto control.

En la figura 8 se muestra el modelo de Karasek, se observa cómo se relacionan las demandas laborales con el nivel de control del empleado, en este caso se muestra que trabajos de alta tensión con altas demandas y menos control del trabajador promueven un alto nivel de estrés, mientras que trabajos de baja tensión generan un estrés bajo (Cañarte, 2018).

Figura 8.

Modelo demandas-control de Karasek.

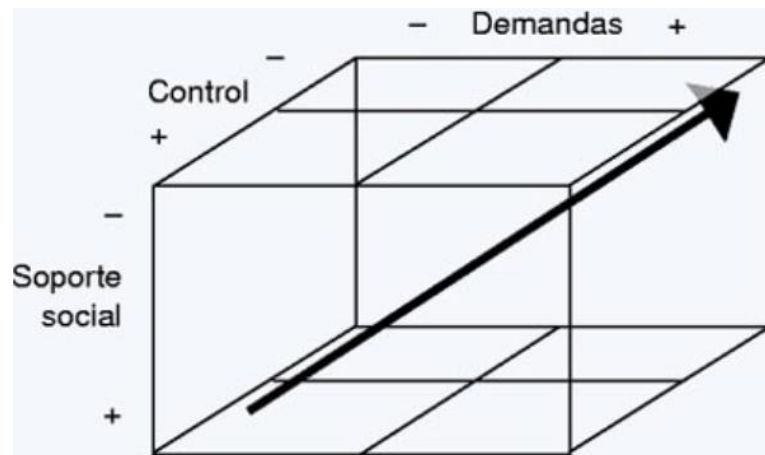


Fuente: tomado de Cañarte (2018, p. 09).

A este modelo Johnson y Hall incorporan el apoyo social como una tercera dimensión del modelo, denominándolo modelo *demanda – control – apoyo social*) y que tiene en cuenta que un deficiente apoyo social se convierte en un factor de riesgo.

Figura 9.

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson



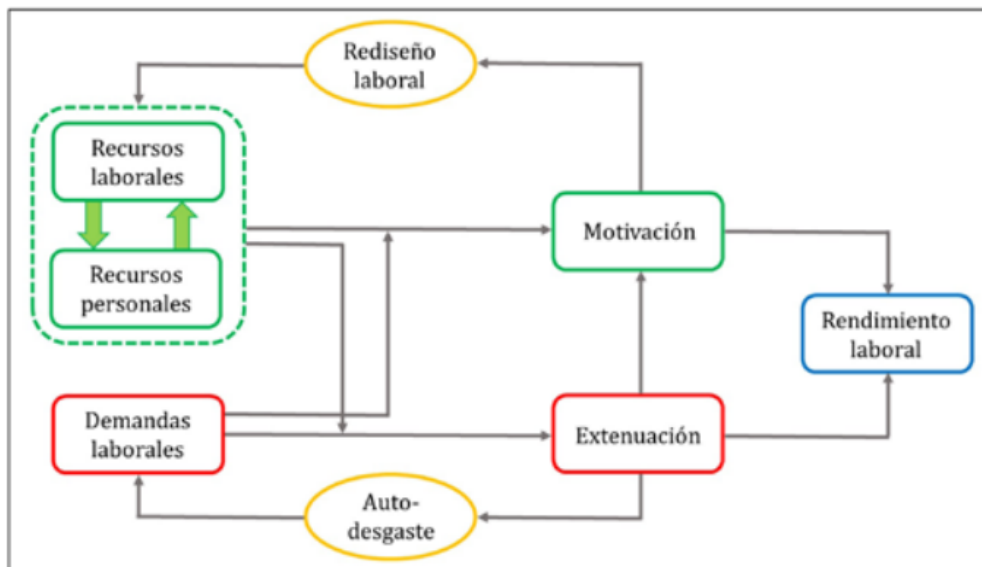
Fuente: tomado de la NTP 603 del INSSST (Vega, 2001).

b) Modelo demandas-recursos laborales (Demerouti).

En este modelo se señala que las demandas laborales se relacionan con aspectos sociales, organizacionales y físicos que generan agotamiento y estrés en el empleado, las cuales incluyen sobrecarga laboral y poca conciliación laboral-familiar; mientras que los recursos laborales son factores que motivan al trabajador, como la autonomía y el apoyo organizacional, los cuales son necesarios para cumplir con las demandas existentes, minimizar el efecto de estas demandas y garantizar el crecimiento profesional. El modelo plantea que la presencia de altas demandas y pocos recursos generan un mayor riesgo a desarrollar estrés severo y burnout (Vizoso, 2022). En la figura 9 se muestran los principales componentes involucrados en el modelo.

Figura 10.

Modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti.



Fuente: tomado de Vizoso (2022, p. 246).

2.12. Consecuencias del estrés

Consecuencias psicosomáticas

Cuando existe una situación estresante y el organismo es incapaz de adaptarse al estresor, el estrés se puede prolongar hasta convertirse en crónico, lo cual puede afectar el bienestar de la persona, promoviendo diversas alteraciones. De acuerdo a la literatura, los estresores afectan a varios sistemas biológicos, por lo cual cuando la exposición al estresor es prolongada se puede generar alteraciones permanentes en el individuo que den paso a una patología severa; incluso las exposiciones más breves pueden generar un impacto considerable en la persona (Mestre et al., 2000). En general, el estrés puede afectar la salud de la persona de la siguiente manera (Mestre et al., 2000):

- Cambios en los mecanismos fisiológicos.
- Conductas de adaptación inadecuadas.
- Alteraciones por el uso de funciones coping.
- Alteraciones a nivel psicológico.

De acuerdo con la literatura, no hay dos personas que manifiesten necesariamente la misma respuesta al estrés. Sin embargo, muchos de los signos externos de estrés son fácilmente

reconocibles (Stranks, 2005). El estrés inicia fundamentalmente una serie de cambios en los procesos corporales que son complejos e involucran varios niveles, como (Stranks, 2005):

1. Emocional: caracterizado por cansancio, ansiedad y falta de motivación.
2. Cognitivo: lo que resulta en un mayor potencial de error y, en algunos casos, accidentes que surgen por error.
3. Comportamiento: cambios en el comportamiento que resultan en relaciones deficientes o deterioradas con los colegas, irritabilidad, indecisión, ausentismo, tabaquismo, alimentación excesiva y consumo de alcohol.
4. Psicológicos: el individuo se queja de una creciente mala salud asociada con dolores de cabeza, dolores y molestias generales y mareos. Estos contribuyen al aumento de la presión arterial, enfermedades del corazón, una menor resistencia a las infecciones, enfermedades de la piel y trastornos digestivos.

Deterioro del desempeño laboral

Uno de los principales aspectos que es estudiado en el estrés laboral es el impacto en el desempeño de los empleados. Los empleados que sufren estrés en el lugar de trabajo intentan alejarse de los factores estresantes en términos de alta rotación y ausentismo laboral; si los empleados no pueden dejar el trabajo fácilmente, pueden crear problemas para la organización, es decir, ineficiencia en el desempeño, desperdicio de recursos operativos, creación de obstáculos para los subordinados, etc. Esto puede resultar en una situación mucho peor para la organización. No obstante, se resalta que soportar una situación estresante en el trabajo crea un impacto negativo no solo en el desempeño de los empleados, sino que también dificulta el funcionamiento general (Cross, 2019).

Según algunas de investigaciones, la productividad en los puestos laborales se alcanza cuando se llega a un punto moderado de estrés laboral, pero a medida que va más allá de este cierto nivel, la productividad comienza a disminuir a un ritmo considerable. También se ha descubierto que el desempeño de los empleados sigue siendo deficiente con un nivel de estrés muy bajo, eso se debe a que, en un nivel de estrés bajo, los empleados pueden no estar lo suficientemente energizados y pueden no estar dedicados de todo corazón a sus tareas, lo que resulta en una baja productividad. Caso contrario paso con los picos de estrés, donde los empleados quieren salir de esa situación estresante, lo que resulta en una falta de concentración en el trabajo (Cross, 2019).

2.13. Síndrome

De acuerdo Martínez (2019) un síndrome es “es conjunto de síntomas que definen o caracterizan a una enfermedad o a una condición que se manifiesta en un sujeto y que puede tener o no causas conocidas”. Por lo tanto, en medicina un síndrome se refiere a un grupo de síntomas que padece un individuo durante un mismo lapso de tiempo y que posee ciertas características que lo identifican como un cuadro clínico representativo de una enfermedad o que ocurren debido a una enfermedad en específico (Martínez C. , 2019).

2.14. Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, también conocido como el Síndrome de desgaste profesional, es aquella enfermedad que se desarrolla por la continua precedencia del estrés laboral. Por otro lado, también es conocido como la consecuencia del estrés crónico laboral. Se caracteriza por ser una enfermedad ocupacional que afecta la salud mental de los trabajadores que están expuestos a altas presiones laborales, llegando a manifestar trastornos mentales y físicos que pueden ser leves o severos, poniendo en riesgo la vida de la persona (López, 2017; Martínez, 2010).

