

Desgaste profesional en pediatras

Relevancia y abordaje

Andrea Revert Bargues. R3 Pediatría

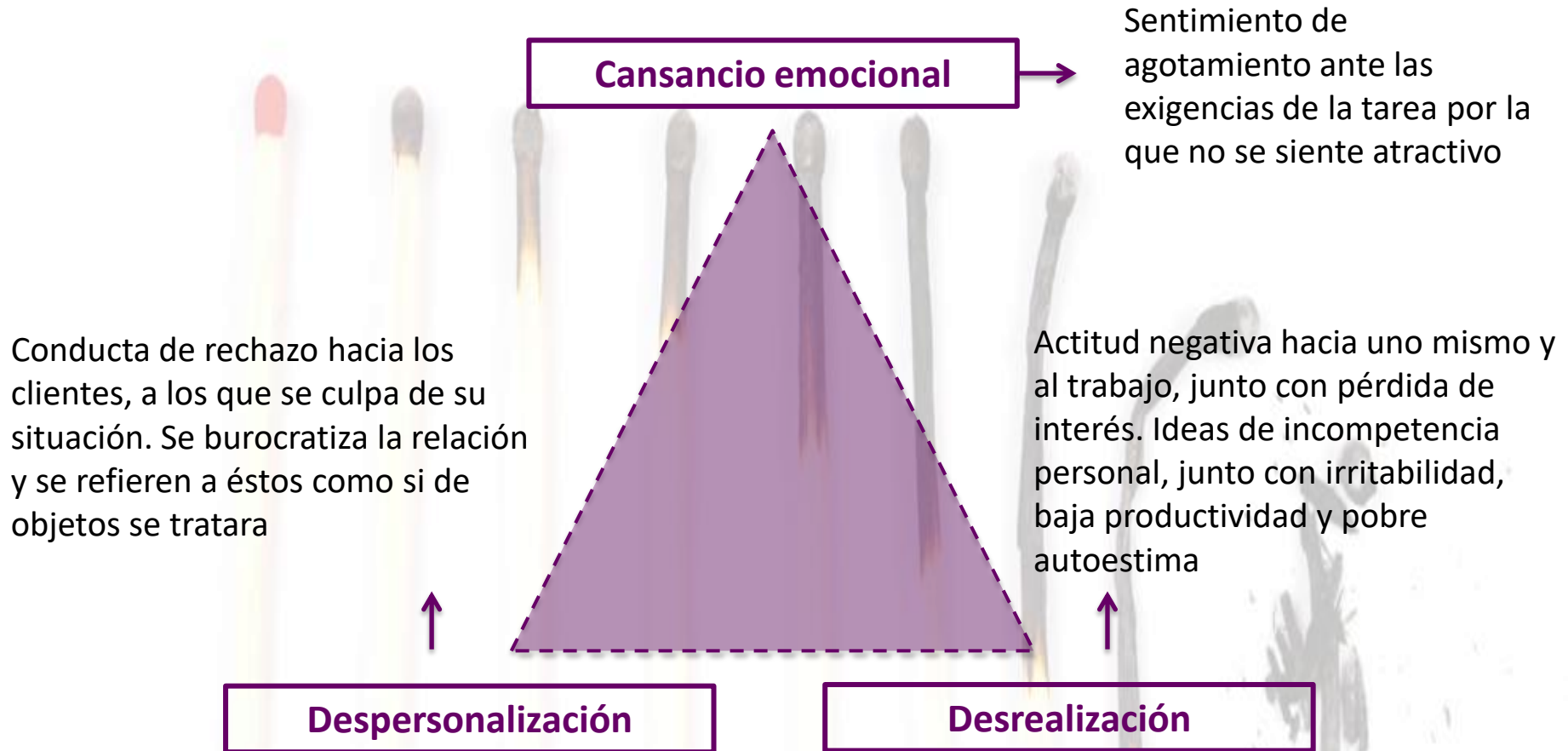
Tutor: Pedro J. Alcalá

Concepto de Burnout

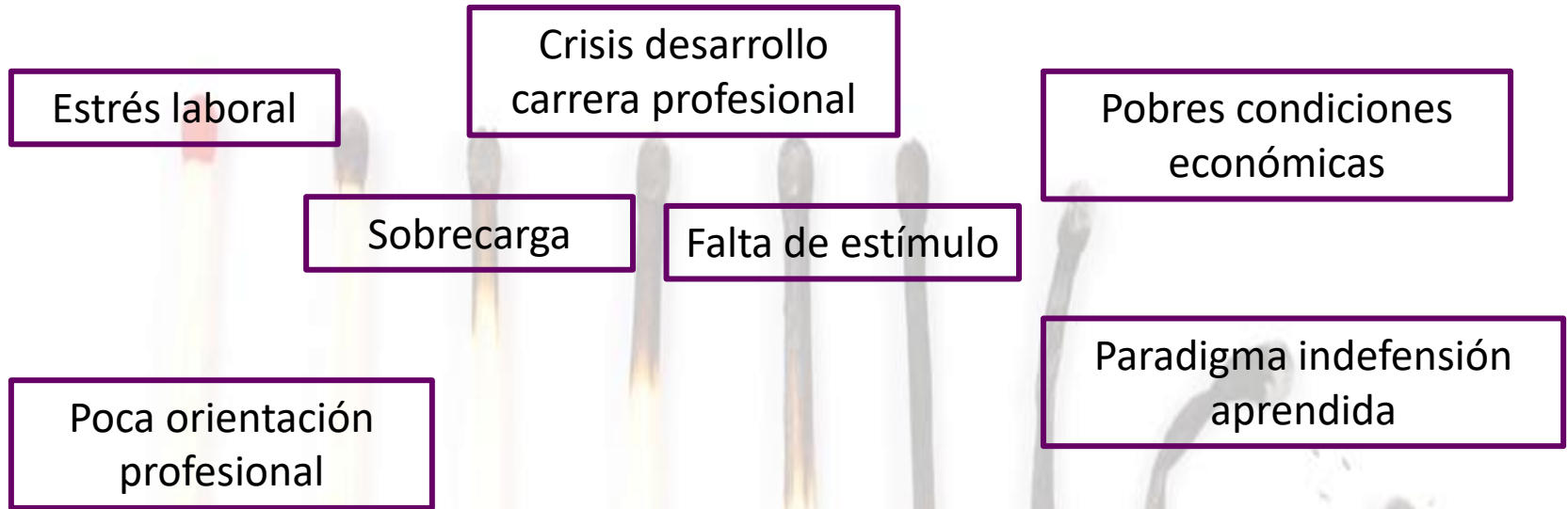
- Conocido también como síndrome de desgaste profesional
- Utilizado originariamente por deportistas anglosajones: “estoy quemado”
- En los años 70, **Freudenberguer** empieza a utilizar este concepto referido a profesionales cuyo objeto de trabajo son personas
- **Maslach y Jackson (1982)**: cansancio emocional, que lleva a una pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso

Concepto

Maslach y Jackson: 3 dimensiones



Causas/desencadenantes



- **¿Porqué afecta especialmente a profesiones sanitarias?**

- Implicación con personas a menudo en una situación problemática y donde la relación presenta sentimientos de frustración, temor o desesperación
- Responsabilidad de la toma de decisiones relacionadas con la vida de las personas
- Filosofía humanística del trabajo vs sistema deshumanizado y despersonalizado
→ diferencia entre expectativas y realidad

Burnout vs estrés

Burnout	Estrés
Sensación de estar fuera de lugar	Excesivas obligaciones
Emociones aplanadas	Emociones exaltadas
Impotencia y desesperanza	Urgencia e hiperactividad
Pérdida de motivación	Pérdida de energía
Depresión	Trastornos de ansiedad
Daño emocional	Daño físico

Diagnóstico

- Cuestionario **Maslach Burnout Inventory** (MBI): método más validado

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

Diagnóstico

- Cuestionario **Maslach Burnout Inventory** (MBI)

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

Subescala	Ítems	Puntaje	Indicios de burnout
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0-54	>26
Despersonalización	5,10,11,15,22	0-30	>9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	0-48	< 34

¿Por qué esta sesión?

