

Análisis del Burnout en trabajadores del sector salud en el marco de la atención a la pandemia

Daniel Figueroa

Psicólogo
Candidato a Magister en Políticas Publicas
Universidad Nacional de Colombia (Bogotá)

Docente Asesora: Nancy Janeth Molina Achury
Mg. En Salud de los trabajadores.
PhD en Ciencias de la Salud.
Presidenta de la Asociación Colombiana de Fisioterapia
Docente Universidad Nacional de Colombia



Exigimos
Condiciones de Trabajo
Adecuadas y Necesaria

Personal de Salud



Contenido:

1. ANTECEDENTES

2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

3. EVENTOS ASOCIADOS AL TRABAJO

4. ANÁLISIS DE SALUD MENTAL

5. PERSPECTIVAS DE ABORDAJE



ANTECEDENTES



Monitoreo crítico de las condiciones de salud y trabajo de los trabajadores del sector salud



Exigimos
Condiciones de Trabajo
Adecuadas y Necesaria

Personal de Salud



Organizaciones Integrantes

- Asociación Colombiana de Estudiantes de Fisioterapia
- Asociación Colombiana de Estudiantes de Terapia Respiratoria
- Asociación Colombiana de Facultades de Terapia Respiratoria
- Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería
- Asociación Colombiana de Fisioterapia
- Asociación Colombiana de Profesionales en Atención Prehospitalaria- ACOTAPH
- Asociación Colombiana Estudiantil de Enfermería
- Asociación Latinoamericana de Medicina Social y Salud Colectiva
- Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia
- Colegio Colombiano de Fisioterapeutas
- Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos
- Colegio Colombiano De Instrumentación Quirúrgica
- Colegio Colombiano de Terapeutas Respiratorios
- Colegio Colombiano de Terapia Ocupacional
- Colegio Nacional De Bacteriología
- Consejo Técnico Nacional de Enfermería
- Nutricionistas Unidos y Actualizados NUYA
- Organización Colegial de Enfermería
- Sindicato Nacional de Salud y Seguridad Social



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Boletín de monitoreo crítico de las condiciones de bioseguridad



Primer Boletín:

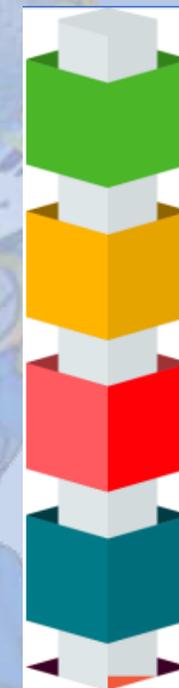
<https://bit.ly/2YaZlSd>

Segundo Boletín:

<https://bit.ly/2XCNVpz>

Tercer Boletín:

<https://bit.ly/3i0ZPBi>



ENCUESTA:

“Evaluación de las condiciones de trabajo del personal de salud en atención de la emergencia por la Pandemia COVID-19 en Colombia.”

Compártela, esta se encontrará disponible de manera permanente durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19 cumpliendo la función de monitoreo con el Objetivo de Identificar las condiciones de trabajo del Personal sanitario que atiende la emergencia por la pandemia COVID -19 en Colombia

La encuentras aquí:

Link: <https://forms.gle/NHoYQ3bHX8F9iR4y6>



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica
socio para el desarrollo

FGTB
Central General
Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

INSTRUMENTO:

BLOQUE	CANTIDAD DE PREGUNTAS
INICIAL	2
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	5
INF LABORAL	8
EVENTOS EN SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO	7
GHQ-12	12
MBI-HSS	22
BONO PRESTACIONAL	3
TOTAL	59



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!



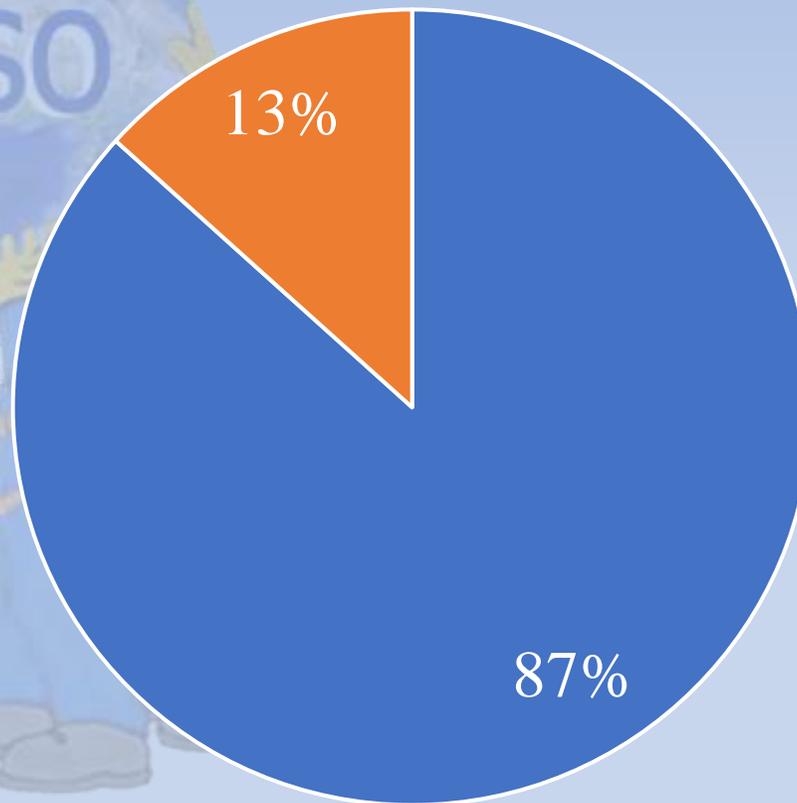
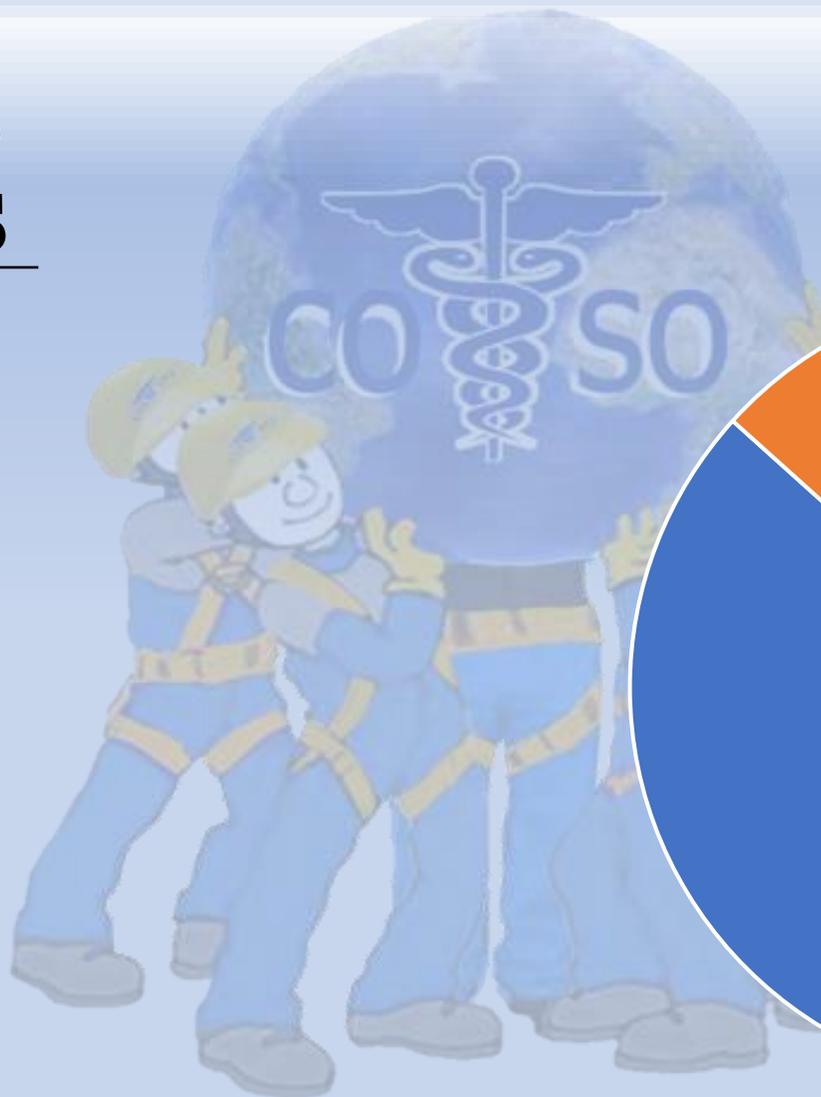
POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESULTADOS DESCRIPTIVOS



ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

GÉNERO



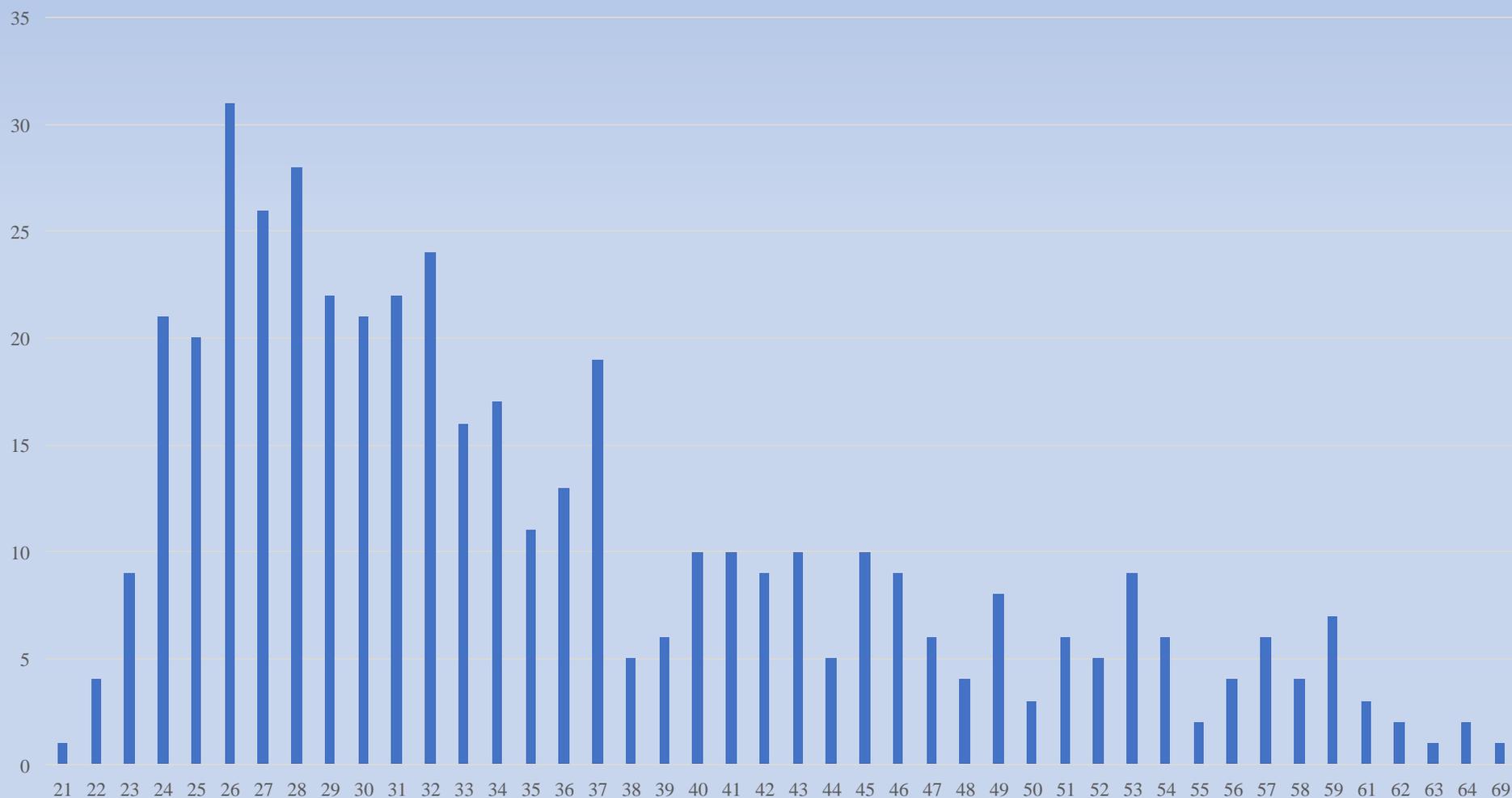
■ Femenino ■ Masculino

EDAD

El rango de edad de las personas participantes se encuentra entre los 21 y 69 años, con la mayor cantidad de participantes registran entre los 24 y 37 años.

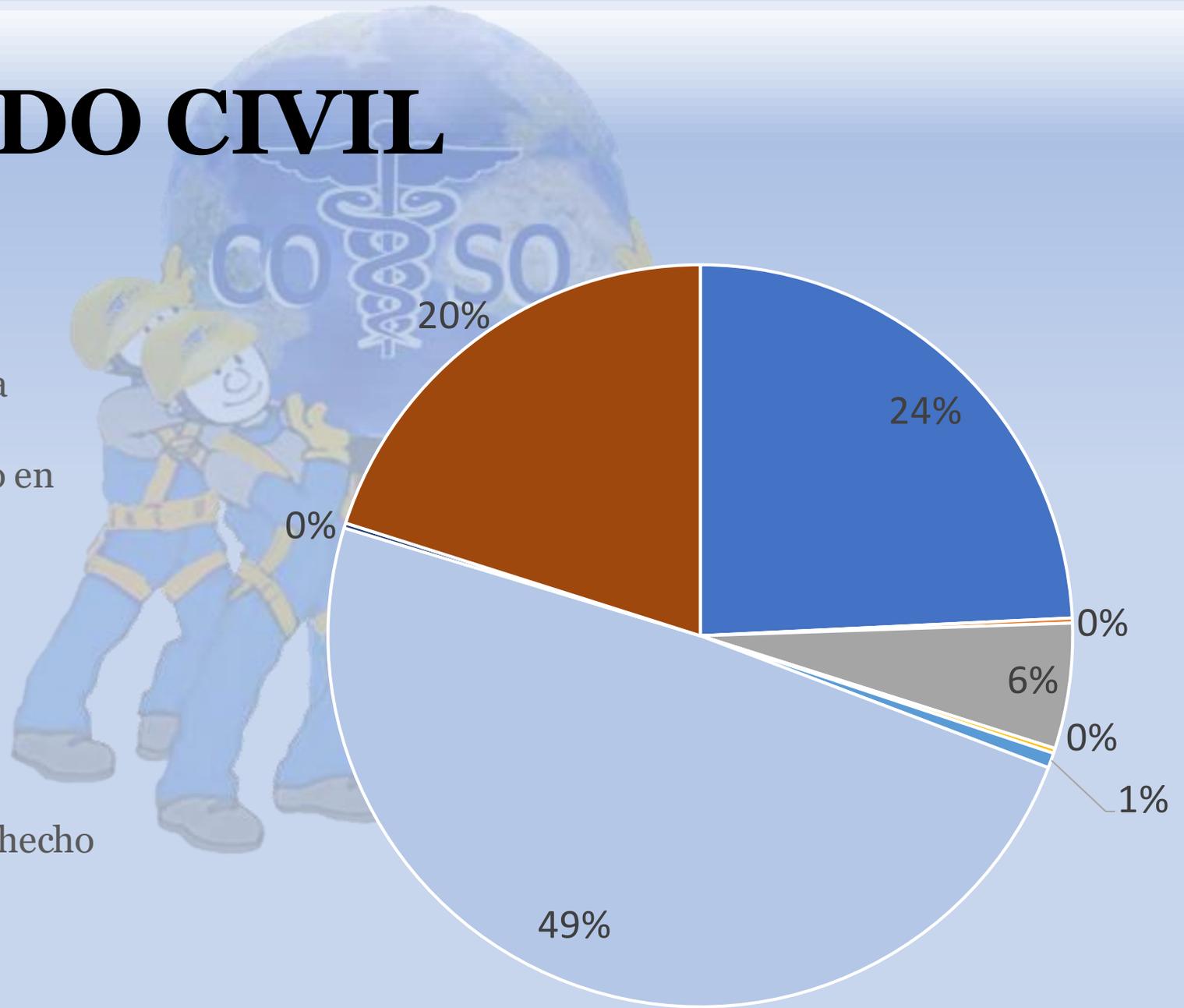
(Media: 35,8; DE: 10,3) (Asimetría: 0,895 Curtosis: -0,117)

