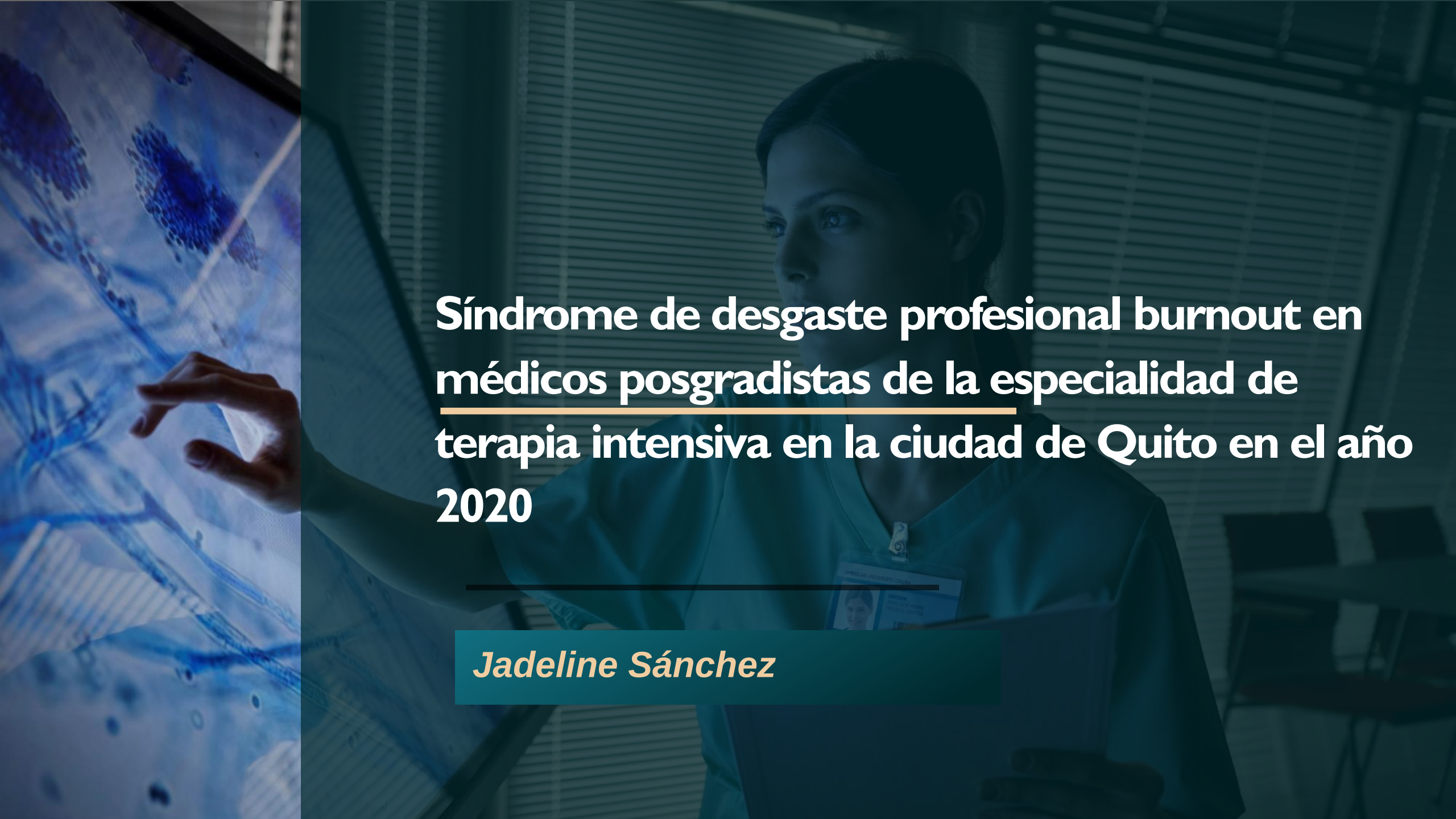


A female medical professional in light blue scrubs is looking intently at a large digital screen. The screen displays a complex medical image, possibly a CT scan or MRI, with a hand pointing at a specific area. The background is a blurred office or hospital setting with windows and blinds. The overall tone is professional and focused.