- En los últimos años, ha adquirido importancia por las repercusiones sobre:
 - asistencia sanitaria
 - absentismo laboral
 - disminución del nivel de satisfacción de profesionales y de pacientes
 - riesgo conductas adictivas
 - alteraciones de la dinámica familiar
 - riesgo de que los pacientes reciban cuidados de una calidad inferior a la deseable
- Cada vez existen en la literatura más estudios acerca del burnout en profesionales sanitarios, analizando la prevalencia de éste y los posibles factores asociados

Estudios

Situación de *burnout* de los pediatras intensivistas españoles

(An Esp Pediatr 2000; 52: 418-423)

A. Bustinza Arriortua^a, J. López-Herce Cid^a, A. Carrillo Álvarez^a, M.D. Vigil Escribano^b, N. de Lucas García^c y E. Panadero Carlavilla^d

- 68 pediatras que trabajaban en unidades de cuidados intensivos españolas
- Cuestionario **Maslach Burnout Inventory**

TABLA 5. Distribución de la población según el nivel de afectación de *burnout* y sus componentes

	Valores	n	Porcentaje
<i>Burnout</i>			
Alto	> 52	7	10
Medio	39-51	38	56
Bajo	< 38	23	34
Cansancio emocional			
Alto	> 27	3	5
Medio	18-26	30	44
Bajo	< 17	35	51
Despersonalización			
Alto	> 13	2	3
Medio	9-12	25	37
Bajo	< 8	41	60
Falta de realización personal			
Alto	> 23	12	18
Medio	17-22	38	56
Bajo	< 16	18	26

TABLA 6. Relación entre *burnout* y sus componentes y las variables sociodemográficas con significación estadística

Variables	<i>Burnout</i>	Cansancio emocional	Despersonalización	Falta de realización personal
Sexo				
Varones			8,37 (2,34)*	
Mujeres			7,2 (1,7)*	
Número de camas/unidad				
3-13			7,81 (2,09)** ^a	19,31 (3,4)**
14-24			8,04 (1,74)**	17,61 (3,61)**
25-35			11 (5,2)**	22,66 (2,08)**
Cambio de trabajo				
Nunca	39,77 (7,91)** ^b	15,66 (4,2)** ^b		
En unos años	41,9 (6,77)**	16,86 (3,23)**		
Cuanto antes	47,60 (6,29)**	22,30 (4,66)**		
Consecuencias psíquicas				
Sí	44,02 (7,94)*	18,66 (4,54)*		
No	40,48 (6,21)*	16,08 (3,42)*		
Sentimiento de incompetencia				
Sí		19,92 (3,14)*		
No		16,97 (4,36)*		

datos expresados en media (DE). *t de Student $p < 0,05$. **Anova (1 factor) $p < 0,05$.

Estudios

Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico

M. López Franco, A. Rodríguez Núñez, M. Fernández Sanmartín, S. Marcos Alonso, F. Martínón Torres y J.M.^a Martínón Sánchez

Servicio de Críticos y Urgencias Pediátricas. Departamento de Pediatría. Hospital Clínico Universitario. Santiago de Compostela. España.

An Pediatr (Barc) 2005;62(3):248-51

- 127 profesionales del departamento de pediatría
- Cuestionario **Maslach Burnout Inventory**

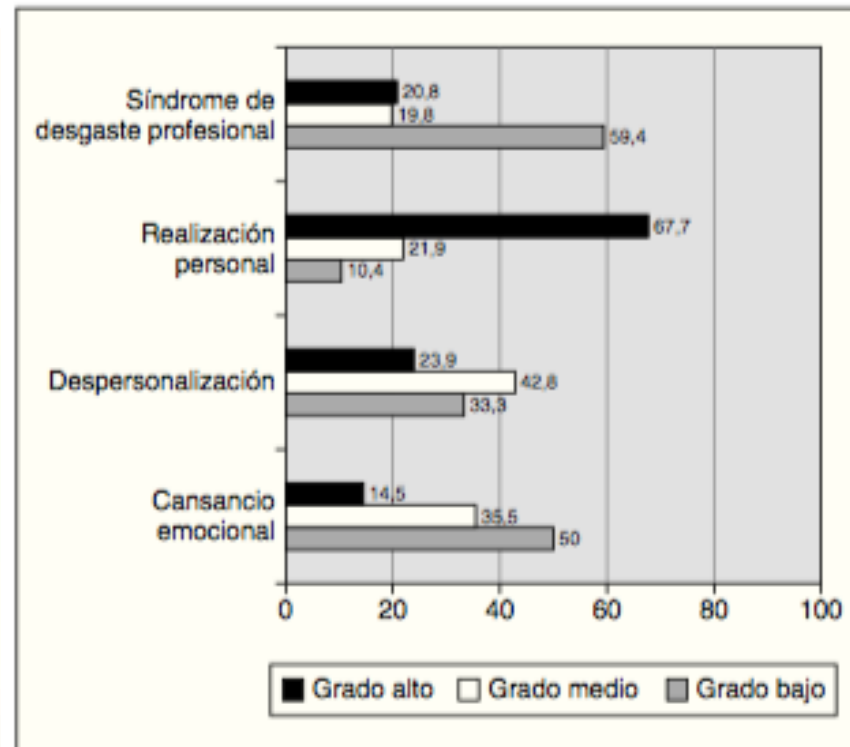


Figura 1. Niveles de subescalas y grado de burnout o síndrome de desgaste profesional en nuestro estudio.