(Test de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov. p: 0,000)



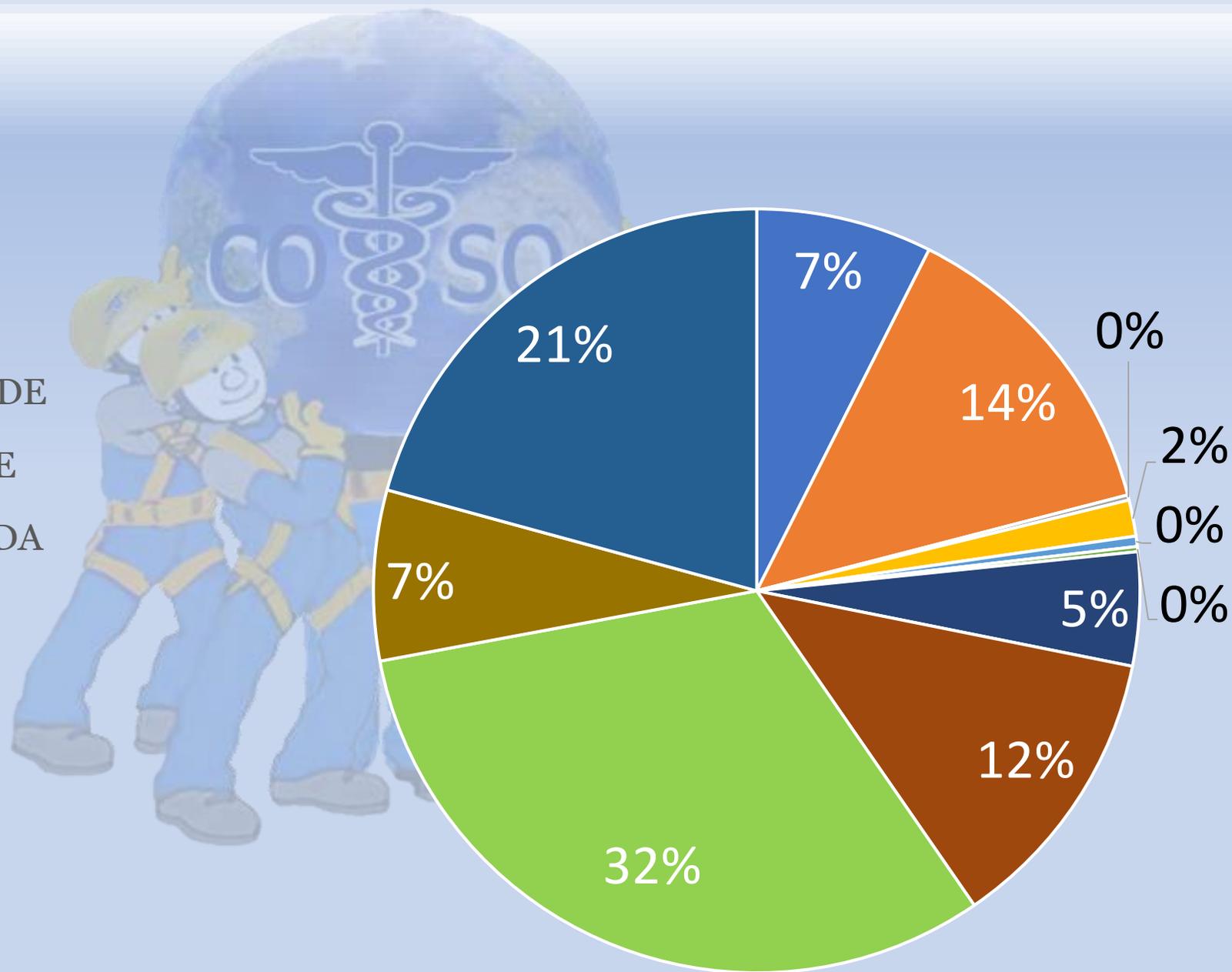
ESTADO CIVIL

- Casado/a
- Comprometida
- Divorciado/a o en proceso
- Madre soltera
- Separada
- Soltero/a
- Unión civil de hecho
- Unión Libre



