



Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos



Macarena Vallejo-Martín*

Universidad de Málaga, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 26 de agosto de 2016

Aceptado el 10 de febrero de 2017

On-line el 3 de mayo de 2017

Palabras clave:

Características laborales

Cinismo

Eficacia profesional

Agotamiento emocional

Emigración española

R E S U M E N

El estudio analiza las características laborales (externas y de contenido) de emigrantes españoles en países europeos (Reino Unido y Alemania), así como su relación con las dimensiones del síndrome de *burnout*. También si estas variables son predictivas de la satisfacción con la vida. Con una muestra de 679 personas, se obtiene que a peores condiciones laborales (externas y de contenido), mayores son los niveles de agotamiento emocional y cinismo y menores de eficacia profesional (y viceversa). Asimismo, entre otras conclusiones, se señala que se observan diferencias en las dimensiones del *burnout* y las características laborales del contenido del trabajo en función del ajuste del puesto al nivel de formación y el tiempo de residencia en el país de destino. Por último, se obtiene que las condiciones laborales, el cinismo y la eficacia profesional son factores predictivos de la satisfacción con la vida, pero no así el agotamiento emocional.

© 2017 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

An approach to burnout and job characteristics of Spanish emigrants in European countries

A B S T R A C T

Job characteristics (both external and job content) in Spanish migrant population in European countries (The United Kingdom and Germany) and their connection with the three dimensions of burnout syndrome were analyzed in this study. It was also assessed whether these variables were predictors of life satisfaction. Using a sample made up of 679 people, results showed that the worse the job characteristics (external and job content characteristics), the higher the levels of emotional exhaustion and cynicism and the lower the professional efficacy (and vice versa). Likewise, among other findings, differences in burnout dimensions and job content characteristics according to the match between job and training level and time of residence in the country of destination were observed. Finally, job characteristics, cynicism, and professional efficacy were found to be predictors of life satisfaction, but not emotional exhaustion.

© 2017 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Los movimientos migratorios han sido una constante a lo largo de la historia debido a factores políticos, económicos, demográficos y naturales, entre otros. De hecho, la inmigración ha llegado a ser una de las cuestiones más importantes en la agenda política, social y económica a nivel mundial (Russell y Teitelbaum, 1998). España

no es ajena a esta realidad, pasando por diversos periodos en las últimas décadas. Así, hasta el año 2008 era uno de los destinos principales para recibir población inmigrante. Sin embargo, a partir de esta fecha, la crisis socioeconómica hace que los españoles también se desplacen a otros países cercanos en busca de mejores perspectivas laborales y económicas. El Instituto Nacional de Estadística (2015) destaca entre los primeros destinos Reino Unido, Francia y Alemania. Esta nueva oleada migratoria tiene algunas cuestiones diferenciadoras. Según Alaminos, Albert y Santacreu (2010), la emigración española actual se caracteriza por un perfil altamente

* Autora para correspondencia: Universidad de Málaga. Facultad de Psicología. Campus de Teatinos s/n. 29010 Málaga, España.
Correo electrónico: mvallejo@uma.es

cualificado que en su mayoría busca un mayor reconocimiento social y laboral. Además, existen otros dos elementos que los diferencian de los emigrantes de etapas precedentes. En primer lugar, compartir el espacio económico europeo, lo que supone la desaparición de los problemas de movilidad y de gestión entre países y, en segundo lugar, las nuevas tecnologías y la inmediatez de formas de comunicación, lo que facilita el mantenimiento de los lazos sociales con el país de origen.

Sin duda la pertenencia a un espacio económico europeo común ha sido un elemento facilitador de la movilidad, pero no deja de haber fronteras invisibles y simbólicas que determinan la relación norte-sur en el propio continente. Así, aunque puedan darse nuevos tipos de desplazamiento en el interior de la Unión Europea, que se producen en busca de una calidad de vida mayor, realización personal o entornos ambientales más saludables, las tesis migratorias tradicionales parten de motivaciones económicas y la racionalidad del mercado de trabajo (Becker, 1964; Harris y Todaro, 1970; Piore, 1979; Stark y Bloom, 1985). Por dicho motivo el trabajo, así como sus características, se tornan un elemento central en el proceso migratorio para la persona desplazada.

Se entiende el empleo en un sentido amplio, y no únicamente como mero intercambio y remuneración económica por la fuerza de trabajo. Éste cumple una serie de funciones psicosociales tales como eficacia personal, autorrealización, fuente de identidad, estatus, redes sociales, etc. (Ovejero, 2006; Salanova, Prieto y Peiró, 1993). Estas funciones adquieren aún una mayor relevancia en el proceso migratorio, ya que cuando un individuo se desplaza a otro país debe generar una configuración cognitiva de lo que le rodea, atribuyéndole significados y desarrollando nuevos lazos emocionales, lo cual supone un esfuerzo de adaptación y ajuste a las demandas del ambiente (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2012). Pese a ello, la influencia del trabajo en el bienestar psicológico ha sido poco estudiada en población inmigrante.

