



ECUADOR
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

Universidad Internacional Sek

Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional

**SINDROME DE BURNOUT EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN UN
HOSPITAL DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2017.**

Realizado por: Pamela Guerrero Bernal.

Planteamiento de Problema

- El personal de salud se enfrenta a factores externos e internos como:



- Carga de trabajo.
- Trabajo monótono.
- Jefaturas disfuncionales.
- Roles ambiguos.
- Conflicto de rol.
- Pacientes difíciles.
- Quejas /reclamos/ denuncias.
- Conflictos entre compañeros.
- Falta de reconocimiento.
- Problemas familiares.

Planteamiento de Problema

En el sector Público existen dos modalidades de contratación:

- Código de Trabajo.
- Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP).

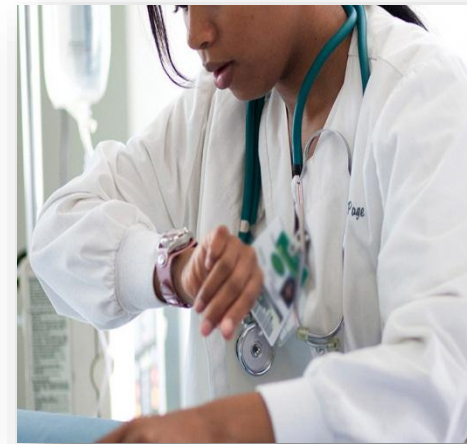


Planteamiento de Problema

Código de Trabajo	Ley Orgánica del Servidor Público
• Estabilidad Laboral (5 años).	-
• Horarios fijos.	-
• Subsidio de Antigüedad mensual (0,25% RBM x # de años).	-
• Transporte: Subsidio 0,50 ctvs./día/trabajador.	-
• Alimentación: Catering. Bono diario: \$4.	-
• Ropa de Trabajo: anual.	-

Planteamiento de Problema

- La estabilidad laboral amparada por la ley que rige cada tipo de contrato, tiene un efecto en el desenvolvimiento del personal, y esto se ve reflejado en:
Cumplimiento de tareas y de horarios; Asimismo, predispone a el desarrollo de conductas y comportamientos negativos que con llevan a la creación de ambientes laborales no saludables.



Planteamiento de Problema

- En el Hospital existen 166 Auxiliares de Enfermería, de los cuales 122 se encuentran amparados bajo el código de trabajo y los otros 22 bajo la Ley Orgánica del Servidor Público.
- Los auxiliares de enfermera apoyados en la LOSEP perciben tener una sobrecarga laboral y un alto ritmo laboral debido a: la falta de personal sanitario asistencial, y a el mayor número de actividades asignadas.





Objetivo General

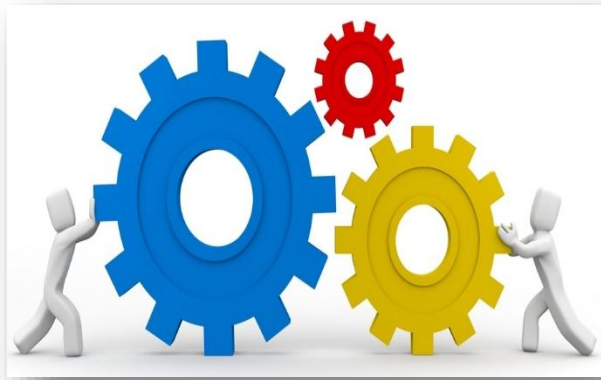
- Conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Auxiliares de Enfermería en un Hospital de la ciudad de Quito con diferente modalidad de contrato.





Objetivos Específicos

- Identificar el grupo de auxiliares de enfermería con mayor número de trabajadores/servidores públicos afectados por el Síndrome de Burnout.
- Identificar qué características sociodemográficas se presentan con mayor frecuencia en el personal con Síndrome de Burnout.
- Elaborar una propuesta de intervención ante el Síndrome de Burnout en ambientes laborales.



