

10º Congreso Nacional Ergonomía y Psicopsicología

13-14-15 de Octubre. 2016

Hotel NH Palacio de Avilés****

Avilés, Asturias, España

Burnout en los Conductores de Largo Recorrido

Cristóvão Gonçalves

Lic. em EST
Miembro del CO de AŞVDŞ

Miguel Corticeiro Neves

Oficial Superior de la Fuerza Aérea Portuguesa
Profesor en ESTeSC, PhD en SHST
Presidente de AŞVDŞ





Contenido

- Introducción
- *Stress y Burnout*
- Muestra, Metodología, Resultados
- Conclusiones



Riesgos Psicosociales

- Según AESST, los riesgos psicosociales y estrés laboral se encuentran entre los temas de mayores retos, en términos de seguridad y salud en el trabajo. Tienen un impacto significativo sobre la salud de personas, organizaciones y las economías nacionales
- Aproximadamente la mitad de los trabajadores europeos considera el estrés una situación común en el trabajo, que representa alrededor del 50% de días laborables perdidos



Stress en el Trabajo

- Estrés en el trabajo - "grado en que el trabajo es visto como teniendo efectos nocivos en su salud física y mental"

Aziz, Wuensch y Brandon (2010, p. 631)

- Además de un estado de ánimo, el estrés es una reacción a una adaptación individual, con síntomas clínicos físicos, psicológicos y conductuales

(Rossi, 2005)



Stress en el Trabajo

- En un estado de estrés, la persona no tiene la capacidad para responder a los estímulos ambientales, o deja de responder a éstos eficazmente, o con pérdida de su salud

(Dolan *et al.*, 2005)

- Estrés – es la diferencia percibida entre los requisitos profesionales y la capacidad de uno llevarlos a cabo

(Dolan *et al.*, 2005)



Eustress vs Distress

● Dos tipos de estrés:

- *Eustress* – una situación o evento es visto por el individuo como ser capaz de traerle beneficios o mejorar su bienestar (resultado positivo)
- *Distress* – la evaluación cognitiva que el individuo hace a una situación indica la probabilidad de tener consecuencias indeseables para el (resultado negativo)

(Simmons, 2000)



Burnout

- “Me di cuenta, en mi ejercicio diario, que a veces las personas son víctimas de incendio tales como edificios; sujetas a los efectos de la tensión producida por nuestro mundo complejo, sus recursos internos se consumen, como bajo la acción de las llamas, dejando nada más que un gran vacío interior, a pesar de parecer más o menos intacta la envoltura exterior”



Burnout

- *Burnout* - sensación de pérdida muy significativa de la energía emocional; la persona se evalúa negativamente, así como a otros

Burnout vs Estrés:

- Estrés – síntomas físicos y mentales; proceso de ajuste provisional
- *Burnout* – mal funcionamiento crónico que conduce a la inadecuación



Burnout

● *Burnout* en el trabajo - síndrome psicológica que resulta de la reacción prolongada a los agentes inductores de estrés interpersonales crónicos.

● Principales dimensiones:

1. Agotamiento emocional
2. Despersonalización
3. Falta de logro profesional



Burnout: dimensiones

- Agotamiento emocional:

La persona se da cuenta que ha superado sus límites; se siente extenuado, desgastado y agotado física y emocionalmente

(Maslach, 2005).



Burnout: dimensiones

● Despersonalización

(comportamiento defensivo):

- Desprendimiento emocional de las personas con las que se refieren en el trabajo
- Contactos impersonales, inhumanos y sin afecto
- Comportamientos ásperos, cínicos e irónicos

(Maslach *et al.*, 1996, *cit. in* Perestrelo, 2011, p. 10)



Burnout: dimensiones

- Falta de logro profesional:

Pérdida de placer, de la satisfacción en el trabajo y de la eficiencia, sentido de la insatisfacción profesional; la actividad laboral deja de tener sentido.

La persona nutre por sí misma un sentimiento de infelicidad.

(Maslach *et al.*, 1996, *cit. in* Perestrelo, 2011, p. 10)



Profesión de Conductor

- Ser conductor de pesados en servicio internacional es cada vez más una función difícil, exigente, causando estrés, mal pagada y no reconocida
- No es suficiente para tener una licencia de conducir



Muestra

- Conductores de T????
 - 40 varones;
 - Entre las edades de 24 a 65 años (M = 45,53 años; DP = 10,08 años)
 - 33 Portugueses, 3 Franceses, 2 Brasileños, 1 de Ucrania y 1 de Angola
 - 23 casados o en unión de facto
 - 18 Escuela Secundaria, 12 con el 6º grado, 8 con el 9º grado y 2 con Educación Superior



Muestra

- Tiempo de profesión: 6 meses a 40 años ($M = 17,39$ años; $DP = 11,30$ años).
- Tiempo de servicio en la T????, $M = 4,96$ años; $DP = 4,88$ años.
- Enlace con la empresa, 26 contratados; 14 efectivos
- Tipo de servicio, 29 en el internacional y 11 en el ibérico