Con relación a la definición de este síndrome, la Clasificación Internacional de Enfermedades, 11va revisión (CIE-11) (2022), señala lo siguiente:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

De acuerdo con esto, el Síndrome de Burnout es aquella enfermedad que surge como consecuencia del estrés crónico laboral generado por las altas presiones en el lugar de trabajo que no han sido atendidas adecuadamente. Este síndrome impacta significativamente en la salud mental de la persona, generando agotamiento físico y emocional, distanciamiento mental en el trabajo, cinismo, negatividad, baja realización personal y profesional además de otras consecuencias más severas que podrían representar un riesgo para la vida e la persona (Castillo, 2001; Fidalgo, 2000).

2.15. Incapacidad laboral

La incapacidad laboral es una situación en la que un trabajador no es capaz de desempeñar o cumplir con las responsabilidades de su puesto de trabajo. Dependiendo del nivel de grado de incapacidad esta puede definirse como temporal o permanente (Madrigal, 2021). En este sentido, la incapacidad, permanente o temporal, es la disminución de la capacidad de una persona como resultado de un accidente o una enfermedad (Vicente-Herrero et al., 2018). De acuerdo con la Real Academia Española, es estado padecimiento físico o psíquico que impide a una persona realizar su actividad laboral y que le brinda el derecho de una prestación de seguridad laboral (Real Academia Española, 2022).

2.16. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal, que puede ser entendida como una baja médica, es el resultado de la búsqueda de asistencia médica por parte de un trabajador cuando está impedido temporalmente para realizar su trabajo como consecuencia de una enfermedad o un accidente. Esta baja médica tiene una duración máxima de 12 meses con una prórroga de 6 meses más en algunos casos. Posterior a este periodo, si el trabajador es candidato, se puede pasar a una incapacidad permanente (Madrigal, 2021).

Existen tres componentes que definen la incapacidad temporal (INSS, 2018; Vicente-Herrero et al., 2018):

- Estado y características de la enfermedad común o profesional y/o al accidente, sea este o no del trabajo.
- La necesidad de atención médica por parte de la Seguridad Social, siendo este un requerimiento, resaltando la posibilidad que la asistencia se preste por medios privados, pero con el control y seguimiento por el correspondiente en el Servicio Público de Salud.
- Imposibilidad realizar actividades laborales. Las consecuencias de esta enfermedad o accidente deben resultar en la alteración de la salud de la persona a un nivel que le impida realizar sus actividades laborales y que justifique la baja médica.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de la investigación se refleja en los objetivos planteados, mostrando cómo se ha orientado el trabajo final de máster y qué se desea conseguir, además son útiles para hacer el diseño de la investigación y cómo se enfoca hacia el logro de conocimiento. Esta investigación se hace para analizar cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con factores que conllevan a la incapacidad de trabajadores y qué estrategias pueden ayudar en su identificación y prevención.

3.1. Objetivo general

Analizar el Síndrome de Burnout como predictor de la incapacidad temporal y las estrategias para identificar y prevenirla.

3.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el Síndrome de Burnout como enfermedad ocupacional en todos los sectores laborales.
- Identificar los factores de riesgo asociados al desarrollo del Síndrome de Burnout.
- Describir los aspectos laborales, económicos y legales involucrados en el Síndrome de Burnout.
- Analizar las estrategias recomendadas para prevenir el desarrollo del padecimiento en los diferentes entornos laborales.

4. METODOLOGÍA

De acuerdo con los objetivos establecidos, así como el enfoque visualizado para el presente estudio, se plantea que la investigación seguirá la metodología de una revisión bibliográfica.

Por lo tanto, la presente revisión se basa en la búsqueda y selección de información precisa y relevante para el estudio, obtenidas de fuentes secundarias de notoriedad y validez científica. De igual manera, se realiza que el objetivo principal de la revisión es profundizar y analizar la evidencia actual que catalogue al Síndrome de Burnout como predictor de la incapacidad temporal.

4.1. Tipo y diseño de Investigación

Mediante el presente estudio se pretende identificar y caracterizar componentes, factores y condiciones involucradas en el Síndrome de Burnout en el ámbito de la prevención de riesgos laborales para aportar información actualizada con respecto al tema.

La investigación se basa en la recolección, análisis e interpretación de información relevante, a través de bases de datos de datos científicas, que permita realizar un análisis de la naturaleza del Síndrome de Burnout y cómo este representa un indicador efectivo para la incapacidad temporal.

En la figura 10 se muestran las fases del estudio fundamentada en el nivel y el diseño de investigación establecido.

Figura 11.

Etapas de la investigación.



Fuente: elaborado por el autor.

4.2. Búsqueda bibliográfica

La revisión se basó en la búsqueda y selección de textos académicos, científicos y técnicos relacionados al tema de investigación, estos documentos están conformados por artículos académicos, artículos de revistas especializadas, revisiones literarias, casos de estudio, informes técnicos de entes nacionales e internacionales, trabajos fin de máster y libros de relevancia sobre el tema.

Siguiendo con lo establecido en las etapas de investigación, después de analizar el contexto del problema, planteado los objetivos y enfoque investigativo, se procede a diseñar la estrategia de búsqueda, para la cual se realiza una primera consulta bibliográfica a través de la base de datos de Google Scholar, con el objetivo de visualizar la evidencia científica disponible y el estado actual del tema. Como resultado de esta primera consulta, se determina que existe suficiente literatura nacional e internacional para cumplir con los objetivos planteados desde un enfoque actualizado.

Por lo tanto, se diseñó una estrategia de búsqueda bibliográfica y se realizó una segunda búsqueda. Para la segunda búsqueda bibliográfica, se consultaron la base de datos de PubMed, Royal, MDPI, ScienceDirect, Willy, Dialnet y Google Schoolar. De igual manera, se aplicó el principio de bola de nieve, con el objetivo de recopilar las referencias utilizadas en los textos obtenidos para obtener datos convenientes sobre el tema estudiado.

Para la búsqueda en las bases de datos se aplicaron descriptores y palabras clave, las cuales permiten representar los objetivos específicos. Considerando el ámbito de estudio, se utilizaron palabras clave relacionadas al tema de estudio y Medical Subject Headings (MeSH) con el objetivo de realizar búsquedas avanzadas tanto en español como en inglés. Los descriptores utilizados fueron:

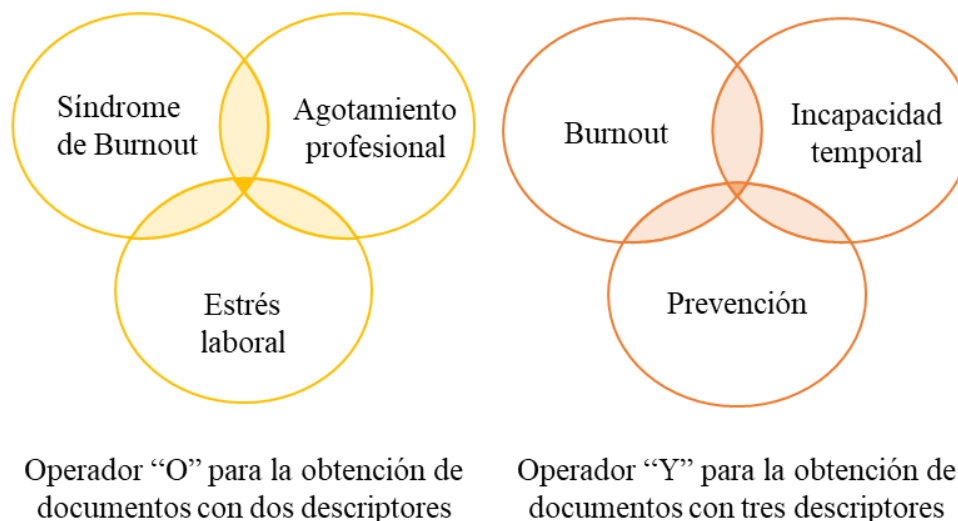
- MeSH: Burnout, Professional, Occupational Diseases, Occupational Health, Workplace, psychology.
- Palabras claves: síndrome de burnout, incapacidad temporal, prevención de riesgos laborales.

La estrategia de búsqueda utilizada (Figura 11) estuvo dirigida al uso de operadores booleanos y la relación de diferentes descriptores y palabras claves, de esta manera se consiguió realizar una recolección de información lógica y precisa. Para la búsqueda se utilizaron los operadores Y (AND) y suma lógica O (OR) para las diferentes bases de datos, aplicando la unión de uno o varios de descriptores previamente señalados. Por otro lado, considerando la

escasez de estudios que abordan la incapacidad laboral y el síndrome de burnout, adicional a la búsqueda anterior se realiza una búsqueda de sentencias y resoluciones jurídicas de todos los órganos jurisdiccionales en la base de datos del Consejo General del Poder Judicial.

Figura 12.

Estrategia de búsqueda con operadores booleanos.



Fuente: Elaborado por el autor.

4.3. Criterios de inclusión y exclusión

En relación con el filtrado de documentos, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión en cada uno de los resultados obtenidos en la segunda búsqueda bibliográfica. Dichos criterios se establecen considerando el enfoque del estudio y los objetivos planteados. En la tabla 4 se muestran los criterios de inclusión y exclusión utilizados en la revisión.

Tabla 4.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterio	Inclusión	Exclusión
Tema	<ol style="list-style-type: none"> Síndrome de burnout: manifestaciones clínicas, consecuencias, factores de riesgos. Marco legal del síndrome de burnout en el ámbito laboral. Incapacidad laboral derivada del síndrome de burnout. 	Análisis de otros aspectos que se desvíen de los objetivos planteados.

