Síndrome de estrés crónico: el cansancio acumulado que afecta al 89% de los trabajadores en Chile

El último estudio de Laborum 2024, arrojó que el 89% de trabajadores chilenos experimentan “síndrome de burnout”, caracterizado por altos niveles de agotamiento emocional, y de estrés que incide en una disminución de la productividad, y en el bienestar laboral, afectando como consecuencia la salud mental y física de las personas.

¿Pero, es el burnout lo que realmente viene afectando las condiciones laborales en Chile?

Anuncio Patrocinado

La especialista en Psicología Organizacional y docente de la carrera de Psicología de la Universidad de O’Higgins (UOH), Alejandra Pallamar, advierte que, si bien esta afectación se genera producto de la vivencia o acumulación crónica de estrés, “no se puede concluir que las personas estén experimentando realmente el síndrome o trastorno del burnout propiamente dicho, debido que el instrumento utilizado para hacer la indagación, no es el específico para diagnosticar esta condición, aunque sí explora diversas sintomatologías asociadas al desinterés en el trabajo, distanciamiento emocional, cansancio crónico y el agotamiento constante”.

Aclara que el burnout es un tipo de fatiga crónica y grave, que se genera gracias al aumento de estrés laboral o ‘desgaste profesional’, como lo acuñaron los psicólogos americanos Freudenberger y Maslach en los años 70 y 80, que -en principio- se relacionó a trabajos en servicios sociales que implicaban vincularse emocionalmente con personas, con mucha dedicación, compromiso y poca retribución.

Cifras alarmantes y en crecimiento

Para la experta, esta cifra es igual de alarmante, más allá de que haya sido producto de un diagnóstico relacionado al desgaste excesivo que afectan las condiciones laborales en Chile. “De modo que este 89% es el reflejo de una acumulación y vivencia sostenida de estrés e insatisfacciones que se ha venido desarrollando en organizaciones e instituciones por más de diez años. Los números coinciden con cifras previas respecto de otras mediciones del estrés en el país, y en el mundo que muestran un aumento sistemático, especialmente después del 2018. Hay que recordar que ya en la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud (ENET, 2011) los principales síntomas asociados al trabajo en Chile serían la fatiga, dolores de cabeza, trastornos del sueño, tensión e irritabilidad”.

La psicóloga señala que existen otros indicadores relevantes, como es el aumento de las enfermedades profesionales relacionadas con la salud mental, que en 2022 y 2023 representaron más del 60% del total, un notable aumento respecto al 41% en 2014. Advierte que este cambio refleja que los trastornos mentales, no son, solo una preocupación laboral, sino también una urgencia social, puesto que constituyen la principal causa de licencias médicas, desplazando a condiciones físicas como problemas osteomusculares o respiratorias que existieron en el pasado.

“Lo más alarmante de esta cifra de 89%, es que parece demostrar que la vivencia del estrés crónico en el trabajo puede ir empeorando conforme pase el tiempo. Estas alertas nos están llegando hace ya varios años, y el mensaje principal es que no van a desaparecer por si solas, por lo que habría que hacer cambios inmediatos para evitar una mayor implosión. Para ello se requiere tener sentido de urgencia y acción, considerando que las vivencias del estrés son muy debilitantes de la vida laboral y de la productividad en los países desarrollados o en vías de desarrollo”.

Atender las causas

A este respecto, Pallamar sugiere activar de forma permanente los mecanismos que Chile tiene para mitigar este tipo de afectaciones y sus repercusiones en la salud metal, como el Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral – Salud Mental (CEAL-SM), que es esencial para evaluar el estrés en el trabajo. Sin embargo, a menudo se utiliza de forma aislada, por lo que la clave es aplicarlos de forma continua y adaptada a cada empresa, permitiendo soluciones sostenibles y efectivas que beneficien a trabajadores, trabajadoras y a las organizaciones.

“También debemos abordar los puntos críticos que sabemos que están en el origen de estas experiencias, y sus principales causas de estrés laboral, como la sobrecarga, el desbalance trabajo-vida, el conflicto en el trabajo, clima hostil, falta de apoyo social, liderazgos disfuncionales y cultura organizacional estresante, así como las retribuciones y reconocimientos, respecto de lo que entregan las personas”.

Estrategias integrales

Pallamar subraya que los departamentos de Recursos Humanos deben alinear estrategias -entre procesos y prácticas- centradas en mejorar la calidad de vida laboral, mediante programas integrales que incluyan inducción, evaluación de desempeño, compensaciones y beneficios. “Estas estrategias deben prevenir trastornos como el burnout, erradicar prácticas como el acoso, fomentar dinámicas emocionales positivas, abrir espacios para el diálogo y promover una cultura organizacional que equilibre productividad y bienestar. Con esto se puede llegar a fomentar un entorno laboral saludable que reduzca significativamente los riesgos en salud física y mental”, reitera la docente universitaria.

y tú, ¿qué opinas?