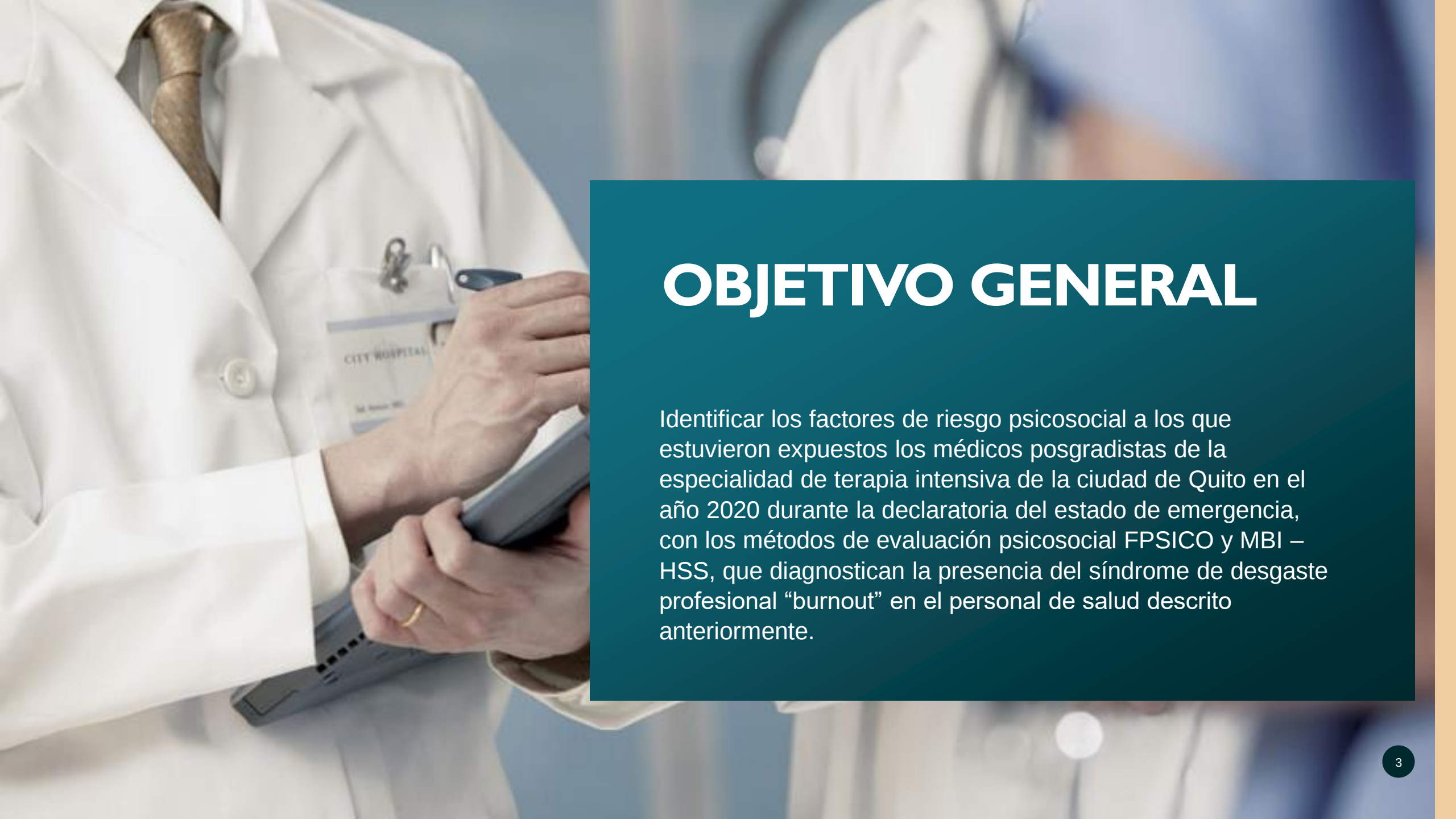
Síndrome de desgaste profesional burnout en médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva en la ciudad de Quito en el año 2020

Jadeline Sánchez

El presente estudio plantea la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que produce el síndrome de desgaste profesional o “burnout” en los médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva que rotaron por las diferentes instituciones médicas de la ciudad de Quito en el año 2020, basándonos en las condiciones psicosociales del trabajo, económicas y académicas que puedan afectar a la salud mental del trabajador.



PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN



OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos los médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva de la ciudad de Quito en el año 2020 durante la declaratoria del estado de emergencia, con los métodos de evaluación psicosocial FPSICO y MBI – HSS, que diagnostican la presencia del síndrome de desgaste profesional “burnout” en el personal de salud descrito anteriormente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Definir las características sociodemográficas como la edad, género, estado civil, tipo de beca a través de un cuestionario adicional, verificando si existe relación con el presente estudio



Evaluar los riesgos psicosociales de los médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva que rotaron en la ciudad de Quito en el año 2020, mediante la herramienta de evaluación psicosocial FPSICO 4.0 del instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo de España (INSST), con el fin de establecer los principales factores de riesgo que afectaron a la población encuestada.



Evaluar el síndrome de desgaste profesional o “burnout” que afecta a los médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva, mediante la adaptación del test MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey) que se aplicara para demostrar cuáles fueron sus principales manifestaciones (agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal).



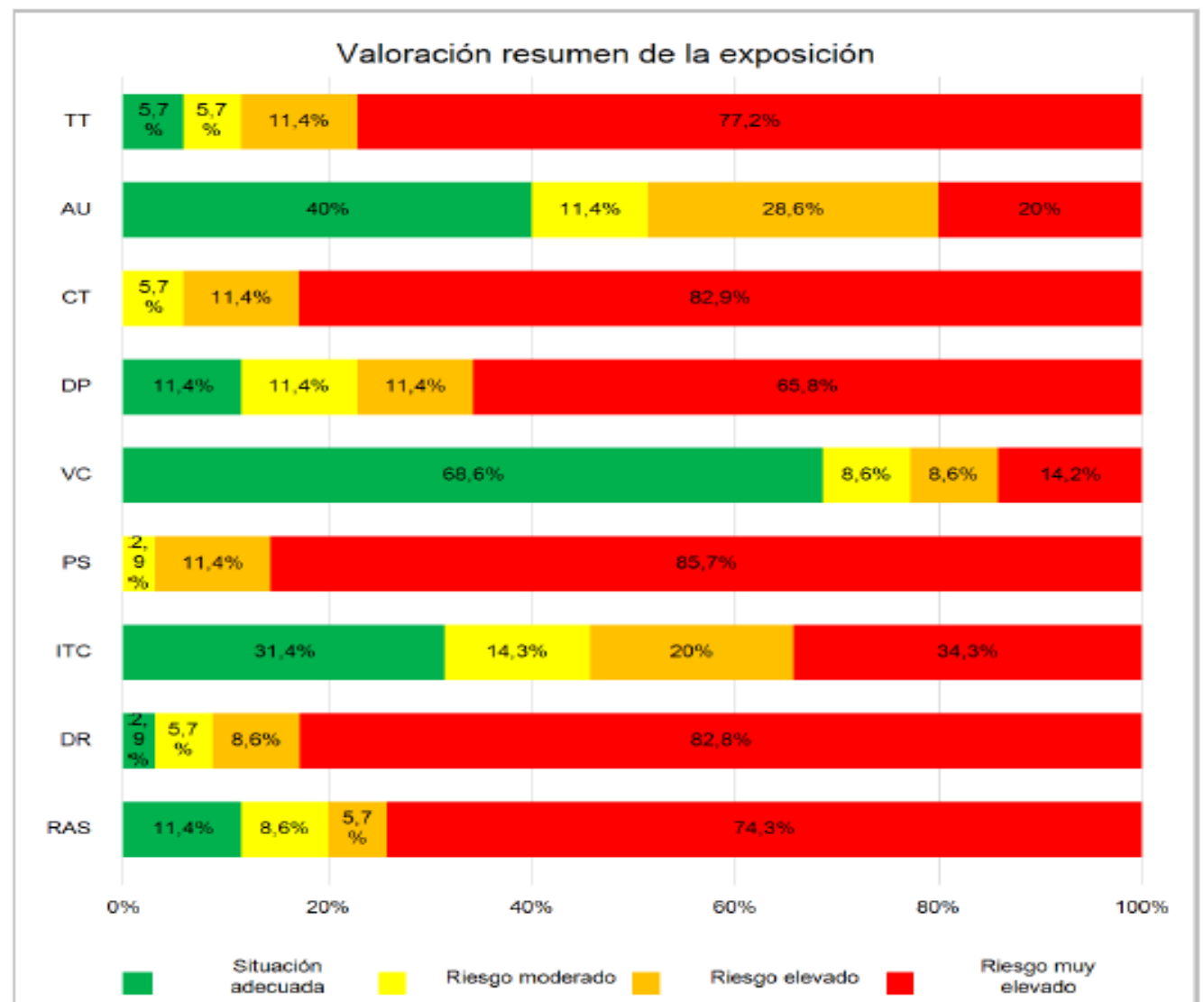
Recomendar un plan de acción que sea flexible y adaptable a todas las situaciones, con un correcto manejo de la inteligencia emocional, personalidad y rendimiento, con el fin de evitar la materialización del riesgo y la prevención de enfermedades mentales a corto y largo plazo.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Posgradista de la Unidad de Cuidados Intensivos				
Características Sociodemográficas	R1 (0)	R2 (8)	R3 (15)	R4 (12)
Rango Edad				
25 años a 29 años (n=9)		7 (20%)	4 (11.4%)	
30 años a 34 años (n=21)		1 (2.8%)	11 (31.4%)	8 (22.8%)
35 años a 40 años (n=5)				4 (11.4%)
Género				
Hombre (n=22)		4 (11.4%)	9 (25.7%)	9 (25.7%)
Mujer (n=13)		4 (11.4%)	6 (17.1%)	3 (8.6%)
Estado Civil				
Soltero (n=20)		7 (20%)	10 (28.6%)	3 (8.6%)
Casado (n=12)		1 (2.8%)	4 (11.4%)	7 (20%)
Viudo (n=0)				
Divorciado (n=3)			1 (2.8%)	2 (5.7%)
Unión Libre (n=0)				
Condición académica				
Becario Público (n=20)		7 (20%)	10 (28.6%)	3 (8.6%)
Becario Privado (n=0)				
Autofinanciado (n=15)		1 (2.8%)	5 (14.2%)	9 (25.7%)

