

Quemados, sobre el síndrome del burnout: La desgracia de tratar mal a los demás. / Guiones de radio.

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

AUTOR: José Ángel López Fernández

jalopez@cop.es

<http://www.cop.es/colegiados/T-00921/jal.htm>