Tabla 4.
Criterios de inclusión y exclusión.

Criterio	Inclusión	Exclusión
Antigüedad	2013 – 2022 (10 años de antigüedad)	Documentos publicados antes de 2013.
Tipo de texto	Artículos científicos, artículos de revistas especializadas, informes técnicos, casos de estudios, libros, TFG, TFM, artículos web de entes de relevancia en el campo.	Documentos o sitios web procedentes de fuentes no verídicas o secundarias.
Idioma	Español e inglés	Otros idiomas
Ámbito	Salud ocupacional y prevención de riesgos laborales	Abordaje del tema en otros ámbitos

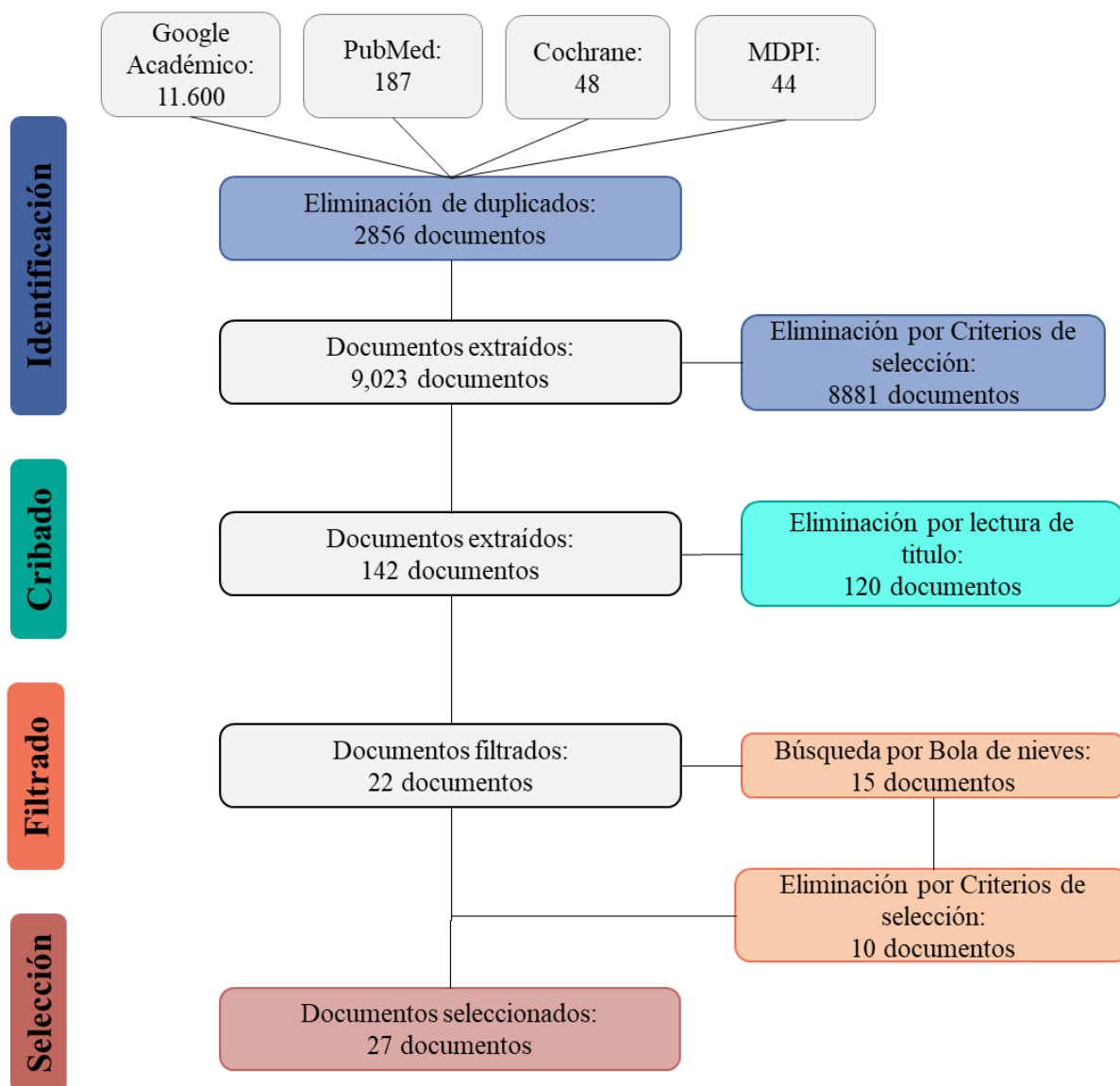
Fuente: elaborado por el autor.

4.4. Selección de bibliografía

En la figura 13 se muestra el diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección bibliográfica basada en el principio de bola de nieve. De esta búsqueda, se obtuvieron un total de 11,879 documentos, se eliminaron 2,856 artículos duplicados y se descartaron un total de 8,881 documentos por no cumplir con los criterios planteados en la tabla 2. Posteriormente, basado en la lectura de título y resumen, 120 artículos fueron descartados, dando un total de 22 estudios seleccionados. A estos documentos se les aplicó el principio de bola de nieve, el cual busca recopilar referencias bibliográficas de los documentos seleccionados con el objetivo de obtener estudios relevantes y con información conveniente para la presente investigación.

Figura 13.

Diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección de documentos.



Fuente: Elaborado por el autor

4.5. Análisis de documentos seleccionados

Cada uno de los textos seleccionados estuvo sujeto a una lectura crítica y análisis profundo con el objetivo de organizar, clasificar y extraer la información requerida para la evaluación de los resultados. Para su adecuado análisis, se procedió a realizar una síntesis de los aspectos más relevantes de cada estudio.

Considerando los objetivos del estudio y la problemática a abordar, se plantean las siguientes temáticas como punto focal para profundizar en el análisis de resultados:

- Delimitación del Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales asociados.
- Efecto del Síndrome de Burnout en el bienestar y la salud laboral
- Aspectos legales referentes a los riesgos psicosociales y al Síndrome de Burnout.
- Incapacidad laboral asociada al Síndrome de Burnout.

5. RESULTADOS

5.1. Delimitación del Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales

A continuación, se muestran los factores que caracterizan al Síndrome de Burnout.

5.1.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Existen numerosas definiciones del Síndrome de Burnout, no obstante, la más acertada es la propuesta por Maslach en 1982, donde se plantea que esta enfermedad es el resultado de la combinación de tres dimensiones (Guillén et al., 2000).

Es decir, este problema de salud se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que sufre un individuo debido a situaciones de estrés crónico relacionado con el trabajo. Varios autores han propuesto algunos conceptos con enfoque multidimensional del burnout.

Siguiendo este mismo orden de ideas, Christina Maslach y Susan E. Jackson también citadas por Martínez (2012) han desarrollado un trabajo de investigación sobre el Burnout que es considerado pionero. Ellas identificaron tres dimensiones principales del síndrome:

- **Agotamiento emocional**, este problema tiene que ver con la sensación de estar emocionalmente agotado, apreciarse desbordado y sin energía debido a las demandas laborales.
- **Despersonalización** como una forma de cinismo o despersonalización que alude a la actitud negativa, distante o deshumanizada hacia las personas con las que se interactúa en el ámbito laboral, como clientes, colegas o pacientes.
- **Falta de realización personal** está vinculado con una percepción de incompetencia, baja autoestima y la impresión de que el trabajo está falto de sentido o de que no se están consiguiendo efectos significativos.

Freudenberger (1974) que es considerado un autor relevante en el estudio del Burnout, señala que explora el concepto de agotamiento del personal en términos de signos físicos e indicadores de comportamiento. También diserta sobre cómo los factores cognitivos, de juicio y emocionales se interponen cuando el proceso está ocurriendo sobre el individuo. Este autor presentó una conceptualización en la que describe el Burnout como un proceso que consta de diferentes fases:

- Fase 1: Entusiasmo y compromiso excesivos en el trabajo.
- Fase 2: Sobrecarga y descuido de las propias necesidades.

- Fase 3: Disminución del rendimiento laboral y agotamiento emocional.
- Fase 4: Despersonalización y aislamiento social.
- Fase 5: Sensación de vacío y desesperanza.

De la misma manera, Tejero y otros (2013) indican que esta enfermedad de naturaleza psicológica, está caracterizada por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que incide de manera especial en profesiones que involucran la atención al usuario y se debe a una estado mental asociado al entorno laboral que se caracteriza por sentimientos y emociones negativas, agotamiento, malestar físico, sentimiento de baja competencia, desmotivación y desarrollo de conductas disfuncionales en el trabajo.

Esta patología, según las fuentes consultadas, puede afectar indiferente a distintas personas, sin embargo, abordando el proceso y desarrollo del fenómeno, se ha observado un efecto significativo entre los profesionales cuyas funciones está la atención al usuario, como médicos, enfermeros, maestros, profesores, policías entre otros, están continuamente expuestos a demandas emocionales elevadas, que, combinadas con otros estresores organizacionales dan como resultado sentimientos de baja eficacia, baja autoestima y sensación de fracaso en relación a su nivel de competencia. De igual manera, estos profesionales al igual que otros, pueden presentar síntomas de agotamiento físico y psíquico; posteriormente, cuando esta situación se prolonga, se pasa a una fase crónica donde el trabajador tiende a mostrar una conducta cínica, fría, impersonal y negativa, hacia las demás personas, sobre todo con los usuarios. Esto último, hace referencia a una estrategia de afrontamiento, sin embargo, esta estrategia no representa una solución sino que contribuye a promover sentimientos de incompetencia y agotamiento, llevando a la persona a desarrollar un posible cuadro ansioso-depresivo incapacitante (Tejero et al., 2013).

