



V-200 - DETERMINANTES LABORALES DE BURNOUT ENTRE LOS MÉDICOS DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DE UN HOSPITAL TERCIARIO

M. Sanz de Mena, J. Mateo Flores, M. Díaz-Santiáñez, L. Salmerón Godoy, Á. Marchán-López, J. Camacho Mateu, J. Herrero Martínez y C. Lumberras

Medicina Interna. Hospital Universitario 12 de Octubre. Madrid.

Resumen

Objetivos: Conocer qué aspectos de la vida laboral determinan un mayor nivel de burnout y una menor satisfacción profesional entre los profesionales en Medicina Interna.

Material y métodos: Se elaboró y distribuyó entre los 77 médicos (staff y residentes) del Servicio de Medicina Interna un cuestionario anonimizado que incluía la escala de diagnóstico de burnout Maslach Burnout Inventory (MBI) y una serie de ítems sobre aspectos laborales, incluyendo categoría laboral, tipo de contrato, tiempo de permanencia en el hospital, guardias, vacaciones, tiempo trabajado total y en el centro, el desarrollo vocacional del trabajo, y la valoración por los responsables y superiores. Se emplearon los criterios y puntos de corte más habituales para el diagnóstico de burnout. Se realizó análisis uni- y multivariante sobre los datos recogidos.

Resultados: Setenta y cinco facultativos respondieron al cuestionario (tasa de respuesta del 97%). Debido a las diferencias de tiempo trabajado, y actividad asistencial continuada entre residentes y adjuntos se realizó el análisis estratificando por categoría profesional. Los residentes con burnout hicieron un mayor número de guardias (4 vs 6, $p = 0,178$) y se encontraban en años más avanzados de la residencia ($p = 0,038$). Aquellos que percibían una valoración de su trabajo buena o muy buena presentaron una prevalencia de burnout menor (17% vs 33%). Alargar la jornada laboral más allá de las 17 horas se asoció significativamente a la presencia de burnout (14% vs 60%, $p = 0,024$). Entre los adjuntos, el burnout fue más frecuente entre los que hacían más guardias y llevaban más tiempo trabajando en el centro, pero las diferencias no fueron estadísticamente significativas. El tiempo de ejercicio se asoció de manera inversa con el burnout (11 vs 19 años). Una valoración percibida buena o muy buena se asoció con una menor proporción de burnout (14% vs 31%). El resto de variables no presentaron asociación con la presencia/ausencia de burnout. En un análisis multivariante, resultó predictor de forma significativa dentro del modelo para los residentes sólo el año de residencia (OR 2,27). Resultaron predictores de forma significativa en el modelo de los adjuntos el tiempo de trabajo en el centro (OR 3,06) y el número de guardias (OR 4,33), mientras que el tiempo de ejercicio (OR 0,33) y la valoración buena o muy buena (OR 0,23) por los superiores fueron protectoras. La despersonalización se relacionó con el tiempo de trabajo en el hospital (0,25 puntos por año trabajado), mientras que fueron protectores la valoración buena o muy buena por los superiores (-3,73 puntos) y tener hijos (-1,24 puntos/hijo). Resultaron predictores de un nivel elevado de agotamiento emocional ser mujer (OR 7,06), alargar de manera regular la jornada más allá de las

17h (OR 8,66), realizar guardias en fin de semana (OR 3,77). En cambio, fueron protectores la valoración percibida buena o muy buena (OR 0,10) o ser mujer con hijos (OR 0,08).

Discusión: Existe una tendencia incremental en el burnout entre los residentes con el paso de los años. Entre los adjuntos, en cambio, la prevalencia disminuye con el tiempo, probablemente en relación a un mejor manejo del entorno de trabajo y las expectativas. El número de guardias y la prolongación de la jornada laboral contribuyeron también a una mayor tasa de burnout, mientras que aquellos facultativos que se sintieron mejor valorados por sus superiores presentaron tasas menores. Debido al tamaño de la muestra, algunas tendencias no presentaron significación estadística, aunque las diferencias reportadas sugieren que aumentando la potencia la alcanzarían.

Conclusiones: El sexo femenino, una mayor carga asistencial, incluyendo prolongación de la jornada laboral y número de guardias totales y en fin de semana, así como la percepción de sentirse poco valorado por los superiores contribuyen a la aparición de burnout, despersonalización, y agotamiento emocional entre los internistas de nuestro Servicio. Estrategias dirigidas a modificar estos factores deberían reducir la incidencia de este problema.