

RODRIGO TORRES MEJORADA / doctorante del programa de Estudios Científico-Sociales del ITESO

Burnout: ¿enfermedad o violencia laboral?

En 2023 la palabra pandemia evoca en la mente de las personas casi exclusivamente una cosa: covid-19. Sin embargo, diez años antes Kate Nash ya nos advertía en su artículo *The growth of Burnout Syndrome* cómo la Organización Mundial de la Salud (OMS) proyectaba que “el burnout se convertiría en una pandemia durante la siguiente década”.¹

Este vaticinio tuvo razón. Para 2019, debido al creciente número de casos, la OMS incluyó al burnout en su lista de enfermedades laborales, enfatizando que se trataba de un fenómeno vinculado al trabajo.

Pero ¿qué es el burnout? Como síntesis de diversas definiciones, se puede decir que es una experiencia derivada del estrés crónico en el lugar de trabajo, en la que, independientemente de la ocupación que realice, el sujeto agrupa progresivamente sentimientos y actitudes negativas que implican alteraciones, problemas y disfunciones físicas y psicosociales con consecuencias perniciosas en la persona, la organización y su entorno social.

Este vínculo con lo laboral explica la proliferación del fenómeno. En México, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares,² en 2020 la principal fuente de ingresos de las familias fue el ingreso de trabajo, que representa el 63.8% de su ingreso total; dentro de esta categoría, las remuneraciones por trabajo subordinado representan el 84.5%. En pocas palabras, el sueldo constituye casi la totalidad de los ingresos en el país.

Que los ingresos estén ligados al empleo puede crear una dependencia, de tal modo que, sin importar cuál sea el trabajo y bajo cuáles condiciones lo desempeñemos, solemos estar agradecidos y aferrarnos a él. Esta atadura (auto)impuesta genera relaciones desiguales entre empleador y trabajador, como menciona Federico Dalponte: “El derecho al trabajo es por naturaleza desigual [...] el empleador puede, si quiere, prescindir de los servicios del trabajador; puede extender su jornada laboral, puede tornar insoportables las condiciones de la labor, puede pagar poco, pagar menos, pagar nada, pues siempre tendrá a otro hombre o mujer dispuesto a remplazarlo”.³

Desde mi perspectiva, esta dependencia es la principal razón por la que el burnout debería considerarse violencia laboral,



que tradicionalmente se ha asociado a situaciones más evidentes como el acoso o la intimidación en el lugar de trabajo. El hecho de que su aparición sea gradual, y hasta cierto punto silenciosa, no anula los tremendos efectos negativos en la persona que lo padece, ni su impacto en el ámbito social. Estas consecuencias son producto de condiciones ajenas al trabajador —por ejemplo, los ritmos de trabajo y las condiciones laborales—, que normalmente no elegiría de manera espontánea o voluntaria.

Que la OMS incluya el burnout como enfermedad laboral es un paso positivo en cuanto a la visibilización del problema, pero me parece que entenderlo como enfermedad y no como una forma de violencia laboral dificulta su correcto análisis y, por lo tanto, la búsqueda de maneras para evitarlo.

Como enfermedad, el foco suele ponerse en las personas trabajadoras y en cómo

evitar el padecimiento, cuando en realidad la atención debería estar en corregir la estructura que permite e incluso fomenta las prácticas y condiciones que llevan a las personas a “quemarse”.

1. Nash, K. (2013). *The growth of Burnout Syndrome*. <https://bit.ly/48pJlYN>

2. Inegi. (2021). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. <https://bit.ly/3ZstjP8>

3. Dalponte, F. (2018). *El trabajo como tragedia universal*. Prometeo Libros.



Conoce más en:

- ¿Por qué estamos tan cansados? La sociedad del cansancio | Byung-Chul Han: <https://bit.ly/3PCrV7Q>
- Profedet. Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. <https://bit.ly/3Pw9kdP>
- Ana Georgina López. *Burnout en tiempos de pandemia*: <https://bit.ly/3PTDyc5>