

ACTUALIDAD [**TENDENCIAS**]

Burnout: una realidad ineludible en el mercado laboral chileno

El síndrome de desgaste profesional afecta la calidad de vida, reduce la productividad y compromete el talento organizacional. Detectar, prevenir y mitigar sus efectos es un desafío urgente para las empresas.

CAROLINA MIRANDA C.

En 2000 fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral por la capacidad de afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Se trata del síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo.

Este agotamiento extremo lo vive, según el estudio Burnout 2024 de Laborum, 89% de los trabajadores del país. El 76% de los encuestados reporta haber sentido estrés y desmotivación en el último año y el 46% menciona un agotamiento fuera de lo normal debido a la carga excesiva de trabajo.

El sondeo, que incluyó la participación de 5.899 personas trabajadoras y expertos en Recursos Humanos de Chile, Argentina, Ecuador, Panamá y Perú, reveló también que el 44% no logra desconectarse al finalizar la jornada.

Y, en términos regionales, Chile es el segundo país con más casos de burnout (89%), siendo solo superado por Argentina (91%).

“La incidencia del burnout es tal que tanto las personas trabajadoras como los profesionales de HR lo perciben como un problema crítico. Es

fundamental abrir espacios para su detección precoz y acción, ya que este síndrome, declarado en el año 2000 como un factor de riesgo por la Organización Mundial de la Salud, impacta negativamente en la calidad de vida y salud de las personas”, señala Diego Tala, director comercial de Laborum.

IMPACTO

El mismo informe evidencia que 92% de los especialistas en recursos humanos reconoce que este síndrome afecta a sus equipos y 72% cree que el burnout reduce la calidad del trabajo.

“El agotamiento crónico lleva a un menor desempeño y fomenta un ambiente tóxico que perpetúa un círculo vicioso de estrés y malestar. Es vital educar a las jefaturas para que detecten estas señales y actúen a tiempo”, afirma Roberto Larraechea, director de Gestión de Ambientes Laborales de CircularHR-Fundación Chile.

Otro dato del informe de Laborum es que el 66% de los encargados de RR.HH. menciona una disminución en el compromiso organizacional, y el 64% señala que provoca pérdida de talentos. Sin embargo, el 69% de las organizaciones admite no tomar medidas una vez detectado el problema, cifra que ha aumentado desde 2023.

En este sentido, Larraechea explica que “el burnout no aparece de un día para otro. Es un proceso progresivo que



Según el estudio de Laborum, Chile es el segundo país con más casos de burnout (89%), siendo solo superado por Argentina (91%).

comienza con agotamiento crónico y evoluciona hacia actitudes defensivas frente al trabajo y, finalmente, una disminución en el rendimiento. Es crucial actuar a tiempo para evitar que los talentos lleguen a estados críticos.”

ACCIONES

¿Qué provoca burnout? El 21% de los colaboradores atribuye el burnout al trato de sus superiores, otro 21% a la

falta de claridad en sus responsabilidades y el 17% a la sobrecarga laboral.

Para mitigar el problema es imprescindible que las compañías cuenten con “buenos diagnósticos, que les permita identificar de forma sólida qué nivel de agotamiento existe en la organización y qué grupos están experimentando mayor riesgo de Burnout”, detalla el ejecutivo de CircularHR-Fundación Chile. “Esto les permitirá seg-

mentar y focalizar mejor sus esfuerzos, o actuar de urgencia cuando hay equipos demasiado sobrepasados”, agrega.

Asimismo y considerando que el estrés es una consecuencia de la sensación de pérdida de control, es clave que en las organizaciones existan ciertos factores que devuelven la percepción de control frente a las exigencias del trabajo, tales como una jefatura cercana que motive y

desarrolle a sus equipos; fomentar el optimismo; dedicar tiempo y esfuerzo a mostrar los logros obtenidos es fundamental para sostener la moral de los equipos.

Igualmente relevante es fomentar la autonomía, la retroalimentación y los espacios para el aprendizaje, que transforman un trabajo rutinario en algo atractivo.

“Entregar herramientas a las personas para que aprendan a combatir el estrés e implementar estrategias para hacer más efectivo su descanso es esencial”, precisa Larraechea, señalando que es importante evitar, por ejemplo, ocupar el poco tiempo de descanso disponible en actividades de baja recuperación que normalmente se relacionan con el uso de pantallas.

En este contexto, el estudio Burnout 2024 de Laborum muestra que el 22% de los trabajadores no realiza ninguna actividad para mitigar el burnout y el 7% no planea hacerlo. Sin embargo, el 78% toma medidas como leer, mirar series o desconectarse de la rutina (28%); ejercicios físicos y de relajación, como yoga (22%); mantener contacto con seres queridos (14%).

Por otro lado, el 52% de los trabajadores considera cambiar de empleo como una solución al agotamiento.

Ad portas del periodo estival, se genera mayor estrés laboral, por lo que tanto trabajadores como organizaciones deben enfocarse en crear espacios de descanso efectivos y estrategias de prevención.