De igual manera, la literatura destaca que estas tres dimensiones pueden manifestarse de manera insidiosa, paulatina y cíclica, por lo que una persona puede experimentar estos tres componentes en diversas ocasiones en diferentes momentos o al mismo tiempo (Saborío y Hidalgo, 2015).

5.1.2. Manifestaciones clínicas

Existen diversos signos y síntomas que caracterizan al Síndrome de Burnout, los cuales pueden manifestarse en diferentes grados de severidad y en varios niveles de afectación. En la tabla 6 se muestran los signos y síntomas del síndrome considerando su nivel de afectación.

Tabla 5.

Signos y síntomas del Síndrome de Burnout

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Físicos	Sociales	Laborales
Depresión	Pérdida de significado	Evitación de responsabilidades	Insomnio	Evitación de contacto	Baja calidad de trabajo
Ansiedad	Pérdida de valores	Absentismo	Deterioro cardiovascular	Conflictos interpersonales	Disminución e productividad
Agotamiento	Bajas expectativas	Conductas inadaptativas	Úlceras	Malhumor familiar	Actitud negativa hacia usuarios y clientes
Indefensión	Modificación del autoconcepto	Desorganización	Pérdida de peso	Aislamiento	Deterioro de relaciones con compañeros
Desesperanza	Desorientación cognitiva	Sobreimplicación	Dolores musculares	Formación de grupos críticos	Aumento de absentismo
Irritabilidad	Pérdida de creatividad	Evitación de decisiones	Migrañas	Evitación profesional	Baja realización personal
Apatía	Distracción	Abuso de sustancias	Problemas de sueño	Problemas en relaciones de pareja	Bajo umbral para soportar presión
Desilusión	Cinismo		Desordenes gastrointestinales	Baja calidad de vida personal	Conflictos en el entorno

Tabla 5.

Signos y síntomas del Síndrome de Burnout

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Físicos	Sociales	Laborales
Hostilidad	Criticismo generalizado		Alergias		
Impaciencia			Asma		
Dificultad para controlar emociones			Fatiga crónica		
Falta de tolerancia			Problemas con ciclos menstruales		
Culpabilidad e Inculpaación a otras personas			Enfermedades psicosomáticas		
Supresión de sentimientos					

Fuente: Tomado de García-Guirao (2021, p. 118) y Lovo (2021, p. 115).

5.2. Factores de riesgo

De acuerdo con lo que establece la literatura, el Síndrome de Burnout tiene un origen multifactorial de alta complejidad, en el cual, además del estrés, se involucran una serie de componentes de diferentes ámbitos, haciendo a la persona susceptible de desarrollar la enfermedad. En este sentido, los factores de riesgo involucran factores personales, demográficos, laborales, sociales y ambientales.

5.2.1. Factores personales

A pesar de que la mayoría de los estudios se enfocan en las variables organizacionales que influyen en el desarrollo y progresión del estrés laboral, se realza que las variables personales son un componente de suma relevancia en el desarrollo del Síndrome de Burnout y la predisposición del individuo a esta enfermedad (López, 2017). En este sentido, entre las variables que determinan la predisposición y desarrollo de la enfermedad están: locus de control, personalidad de tipo A, estilos de afrontamiento, autoestima, autosuficiencia y autodeterminación (López, 2017).

5.2.2. Variables sociodemográficas

Estas variables han sido punto focal de varias investigaciones, a pesar que los hallazgos encontrados han sido menos significativos que los factores personales y organizacionales. Varios estudios han correlacionado la edad, relacionada a la experiencia, y el género, debido a que las mujeres tienden a ser más vulnerables en situaciones de conflicto, con mayores niveles de Burnout (García-Guirao, 2021; López, 2017), quizás este comportamiento obedece a que las mujeres tienden a desempeñar más tareas de atención al público.

Con relación a la edad, algunos estudios han determinado menores niveles de Burnout con el aumento de la edad, siendo esto el resultado del efecto del trabajador sano, el comienzo de la conciencia de la realidad o relaciones sociales poco exitosas (López, 2017). Sin embargo, una investigación realizada con la finalidad de analizar factores vinculados con el Síndrome de Burnout, entre éstos la edad de los participantes, donde se estudió una población de 875 agentes de tránsito, a la cual se aplicó instrumentos validados, con relación al factor edad, tuvo hallazgos con relación a la prevalencia del síndrome de agotamiento profesional del 47,8% para el grupo menor de 42 años y del 65,9% para los mayores de 43 años, por lo que en cuanto a este factor concluyeron que la edad es una particularidad individual importante en la vida y que a mayor edad se incrementaba el riesgo para el avance del síndrome (Aranda & Pando,

2010), este resultado corrobora el hecho que en cuanto a los riesgos psicosociales aún queda mucho por estudiar y determinar.

En cuanto al género, los análisis señalan que el agotamiento emocional es más común en mujeres que en hombre, mientras que la despersonalización es más frecuente en estos últimos. No obstante, estos hallazgos pueden estar influenciados por los estereotipos de rol de género (López, 2017).

5.2.3. Factores organizacionales

Existen diversas variables que hacen del entorno laboral un ambiente nocivo para el bienestar del trabajador y que promueven un estado de estrés constante y severo. Entre los factores organizacionales que impulsan el desarrollo del síndrome de burnout están: sobrecarga de trabajo, déficit de recursos laborales o condiciones laborales precarias, salario bajo, trabajo en equipo escaso o deficiente, jornadas laborales excesivas, atención a usuarios, poca autonomía y autoridad de trabajo para la toma de decisiones, baja especificidad de funciones y tareas, cambios tecnológicos rápidos, exigencias elevadas, bajas expectativas y contacto con enfermedad, dolor y muerte (García-Guirao, 2021; Lovo, 2021).

Realizar una clasificación exacta y precisa de los estresores organizacionales que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout es complicado, es por ello que García-Guirao (2021) los agrupan las categorías más relevantes de la literatura (figura 13).

Tabla 6.

Estresores laborales que inciden en el desarrollo del Síndrome de Burnout

Autores	Categorías	Estresores laborales
Cordes y Dougherty (1993)	Características laborales	Relación de los empleados con los clientes
	Características del rol	Sobrecarga, conflicto y ambigüedad del rol
	Características organizacionales	Contexto laboral, recompensas y castigo
Gil-Monte y Peiro (1997)	Ambiente físico de trabajo y contenido del puesto	Estresores físicos, sobrecarga laboral, turnos de trabajo, oportunidades de desarrollo de habilidades
	Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera	Ambigüedad de rol, conflicto de rol, relaciones interpersonales u oportunidades de promoción
	Nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales	Grado de participación del sujeto en la toma de decisiones, falta de apoyo social percibido
	Variables extra-organizacionales	Relaciones trabajo-familia
Maslach et al. (2001)	Características organizacionales	Aspectos sociales, económicos y culturales
	Características ocupacionales	Profesiones
	Características laborales	Demandas laborales: conflicto de rol. Recursos laborales: control información, feedback
Gil-Monte et al.	Entorno social de la organización	Condiciones sociodemográficas, cambios en la normativa, condiciones tecnológicas o concepción del trabajo

Tabla 6.

Estresores laborales que inciden en el desarrollo del Síndrome de Burnout

Autores	Categorías	Estresores laborales
(2005)	Sistema físico-tecnológico de la organización	Configuración de la estructura de la organización, normas, características de la tarea y tecnología de la organización
	Sistema social-interpersonal de la organización	Disfunción de los roles laborales, conflictos interpersonales y ausencia de apoyo social
Chen et al. (2012)	Características del trabajo	Características laborales, característica del rol y demandas laborales
	Características de la organización	Sistemas, contexto y recursos

Fuente: Tomado de García-Guirao (2021, p. 75).

5.2.4. Factores sociales

Los factores sociales giran en torno a la necesidad reconocimiento y prestigio en el ámbito profesional, con el objetivo de ganar consideración; también se involucran expectativas de estatus económico y social (López, 2017; Lovo, 2021).

5.2.5. Factores ambientales

Estos están relacionados a cambios significativos en la vida de los individuos, como muerte de familiares o amigos, nacimiento de hijos, matrimonio, divorcio (Saborío y Hidalgo, 2015).

