

CARTELES

Burnout in czech top managers. A comparative study between professional working in czech republic vs. Abroad

Sarka Alföldy (1)
Pedro R. Gil-Monte (2)

Departamento de Psicología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad
Carolina in Praga, República Checa (1)
Departamento de Psicología Social, Universidad de Valencia (2)

sarka.a@quick.cz

Abstract

Objectives: The objective of this study is to compare the incidence of burnout among Czech top managers working in managerial positions in the Czech Republic (in their original national culture) vs. Czech top managers sent by global companies on long-term working assignments abroad, meaning that they are working in managerial positions within a different national culture. **Methods:** Burnout was evaluated by the Spanish Burnout Inventory (SBI) (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, Unda & Sandoval, 2009). This instrument contains 20 items distributed into four dimensions called: Enthusiasm towards the job (5 items), Psychological exhaustion (4 items), Indolence (6 items), and Guilt (5 items). **Results:** The findings of the survey should clarify whether and to what extent there are any differences in the incidence of burnout among Czech top managers who are on a long-term assignment in another country and among Czech top managers working within their own culture in the Czech Republic. **Conclusions:** The results will show whether there are any specific differences in the manner in which burnout among managers is expressed among the two observed groups

Introducción

Las recientes investigaciones muestran que el Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) (SQT) puede manifestarse en todos los sectores laborales, cuando la persona sufre cargas desproporcionadas de trabajo y se ve expuesta a otras influencias adversas del entorno laboral. En la actualidad el SQT se manifiesta incluso en directivos muy competentes. La profesión de directivo constituye de por sí una profesión estresante que frecuentemente se ve incrementada por otras circunstancias, como en el caso de un directivo destinado por una organización multinacional para una estancia prolongada en el extranjero.

En la actualidad son cada vez más numerosos los directivos de las organizaciones internacionales de la República Checa que son enviados para pasar largas estancias en países con culturas extranjeras. Las estancias laborales en medio de culturas extranjeras constituyen una situación vital exigente y estresante, sobre todo al tratarse de una cultura marcadamente distinta de la cultura original.

Los directivos se ven obligados, desde el comienzo de su larga estancia laboral en el extranjero, a dar rendimientos extraordinariamente altos en sus lugares de trabajo, dirigir equipos multiculturales, comunicar con sus subalternos oriundos de otras culturas respecto de cuestiones laborales fundamentales, como implantar la cultura de la organización en condiciones distintas de la cultura nacional. Muchas veces no basta con cursar un breve entrenamiento intercultural en la sede original de la organización antes de salir del país. Los directivos se suelen ver sometidos a cargas extremas a largo plazo, ya que al estrés laboral se une el estrés acultural que surge en la fase del choque cultural durante el proceso de adaptación. Después de regresar de largas estancias laborales suelen describir un cambio significativo en sus formas de sentir y comportarse al trabajar en el extranjero. Dicho cambio suele abarcar afectos y emociones negativas, así como comportamientos no cooperativos o indiferentes hacia los subalternos y los colegas. Cabe preguntarse si se trata de síntomas del SQT causado por las exigencias de alto rendimiento y, al mismo tiempo, por la necesidad de adaptación exitosa en una cultura extranjera.

Objetivo

Este estudio tiene por objetivo verificar y comparar la existencia del SQT en directivos checos que trabajan en la República Checa, en el marco de su cultura original, con directivos checos enviados por organizaciones multinacionales para ocupar cargos con estancia de larga duración en el extranjero y que se dedican a su profesión en localidades con un entorno cultural diferente, en la India, en China y en Rusia.

Método

El Síndrome de quemarse por el trabajo se evaluó mediante el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, Unda & Sandoval, 2009). El instrumento está formado por 20 ítems que se distribuyen en cuatro dimensiones: Ilusión por el trabajo (5 ítems), Desgaste psíquico (4 ítems), Desencanto (6 ítems) y Culpa (5 ítems).

La muestra de directivos que trabajaban en la República Checa estuvo formada por 80 participantes de organizaciones industriales. La muestra de directivos que trabajaban en el extranjero estuvo formada por 60 participantes de organizaciones multinacionales, enviados en la actualidad por sus empresas al extranjero para estancias de trabajo prolongadas y que por lo tanto desarrollan sus actividades profesionales en localidades con entorno cultural diferente, en India, China o Rusia.

Resultados

Con los resultados logrados mediante el CESQT se aclarará:

- Si hay diferencias en los niveles del SQT entre ambas muestras y en qué grado entre ambas muestras de directivos.
- Si las manifestaciones del SQT en la profesión de altos ejecutivos resultan específicas en algún aspecto en las dos muestras analizadas.
- Posibilidades y sugerencias de prevención.

Conclusiones

Se ofrecerán conclusiones del estudio considerando los resultados diferenciales obtenidos para ambas muestras. Los directivos enviados al extranjero suelen trabajar a largo plazo hasta 14 horas diarias y se ven obligados a reducir todas sus actividades extralaborales. Por regla general suelen tener una fuerte motivación para dar altos rendimientos, tener éxito y asegurar el desarrollo y la prosperidad de la empresa en el extranjero. Son conscientes de su responsabilidad, ya que fueron elegidos por su empresa como los mejores para cumplir dicha tarea. Son muy ambiciosos. Además influye la reducción de contactos sociales con la familia, con los amigos y las personas de la misma cultura. Los familiares no suelen estar presentes durante la estancia del trabajador. En estas condiciones la presencia de la familia no sirve de apoyo al trabajador de forma adecuada, sino al contrario exige que él sirva de apoyo a la familia. Los altos ejecutivos suelen describir la falta de una retroinformación y la remuneración

no adecuada por parte de la organización. Todo esto favorece las condiciones para que se manifieste el SQT incluso en trabajadores muy resistentes, acostumbrados a un alto grado de estrés laboral y acultural. Los resultados de la investigación logrados mediante el CESQT, nos mostrarán la frecuencia del SQT en los directivos en las condiciones mencionadas, y ayudarán a introducir a tiempo una prevención eficaz.

Referencias

- Belohlavek, F., Kostan, P., Suler, O. (2006). Management. Brno: Computer Press.
- Berry, J. W. (2006). Stres perspectives on acculturation. In Sam, D. L., Berry, J. W. (eds.). The Cambridge handbook of acculturation psychology (pp. 43 - 55). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid. Pirámide.
- Gil Monte, P. R., Unda S., & Sandoval J. I. (2009). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32, 205-214.