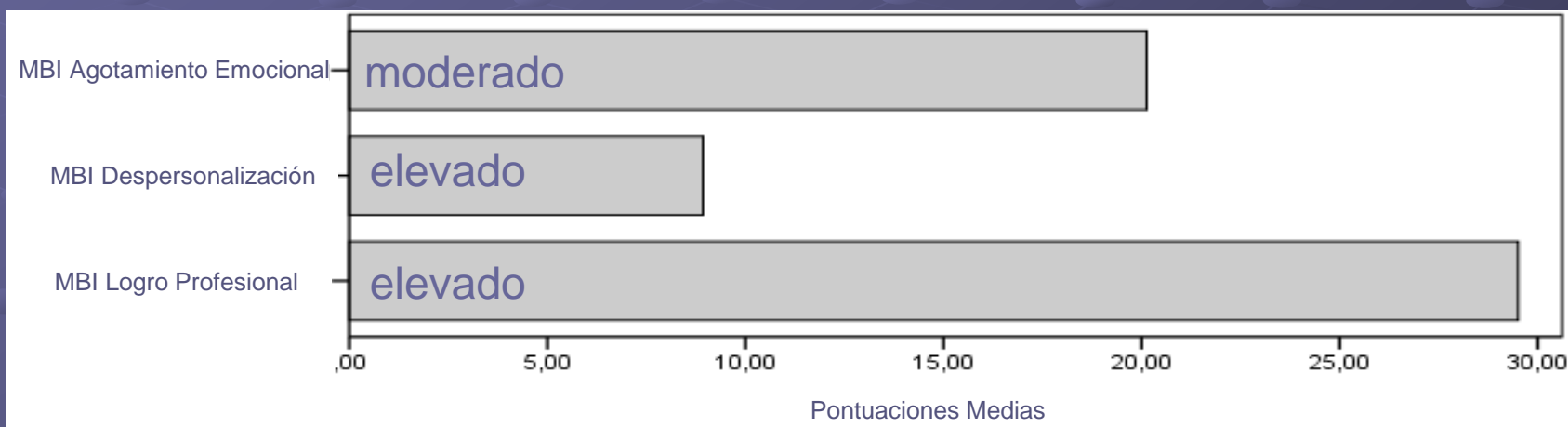
Maslach Burnout Inventory (MBI)

- Inventario de respuesta automática que utiliza una escala de tipo *Likert* con 7 opciones de respuesta (0 = nunca y 6 = siempre)
- Compuesto por 22 ítems que evalúan cómo se siente cada síntoma, y por tres dimensiones:
 1. Agotamiento Emocional
 2. Despersonalización
 3. Logro Profesional



Maslach Burnout Inventory (MBI)

Resultados de la muestra: niveles moderados de *burnout*



Parametros:

Agotamiento: < 15 = bajo grado; 15-24 grado moderado; > 24 grado elevado.

Despersonalización: < 4 = bajo grado; 4-9 = grado moderado; > 9 = grado elevado.

Logro Profesional: > 39 = bajo grado; 33-39 = grado moderado; < 33 = grado elevado.



Teste de los hipótesis: Resultados

- H1. Relación entre la edad y el *burnout* - **No validada**
- H2. Influencia de la naturalidad en el *burnout* - **Validada**
(extranjeros < portugueses)
- H3. Influencia del estado civil en el *burnout* – **No validada**
- H4. Influencia de los hijos en el *burnout* - **Validada**
(hijos independientes < de que no tener hijos)
- H5. Influencia de la escolaridad en el *burnout* – **No validada**



Teste de los hipótesis: Resultados

H6. Relación entre el tiempo de profesión y el *burnout* – Validada

($>$ tiempo en la T???? $>$ *burnout*)

H7. Influencia del tipo de servicio prestado en el *burnout* - Validada

(Internacional $>$ *burnout*)

H8. Tipo de vínculo con la empresa en el *burnout* - Validada

(efectivos $>$ *burnout*)

H9. Sueldo líquido mensual en el *burnout* - Validada

($>$ sueldo $>$ *burnout*)

H10. Sentimiento de logro profesional en el *burnout* - Validada

($<$ logro profesional $>$ *burnout*)



Teste de los hipótesis: Resultados

H11. Influencia de las otras razones para la falta del sentimiento de logro profesional en función del *burnout*:

Influencia del bajo salario en el *burnout*. **No validada**

Influencia da falta de medios en el *burnout*. **No validada**

Influencia dos días fuera de casa en el *burnout*. **No validada**

Influencia de los tiempos esperando carga en el *burnout*:

Validada

(> tiempo de espera > *burnout*)

Influencia de falta de reconocimiento por el jefe en el *burnout*:

Validada

(> falta de reconocimiento > *burnout*)

Influencia de la falta de respeto de los colegas en el *burnout*:

Validada

(> falta de respeto > *burnout*)



Limitaciones

- La recogida de los datos a través de cuestionario de auto-respuesta
- Problema de la conveniencia social
- Tamaño de la muestra
- Ser un estudio de caso, que, aún válido, no permite extrapolar los resultados para la población en general



Futuras Investigaciones

- Muestra más grande
- Muestra que permita la comparación entre los sexos, ya que en este estudio no há sido posible
- Introducción de una nueva variable al estudio del *burnout* en los conductores, que podrá ser la edad de la flota (condiciones de trabajo)



Conclusión

Esta muestra de conductores sufre de niveles considerables de *burnout*. Es importante tomar medidas urgentes para mejorar esta situación

Como conclusión general, parece justo afirmar que el cambio continuo de los conductores en esta empresa puede, efectivamente, estar asociado al *burnout* por ellos vivenciado



Conclusión

Se espera que este trabajo contribuya para bajar el *burnout* y tasa de cambio de conductores en T???

Se espera también que las medidas propuestas permitan mejorar las políticas de gestión de recursos humanos (con enfoque principal en los conductores) y que estas medidas tengan el impacto positivo esperado, no sólo en términos de crecimiento de la empresa, sino también en la mejora de las condiciones de trabajo de estos profesionales



Resumen

- Introducción
- *Stress y Burnout*
- Muestra, Metodología, Resultados
- Conclusiones



Gracias!

corticeiro.neves@sapo.pt

corticeiro.neves@vdseg.pt