* Datos obtenidos de encuesta de Síndrome de desgaste profesional UCI 2020

MÉTODO FPSICO 4.0



FACTOR DE RIESGO	CONSIDERACIONES	AFECCIÓN	2020	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
TIEMPO DE TRABAJO	Elevado = 4 ; Muy Elevado = 27				
		Trabajo en sábado	97%	La cantidad de horas trabajadas es excesiva, la definición de tiempos de aprendizaje y práctica pre profesional es indefinida, la imposibilidad de compaginar los tiempos libres crea una brecha a nivel del núcleo familiar.	[INDIVIDUAL]: (1) Se sugiere Mejorar la distribución de horarios asistenciales. [ORGANIZACIONAL]: (1) Reestructurar el pensum educativo en la que compaginen las horas académicas y las asistenciales con lo sugerido por los organismos reguladores de jornadas especiales en el Ecuador.
		Trabajo domingos y festivos	97%		
		48 horas descanso consecutivo	37%		
		Compaginar tiempo libre con familia y amigos	66%		
CARGA DE TRABAJO	Elevado = 4 ; Muy Elevado = 29				
	Presiones de Tiempo	Tiempo Suficiente y Adecuado	72%	En la cantidad de trabajo, el actuar con rapidez requiere, prestar atención exclusiva y requerida para las múltiples tareas y asignaciones que poseen los médicos, genera desgaste físico y mental en ellos.	[INDIVIDUAL] (1) Diferenciación entre actividades importantes y urgentes, (2) Técnicas de relajación, (4) Pausas mentales. [ORGANIZACIONAL](1) Contratación de personal de apoyo, (2) Informar a los nuevos rotantes los pormenores de la carga de trabajo para los cuales están siendo contratados, (3) Evaluación constante de los factores de psicosociales que están expuestos los trabajadores por la complejidad del área (cada 6 meses).
		Rapidez de Ejecución	97%		
		Ritmo de Trabajo	100%		
	Esfuerzo de Atención	Atención Exclusiva	100%		
		Atención requerida	100%		
		Atención multitarea	100%		
		Interrupción de tareas	100%		
		Interrupciones afectan tareas	91%		
		Cantidad de tarea irregular e imprevisible	93%		
	Cantidad y Dificultad de Tarea	Trabajo Extra	94%		
		Cantidad Elevada o Excesiva	66%		
		Trabajo complicado o difícil	92%		
		Necesidad de ayuda o consejo	91%		

