



CLIMA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT DESDE UNA PERSPECTIVA SISTÉMICA

CLAUDIA CONCEPCIÓN CLAVERIE ROMERO¹

1 Universidad Tecnológica de Tecámac. cc_claverie@yahoo.com.mx

Todas las organizaciones constituyen sistemas (es decir, unidades integradas) y de su buen funcionamiento, depende el alcance de sus objetivos, sin embargo, son tendientes a centrarse en estos y olvidan al subsistema más blando e importante: el capital humano.

Los componentes de cualquier sistema o unidad, deben ser coordinados de manera lógica y eficiente, de manera que puede funcionar de una forma total, que beneficie tanto a la primera organización como a sus miembros individuales.

Cada subsistema está encargado de una tarea en particular y la base de la operación de todos es el recurso humano (es decir, las personas).

Hacia la década de los setentas, se retomaron los estudios iniciados por Elton Mayo, en donde estudiaba el factor humano de la convivencia y sus efectos en la calidad y productividad.

A fines del siglo XIX, estos efectos se le denominaron de diferentes formas: ambiente organizacional, atmósfera organizacional, clima organizacional; sólo en los últimos años se han realizado esfuerzos para explicar su naturaleza y comprender su importancia.

Existen tres enfoques epistemológicos que ayudan a entender los diferentes hallazgos obtenidos para explicar el clima laboral en las organizaciones: El gúestáltico, el funcionalista y el enfoque sistémico (Brunet, 1987)

Se hizo un acercamiento para identificar y describir el clima laboral y detectar los casos de Burnout haciendo un análisis situacional en una organización educativa, bajo el enfoque sistémico: "el individuo está en un ambiente que influye en él y viceversa de tal manera que establece una relación compleja de co-elaboración del clima organizacional".

En este sentido, el sistema organización al comprender el factor del subsistema personal y entender el porqué de las causas del síndrome e intervenir preventiva y correctivamente en su sistema administración, con motivadores, objetivos claros, una comunicación sana y un clima laboral adecuado, podría "garantizar" la identidad de su personal y la sinergia de su sistema.