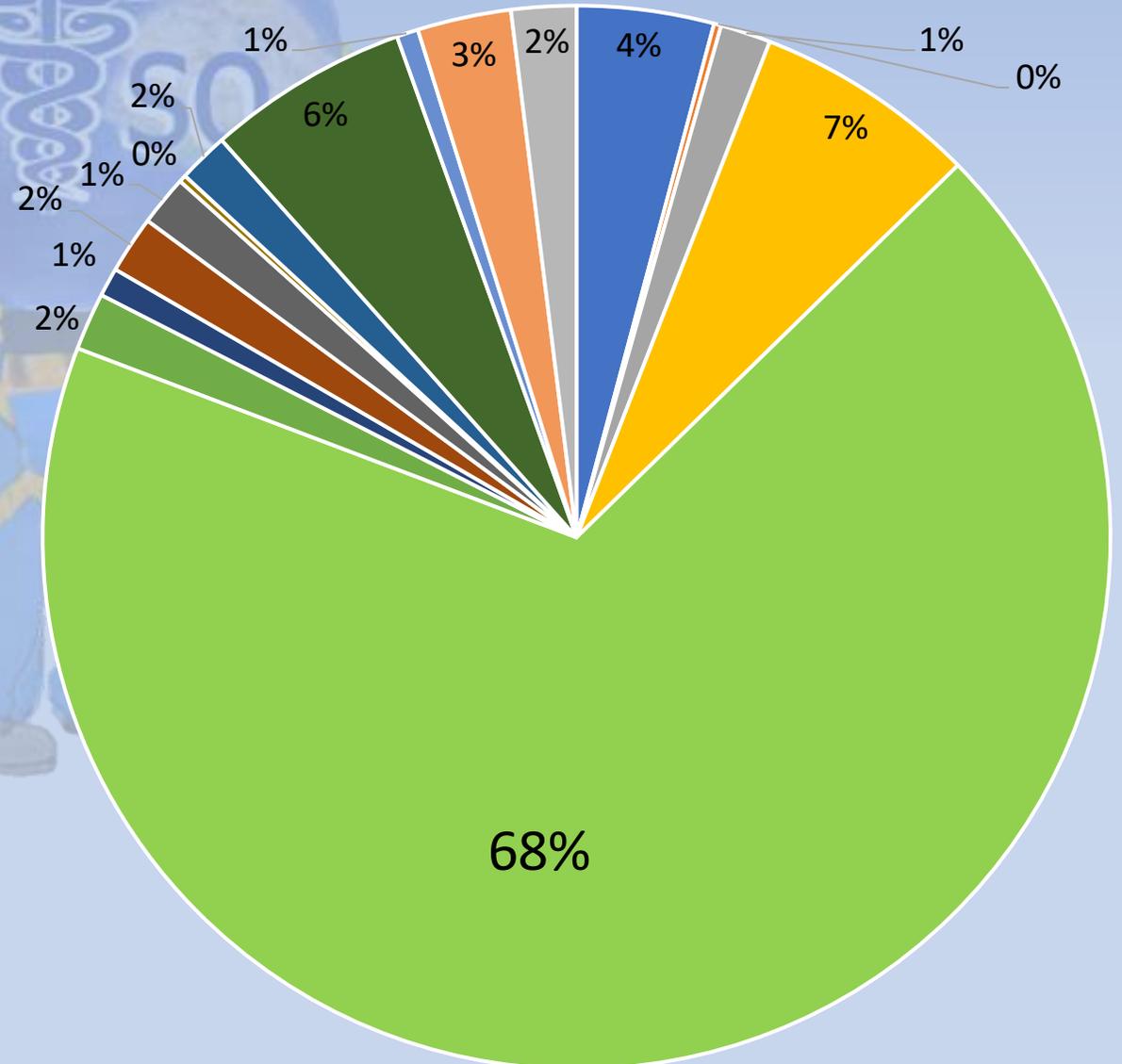
ARL

- AXA COLPATRIA S.A.
- COLMENA SEGUROS
- COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA AURORA S.A.
- LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA
- LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A.
- MAPFRE SEGUROS
- NO SE
- OTRA
- POSITIVA
- SEGUROS BOLÍVAR S.A.



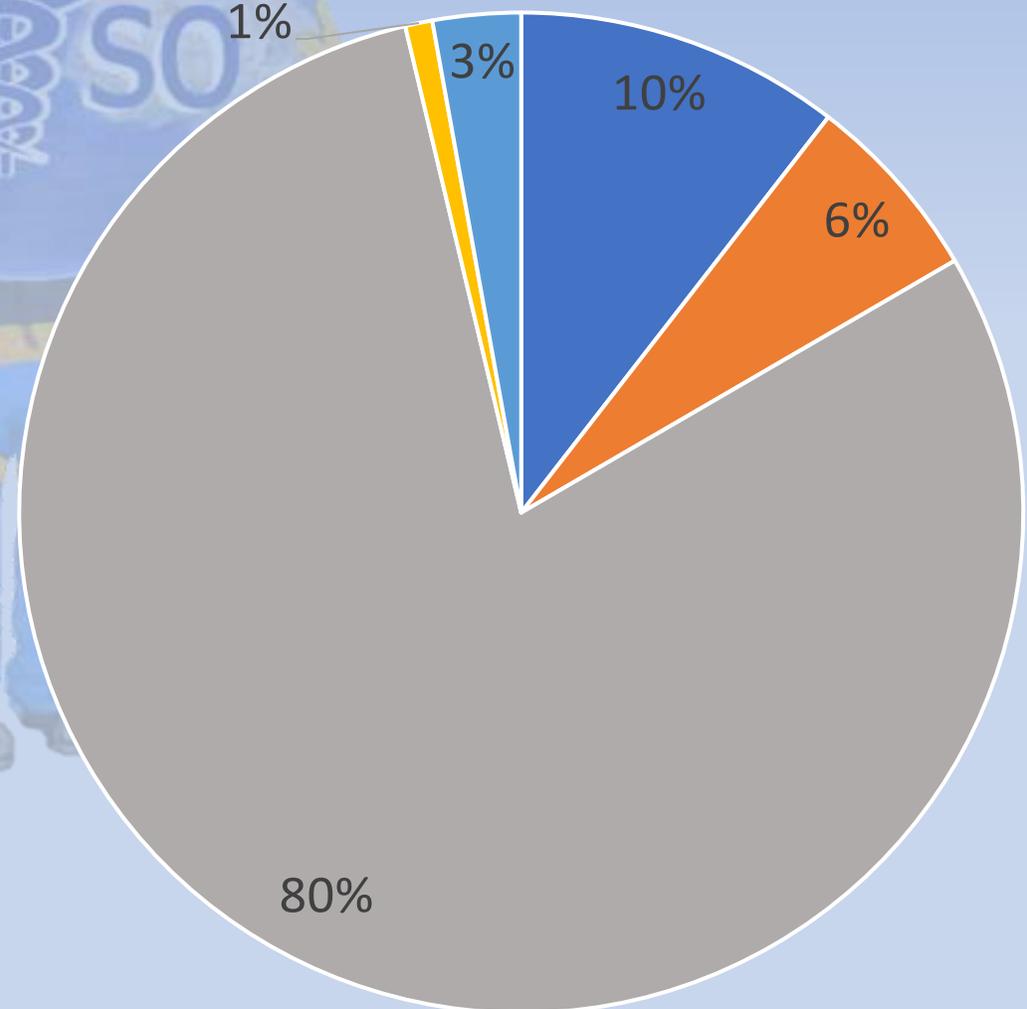
PROFESIÓN

- Auxiliar de enfermería
- Auxiliar de Salud Pública
- Bacteriología
- Enfermería
- **Fisioterapeuta**
- Fonoaudiología
- Higienista/Auxiliar de Salud oral
- Instrumentación Quirúrgica
- Medicina
- Medicina especialista
- Odontología
- Otro no especificado
- Regente de farmacia
- Terapeuta Respiratorio
- Terapia Ocupacional



