

octubre de 2004

## Para Radio Realejos

Hoy volvemos a tocar un tema que se encuadraría dentro de la psicología del trabajo y de las organizaciones: el llamado síndrome de “burn-out” o del “quemado por el trabajo”.

### **¿A quién afecta? ¿Qué es?**

A quienes prestan servicios con personas (personal sanitario, asistencia social, profesores, ventas, ...)

1 de cada 4 está afectado.

Programa para atender al “médico enfermo” en Barcelona y Canarias

Afecta mucho a los vocacionales, comprometidos, con ganas de “cambiar el mundo”.

Un síndrome es un conjunto de síntomas y de signos que se dan a la vez (como por ejemplo la gripe donde el malestar general, el dolor de cabeza, las ganas de vomitar, por un lado, y por otro, la temperatura, la inflamación de nariz, ojos y garganta se dan a la vez)

El “burn-out” o “síndrome del quemado” tiene efectos individuales físicos y psíquicos, sociales y laborales a la vez, y en concreto, a nivel individual presenta tres características:

- 1.- Despersonalización, o trato despersonalizado, cínico, al cliente / paciente / usuario y a los compañeros.
- 2.- Desgaste emocional
- 3.- Baja realización personal y profesional

No es lo mismo que el coloquial “estar quemado”.

### **¿Qué efectos tiene sobre la salud?**

- \* desarrollo de conductas negativas y peligrosas
- \* Problemas psicológicos (rumiación, rememoración de experiencias negativas, anticipación de amenazas, amplificación de la sintomatología, depresiones, fobias, etc)
- \* Problemas fisiológicos derivados del estrés

### **¿Qué efectos tiene sobre la empresa o trabajo?**

- \* baja satisfacción laboral
- \* tendencia a abandonar la empresa
- \* absentismo laboral
- \* deterioro de la calidad del servicio

## ¿Cómo prevenirlo?

Hay que tomar medidas a nivel individual y a nivel organizacional.

(Si hay “trabajador *enfermo*”, también hay “empresa/trabajo/organización *enferma*”)

- Invertir en Gestión de Recursos Humanos con asesoramiento psicológico
- Promover los grupos de apoyo psicológico para profesionales
- Promover las autoevaluaciones
- Entrenar en Habilidades Sociales y desarrollar las relaciones interpersonales
- Potenciar el trabajo eficaz en equipo
- Atender al entorno social del trabajador
- Atender a la socialización de los trabajadores
- Definir bien los roles de los trabajadores
- Enriquecer el puesto