MÉTODO

- Instrumento: MASLACH BURNOUT INVENTORY .

- ✓ Agotamiento emocional.
- ✓ Despersonalización.
- ✓ Realización personal.

- Población: 166 Auxiliares de Enfermería.

- Variables Sociodemográficas:

- ✓ Género
- ✓ Estado civil
- ✓ Número de hijos
- ✓ Provincia de residencia
- ✓ Área hospitalaria
- ✓ Tiempo de trabajo
- ✓ Modalidad de contrato



RESULTADOS

- Con respecto a la presencia del Síndrome de Burnout, la valoración cuantitativa estableció que, NO se cumplen los criterios establecidos en el instrumento, en este caso el Test de Maslach, por lo tanto no existe Burnout en el personal sanitario encuestado.

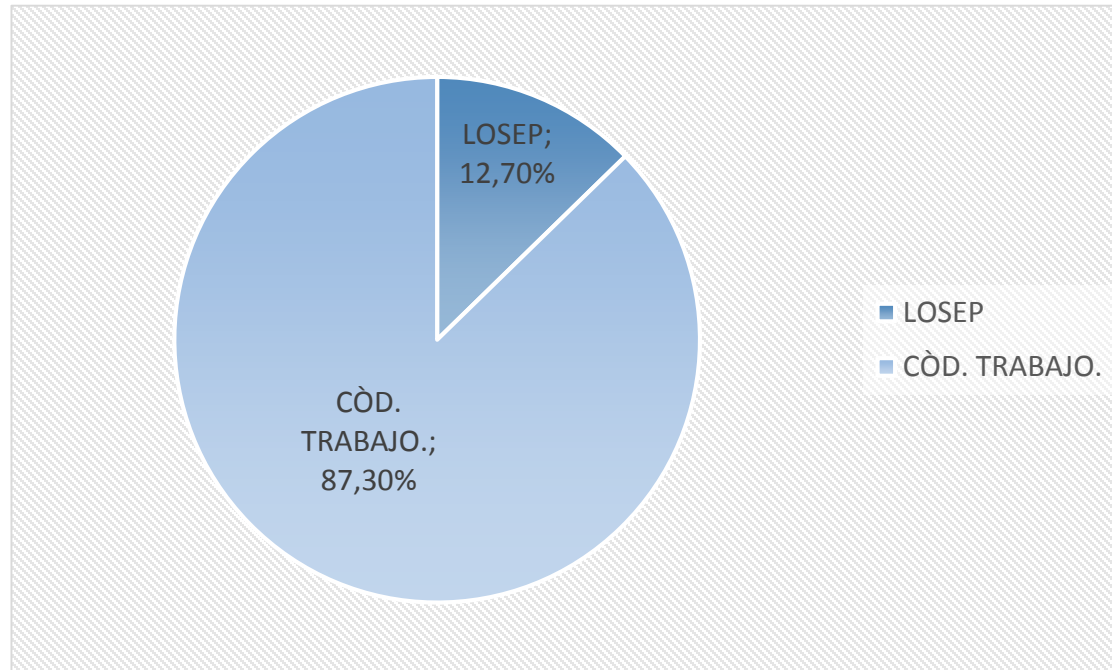


RESULTADOS

Aspecto o subescala evaluado	Valor obtenido		Puntuación Máxima	Test de Maslach positivo
Cansancio Emocional	44	↑	54	Alto
Despersonalización	13	↓	30	Alto
Realización Personal	45	↑	48	Bajo