5.3. Efecto del Síndrome de Burnout en el bienestar y la salud laboral

El agotamiento implica una gama de consecuencias para el individuo, que van desde su bienestar individual y las repercusiones a la empresa:

- **Consecuencias relacionadas con la salud del trabajador.** Las investigaciones han demostrado que los empleados crónicamente fatigados y cínicos, con respecto a su trabajo, reportan más problemas de salud física y psicológica. En cuanto a los problemas psicológicos, el agotamiento se relaciona con una mayor prevalencia de trastornos depresivos, ansiedad y dependencia del alcohol entre empleados (Bakker et al., 2014).
- **Consecuencias relacionadas con el trabajo.** La principal consecuencia organizacional del agotamiento es la disminución del desempeño laboral. El análisis de las tres dimensiones del agotamiento y el desempeño laboral brindan datos empíricos que evidencian la relación entre el agotamiento y el desempeño. Autores han descubierto que el agotamiento emocional predice el desempeño laboral posterior, mientras que la

despersonalización y la realización personal muestran relaciones no significativas (Bakker et al., 2014).

La principal consecuencia de este síndrome es el deterioro cognitivo, afectivo y de la conducta, siendo más de 100 síntomas los que afectan el bienestar del individuo en estos tres ámbitos. En algunos casos, los síntomas y signos propios del síndrome se intensifican y derivan en padecimientos más graves, hasta llegar a un estado crónico, siendo el resultado de la falta de estrategias efectivas para el afrontamiento del estrés severo al que el trabajador es expuesto. De esta manera, el síndrome de burnout es una etapa intermedia de la relación entre el estrés laboral y sus consecuencias, por lo que, si el estrés perdura en el tiempo, este tendrá consecuencias significativas en la salud del individuo y para la organización (Barreiro, 2014).

En este sentido, las consecuencias de este síndrome están asociadas a la prevalencia y progreso de las siguientes manifestaciones en el trabajador y en la empresa (García-Guirao, 2021):

- Desmotivación de los trabajadores.
- Negativismo.
- Pasividad e indiferencia.
- Indecisión e incidencia de errores en tareas comunes.
- Abuso de sustancias.
- Aumento de absentismo y ausentismo.
- Aumento del riesgo a accidentes laborales.
- Descenso del rendimiento laboral.
- Baja productividad.
- Resultados de poca calidad.
- Insatisfacción laboral.
- Suicidio.

5.4. Aspectos legales referentes a los riesgos psicosociales y el Burnout

La OIT tiene como objetivo el reconocimiento de las normativas esenciales para el trabajo y las relaciones existentes en el entorno laboral. Si bien, el Síndrome de Burnout no es reconocido entre el listado de enfermedades profesionales de la OIT, si existe mención a padecimientos en el ámbito mental como es el Trastorno de Estrés Postraumático (TEP) y otros trastornos mentales (Ramos, 2017), en los cuales este síndrome puede quedar encuadrado.

A pesar de que aun exista poco reconocimiento como enfermedad ocupacional, su relevancia en el ámbito laboral ha generado un amplio marco legal aplicable, sobre todo de carácter preventivo. Con respecto a esto, la Constitución Española, el Código Penal, Código Civil, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), entre otras, defienden el derecho de los trabajadores a condiciones seguras en el entorno laboral (Tejero et al., 2013). Con respecto a esto, en el artículo 40.2 de la Constitución Española se plantea lo siguiente:

Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. p. 10.

De acuerdo con esto, los entes públicos tienen el deber de velar por la seguridad y la higiene en el entorno laboral, con el objetivo de garantizar el bienestar general del trabajador, lo que inherentemente contempla su salud mental. Este derecho, es abordado por la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, referente a la implementación de medidas para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, siendo base en el marco de prevención de riesgos laborales a nivel de la Unión Europea (EU-OSHA, 2021); cuya transposición nacional es la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales, así como las normativas y reglamentos derivados de esta ley (Iniesta, 2016).

Como se mencionó anteriormente, en la normativa vigente no existe una mención específica al estrés laboral o al Síndrome de Burnout a pesar de su reconocimiento como riesgos psicosociales en el entorno laboral; por lo tanto, para su regulación y gestión a nivel legal, son aplicables las normativas de prevención, reparación y sanción referentes a los riesgos psicosociales (Iniesta, 2016). Según el INSST (2022) las condiciones laborales que se relacionan con la organización, contenido, ejecución de tareas, relaciones interpersonales y el contexto son denominados factores psicosociales (figura 14).

Figura 14.

Condiciones o factores psicosociales del trabajo.

Fuente: Tomado de INSST (2022, p. 13).

La configuración de estas condiciones determina las diferencias entre los puestos de trabajo y las organizaciones; de esta manera, cada puesto de trabajo posee un nivel de carga de trabajo y en una dimensión temporal determinada.

Tabla 7.

Riesgos psicosociales más relevantes en el entorno laboral

Riesgo psicosocial	Características
Estrés laboral	Desequilibrio en las exigencias y capacidades
Síndrome de Burnout	Resultado del estrés laboral crónico.
Fatiga laboral	Agotamiento físico o intelectual relacionado al puesto de trabajo
Acoso sexual laboral	Conducta física o verbal de carácter sexual que atenta contra la dignidad del trabajador
Mobbing	Exposición a comportamientos de violencia psicológica

Fuente: adaptado de Andrés (2022, p. 09)

Cuando estas condiciones no están bien implementadas o diseñadas, se transforman en factores de riesgo psicosocial, afectando la salud física y mental del trabajador (INSST, 2022). En la tabla 8 se muestran los riesgos psicosociales que han sido reconocidos por organismos como la OMS, OIT y el INSST.

Tomando en cuenta que tanto el estrés laboral así como el Síndrome de Burnout son efectos por la exposición a riesgos psicosociales en el ámbito de trabajo, los artículos 14 a 29 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales garantiza la protección de su salud como un deber de la empresa, lo que incluye la identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales (INSST, 2022). En la tabla 8 se muestran los artículos de la Ley 31/1995 que enmarcan el estrés laboral como un riesgo laboral que debe ser prevenido, identificado y evaluado.

Tabla 8.

Estrés laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo	Contenido
4.3	Definición de riesgo laboral.
4.7	Delimitación del término “condiciones de trabajo” a los que aplique la presente ley.
14.2	Establece el deber de cumplimiento de protección de la seguridad y salud de los trabajadores con relación al entorno y condiciones laborales.
15.1-d	Establece el deber de adaptar el trabajo al trabajador, en relación al puesto de trabajo y métodos de trabajo, con el objetivo de disminuir la monotonía y disminuir las consecuencias al bienestar del trabajador.
15.1-g	Establece la obligación de identificar y evaluar riesgos laborales, donde inherentemente se incluyen los riesgos psicosociales.

Fuente: Adaptado de Iniesta (2016)

En los últimos años se han desarrollado acciones legales y sociales para mejorar la seguridad e higiene del trabajo y disminuir los riesgos psicosociales y, por ende, al estrés en el entorno laboral (Iniesta, 2016). Entre los primeros pasos, se promueve la creación de políticas para la gestión del estrés en el ámbito laboral, así como la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (Iniesta, 2016). Por otro lado, en 2012 La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el INSST publican la “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social sobre Riesgos Psicosociales”, donde se establecen definiciones y delimitaciones del estrés laboral y las actuaciones en referencia a riesgos psicosociales y en 2021 se publica el Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales (García-Guirao, 2021). No obstante, existen algunos casos de jurisprudencia con relación al estrés laboral, como los siguientes (Iniesta, 2016):

- Sentencia Social Nº 517/2007, Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, donde se establece como un deber la protección de los trabajadores del estrés como resultado del conflicto laboral.
- Sentencia Social Nº 684/2010, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, donde se establece al suicidio derivado del estrés laboral como un accidente de trabajo.
- Sentencia Social Nº 790/2015, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, donde se establece el deber de aplicar medidas cuando existan factores de riesgos psicosocial.
- Sentencia Social Nº 759/2015, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, donde se establece como obligación por parte del empleador, derivada del contrato de trabajo, proteger el bienestar de empleados, incluyendo situaciones de estrés laboral.
- Sentencia Social Nº 299/2021, Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria. Sala de lo Social, en la cual se establece una situación de conflicto laboral y falta de prevención y protección al trabajador se sancionó al Ayuntamiento de Telde.
- Sentencia Social 11618/2022, Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Barcelona, donde se verificó un daño a la salud de la trabajadora por parte de los responsables de la empresa debido entre otras cosas a cambios de tareas e inconsistencia de las asignadas.

Con respecto al CT 104/2021, en este se establecen las siguientes medidas en supuestos de estrés laboral, considerando lo planteado en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral y algunas sentencias de los tribunales (Criterio Técnico 104/2021, pp. 23-24):

- Cuando se identifiquen situaciones de estrés laboral, la organización tiene el deber de prevenirlo, eliminarlo o disminuirlo.
- Diseño y aplicación de medidas adecuadas al caso, con el objetivo de su resolución, conforme a la normativa vigente.
- Las medidas deben ser aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y representantes.
- Todas las personas que hacen vida en la organización tienen el deber de respetar las medidas preventivas y de protección.

- Se deberá realizar un seguimiento continuo de las estrategias de prevención de estrés laboral.

Considerando que el estrés laboral está comenzando a expandir su marco legal, el Síndrome de Burnout cuenta con un reconocimiento legal más escaso, por lo cual su gestión se realiza a través de las mismas consideraciones del estrés laboral, así como por las regulaciones antes mencionadas. No obstante, el INSST ha delimitado este síndrome en varias ocasiones, así como plantea recomendaciones para su medición y estrategias de intervención en las Notas Técnicas de Prevención 704, 705, y 732. En los últimos años, se han realizado varias sentencias donde se plantea al Síndrome de Burnout como un accidente de trabajo en la cual es aplicable prestaciones de la Seguridad Social. De acuerdo al artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el accidente de trabajo es entendido como “[...] toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 156.1, LGSS), en el cual se enmarca el Síndrome de Burnout considerando el apartado e del mismo artículo: “Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo” (art. 156.e, LGSS).

