

CONTENIDO PRESENTADO POR ACHS

nos cuidamos

Burnout laboral: El costo del agotamiento y su impacto en las organizaciones

Fatiga constante, insomnio, dolores musculares, irritabilidad y ansiedad son solo algunas de las señales del síndrome de *burnout*, una condición derivada del estrés laboral crónico que afecta a las personas. Según datos de la décima ronda del Termómetro de Salud Mental Achs-UC, una de cada 10 personas presenta *burnout* en niveles moderado o alto. Esta proporción aumenta a 13,6% entre las mujeres y disminuye en el caso de los hombres: 8,7%. El *burnout* no solo compromete la salud, sino también la productividad y el clima laboral de las organizaciones.

El mundo laboral moderno exige más que nunca: los límites son más difusos entre la vida personal y laboral, los objetivos a veces más ambiciosos y las relaciones interpersonales más desafiantes. En ese contexto, el síndrome de *burnout* —también conocido como agotamiento profesional— ha cobrado relevancia como una manifestación concreta de un entorno laboral que desafía más allá de los límites.

Deterioro progresivo

“Este síndrome aparece cuando hay una gran discrepancia entre las expectativas laborales de la persona y la realidad de sus tareas diarias”, explica Daniela Campos, jefa de Riesgos Psicosociales de la Achs. “Esto se ve especialmente en profesiones con alta exposición social, como el personal de salud o los docentes, donde las demandas emo-

El cansancio profesional se instala como una de las principales amenazas para el bienestar psicológico de las personas.

cionales son muy elevadas”.

El *burnout* se caracteriza por un deterioro progresivo del estado físico y mental de los trabajadores. Entre los síntomas más frecuentes se encuentran la fatiga crónica, dolores musculares, trastornos del sueño, ansiedad, cuadros depresivos y trastornos adaptativos. A nivel emocional, puede expresarse mediante irritabilidad, desapego o una sensación persistente de ineficacia laboral.

Uno de los factores más determinantes en su aparición es el estilo de liderazgo. “Liderazgos disfuncionales, falta de apoyo o incluso situaciones de acoso laboral son elementos que inciden directamente en la sobrecarga emocional de los trabajadores”, puntualiza Campos. Esto,

sumado a una carga laboral excesiva y poco reconocimiento profesional, genera un entorno propicio para el desgaste emocional.

Un liderazgo disfuncional no se limita a comportamientos abiertamente tóxicos o autoritarios. También incluye prácticas más sutiles, pero igualmente dañinas, como la falta de claridad en las directrices, la indiferencia hacia las necesidades

del equipo, la ausencia de retroalimentación constructiva o el escaso reconocimiento al esfuerzo. Estas dinámicas, aunque menos visibles, generan inseguridad emocional, desmotivación y un ambiente laboral propicio para el desgaste mental y el *burnout*.

Riesgo psicosocial

Este síndrome, además de impactar en el bienestar individual, es también un marcador de riesgo para trastornos mentales graves. De acuerdo con los datos del Termómetro de Salud Mental, las personas que enfrentan altos niveles de agotamiento presentan una prevalencia mucho mayor de síntomas depresivos severos (80,5%), en comparación con quienes tienen altos niveles de satisfacción laboral. Estos resultados refuerzan la importancia de conocer los riesgos psicosociales y gestionarlos oportunamente para promover ambientes laborales saludables.

La Achs cumple el rol de promover y prestar asesoría técnica en la implementación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales (CEAL-SM) y capacitar en prevención del acoso laboral, *burnout* y promoción de liderazgos saludables, entre otros. “Contamos con oportunidades de capacitación y guías técnicas para acompañar a las empresas y fortalecer su trabajo para la promoción de la salud mental como un eje estratégico”, señala Campos, quien destaca el aporte de la Achs en esta materia.

PREVENCIÓN Y RECOMENDACIONES

Desde la Achs, con más de 65 años de experiencia en la prevención de riesgos laborales, enfatizan que el *burnout* no es un problema individual, sino una manifestación de condiciones organizacionales que requieren intervención.

Estas son algunas acciones clave:

- Monitorear constantemente el clima laboral y los factores de riesgo a través del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales.
 - Promover estilos de liderazgo saludables, con jefaturas capacitadas en comunicación efectiva y gestión emocional.
 - Fomentar pausas activas, desconexión digital y jornadas laborales razonables.
 - Generar espacios de contención emocional y acompañamiento psicológico dentro de las organizaciones.
 - Establecer canales seguros para denunciar situaciones de acoso o maltrato laboral.
- “La salud mental debe estar en la agenda de los directores y equipos ejecutivos, ya que cuida a las personas, mejora la productividad, reduce licencias y fortalece la reputación organizacional”, enfatiza Campos.
- Y concluye: “Cuidar la salud mental dejó de ser solo una responsabilidad individual. Es hoy un factor estratégico, ético y legal para toda organización que quiera proyectarse en el tiempo”.

