

Pedro R. Gil-Monte
EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT)
Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar
Ediciones Pirámide. 2005. 186 páginas

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social por lo que cualquier esfuerzo para su estudio debe ser bienvenido.

Este libro del profesor Gil-Monte que es una buena contribución a la comprensión del fenómeno de burnout, examina algunas cuestiones nucleares sobre el síndrome de burnout y sobre algunas aplicaciones prácticas de dicho concepto teórico.

El texto está estructurado en seis capítulos y un epílogo bibliográfico en el que toma relevancia la abundante bibliografía en castellano que se va acumulando.

La obra se inicia poniendo de manifiesto la necesidad de analizar el burnout por los profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales y los académicos interesados en el estudio del estrés laboral porque es un tema de actualidad.

El capítulo 2 aborda la delimitación del síndrome de burnout considerando las definiciones y la sintomatología que lo caracteriza.

En el capítulo 3 se realiza una revisión de los principales antecedentes del síndrome, considerando que el origen de la patología hay que ubicarlo en el deterioro de las relaciones interpersonales. Así, se estudian los antecedentes que permiten identificar los factores de riesgo, tanto los antecedentes del sistema social-interpersonal de la organización (disfunciones de rol –ambigüedad de rol y conflicto de rol-, falta de apoyo social, conflictos interpersonales) en el trabajo como los antecedentes del sistema personal de los miembros de la organización (variables sociodemográficas, variables de personalidad...).

En el capítulo 4 se revisan los modelos más relevantes del proceso (modelo tridimensional del MBI-HSS, modelo de Price y Murphy...) a través del cual se instaura el síndrome en el individuo y cómo evoluciona la sintomatología.

El capítulo 5 está dedicado a cómo se realiza el diagnóstico del síndrome de burnout y los instrumentos que se emplean para su evaluación. Y se detiene en el en las dificultades para encajar el burnout en la CIE-10 y en el DSM-IV y en la descripción del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)

Y, por último, en el capítulo 6 se ofrecen algunas estrategias de prevención e intervención a nivel organizacional, interpersonal e individual, para modificar las condiciones de trabajo con la participación de los trabajadores y para establecer la formación necesaria con objeto de conocer el síndrome como riesgo laboral y las condiciones que favorecen su aparición.

De manera, que este libro de Pedro Gil-Monte, profesor de Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones, ofrece a los profesionales, a los académicos y a los estudiantes un texto de referencia para la formación en un tema específico de la psicopatología laboral: el síndrome de burnout, que contribuye a la clarificación, dentro de la fragilidad diagnóstica que invade hoy día, de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (estrés laboral, mobbing, síndrome de burnout, etc...) ya que en este campo hay un superavit de imprecisas definiciones conceptuales y una disparidad de instrumentos de evaluación.

Fernando Mansilla Izquierdo

José María Peiró
DESENCADENANTES DEL ESTRÉS LABORAL
Ediciones Pirámide. 2005. 96 páginas

El mundo laboral de la sociedad moderna, con el contexto de internacionalización económica y la innovación tecnológica, está generando un proceso de grandes cambios porque se han ido reduciendo las demandas físicas y se han ido incrementando las demandas sobre la interacción psicosocial. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones, representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan al bienestar de la persona.

Hace ya más de una década que la Organización Mundial de la Salud alertaba del posible impacto de tales cambios en la salud de la población, sobre todo en los países industrializados, especialmente relacionados con las nuevas tecnologías y con los factores psicosociales.

Una buena manera de introducirnos en el tema del estrés laboral es salir al paso de algunas cuestiones o preguntas que flotan en el ambiente, y que según como se respondan, condicionan la actitud ante el problema.

A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. Así, más de la cuarta parte de los trabajadores de la Unión Europea padece estrés laboral.

Pero, si el término estrés ha sido definido unas veces de forma imprecisa y otras contradictoria, el estrés laboral no se libra de este tipo de aproximaciones. Desde el modelo interacción demandas-control que señala que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja al modelo esfuerzo-recompensa, que explica el estrés laboral cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.).

Este libro breve es una nueva edición, que viene aportar su granito de arena en un riesgo psicosocial como es el estrés laboral y apuesta por una concepción interaccionista o transaccional que hace referencia a la persona, sus características, y por tanto, a los estresores laborales, intra y extra organizacionales, a sus estrategias de afrontamiento y a las consecuencias resultantes de las experiencias de estrés.

En el capítulo 1 de este texto se analiza la delimitación conceptual del estrés y los modelos interpretativos (modelo procesual de McGrath, modelo de apreciación cognitiva de Lazarus y Folkman, modelo transaccional de Cox, modelo de Karasek, modelo de Edwards entre otros), así como se plantea un enfoque integrador del estrés laboral.

En el capítulo 2 se abordan las fuentes de estrés del entorno físico y las características estresantes del puesto de trabajo, revisando las principales aportaciones de la ergonomía clásica y los estudios sobre el contenido del trabajo. En este capítulo, hace mención de pasada un factor que está retomando importancia en la actualidad, como es la disponibilidad y organización del espacio físico en el trabajo (proxemia).

En el capítulo 3 se expone el estrés producido por el desempeño del rol laboral, las relaciones sociales en el trabajo y la promoción laboral en la organización, como el desempeño de rol y las relaciones interpersonales

En el capítulo 4 se centra en el estrés derivado del uso de las nuevas tecnologías y otras características organizacionales. La implantación de tecnologías cada vez más complejas transforma la actividad laboral y su entorno físico y social.

Por último, en el capítulo 5 se centra en las principales fuentes de estrés extraorganizacional, especialmente en las relaciones familiares y en cómo estas inciden en la actividad laboral.

José María Peiró, con el conjunto de su obra, ha sido capaz de saltar por encima de la frontera de la Psicología Laboral y de crear escuela. Y se nota en este texto. Aquí pretende contribuir al ámbito científico, a un mejor conocimiento y a la solución de la compleja problemática del estrés laboral como desde el ámbito legislativo con la Directiva Marco de la UE (89/391/CEE) relativa a la aplicación de medidas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, en la que se abordan, de forma implícita y explícita, los problemas psicosociales.

Fernando Mansilla Izquierdo