Algunas de las sentencias que han declarado al Síndrome de Burnout como un accidente laboral son:

- Sentencia Administrativo Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 02 de noviembre de 1999: primera sentencia que abrió el camino hacia el reconocimiento del síndrome de burnout como accidente laboral.
- Juzgado de lo Social N° 3 de Vitoria del 27 de marzo de 2002: donde se estableció que la incapacidad temporal del trabajador afectado debe ser atribuida a un accidente laboral.
- Juzgado de lo Social n° 16 de Barcelona, de fecha 27 de diciembre de 2002: donde se relacionó la incapacidad temporal por depresión y ansiedad como derivados del síndrome de burnout.
- Sala de lo Social, TSJ Cataluña, Sentencia social N° 2054/2016, Sec. 1 recurso 933, de 2016 por sentimientos de agresión y maltrato en el trabajo por un período de tiempo de unos nueve años. Se observó psicopatología postraumática actual por acoso laboral y burnout.
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sentencia N° 2013/17, recurso N° 1994/16 de fecha 2017, que resuelve el recurso de una trabajadora del Servicio Andaluz de Salud,

donde se señala se trataba de un accidente de trabajo “la baja temporal el 8-10-13, con diagnóstico de: “Reacción mixta de ansiedad y depresión”, por “enfermedad profesional”, debido a una enfermedad psicosocial denominada “Burnout”.

5.5. Incapacidad laboral asociada al Síndrome de Burnout

En general, cuando una enfermedad o accidente laboral produce un impacto psicológico en el trabajador, una manifestación típica será la incapacidad temporal por trastorno psicológico, que puede variar desde ansiedad hasta estrés laboral, que, considerando la gravedad y prolongación de esta situación, puede dar paso a una incapacidad permanente (Barreiro, 2014). Con respecto al Síndrome de Burnout, a nivel internacional hay suficiente evidencia de su relación con el agotamiento. Específicamente, algunos estudios longitudinales han demostrado la relación entre el agotamiento y la duración de la ausencia, pero no la frecuencia de la ausencia; además, un aumento del Síndrome de Burnout se relaciona positivamente a un aumento en los días de ausencia por enfermedad por año (Bakker et al., 2014). Por lo tanto, no es de extrañar que el Síndrome de Burnout aumente el riesgo de episodios de ausencias certificadas médicamente (más de tres días), además evidenciarse en algunos estudios que la dimensión del agotamiento es un predictor de la enfermedad a largo plazo (90 días o más) (Bakker et al., 2014). Como lo señala Castillo (2001), quien indica que una de las fases típica del Síndrome de Burnout se produce cuando el trabajador realiza un sobreesfuerzo como respuesta al desajuste entre las exigencias y su capacidad, lo que repercute en fatiga y ansiedad, lo que puede explicar, entre otras cosas, esta situación de agotamiento.

En el mismo contexto, se destaca que los estudios longitudinales que investigan la relación temporal entre el Síndrome de Burnout y el ausentismo por problemas de salud son escasos y todos ellos se han realizado en países desarrollados (Albieri et al., 2022). No obstante, los resultados obtenidos siguen siendo significativos; investigaciones realizadas en Países Bajos, Dinamarca, Suecia y Finlandia, con trabajadores de pequeñas y grandes empresas, en sectores de salud y seguridad, servicios civiles (enfermeras, cuidadores, personal administrativo) y la industria forestal, el Burnout fue un factor de riesgo para ausentarse del trabajo por problemas de salud (Albieri et al., 2022).

De acuerdo con un estudio realizado en Países Bajos durante el período 2015 hasta 2017, un total de 16,676 empleados iniciaron un episodio de baja laboral por enfermedad relacionada con el estrés. Estos empleados tuvieron un total de 17,338 episodios de baja por enfermedad, lo que significa que algunos de ellos experimentaron más de un período de baja por enfermedad

durante el período de estudio. La mayoría de los episodios de baja por enfermedad se atribuyeron a “sobreesfuerzo” (68.9 %), seguidos de “quejas de tensión” (17.5 %), “Síndrome de Burnout” (10.3 %) y “otras reacciones al estrés” (3.4 %) (Sjors Wolvetang et al., 2022).

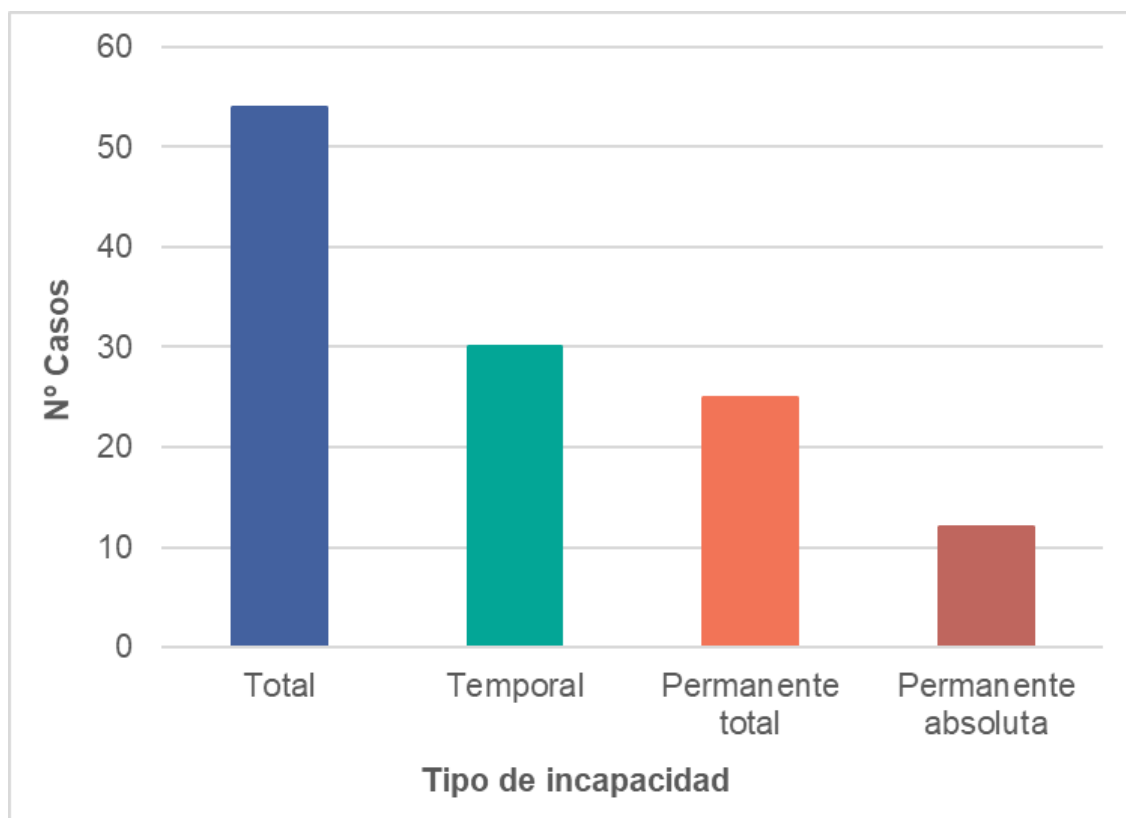
A nivel nacional, varios estudios han explorado la relación entre los riesgos psicosociales y las incapacidades laborales, no obstante, son pocos los que han abordado al Síndrome de Burnout como un predictor de la incapacidad temporal, o en su defecto, permanente. De acuerdo con el estudio de Vicente y López-Guillén (2018), realizado en 2017 en el INSS de Gipuzkoa, en los casos de incapacidad temporal que se prolongaron a 365 días, los riesgos psicosociales se manifestaron en un 23% de los casos totales, haciendo alusión a conflictos familiares, laborales o personales. De este porcentaje, el 75% se determinó como causa o detonante de cuadros de ansiedad, trastornos adaptativos, depresión y estrés laboral; concluyendo que los riesgos psicosociales son determinantes en el inicio de la incapacidad temporal, su prolongación y el retorno al puesto de trabajo (Vicente y López-Guillén, 2018). Por otro lado, según el estudio de García-Guirao (2021), donde se evaluó las razones (carácter psicológico) de la incapacidad temporal en una muestra de 604 participantes en Murcia, el 10,6% indicó que estuvo de baja por estrés laboral, no obstante, el 22,4% de la muestra cumple con criterios de diagnóstico de síndrome de burnout; de igual manera, también determinaron que el 51,3% presentó un desgaste emocional bajo, el 13,7% un desgaste emocional medio y el 34,9% un desgaste emocional alto.