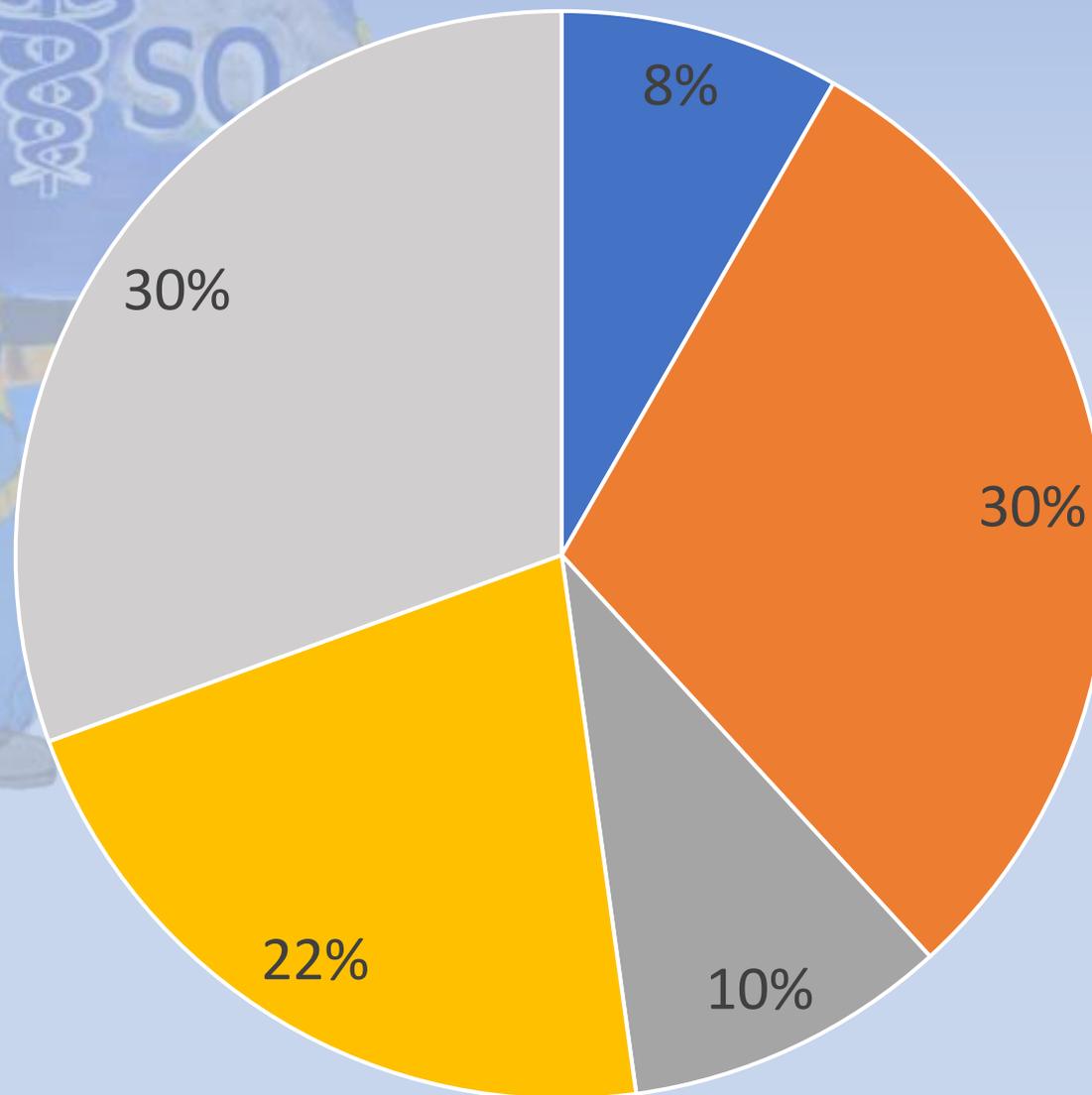
TIPO DE CARGO

- Otro
- Personal administrativo
- Personal asistencial
- Personal de apoyo logístico y mantenimiento
- Personal directivo/coordinación