RESULTADOS

MODALIDAD DE CONTRATO

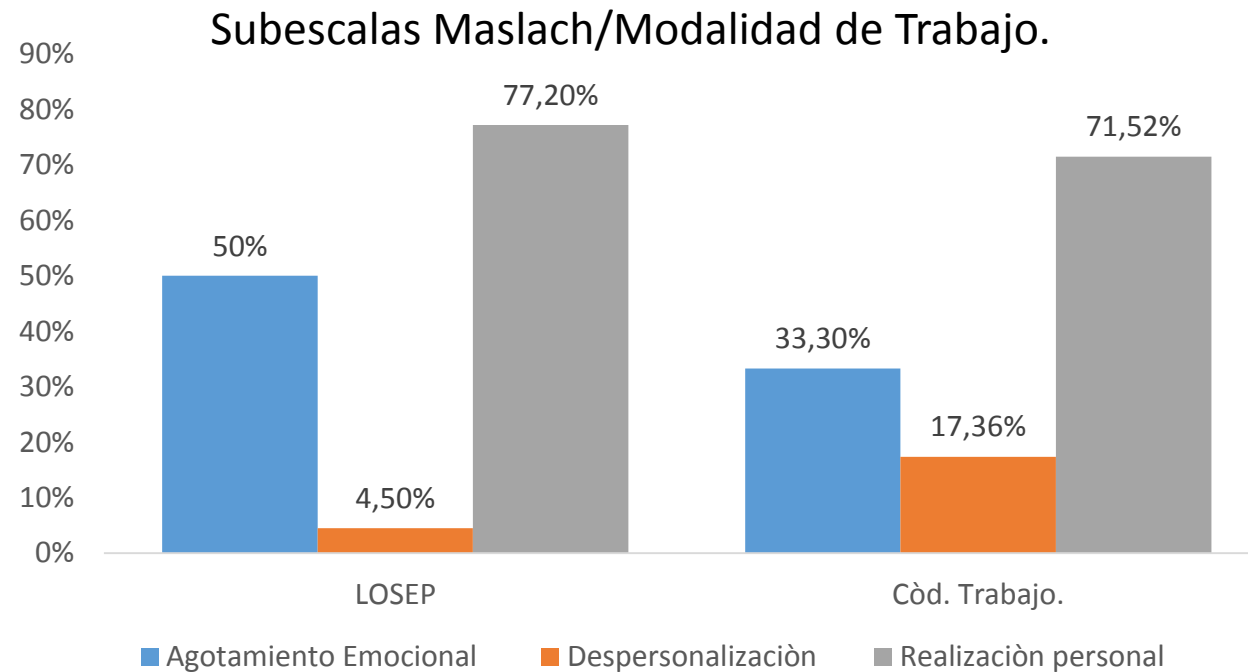


Fuente: Encuesta.

- Con respecto al tipo de contrato, un grupo débil lo constituye el 12,7% de empleados cuya modalidad de contrato es LOSEP.

RESULTADOS

- Con respecto a las variables evaluadas en el Test de Maslach , las diferencias encontradas en los diferentes grupos de trabajadores son:

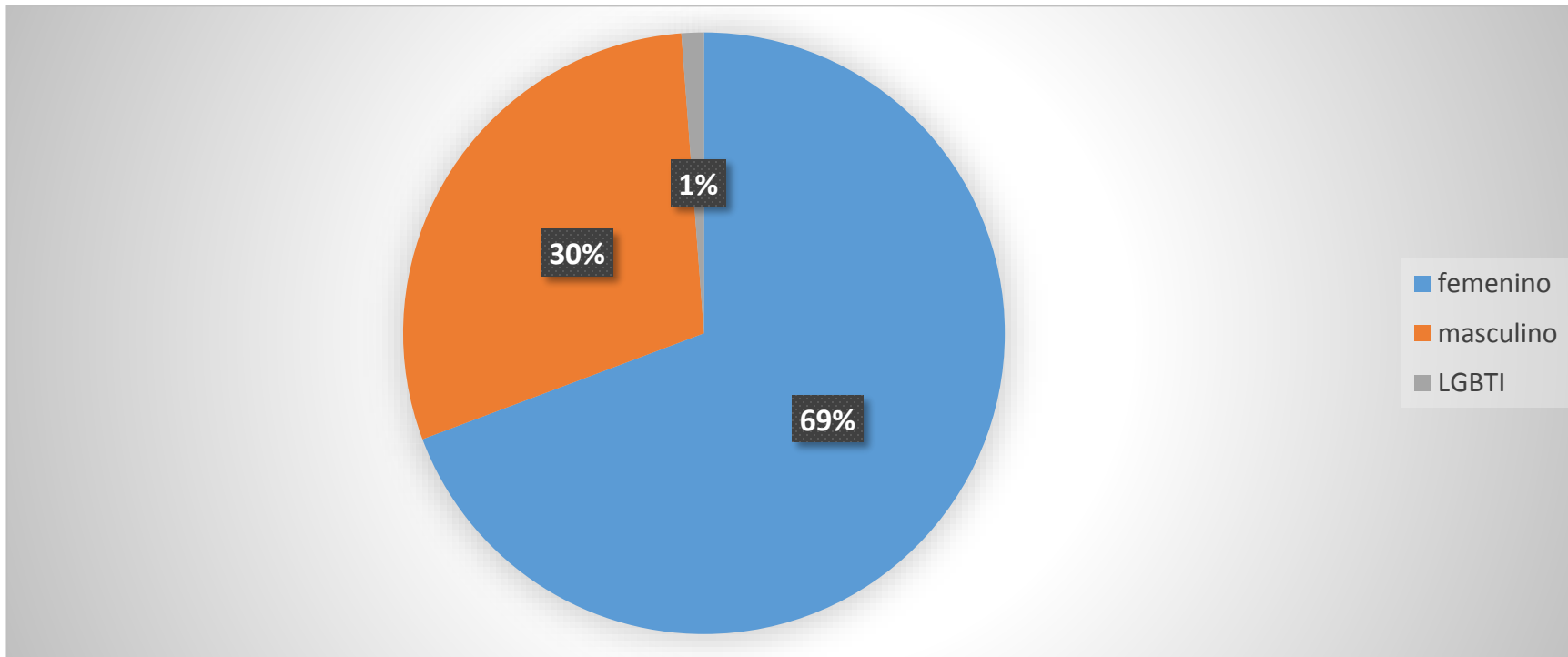


Fuente: Encuesta.

RESULTADOS

- Características Sociodemográficas:

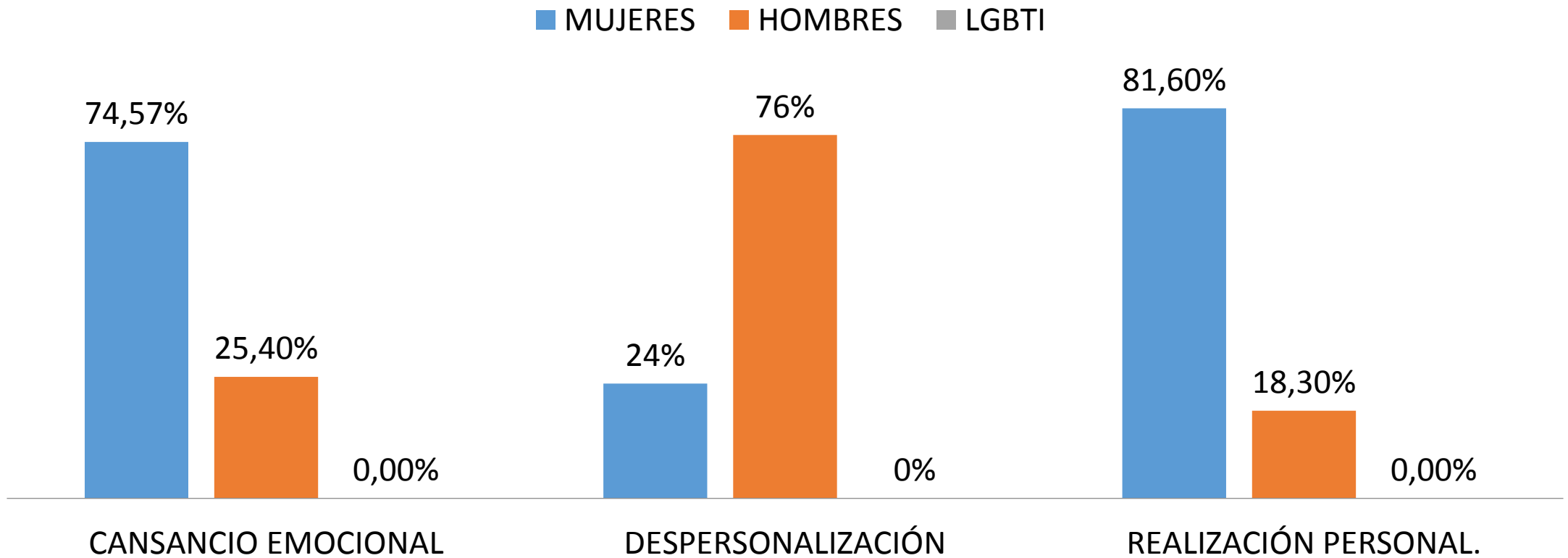
Prevalencia de Género en Personal encuestado.