El procedimiento administrativo cuando exista una discrepancia entre las partes, con respecto a la incapacidad temporal, está regulado por el artículo 3.1.f del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social. No obstante, también debe valorarse si la incapacidad presentada puede categorizarse como una incapacidad permanente (Barreiro, 2014). Si bien, no existe un marco legal que regule esta enfermedad, a nivel de los Tribunales si se reconoce, siendo los principales antecedentes legales de este padecimiento. El análisis de 54 sentencias desde el año 2000 hasta 2022, se identificaron 54 casos de Síndrome de Burnout como causantes de incapacidad laboral. De acuerdo con este análisis, la incapacidad temporal se presentó en el 55,6% de los casos (30), dando lugar en el 68,5% de estos a incapacidades permanentes totales (46,3%, 25 casos) o incapacidades permanentes absolutas (22,2%, 12 casos). De acuerdo con estas cifras, la mayor parte de las resoluciones donde el síndrome de burnout es el principal causante o concausa de la incapacidad del trabajador para desempeñar

sus actividades laborales, acreditando la presencia de la enfermedad y, en algunos casos, reconociendo la prestación correspondiente.

Figura 15.

Distribución de niveles de incapacidades



Fuente: elaboración propia

5.6. Estrategias para prevenir el Síndrome de Burnout

Varios autores han formulado distintas estrategias para hacer frente al Síndrome de Burnout, a continuación, se presentan dos estudios que contienen algunas de utilidad:

Por ejemplo, Maslach y Leiter (2016) hacen las siguientes recomendaciones:

- Es importante saber establecer límites y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Se debe tratar de conocer y hacer frente a los factores de estrés en el entorno laboral.
- Resulta favorable el fomento de la participación y la toma de decisiones en el trabajo.
- Hay que recordar que dar apoyo social y recursos adecuados es determinante para evitarlo.
- También recomiendan promover la autonomía y el control sobre el trabajo.

Por otro lado, Freudenberger (2012) ofrece las siguientes indicaciones.:

- En primer lugar, reconocer y aceptar la existencia del Burnout.
- Conseguir actividades que ofrezcan satisfacción y placer fuera del trabajo.
- Es fundamental establecer límites claros y aprender a decir “no”.
- Es importante crear y conservar relaciones de apoyo.
- Darle prioridad al autocuidado y la salud física y mental como la relajación.

Algunos autores, cuyas obras suelen calificarse como de autoayuda, hacen algunas contribuciones que también pueden ser de provecho para evitar situaciones estresantes en el trabajo o en la vida cotidiana, uno de ellos es Covey (2014), a quien se le conoce como el Sócrates americano, en su obra expone la práctica de siete hábitos o etapas que deben seguirse y que de alguna forma contribuyen al autocontrol, las cuales pueden ser fácilmente aplicadas a la vida cotidiana de acuerdo a la personalidad de la persona. Aunque este autor no trata el tema específico del estrés laboral, sobre su método se han desarrollado cursos, manuales y otros recursos que pueden ayudar a fortalecer la autoconfianza del individuo mediante el fortalecimiento del carácter, en el buen sentido, de la integridad personal, la honestidad y la dignidad de las personas lo que propiciaría los cambios para transformar los contextos cotidianos y laborales de cualquier individuo. Esto último puede ser una modesta estrategia para encaminar al personal que se sienta amenazado por situaciones estresantes en el trabajo.

En este mismo orden de ideas, otros autores han desarrollado obras conocidas por sugerir técnicas y actividades entre las que destacan realizar alguna actividad física, tomar conciencia de las acciones mediante la relajación y meditación, tener encuentros con familiares y seres queridos, evitar la sobrecarga de trabajo y aprender a conocer las limitaciones, aprender cosas nuevas en particular sobre el manejo de nuevas tecnologías, adoptar rutinas de trabajo que sean saludables, en la medida de lo posible flexibilizar turnos y horarios, practicar algún "hobbies" o actividad que le permita desconectar o relajarse entre otras que favorecen el contexto laboral y reducen las demandas que pueden generar estrés laboral.

6. CONCLUSIONES

El estrés laboral es un fenómeno relativamente generalizado y sus efectos pueden traer impactos nocivos al bienestar de la persona y de rendimiento en el trabajo, además de otras repercusiones de orden familiar y social.

En cuanto a los aspectos económicos relacionados con el estrés laboral, varios organismos e instituciones han cuantificado los efectos que representan los riesgos psicosociales, tanto por su impacto en la productividad y financiero para las empresas como el impacto que trae para las personas como para la sociedad en términos de aumento el absentismo y presentismo, disminución de la motivación, compromiso y satisfacción personal, lo que supone consecuencias económicas, sociales y costes humanos para las organizaciones.

En este sentido, es necesario identificar las fuentes que dan origen al estrés, las cuales pueden provenir de una carga de trabajo excesiva, periodos muy ajustados, falta de apoyo o relaciones laborales tensas. Por ejemplo, Lazarus, autor de la teoría estrés y afrontamiento, señala que el estrés no reside en los acontecimientos en sí mismos, sino en la interpretación subjetiva que la persona hace de éstos y en situaciones cuando no es posible hacer frente adecuadamente a situaciones de estrés en el trabajo de tal manera que se cronifica este fenómeno, entre los efectos de esta situación está el Síndrome de Burnout o Síndrome del agotamiento laboral.

Este problema, se caracteriza por provocar en las personas es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado originado por la exposición continua al estrés y la incapacidad para afrontarlo exitosamente, y en términos generales se manifiesta como una sensación de agotamiento extremo, falta de energía, desmotivación, cinismo y disminución del rendimiento laboral. Los síntomas del Síndrome de Burnout se pueden alterar, pero entre los más comunes están el agotamiento físico y mental, problemas para conseguir concentrarse, la pérdida de interés y motivación, cambios de humor, problemas con el sueño, complicaciones de salud física como dolores de cabeza o problemas gastrointestinales, y aislamiento social.

El Síndrome de Burnout puede manifestarse en cualquier lugar donde se presente un alto nivel de estrés laboral y desgaste emocional. Este fenómeno no se limita a un país o región en particular, grupo social entre otras variables, sino que puede aparecer en distintas profesiones y contextos laborales. No obstante, desde el punto de vista laboral, se ha observado que algunas ocupaciones son más sensibles a sufrir este problema de salud, entre las ocupaciones más propensas a sufrir el Síndrome de Burnout, se tienen:

- Los profesionales de la salud como los médicos, enfermeras, personal de emergencias entre otros trabajadores de este sector que deben soportar muchas horas de trabajo, fuerte carga emocional, toma de decisiones muy difíciles y una presión continua.
- Los profesionales de la educación con frecuencia deben enfrentar una carga de trabajo significativa, retos en la gestión del aula, responsabilidades administrativas y una presión constante para satisfacer las normas y expectativas.
- Los trabajadores sociales se exponen a escenarios que son desafiantes emocionalmente, ya que deben atender problemas familiares, abuso infantil, violencia doméstica y desigualdades sociales. Estas demandas causan agotamiento emocional si no se gestionan adecuadamente.
- Quienes trabajan en situaciones de ayuda y atención al cliente como los psicólogos, consejeros, agentes de atención al cliente y otros trabajos con continuo contacto con personas en situaciones difíciles que puede generar extenuación emocional.
- Los altos ejecutivos, directores y gerentes de organizaciones públicas y privadas a veces confrontan elevadas exigencias de rendimiento, largas jornadas de trabajo, presión para conseguir logros y tomar decisiones difíciles, lo que puede derivar en Burnout.

Sin embargo, en fuentes consultadas se observó que este síndrome puede afectar a cualquier persona, sin importar su ocupación, como es el caso de policías, agentes de tráfico ya que al final depende de la interacción entre el individuo y su entorno laboral en especial cuando las exigencias laborales superan la capacidad de afrontamiento del individuo.

Desde el punto de vista legal el estrés laboral, y en particular el Síndrome de Burnout, tienen un limitado reconocimiento como enfermedad ocupacional, su importancia ha venido originando el marco legal aplicable, en especial en cuanto a su prevención. sobre todo, de carácter preventivo. Está claro que existen disposiciones legales partiendo de la Constitución Española, el Código Penal, Código Civil, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y otras que establecen el derecho de los trabajadores a condiciones seguras en el entorno laboral. De igual manera el parlamento europeo ha requerido de los Estados miembros y del Consejo que diseñen y apliquen disposiciones para minimizar los riesgos de tipo psicosociales.

En este orden de ideas, se identificaron varios ejemplos de jurisprudencias donde se tomaron medidas a favor de la protección de trabajadores que se han visto afectados por riesgos psicosociales.

En cuanto a la prevención de estos riesgos, el INSSST ha elaborado distintos instrumentos publicados como Notas Técnicas de Prevención en las cuales establece directrices, instrucciones y estrategias para valorar los riesgos de tipo psicosociales, también se han elaborado guías técnicas para ayudar en esta materia, así como aplicaciones informáticas para la valoración de estos riesgos.

Con relación a las potenciales estrategias que ayudarían a la prevención del Síndrome de Burnout, varios autores han ofrecido recomendaciones en esta materia, sugiriendo que en primer lugar se debe tratar de comprender sus causas, entre las recomendaciones se tienen:

- Es importante establecer límites y prioridades, fijar metas que sean realistas, dar prioridad las responsabilidades individuales y aprende a decir “no” cuando se requiera.
- El apoyo permite compartir preocupaciones con compañeros de trabajo que puedan ofrecer enfoques útiles o posibles soluciones.
- También hacen recomendaciones sobre el uso de técnicas de relajación.
- Se debe fijar límites entre el trabajo y la vida personal, aunque se trata siempre del mismo individuo y sus preocupaciones siempre le acompañan, se debe intentar separar la vida laboral de la personal tanto como sea posible.
- Particularmente Freudemberger (2012) recomienda la búsqueda de actividades placenteras fuera del trabajo que ayuden a reducir el estrés.
- Cuando la situación de estrés persiste se debe hablar con supervisor o recursos humanos, siempre se debe recordar que estas situaciones afectan seriamente el bienestar.