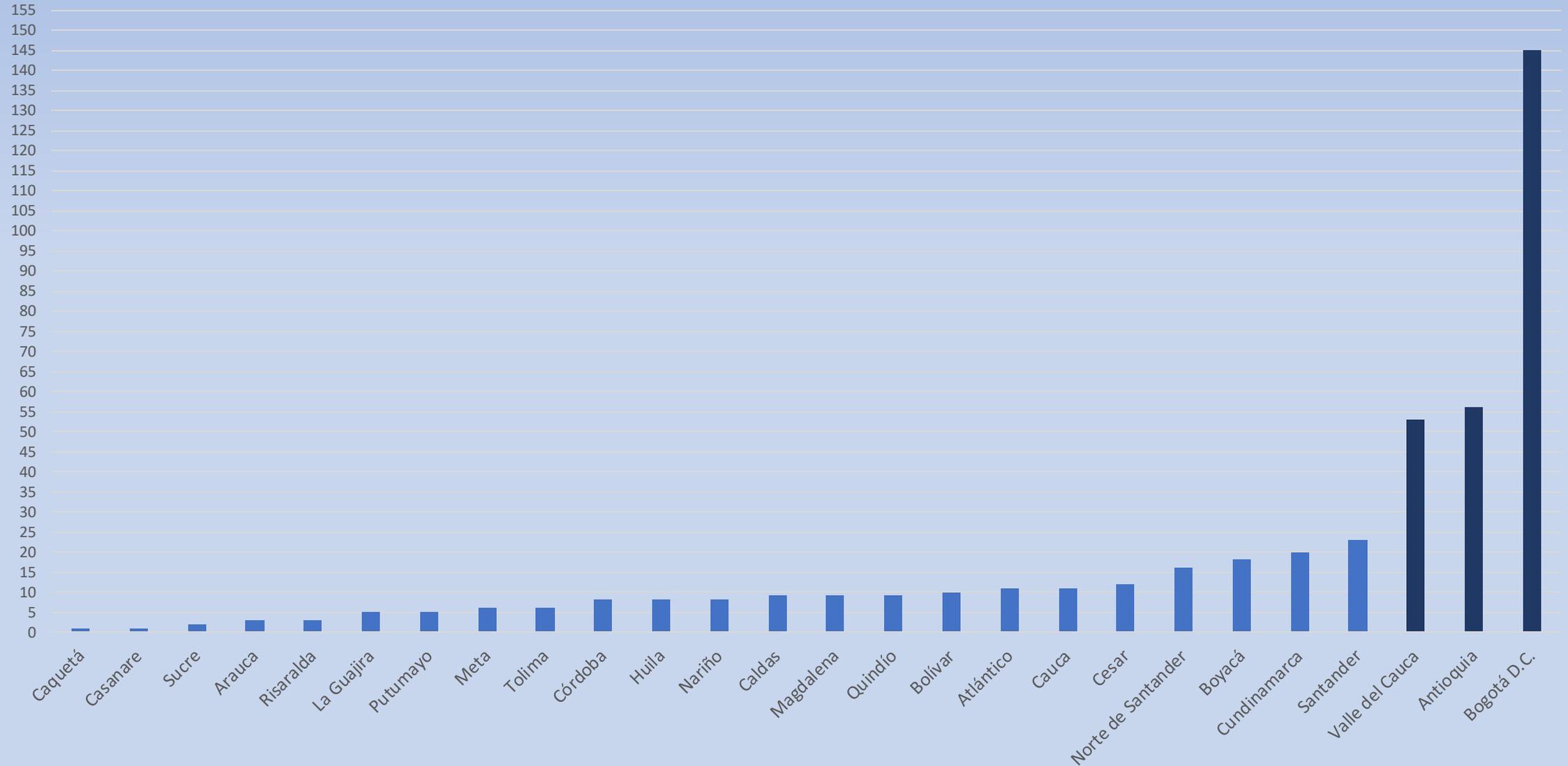


TIPO DE CONTRATO

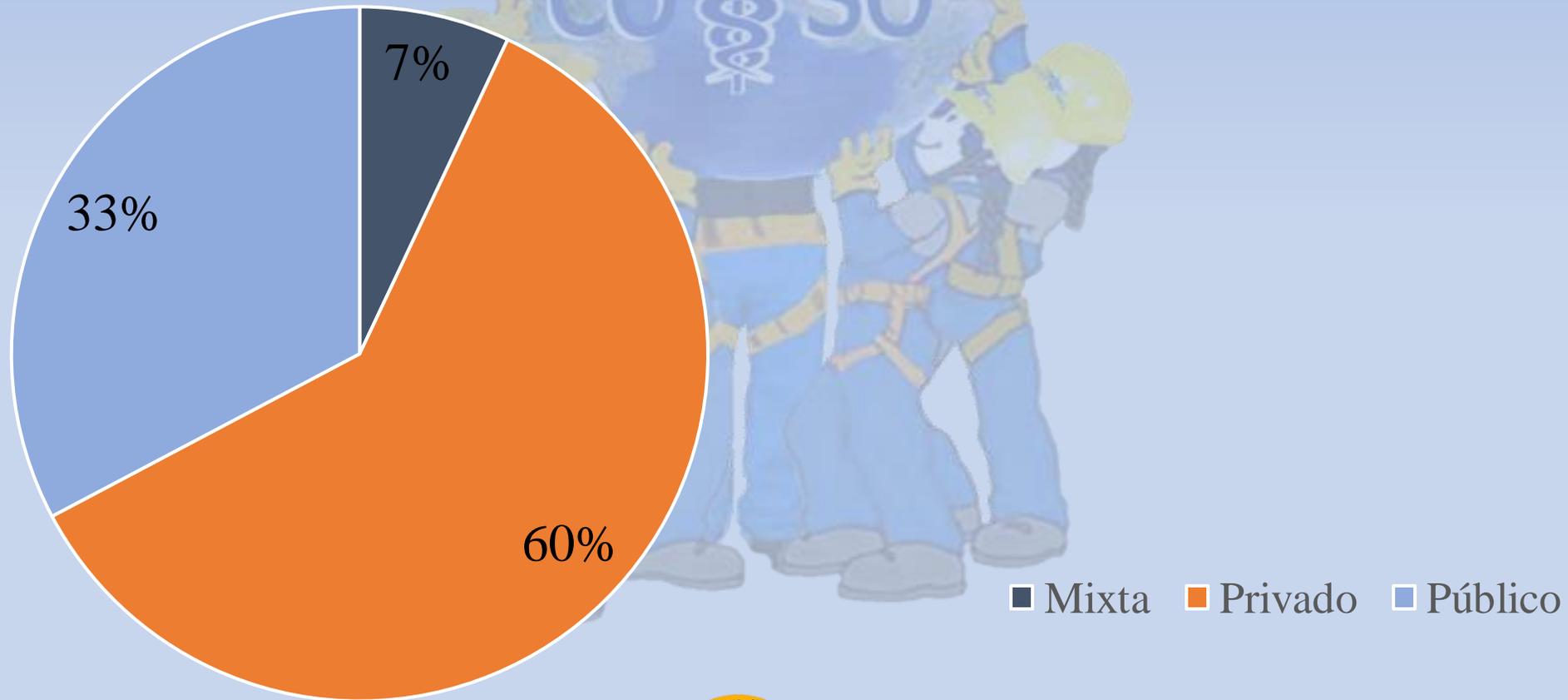
- Obra Labor
- Orden de Prestación de Servicios (OPS)
- Otro
- Término fijo
- Término indefinido (incluido carrera administrativa)