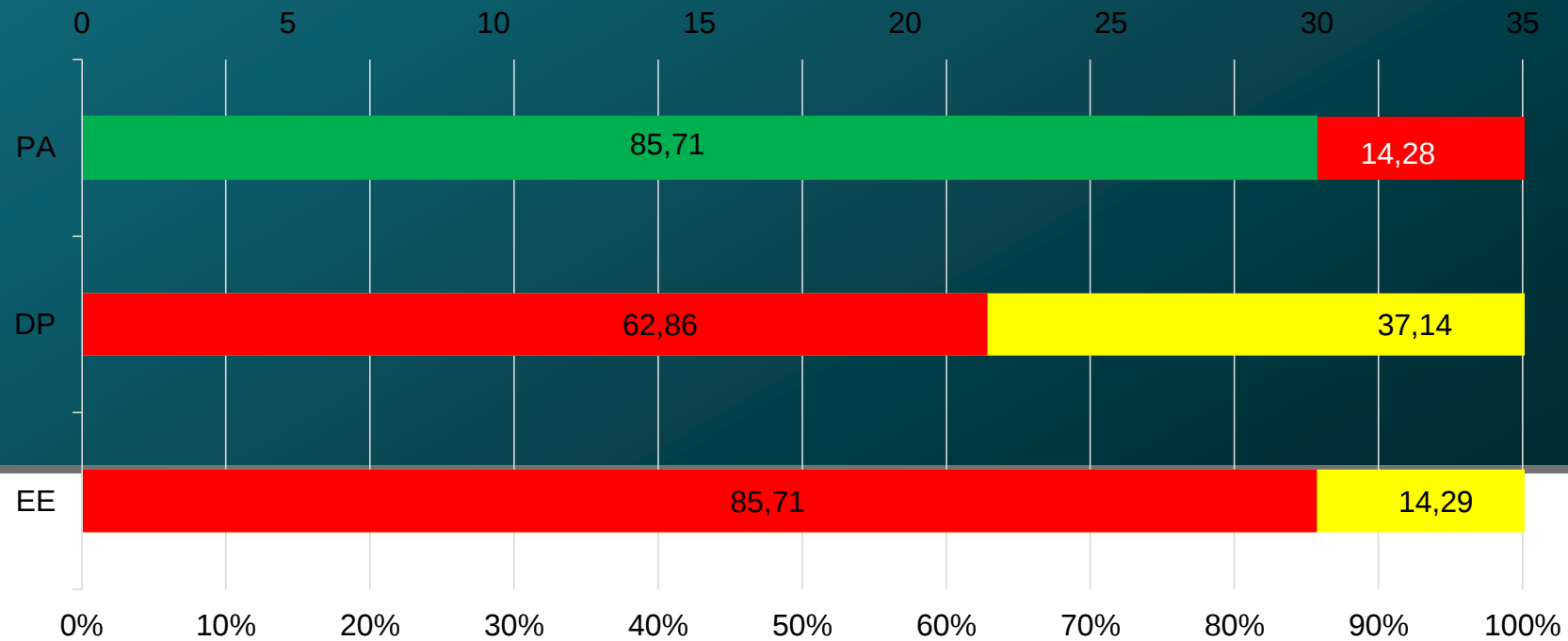
DEMANDAS PSICOLOGICAS	Elevado = 4 ; Muy Elevado = 23				
	Exigencias Cognitivas	Aprendizaje cosas o métodos nuevos	100%	Las demandas psicológicas que existen son altas cuyas exigencias cognitivas como la buena memoria, creatividad, toma de iniciativa son propios del perfil médico, y en cuanto a la demanda emocional los médicos esconden por completo sus emociones para con el exterior.	[INDIVIDUAL](1) Técnicas de estimulación cognitiva aplicadas individualmente o practicadas por el trabajador para mejorar las distintas capacidades cognitivas y sus componentes, (2) Técnicas de liberación emocional (TAPPING) entre otras [ORGANIZACIONAL](1) Mejorar proceso de selección de personal por parte de docencia de las instituciones, (2) Talleres de estimulación cognitiva, (3) Talleres o capacitación para mejorar técnicas de manejo y trato de clientes, incluyendo quejas y reclamos (4) Talleres de relajación y autocontrol emocional.
		Adaptabilidad nuevas situaciones	100%		
		Toma Iniciativa	97%		
		Buena memoria	100%		
		Creatividad	94%		
	Exigencias Emocionales	Trato cliente externo	94%		
		Emociones ante superiores jerárquicos	94%		
		Emociones ante subordinados	94%		
		Emociones ante compañeros de trabajo	94%		
		Emociones ante clientes externos	91%		
		Situaciones con afectación emocional	100%		
		Respuesta problemas emocionales clientes externos	97%		
PARTICIPACION / SUPERVISION	Elevado = 2 ; Muy Elevado = 30				
	Participación	Introducción cambios equipos y materiales	86%	En este punto se han analizado los factores que influyen en los procesos de participación y supervisión al interior de la empresa. Es interesante acotar que la empresa como tal se considera de estructura horizontal, sin embargo en los resultados obtenidos se nota una estructura jerarquizada de tipo piramidal. Los trabajadores en función a sus respuestas indican poco o ningún nivel de participación y aun cuando están mayormente de acuerdo, ponen reparos en el proceso de supervisión (tema interesante, si tomamos en cuenta que no tienen quejas en cuanto a su autonomía).	[ORGANIZACIONAL] (1) Promover la participación de los posgradistas en actividades como organismos paritarios, comités de mejora, análisis de promoción y comunicación, (2) Revisar y mejorar el proceso de asignación y control de trabajo, (2) Verificar inclusión de los líderes de la especialización en actividades de las instituciones.
		Manera de trabajar	80%		
		Lanzamiento nuevos o mejores productos	86%		
		Reestructuración o reorganización áreas de trabajo	97%		
		Cambios en la dirección o entre superiores	97%		
		Contratación o incorporación nuevos empleados	91%		
		Elaboración normas de trabajo	97%		
	Supervisión	Método de trabajo	74%		
		Planificación del trabajo	71%		
		Ritmo de trabajo	69%		
		Calidad de trabajo	71%		