Estudios

Determinants of career satisfaction among pediatric hospitalists: a qualitative exploration

JoAnna K. Leyenaar, MD, MPH¹, Lisa A. Capra, MD¹, Emily R. O'Brien, BA¹, Laurel K. Leslie, MD, MPH^{1,2}, and Thomas I. Mackie, MPH, MA^{2,3}

Acad Pediatr. 2014 ; 14(4): 361–368.

- 30 pediatras que trabajan en hospitales terciarios de EEUU
- Dividen determinantes satisfacción del profesional en 4 apartados

1. Responsabilidades del profesional

- **Satisfacción con la docencia:** “creo que es parte de la razón por la que mi satisfacción laboral es alta, en el sentido de que puedo interactuar con ellos todos los días y seguir aprendiendo”
- **Posición de liderazgo:** la mayor parte poca satisfacción → “He estado en una posición administrativa, y quizás no soy la mejor persona para hacer ese trabajo”

2. Organización del servicio/relación entre compañeros

- **Relación con compañeros:** “Tal vez incluso el determinante número uno para mí son mis compañeros de trabajo”. “Todos practicamos la medicina de manera muy diferente y eso nos lleva a algunos desacuerdos, pero somos muy respetuosos y muy solidarios el uno con el otro”.
- **Horarios:** “ Más importante que el total de horas trabajadas, es tener flexibilidad en el horario”

Estudios

Determinants of career satisfaction among pediatric hospitalists: a qualitative exploration

Acad Pediatr. 2014 ; 14(4): 361–368.

JoAnna K. Leyenaar, MD, MPH¹, Lisa A. Capra, MD¹, Emily R. O'Brien, BA¹, Laurel K. Leslie, MD, MPH^{1,2}, and Thomas I. Mackie, MPH, MA^{2,3}

3. Gestión hospitalaria y de recursos

- La mayoría de los encuestados describieron la administración hospitalaria como un determinante negativo de su satisfacción profesional, y mencionaron un estilo de administración "de arriba abajo"

4. Desarrollo carrera profesional

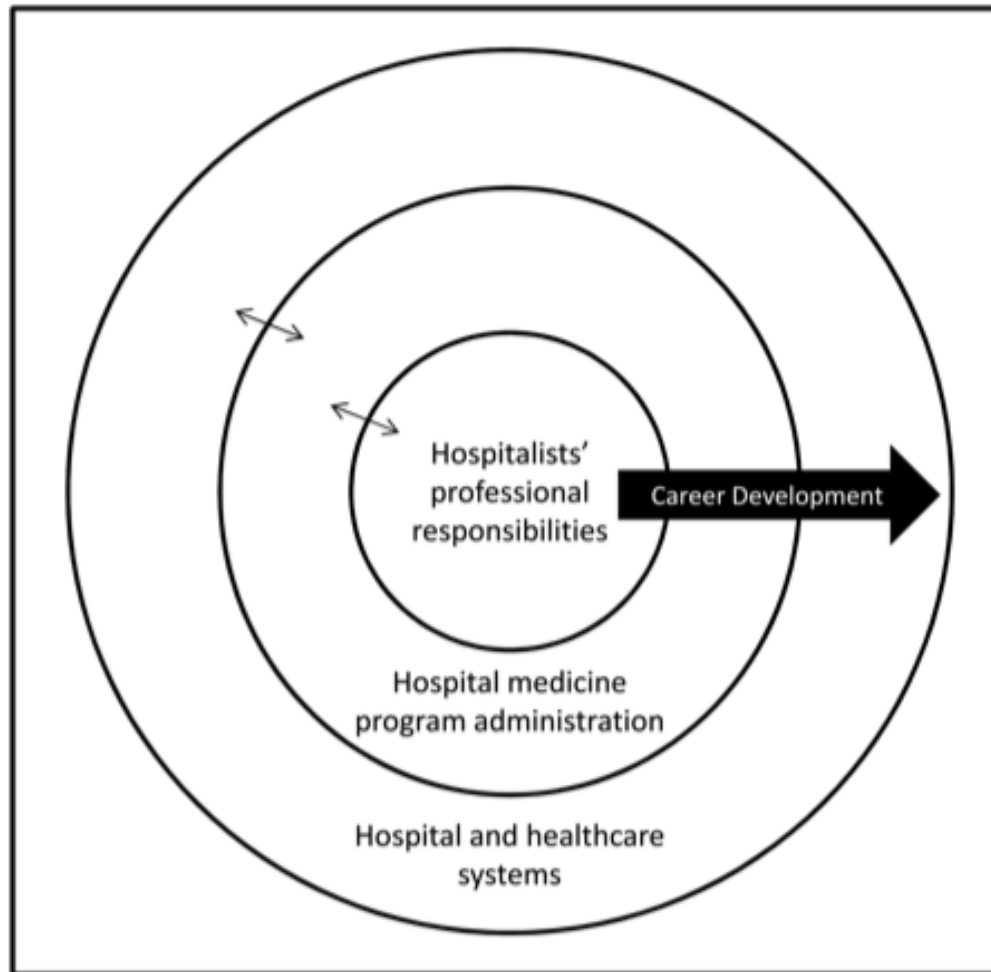
- Falta de reconocimiento como un determinante negativo
- Dificultades para visualizar una trayectoria profesional y falta de asesoramiento