UBICACIÓN

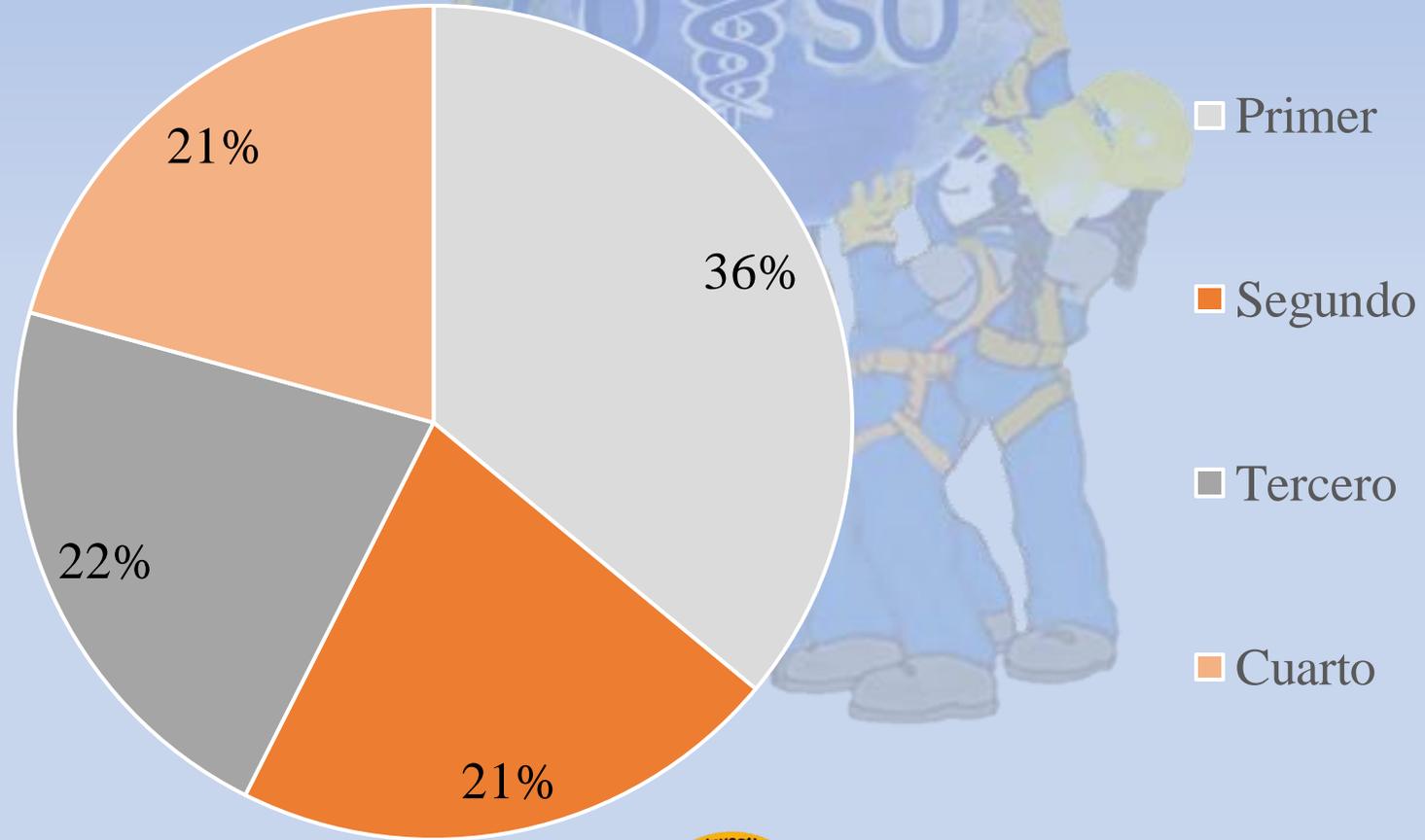


NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN

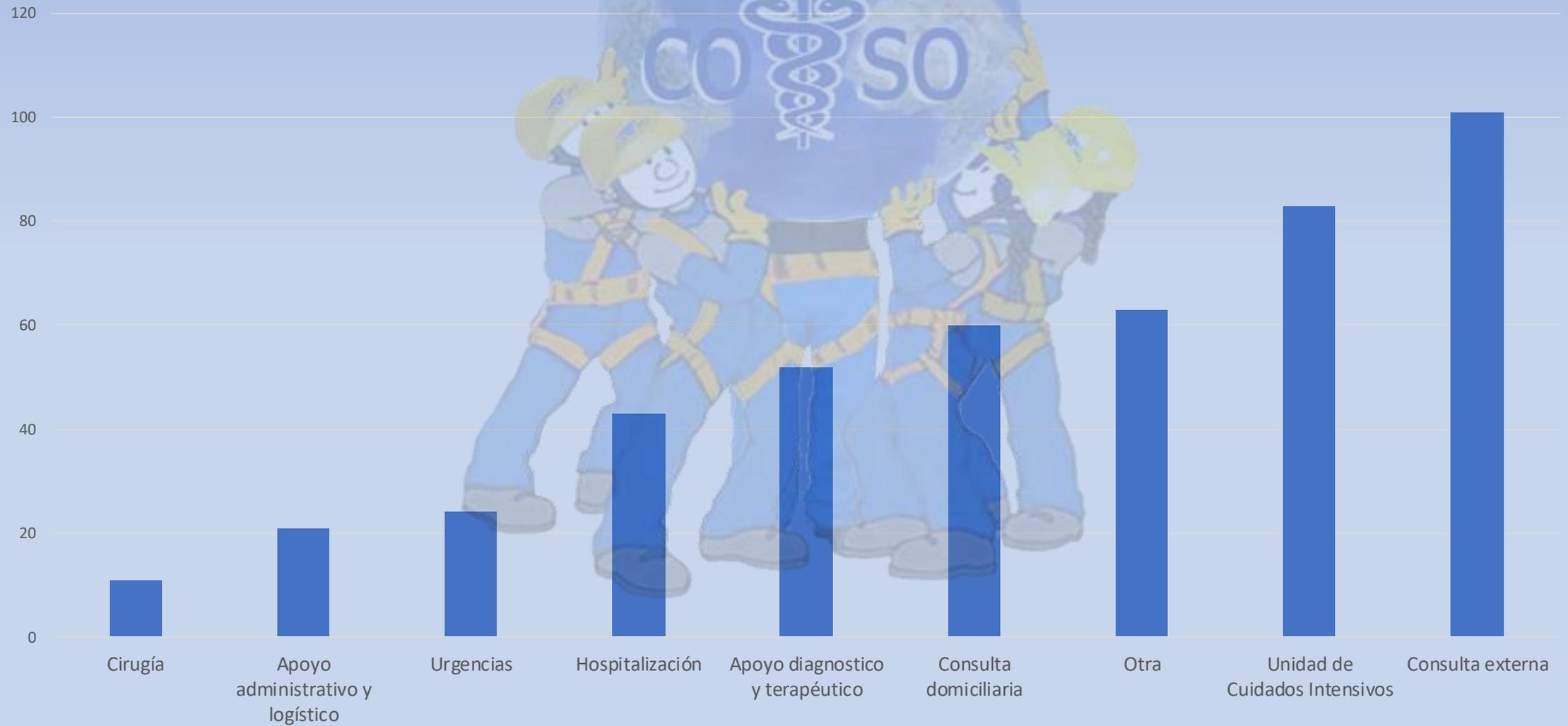


■ Mixta ■ Privado ■ Público

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN



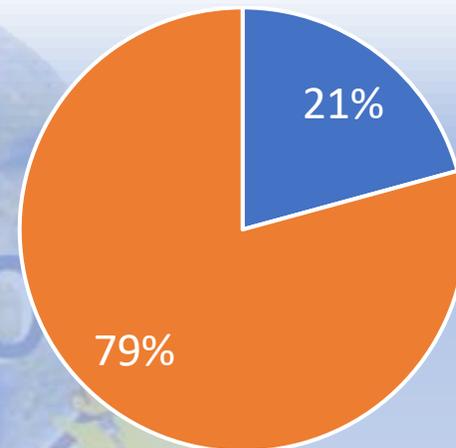
ÁREA DE SERVICIO



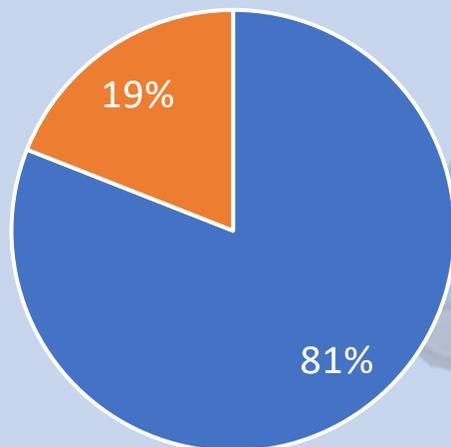
EVENTOS DE SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO



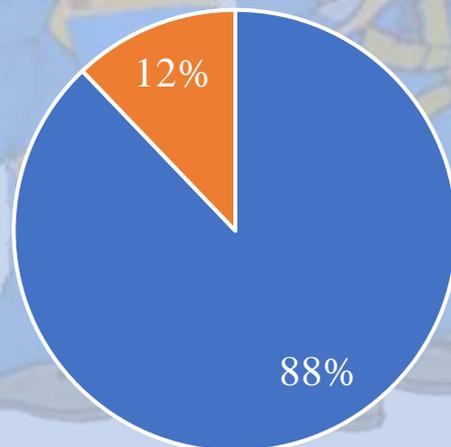
¿Usted o sus compañeros de trabajo han tenido contacto en su institución con alguna persona con una infección sospechosa o confirmada por el virus COVID-19?



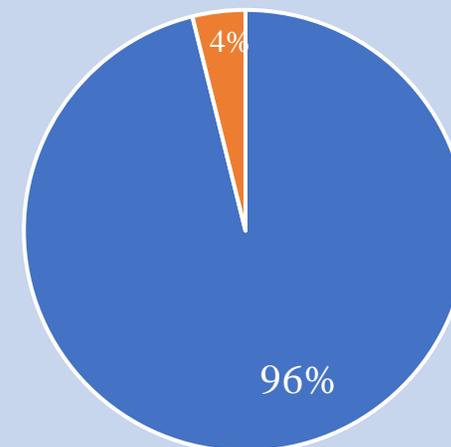
■ No ■ Sí



Ausencia de elementos de uno o varios elementos de protección individual durante la atención de ese/esos paciente/s (Como mínimo Tapabocas/mascarilla quirúrgica, protección facial y ocular, gorro, bata y guantes).