INTERES POR EL TRABAJADOR / COMPENSACION	Elevado = 7 ; Muy Elevado = 12				
	Interés por el trabajador	Posibilidades de formación	91%	La identificación de un malestar al 100% es importante ya que los médicos posgradistas ingresaron netamente con beca lo que se suponía debía el estado pagarles y con eso ellos sostenerse, cuyo rubro no fue entregado y con eso obligando al médico a conseguir otras fuentes de trabajo para solventar sus gastos personales y familiares de ser el caso, dentro del interés por el trabajador se nota claramente que las instituciones no entregan información ni integran a los médicos posgradistas como posibles contrataciones.	[ORGANIZACIONAL] (1) Promover un modelo de comunicación interna que asegure entre los trabajadores el acceder a oportunidades de formación y promoción, (2) Pago oportuno de sus actividades laborales por merecimiento de sus becas adscritas. (3) Regularizar las condiciones de autofinanciamiento para ejercer en unidades médicas (seguro social), (4) Mejorar las condiciones del contrato de beca
		Posibilidades de promoción	94%		
		Requisitos plazas de promoción	94%		
		Situación de la empresa en el mercado	97%		
		Desarrollo profesional	57%		
		Formación impartida por empresa	71%		
	Compensación	Correspondencia esfuerzo recompensa	80%		
		Satisfacción salario	100 %		
DESEMPEÑO DE ROL	Elevado = 3 ; Muy Elevado = 29				
	Información	Funciones, competencias, atribuciones	54%	Existe bastante conflicto en el desempeño del rol, ya que mucho de los médicos posgradistas no están de acuerdo con la calidad ni cantidad de información que recibe por parte de docencia en relación de la responsabilidad que tienen, se sienten desarmados ante la situación lo que genera conflictos morales y se saltan los métodos establecidos y hacen caso omiso a las instrucciones contradictorias que reciben con el fin de salvar la vida del paciente.	[ORGANIZACIONAL] (1) Dar cumplimiento a la docencia que tienen como derecho por ser estudiantes de una especialización y promover un modelo de comunicación interna que asegure que los trabajadores puedan acceder a la información que requieren como parte de su labor, (2) Revisar el esquema de trabajo como tal, para evitar situaciones de trabajo complicadas en función de instrucciones poco claras, falta de recursos y generación de conflictos.(3) Cumplimiento de la Norma Técnica para Formación de Especializaciones en el campo de la salud
		Métodos, protocolos, procedimientos	66%		
		Cantidad de trabajo esperada	69%		
		Calidad de trabajo esperada	66%		
		Tiempo asignado para realizar trabajo	71%		
		Responsabilidad del puesto de trabajo	71%		
	Situaciones de trabajo	Tareas no realizables por falta de recursos	86%		
		Saltarte métodos establecidos	89%		
		Conflicto moral, legal, emocional	78%		
		Instrucciones contradictorias	94%		
		Tareas de otros trabajadores	89%		

