

***Burnout.* Prevención y desarrollo de estrategias en la empresa. ¿Qué puede hacer la empresa para evitar este síndrome en los empleados?**

Josema Torres Sánchez

Terapeuta Gestalt y co-fundador y formador de Creemos Consultoría S.L. Barcelona. España.

Recursos para afrontar el síndrome de burnout

Las propuestas siguientes son acciones que debería llevar a cabo todo el personal de una empresa, desde el director general, hasta el último de los empleados. Sabemos que muchos de estos recursos no son fáciles de aprender, por ello, pensamos que sería bueno llevar a cabo un plan de trabajo regular en el que se implicara el máximo de personas posibles.

Este plan de trabajo se podría basar en formación, encuentros entre colaboradores, charlas y puesta en práctica de todo lo expuesto a modo de laboratorio experiencial.

Una vez se alcance esta primera fase, sería conveniente crear un espacio de encuentro y supervisión de lo supuestamente aprendido y puesto en práctica, como por ejemplo un encuentro al mes de 4-5 horas. En este espacio se trabajarían las dificultades o los conflictos sucedidos durante el mes transcurrido, y así entre todos se buscarían las soluciones más adecuadas para los trabajadores y para la empresa.

La primera fase de trabajo podría consistir en lo siguiente:

- Desarrollar estrategias de motivación para los trabajadores, sabiendo que una de las principales fuentes de motivación son las relaciones profesionales fructíferas y sanas. Para ello, es necesario que los profesionales aprendan a saber detectar y reconocer sus errores o aspectos de la personalidad a mejorar, desarrollar el arte de la empatía y la escucha sincera y generosa, aceptar que todos son vulnerables, y a veces no tan fuertes como quieren transmitir a los demás; la aceptación de lo que uno es y de lo que siente crea relaciones personales, familiares y profesionales más transparentes, sinceras, abiertas y, por lo tanto, más sanas.
- Fomentar y desarrollar el hábito de una buena autogestión emocional (permitirse la emoción, expresarla de manera ade-

cuada y constructiva, no acumular demasiadas tensiones emocionales, ser asertivos, etc.).

- Desarrollar una reestructuración cognitiva eficiente, además de intentar ver los aspectos positivos de la vida y desidentificarse de los aspectos negativos en el trabajo diario; dramatizar situaciones que no son cruciales; cuidarse de los propios pensamientos irracionales, que a su vez pueden ser fuente de desmotivación y malestar emocional; vigilar los niveles de autoexigencia internos, como pueden ser un perfeccionismo excesivo, el sentimiento excesivo de responsabilizarse de todo y de todos; manejar correctamente los sentimientos de culpa, ya que ésta no suele ayudar en la vida y reemplazarla por la responsabilidad.
- Dar recursos al personal para que haya una buena comunicación entre compañeros del mismo rango y de distinto rango, basada en la transparencia, la honestidad y la responsabilidad.
- Aprender a delegar, compartir y trabajar en equipo desde la aceptación del papel de cada uno, para reconocer y entender que cada uno hace su función para el bien común de la empresa y de los usuarios.
- Aprender la importancia de cuidarse, cuidar al compañero y cuidar al usuario, sabiendo que todos forman parte de un mismo sistema. Si cada parte de este sistema (en este caso cada persona) hace su trabajo correctamente, sin compararse y sin disputar con los otros, todo el sistema se beneficia.

Sirva a modo de ejemplo este símil aportado por nuestro colaborador, el Dr. Ferran Lugo: "Todas las partes del cuerpo, desde una pequeña célula, hasta los pulmones, están unos en función de los otros. No hay un solo órgano, músculo o pelo del cuerpo que se cuestione si está dando más que el otro, cada uno sabe lo que tiene que hacer y lo hace en función del todo. Esto es amor. Aprendamos de nuestros cuerpos".