Estudios

Determinants of career satisfaction among pediatric hospitalists: a qualitative exploration

Acad Pediatr. 2014 ; 14(4): 361–368.

JoAnna K. Leyenaar, MD, MPH¹, Lisa A. Capra, MD¹, Emily R. O'Brien, BA¹, Laurel K. Leslie, MD, MPH^{1,2}, and Thomas I. Mackie, MPH, MA^{2,3}



Estudios

PEDIATRICS Volume 137, number 4, April 2016

Work–Life Balance, Burnout, and Satisfaction of Early Career Pediatricians

Amy J. Starmer, MD, MPH,^{a,b} Mary Pat Frintner, MSPH,^c Gary L. Freed, MD, MPH^{d,e,f}

- 840 pediatras en 2013
- Grupo 1: 10 años de experiencia (tras finalizar especialidad)
- Grupo 2: 3-4 años experiencia
- Analizan variables que más afectan a presencia de burnout, balance vida personal/trabajo y satisfacción profesional

- Burnout

TABLE 3 Personal and Work Factors Associated With Current Burnout in Work

	aOR	95% CI
Personal factors		
→ Sad or depressed in last 12 mo	3.94 ^a	1.92–8.09 ^a
≥1 negative life events in last 12 mo	2.24 ^a	1.54–3.24 ^a
Female	1.26	0.84–1.89
Have children	0.88	0.48–1.63
Excellent/very good self-reported health	0.60 ^a	0.39–0.91 ^a
Work Factors		
→ Hectic/chaotic work setting	5.18 ^a	2.58–10.38 ^a
→ ≥4 y at current position	2.05 ^a	1.29–3.27 ^a
Physician colleagues are important source of personal support	0.65 ^a	0.44–0.96 ^a
Adequate resources for patient care	0.37 ^a	0.26–0.55 ^a

Estudios

PEDIATRICS Volume 137, number 4, April 2016

Work–Life Balance, Burnout, and Satisfaction of Early Career Pediatricians

Amy J. Starmer, MD, MPH,^{a,b} Mary Pat Frintner, MSPH,^c Gary L. Freed, MD, MPH^{d,e,f}

- 840 pediatras en 2013
- Grupo 1: 10 años de experiencia (tras finalizar especialidad)
- Grupo 2: 3-4 años experiencia
- Analizan variables que más afectan a presencia de burnout, balance vida personal/trabajo y satisfacción profesional