RELACIONES Y APOYO SOCIAL	Elevado = 2 ; Muy Elevado = 26				
	Ayuda o apoyo	Superiores	80%	En general, las situaciones que los médicos determinan como nocivas es el manejo de conflictos entre los trabajadores y ciertas situaciones de violencia y acoso sexual.	[INDIVIDUAL](1) Mejorar la comunicación interpersonal, (2) Crear climas agradables de convivencia, (3) Informar rápidamente en caso de sufrir alguna situación de riesgo personal. [ORGANIZACIONAL](1)Promover la creación de un comité de convivencia, (2) Resolución de conflictos y promover la detección y comunicación inmediata de situaciones de acoso laboral y/o sexual.
		Compañeros	92%		
		Subordinados	74%		
		Otros trabajadores	83%		
		Relaciones interpersonales	54%		
	Situaciones Empresa	Conflictos interpersonales	69%		
		Situaciones de violencia física	31%		
		Situaciones de violencia psicológica	60%		
		Situaciones de acoso sexual	26%		
		Manejo conflicto entre trabajadores	54%		
		Discriminación laboral	54%		

MÉTODO MBI - HSS

Valoración resumen de exposición



	EE	DP	PA
■ Promedio	36	13	26
■ Personas afectadas	30	22	30

MBI – HSS					
FACTOR DE RIESGO	CONSIDERACIONES	AFECTION	2020	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
	Alto = 30 ; Medio = 3				
Agotamiento emocional	EE	Emocionalmente agotado	74%	Los excesivos niveles de agotamiento emocional de los médicos posgradistas son una alerta en el presente informe ya que según el estudio de Maslach en este grado ya se presenta sintomatología asociada al síndrome de burnout.	[INDIVIDUAL](1) Identificación de su situación anímica actual, (2) Realizar técnicas de relajación y control de emociones, (3) Realizar técnicas de liberación emocional, (4) Participar en actividades de comunicación activa. [ORGANIZACIONAL](1) Promover programas de liberación emocional, (2) Realizar actividades de debriefing, (3) Solventar la fatiga y cansancio con periodos vacacionales.
		Cansancio	100%		
		Fatiga	97%		
		Tratar con pacientes es estresante	77%		
		Desgaste personal	100%		
		Frustración en el trabajo	86%		
		Demasiado tiempo en el trabajo	100%		
		Mala interacción con el paciente	54%		
		Límite de mis posibilidades	91%		
	Alto = 22 ; Medio = 6				
Despersonalización	DP	Sentimiento de deshumanización	57%	Aunque los niveles de cinismo no se encuentran alto podemos observar que muchos de los médicos se encuentran afectados y que podrían llegar al punto de la deshumanización que es otro de los síntomas del síndrome de burnout.	[INDIVIDUAL](1) Identificación de su situación anímica actual, (2) Realizar técnicas de relajación y control de emociones, (3) Realizar técnicas de liberación emocional, (4) Participar en actividades de comunicación activa. [ORGANIZACIONAL] (1) Realizar actividades de debriefing, (2) Tratar el cinismo con personal profesional.
		Insensibilidad	83%		
		Endurecimiento emocional	77%		
		Sentimiento de indiferencia y apatía	54%		
		Culpa	54%		