Fuente: Encuesta.

RESULTADOS

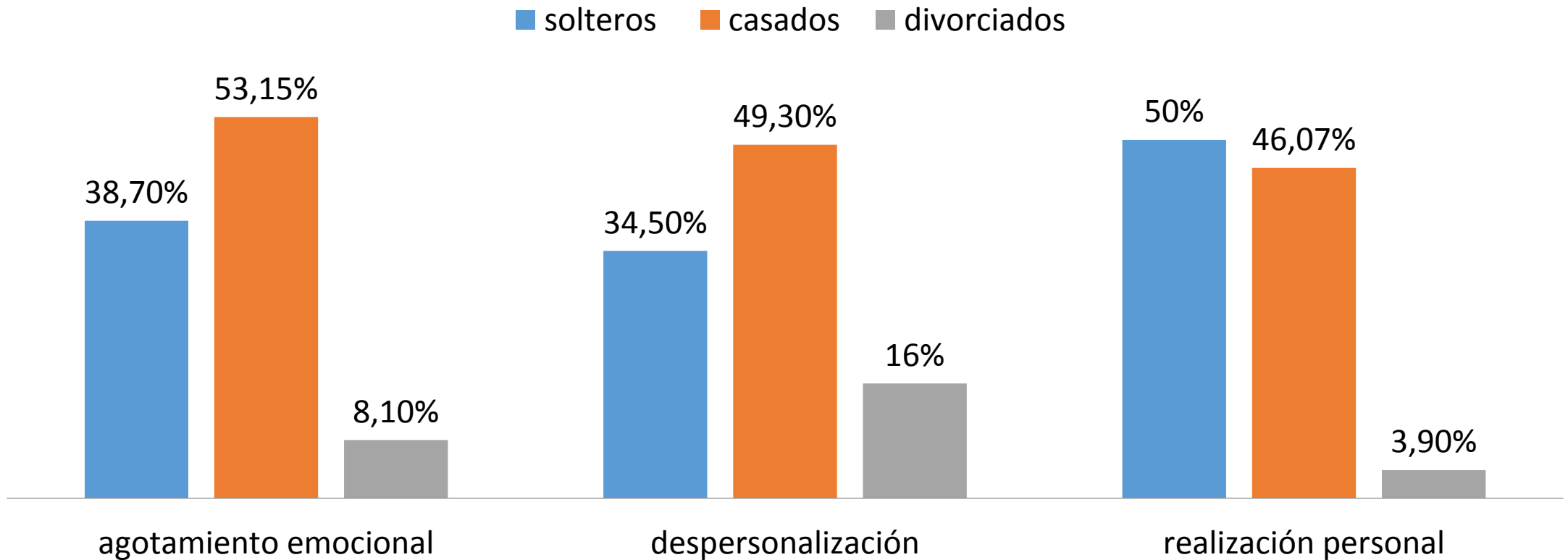
PREVALENCIA DE VARIABLES DE BURNOUT SEGÚN GÉNERO.