Según Aycan y Berry (1996), las personas inmigrantes son especialmente sensibles a los riesgos en el trabajo. Este hecho se produciría por tres razones principales. En primer lugar, las personas inmigrantes tienden a ocupar puestos con bajas condiciones laborales, rechazados por autóctonos, de una gran precariedad y con bajos salarios (Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, San Martín-García y Perles-Nova, 2010; Pajares, 2009; 2010; Porthé, Amable y Benach, 2007; Solé, 2001), aunque tienden a mejorar con el tiempo (Martínez, 1996; Patiño y Kirchner, 2009). En segundo lugar, los inmigrantes tienden a desempeñar funciones por debajo de su cualificación, lo que podría llegar a suponer una ruptura del contrato psicológico (Morgan y Finnear, 2009), entendido como las creencias o acuerdo percibido que marcan la relación laboral entre trabajador y organización (Topa y Morales, 2005). Por último, debido al idioma o las pautas culturales diferentes puede producirse una falta de adaptación al puesto de trabajo, aumentando el estrés aculturativo. El trabajador inmigrante tiene que adaptarse a nuevas formas de organización (Ramos y García-Izquierdo, 2007), además de los esfuerzos que debe realizar en el proceso de aculturación y las demandas de adaptación a la sociedad de acogida (Bhattacharya y Schoppelrey, 2004; Kosic, 2004; Vallejo-Martín, 2009). Por todo ello, las personas inmigrantes pueden ser más sensibles a padecer riesgos psicosociales en el trabajo, entre ellos el síndrome de *burnout*.

El *burnout* se conceptualiza como una respuesta prolongada a factores de estrés crónicos personales y relacionales del trabajo. En palabras de Schaufeli y Enzmann (1998, p. 36) se entiende como “un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos ‘normales’ que se caracteriza principalmente por un agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de competencia y motivación disminuidas y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”. Tendría, por tanto, tres componentes o dimensiones: 1) agotamiento emocional (fatiga producida por los

excesivos esfuerzos psicológicos), 2) cinismo (indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo) y 3) falta de eficacia profesional (tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con baja eficacia y falta de habilidades). Estos tres componentes supondrían una situación de estrés crónico que tendría consecuencias negativas a nivel individual, de desempeño en el trabajo y organizacional. La presencia de una exigencia elevada, unida a unos recursos escasos, podría acarrear estas crisis continuas de autoeficacia que con el tiempo originarían *burnout* (Salanova y Llorens, 2008). Así, aunque en un principio Maslach (1982) relacionó el término con profesiones de prestación de ayuda, hoy en día el concepto se aplica a otras profesiones (Golembiewski, Boudreau, Munzenrider y Luo, 1996; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) y se entiende que puede ser aplicable a situaciones de crisis de falta de competencia en el trabajo reiteradas y prolongadas (Llorens, García y Salanova, 2005).

En el desarrollo del síndrome de *burnout* las características laborales tienen una importancia destacada. Por ejemplo, algunos estudios muestran una relación significativa entre sobrecarga laboral y *burnout* (Gil-Monte, 2002; Janssen, Schaufeli y Houkes, 1999; Zellars, Perrewé y Hochwarter, 2000), especialmente con el componente agotamiento emocional (Lee y Ashforth, 1996; Richardsen, Burke y Leiter, 1992). Asimismo, una gran exigencia laboral, un bajo control y uso de habilidades y el escaso apoyo social se asocia a un índice elevado de agotamiento y cinismo y a un bajo sentido de eficacia profesional (Ahola et al., 2006; Gil-Monte, 2005; Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004). Por otro lado, la relación negativa entre las dimensiones del *burnout* y el bienestar subjetivo ha sido constatada por diferentes estudios (Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005; Landa, Berrios-Martos, López-Zafra y Aguilar Luzón, 2006; Lynch, Eisenberg y Armeli, 1999; Topa, Palaci y Morales, 2004).

Respecto a la influencia de variables sociodemográficas en el síndrome de *burnout*, los resultados no son concluyentes, de forma que no se puede determinar con exactitud la función moduladora de las mismas. En concreto, en relación al sexo, algunos autores destacan que los hombres puntúan más alto en el componente de cinismo o despersonalización que las mujeres (Gold, 1985; VanYperen, Buunk y Schaufeli, 1992), explicado por pautas de socialización en la adquisición de roles masculinos y femeninos. Sin embargo, otras investigaciones no avalan estas diferencias (García, 1991; Gil-Monte, Peiró y Valcárcer, 1996; Pierce y Molloy, 1990).

Existen varios estudios que han analizado el síndrome de *burnout* de trabajadores inmigrantes en España: por un lado, la investigación de Moreno-Jiménez et al. (2010) sobre satisfacción laboral y *burnout* en inmigrantes en trabajos poco cualificados, en la que se relacionan ambas variables y se determina que el *burnout* se asocia con características del puesto de trabajo como el número de horas al día o tareas aburridas y repetitivas. Por otro lado, el estudio de Ramos-Villagrosa, García-Izquierdo y García-Izquierdo (2011) versa sobre la relación entre la estrategia mantenida en el proceso de aculturación (según la clasificación de distintos autores, como por ejemplo Berry, 1997, 2001; Navas, Rojas, García y Pumares, 2007; Vallejo-Martín, 2009; Zlobina, Basabe y Páez, 2008) por inmigrantes y nacionales y la dimensión agotamiento emocional del *burnout*. Los autores llegan a la conclusión de que las personas inmigrantes optan preferentemente por la integración o la asimilación, lo cual les supone un mayor nivel de agotamiento emocional que a los trabajadores nacionales.

Aunque los estudios anteriores supongan un punto de partida de esta investigación, lo cierto es que se cree que la emigración española en países europeos tiene unas características determinadas que la hace diferente a otros colectivos de inmigrantes. Por ejemplo, en un estudio sobre población emigrante española en Alemania (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2016) se observa que el simple hecho de tener un trabajo no supone que la persona

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7254653>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7254653>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)