	Alto = 1 ; Medio = 4				
Realización personal	PA	Fácil comprensión	89%	Dentro del estudio uno de los grandes puntos a favor es el sentido de realización personal que posee cada médico con respecto a la efectiva atención de sus pacientes y su sentimiento de logro que los mantiene motivados para poder seguir en pie ante la culminación de su especialización como intensivistas.	[ORGANIZACIONAL](1) Estimulación de logros, (2) Sistema de detección temprana de conflictos interpersonales o de jerarquías.
		Efectividad en resolución de problemas	69%		
		Influencia positiva	89%		
		Energético	82%		
		Crea clima agradable de trabajo	89%		
		Estimulación positiva por realizar su trabajo	97%		
		Sentimiento de logro	97%		
		Control de emociones - calma	71%		

CONCLUSIONES

En cuanto a las características sociodemográficas se pudo observar que no tiene repercusión alguna con respecto al presente trabajo, mientras que la condición académica es un factor que castiga el estudio en relación a satisfacción salarial, debido a su compleja situación el 65.7% de los médicos posgradistas no reciben remuneración alguna ni apoyo económico así como tampoco cuentan con un seguro de salud ni de accidentes.

Según los resultados encontrados en cuanto a riesgos psicosociales se detectó que los médicos posgradistas de la especialidad de terapia intensiva se encuentran afectados en 7 factores de los 9 evaluados, estos son; el tiempo de trabajo, carga de trabajo, demanda psicológica, participación y supervisión, interés por el trabajador – compensación, desempeño del rol y relaciones de apoyo social se pudo observar que existió mucha violencia psicológica al momento de la jerarquización de sus actividades y también casos de violencia sexual los cuales debieron ser comunicados y tratados de forma inmediata.

Por último se demostró la afectación del personal llegando a presentar sintomatología del síndrome de burnout, la cual se mostró en niveles elevados en 2 factores de 3: como el agotamiento emocional, dicho factor reflejo fatiga, desgaste, frustración y mala interacción con el paciente, en la despersonalización los médicos posgradistas refirieron llegar al cinismo, la insensibilidad, endurecimiento emocional y la apatía con sus pacientes y su entorno.

El plan de acción presentado en este estudio es flexible y se adapta a las diferentes situaciones e instituciones en las que laboran los médicos posgradistas, tratan la inteligencia emocional, personalidad y rendimiento, evitando la materialización del riesgo y la previniendo las enfermedades mentales a corto y largo plazo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda incluir este estudio como documento de sustento para la reestructuración del pensum educativo en la que compaginen las horas académicas y las asistenciales con lo sugerido por los organismos reguladores de jornadas especiales en el Ecuador.

Se sugiere presentar la presente investigación a la sociedad de médicos posgradistas para que los resultados obtenidos les permitan conocer las condiciones de sus miembros y conseguir mejoras en sus condiciones de trabajo, disminución de los factores de riesgos psicosocial y síndrome de burnout.

Aplicar el plan de control propuesto para el presente estudio investigativo permitirá a la asociación de médicos posgradista realizar una mejor sugerencia para el estudio situacional de necesidades especialistas a nivel del territorio nacional, para un correcto funcionamiento en la devengación de las becas, que respeten el núcleo familiar y el derecho de lactancia, maternidad y paternidad.

MUCHAS GRACIAS