Fuente: Encuesta.

RESULTADOS

Relación del estado civil y las variables del Test de Maslach.



Fuente: Encuesta.

APLICACIÓN PRÁCTICA

- La elaboración del plan de acción se fundamentó en los resultados obtenidos
- El diseño se estableció en Fases:
 - ✓ La primera fase de Evaluación y Diagnóstico
 - ✓ La segunda fase Incluye la Difusión, Comunicación y Socialización.
 - ✓ La tercera fase es la Preventiva.
 - ✓ La cuarta fase es el Plan de Mejora.



APLICACIÓN PRÁCTICA

- Fase Preventiva:

- ✓ Análisis periódicos de requerimiento de talento humano en cada servicio hospitalario.
- ✓ Escuela de Liderazgo.
- ✓ Plan de reconocimientos e incentivos.

- ✓ Medidas Correctivas:

- Pausas Laborales
- Comunicación
- Capacitación
- Reducir las multitareas



CONCLUSIONES

- Como conclusión se determino que No existe el Síndrome de Burnout en el personal encuestado; sin embargo, estimamos que en esta población se debe realizar un esfuerzo principalmente preventivo, debido a que en los ítems:

“Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo” y “¿Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra de trabajo me siento fatigado?” Alcanzaron entre 18 y 20% de respuesta 1, la cual implica pocas veces al año.

CONCLUSIONES

- El perfil socio-demográfico del personal de enfermería auxiliar indica que en su mayoría tienen otras responsabilidades en su vida familiar, que requieren ser consideradas en conjunto con las exigencias del medio laboral ,para evitar que los estresores crónicos, puedan afectar la esfera familiar, social y por supuesto laboral de estos trabajadores.





CONCLUSIONES

- De igual manera, la despersonalización, es un aspecto a ser tomado en cuenta ya que implica que existen actitudes negativas de este personal hacia los pacientes, las cuales conllevan falta de empatía o a no tener la sensibilidad necesaria.
- Tal cuestión incide de forma negativa en la relación personal de salud-paciente, en el buen trato, respeto y consideración hacia el paciente y en la imagen que se puede formar el paciente respecto a la institución.



CONCLUSIONES

- Otros factores que deben ser analizados son: la inestabilidad laboral de los servidores públicos con especial énfasis en aquellos que trabajan en el sector de salud.

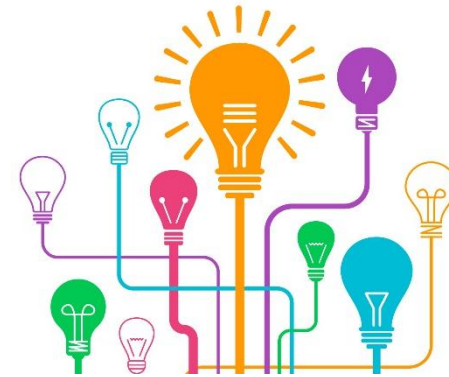


CONCLUSIONES

- La alta valoración ,que se presentó en cuanto a la **realización personal** es un elemento positivo ya que a pesar de la existencia de problemas de cansancio emocional y de despersonalización, los trabajadores siguen teniendo motivación al logro e interés por su trabajo, cuestión que debe ser asumido como una fortaleza.

RECOMENDACIONES

- La investigación realizada abre el camino a futuros temas de estudio como pueden ser: tipo de liderazgo, niveles de motivación y compromiso, grado de autonomía de los trabajadores sobre sus actividades.



Gracias