Siempre se debe tener presente que cada persona es diferente, por lo tanto, debe intentarse con distintas estrategias y determinar cuáles son las más efectivas para cada caso. Si la situación se mantiene debe considerarse buscar el apoyo de un profesional de la salud mental.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2021). *La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez, J. C. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, 239. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Andrés, E. (2022). *El estrés laboral en las organizaciones a consecuencia del COVID-19. [Trabajo Fin de Grado]*. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria.
- Aranda, C., & Pando, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(3). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502010000300006&script=sci_arttext
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica* (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, W. L., & Jimenez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Arias, W. L., Mendoza, L., & Masías, M. (2013). Síndrome de burnout profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista colombiana de psiquiatría*, 39(1), 67-84.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barea, A. (2018). *Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario. [Trabajo Fin de Máster]*. Universitat Jaume I. Facultad Ciencias de la Salud.

- Barreiro, G. (2014). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Blasco, F. J., Sánchez-Toledo, A., Díaz, A., Fernández, A., & Gosalvez, J. (2021). *X Informe ADECCO: Sobre empresa saludable y gestión del absentismo*. Madrid: The Adecco Group Institute.
- Calvo, B. (2020). *Relación entre estrés laboral y burnout y su consecuencia sobre la adicción a internet*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de La Laguna.
- Camargo, B. (2008). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78-86. Obtenido de Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma
- Cañarte, E. (2018). *Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la Empresa Oleana durante el periodo 2018*. [Trabajo Fin de Grado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Psicología.
- Castillo, S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152001000100004&script=sci_abstract&tlng=es#:~:text=El%20s%C3%ADndrom e%20de%20agotamiento%20profesional,3%2DSentimiento%20de%20Realizaci%C3%B3n%20Personal.
- Cavas, F. (s.f.). *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- Ceciliano, M. (2018). *El estrés laboral en una gran empresa de ámbito local: evaluación y propuesta de intervención*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación.
- Comín, E., De la Fuente, I., & Gracia, A. (s.f.). *El estrés y el riesgo para la salud*. Mutua MAZ.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2019). *Guía para la Prevención de Enfermedades Profesionales*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Constitución Española. (s.f.). *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

- Cooper, C., & Marshall, J. (1980). *White Collar and Professional Stress*. J. Wiley.
<https://doi.org/9780471277606>
- Covey, S. (2014). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Planeta Pub.
<https://doi.org/9786079377069>, 6079377063
- Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021. (s.f.). *sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales*.
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
<https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Espadas, P. (2016). *Factores Psicosociales De Riesgo: Estrés Laboral y Burnout*. [Trabajo de Fin de Grado]. Universitat de les Illes Balears.
- European Union information agency for occupational safety and health (OSH). (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. European Risk Observatory: Literature Review.
- Felipe, E., & León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2), 245-257.
- Fidalgo, M. (2000). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT).
- Freudenberger, H. (2012). The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247-251.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02791072.1986.10472354>
- García-Guirao, N. M. (2021). *El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Murcia. Escuela Internacional de Doctorado.
- Grupo de Gestión Integrada para la Salud Mental. (2014). *ABECÉ sobre la salud mental, sus trastornos y estigma*. Ministerio de Salud y Protección Social.

- Guillén, C., Guil, R., & Mestre, J. M. (2000). Capítulo 17: Estrés Laboral. En J. M. Mestre, R. Guil, & C. Guillén, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (págs. 269-296). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Ibermutua. (2017). *Claves para mejorar la salud organizacional y el estrés laboral*. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274.
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Sans Growing Brands. Barcelona.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). (2018). *Manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal (4ª Edición)*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales - Año 2022*. Código: DD.114.1.22. NIPO: 118-22-026-X.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (s.f.). *Salud Laboral*. Obtenido de ISTAS: <https://istas.net/salud-laboral>
- Kendall, E., Murphy, P., O'Neil, V., & Bursnall, S. (2000). *Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management*. Australia: Griffith University. Workers' Compensation and Rehabilitation Commission.
- Leiter, M., & Christina, M. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/https://pdf.sciencedirectassets.com/282902/1-s2.0-S2213058616X00046/1-s2.0-S2213058615300188/dx.doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos. (s.f.). *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. (s.f.). 05 de octubre de 2011. BOE, No 240.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Universidad de Vigo. Escuela Internacional de Doctoramient.
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*(70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Madrigal, J. B. (2021). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España. [Trabajo Fin de Grado]*. Universitat Politècnica de València.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez, A. (2012). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martínez, C. (10 de Julio de 2019). *Definición síndrome de Down (Enfermedad o condición)*. Obtenido de OPS: <https://www3.paho.org/relacsis/index.php/es/foros-relacsis/foro-becker-fci-oms/61-foros/consultas-becker/1140-definicion-sindrome-de-down-enfermedad-o-condicion/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20por%20definici%C3%B3n%20es,tener%20o%20no%20causas%20conocidas>.
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., . . . García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
- Mestre, J., Guil, R., & Guillén, C. (2000). Estrés Laboral. En R. Guil, & C. Guillén, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (págs. 269-296). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Ministerio de Sanidad. (2022). *Estrategia de Salud Menta del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026*. Comité Institucional de la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud.

- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Confederación Salud Mental España. Wolters Kluwer España, S.A.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2021). *Guía para la mejora del estrés laboral*. Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *QD85 Síndrome de desgaste ocupacional*. Obtenido de CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad (Versión : 01/2023): <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023). *Estrés*. Obtenido de Who.int: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortega, A., & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Ágora de salud*, 3, 285-293. <https://doi.org/10.6035/AgoraSalut.2016.3.30> -
- Parlamento Europeo. (25 de noviembre de 2015). *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*. Obtenido de https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0411_ES.pdf
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pedrero, E. (2003). Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación. *Psychology*, 7(2).
- Ramos, P. (2017). *El burnout y su impacto en las condiciones de trabajo y de seguridad social*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de la Laguna. Facultad de Derecho.
- Real Academia Española. (2022). *Incapacidad*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/incapacidad?m=form#ESdUZGq>

- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. (s.f.). 19 de diciembre de 2006. «BOE» No 302.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (s.f.). *Boletín Oficial del Estado, 30 de octubre de 2015, núm. 261.*
- Rivera, D., Bonilla, N., Carrillo, S., Forgiony, J., & Silva, G. (2019). Educación para la salud laboral. Perspectivas teóricas desde la intervención. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5)*, 412.
- Rodríguez, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., . . . Gonçalves, A. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE, 13(11)*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
- Rothenberger, D. A. (2017). Physician burnout and well-being: a systematic review and framework for action. *Dis Colon Rectum, 60(6)*, 567-576. <https://doi.org/10.1097/DCR.0000000000000844>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Revisión Bibliográfica: Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtua, 32(1)*.
- Salazar-Carvajal, P. F., Herrera-Sánchez, I. M., Rueda-Méndez, S., & León-Rubio, J. M. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de la autoeficacia y la creatividad. *Anales de Psicología, 30(2)*, 549-559. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.159281>
- Salvagioni, D., Mesas, A., Melanda, F., González, A., & de Andrade, S. (2022). Burnout and Long-term Sickness Absence From the Teaching Function: A Cohort Study. *Safety and Health at Work, 13(2)*, 201-206. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.01.006>
- Secretaria de Salud Laboral - UGT. (2020). *Informe: Enfermedades Profesionales en la Comunidad de Madrid*. UGT Madrid.
- Singh, A. (2018). Occupational Stress: A Comprehensive General Review. *Amity Journal of Training and Development ADMAA, 3(1)*, 36-47.
- Sjors Wolvetang, J., Speklé, E. M., Coenen, P., & Schaafsma, F. G. (2022). Sick Leave Due to Stress, What are the Costs for Dutch Employers? *Journal of Occupational Rehabilitation, 32(4)*, 764–772. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10042-x>

- Stranks, J. W. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Tejero, R., González, D., & Delgado, S. (2013). El burnout como forma de estrés laboral y su dimensión forense. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *14*(1), 51-66.
- Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Obtenido de <https://preventoronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>
- Vicente, J., & López-Guillén, A. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Med Segur Trab [Internet]*, *64*(250), 50-74.
- Vicente-Herrero, M. T., Terradillos-García, M. J., Capdevila-García, L. M., Ramírez-Íñiguez de la Torre, M. V., Aguilar-Jiménez, E., Aguado-Benedí, M. J., . . . Torres-Alberich, J. I. (2018). Discapacidad e incapacidad laboral en España. Actualización legislativa 2016. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, *56*(1), 84-91.
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J., Ribeiro, R. P., & do Carmo Cruz, M. L. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enfermería Global*, *18*(3), 344-376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Vizoso, C. (2022). Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales y bienestar del profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, *51*(3), 245–254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>