- Balance vida personal/trabajo

TABLE 4 Personal and Work Factors Associated With Balanced Personal and Professional Commitments

	aOR	95% CI
Personal factors		
Excellent/very good self-reported health	2.16 ^a	1.40–3.34 ^a
Have children	1.88	1.00–3.53
Meets federal exercise recommendations	1.83 ^a	1.21–2.78 ^a
Female	0.54 ^a	0.36–0.81 ^a
<7 h sleep in 24-h period	0.46 ^a	0.31–0.71 ^a
Work factors		
→ Physician colleagues are important source of personal support	2.14 ^a	1.42–3.22 ^a
→ Adequate resources for patient care	2.25 ^a	1.50–3.36 ^a
→ Autonomy in making clinical decisions	1.77 ^a	1.05–3.01 ^a
→ Hectic/chaotic work setting	0.37 ^a	0.16–0.83 ^a
→ ≥50 work hours per week	0.21 ^a	0.14–0.33 ^a

Estudios

PEDIATRICS Volume 137, number 4, April 2016

Work–Life Balance, Burnout, and Satisfaction of Early Career Pediatricians

Amy J. Starmer, MD, MPH,^{a,b} Mary Pat Frintner, MSPH,^c Gary L. Freed, MD, MPH^{d,e,f}

- 840 pediatras en 2013
- Grupo 1: 10 años de experiencia (tras finalizar especialidad)
- Grupo 2: 3-4 años experiencia
- Analizan variables que más afectan a presencia de burnout, balance vida personal/trabajo y satisfacción profesional

- Satisfacción profesional

TABLE 5 Personal and Work Factors Associated With Satisfaction With Career as a Physician

	aOR	95% CI
Personal factors		
Excellent/very good self-reported health	2.17 ^a	1.34–3.53 ^a
Have children	0.98	0.51–1.88
Female	0.54 ^b	0.32–0.92 ^b
Sad or depressed in last 12 mo	0.22 ^b	0.11–0.46 ^b
→ Work factors		
≥4 y at current position	3.17 ^a	1.95–5.14 ^a
Physician colleagues are important source of personal support	2.87 ^a	1.79–4.60 ^a
Autonomy in making clinical decisions	2.22 ^b	1.30–3.77 ^b
Adequate resources for patient care	1.70 ^b	1.06–2.71 ^b

¿Y en residentes, “que acaban de empezar”, también sucede?

Inv Ed Med. 2017;6(23):160-168

Prevalencia del síndrome de *burnout* en residentes de Pediatría de un hospital

Myriam Lucrecia Medina^{a,b,*}, Marcelo Gabriel Medina^c, Nélida Teresita Gauna^d, Luciana Molfino^e y Luis Antonio Merino^{b,f}



- 18 residentes de los cuales 4 fueron R1; 6 R2 y 8 R3
- Cuestionario **Maslach Burnout Inventory**

Tabla 4 Distribución general de las puntuaciones obtenidas del MBI según año de residencia

Año residencia	N	CE	DP	RP
R1	4	Moderado (21.75)	Moderada (6.75)	Baja (29.25)
R2	6	Moderado (26.66)	Alta (11)	Moderada (33.5)
R3	8	Alto (31.12)	Alta (18)	Moderada (35.62)

Fuente: elaboración propia.

CE: cansancio emocional (bajo <18; moderado 19-26; alto >27); DP: despersonalización (bajo <5; moderado 6-9; alto >10); RP: realización personal (bajo <33; moderado 34-39; alto: >40).

Abordaje del problema



Personal

- Desarrollo de conductas que eliminen/neutralicen la fuente de estrés y las consecuencias negativas del mismo
- Entrenamiento en técnicas de solución de problemas
- Estrategias de asertividad
- Manejo eficaz del tiempo
- Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral
- Técnicas de relajación
- Tomar pequeños descansos durante la jornada
- Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir



Equipo

- Fomentar las relaciones interpersonales
- Fortalecer los vínculos sociales entre los miembros del grupo de trabajo
- Facilitar formación e información



Organizativo

- Desarrollo de programas de prevención de riesgos psicosociales
- Potenciar la comunicación vertical (ascendente y descendente)
- Valorar rediseño del puesto de trabajo
- Establecer sistema de roles
- Formación de mandos intermedios y directivos

Conclusiones

- El desgaste profesional es un problema frecuente en las profesiones sanitarias, debido a la implicación emocional que presentan
- Afecta a nivel personal, pero también a nivel asistencial, con el riesgo de que los pacientes reciban cuidados de una calidad inferior a la deseable
- Es importante que, dada la prevalencia de este problema, la detección precoz y la búsqueda de soluciones tanto a nivel personal, como a nivel de equipo y organizativo