

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

[DOI 10.35381/gep.v7i12.278](https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.278)

Orientación al éxito, ansiedad y síndrome de burnout en profesionales administrativos.

El desempeño laboral en el campo administrativo, puede definirse como la forma en que el empleado ejecuta sus labores haciendo que sus supervisores construyan una impresión relativa acerca de su valor en dicha organización. De tal forma que se considera una muy importante actividad, bajo la función de integrar al personal. Mediante esta se posibilita la identificación, medición y la administración del desempeño humano en las organizaciones, específicamente en el área administrativa.

De allí, que el éxito de determinada organización va a depender de la forma como actúan los empleados, asumiendo o evadiendo la responsabilidad de ejecutar las tareas correspondientes a sus puestos de trabajo. Para lograrlo es necesario indicar la manera como se debe cumplir estas funciones y la forma en que se reoriente el logro de los propósitos de la organización, fomentando la eficacia al desempeñar las funciones de cada trabajador.

Una característica fundamental de las relaciones laborales es la presión; que se acompaña de estados emocionales como la ansiedad. Esta ansiedad se puede definir como la reacción displacentera (no agradable) de carácter emocional que viene asociada a activar el sistema nervioso central, siendo una reacción etiquetada como poco adaptativa. Dicho estado emocional, y asociado al estrés laboral, se relaciona con el desempeño laboral, pudiendo afectar negativamente la interacción, tareas y actividades, y por consiguiente incidir en los resultados o productos del trabajo. No obstante, esta relación entre éxito, ansiedad y rendimiento es bastante compleja. Por mucho tiempo esta relación estuvo principalmente basada en el modelo de la U invertida propuesto en la primera década del siglo XX por Yerkes y Dodson. Bajo este modelo, al aumentar los

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

niveles de activación se acompaña de una mejora en el rendimiento, sin embargo partiendo de un nivel moderado de activación el rendimiento comienza a deteriorarse.

Surge de allí la necesidad de ampliar estudios en este campo de la psicología organizacional, dado que una “cronificación” del estrés laboral puede dar origen a una intensa sensación de agotamiento generalizado. El síndrome del trabajador quemado o más comúnmente conocido como “síndrome de burnout”, explica esta cronificación del estrés laboral, y que a lo largo del tiempo se manifiesta con agotamiento físico y mental prolongado, que puede llegar a alterar el autoconcepto e incluso la personalidad evidente del empleado, asociado a un proceso de pérdida de interés por las tareas, con negativa reacción psicológica hacia su ocupación laboral.

Cuando se hace referencia al llamado síndrome de burnout, se está aludiendo a un estado caracterizado por la sensación no solo de agotamiento emocional y mental, sino incluso a un nivel físico, generalmente asociado con el trabajo y al estrés asociado al estilo de vida del trabajador. Este síndrome pudiera tener entre sus consecuencias estados depresivos, despersonalización y sensación de poca realización a nivel profesional.

De allí la necesidad y prioridad por dirigir los esfuerzos, cada vez más, a hacer estudios sobre aquellos factores que se saben pueden estar asociados a mejorar el desempeño de los trabajadores dada su importancia para el campo de la psicología organizacional. Hasta ahora, algunos estudios han develado importantes dimensiones psicológicas tales como la motivación, las percepciones de autoeficacia y la ubicación atribuida a las causas (o locus de control) entre otras. Sin embargo otra dimensión conocida como atribuciones causales, posee una relevancia particular como objeto estudio, para contextos sociales, organizacionales y educativos.

Estas atribuciones causales se definen como las percepciones acerca de la inferencia en relación a una causa, centrándose estas “teorías atribucionales” en el estudio de las causas que explican o justifican un comportamiento o resultado en particular, y al

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

relacionarlos con factores de la motivación podrían ser una línea de investigación productiva en contextos de logro, tales como el rendimiento laboral, académico o en los deportes. Estas percepciones causales de orientación hacia el éxito o al fracaso pudieran dar pautas que posibiliten la comprensión de las conductas y conocer mejor características psicológicas presentes en los trabajadores, al reflejar respuestas conductuales, afectivas y cognitivas.

Dr. Jairo Ramón Villasmil Ferrer. Ph.D
jaravife2004@yahoo.com.mx
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela
<https://orcid.org/0000-0002-5535-3132>