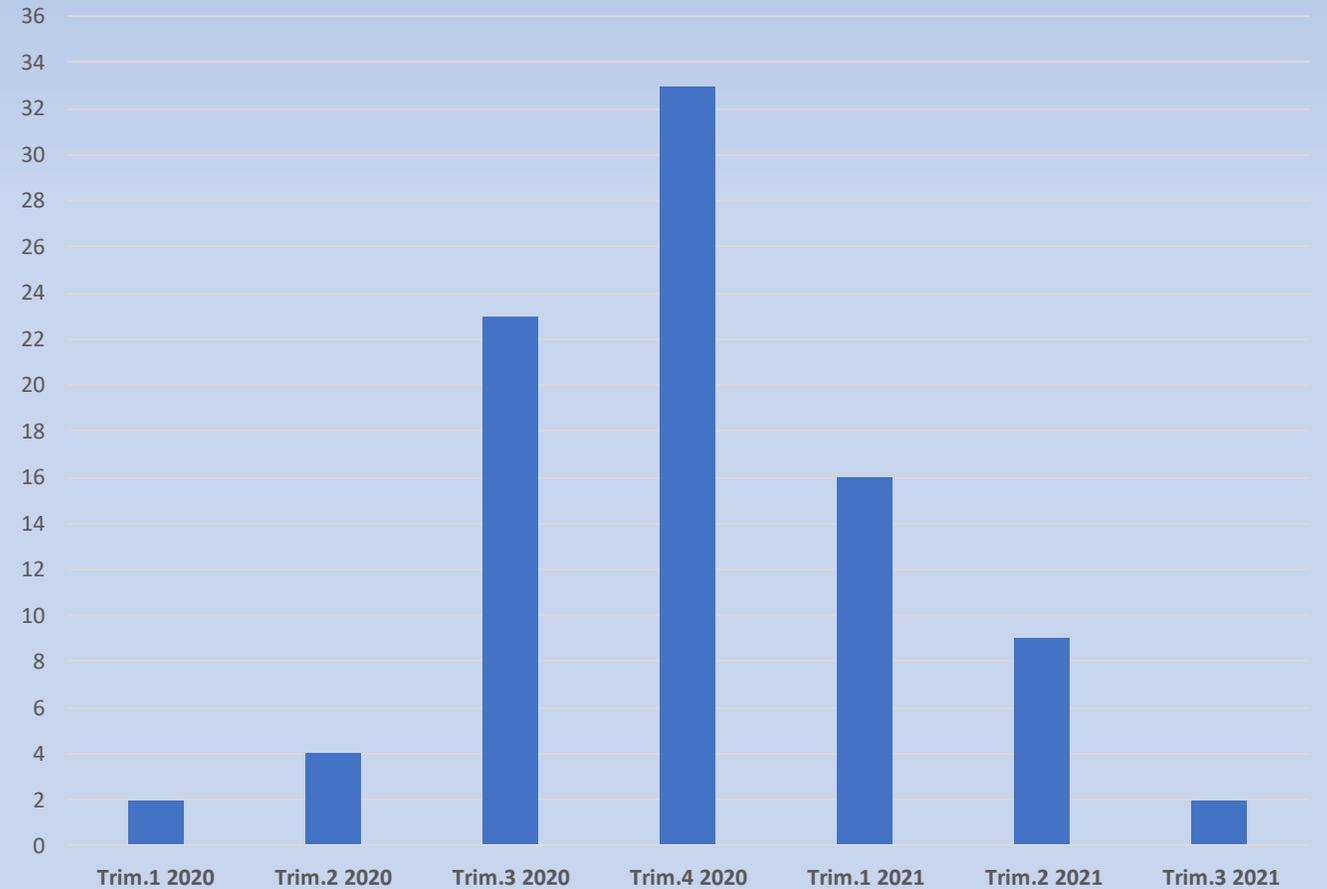
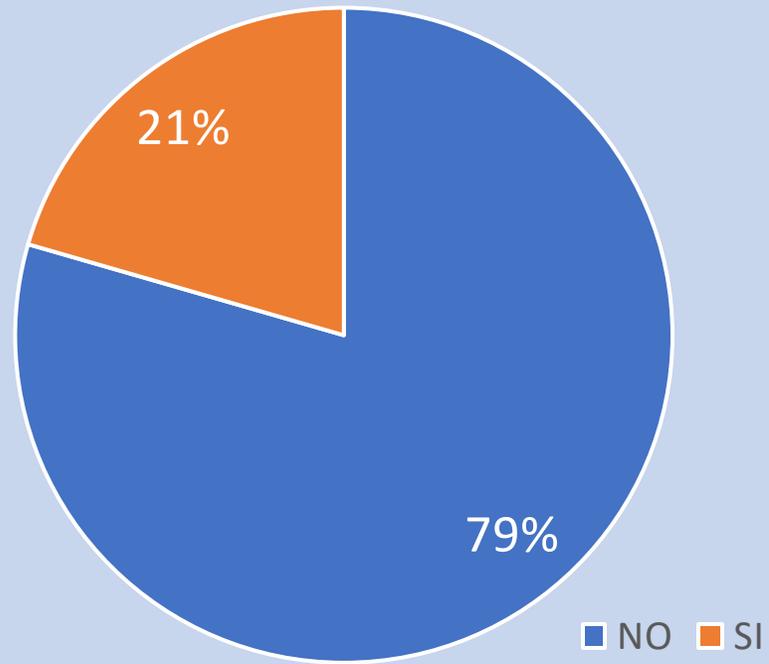


Ausencia de protocolos de bioseguridad en la institución



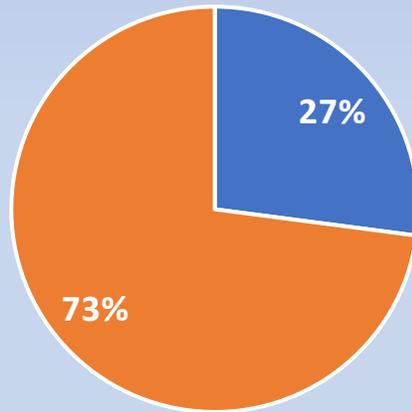
Sufrió algún accidente de riesgo biológico como pinchazos, heridas cortopunzantes ó en procedimientos que generan aerosoles sin la adecuada protección respiratoria (N95/FPP2), (por ejemplo intubación de vía aérea, uso de electrobisturí, aspiración de secreciones, etc.)

SÍNTOMAS



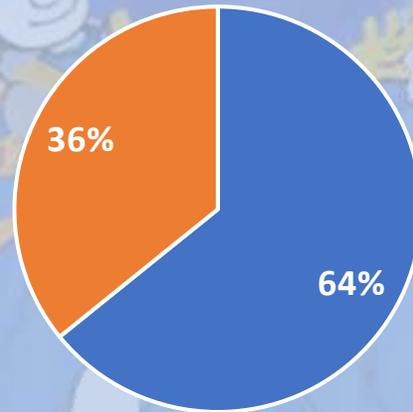
RECONOCIMIENTO PRESTACIONAL (BONO COVID)

Conocimiento



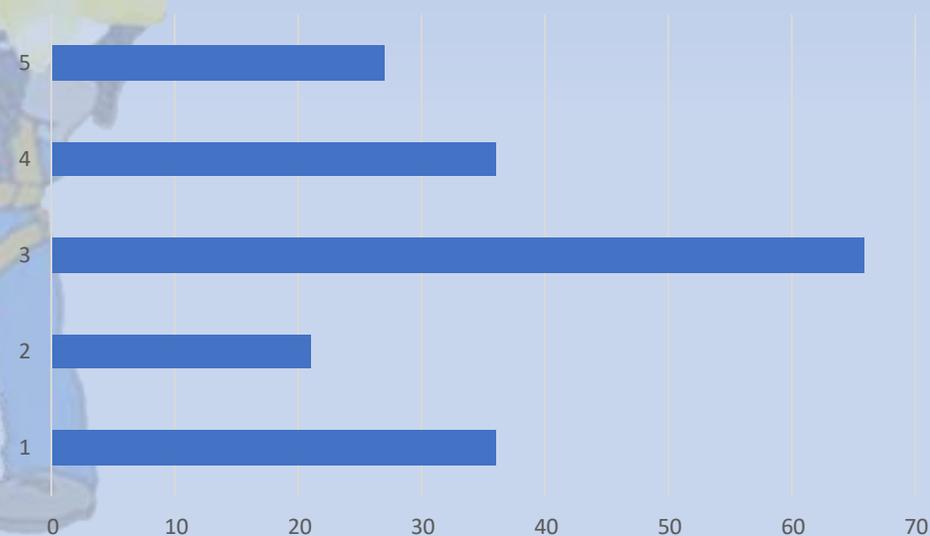
■ No ■ Sí

Pago del mismo



■ NO ■ SI

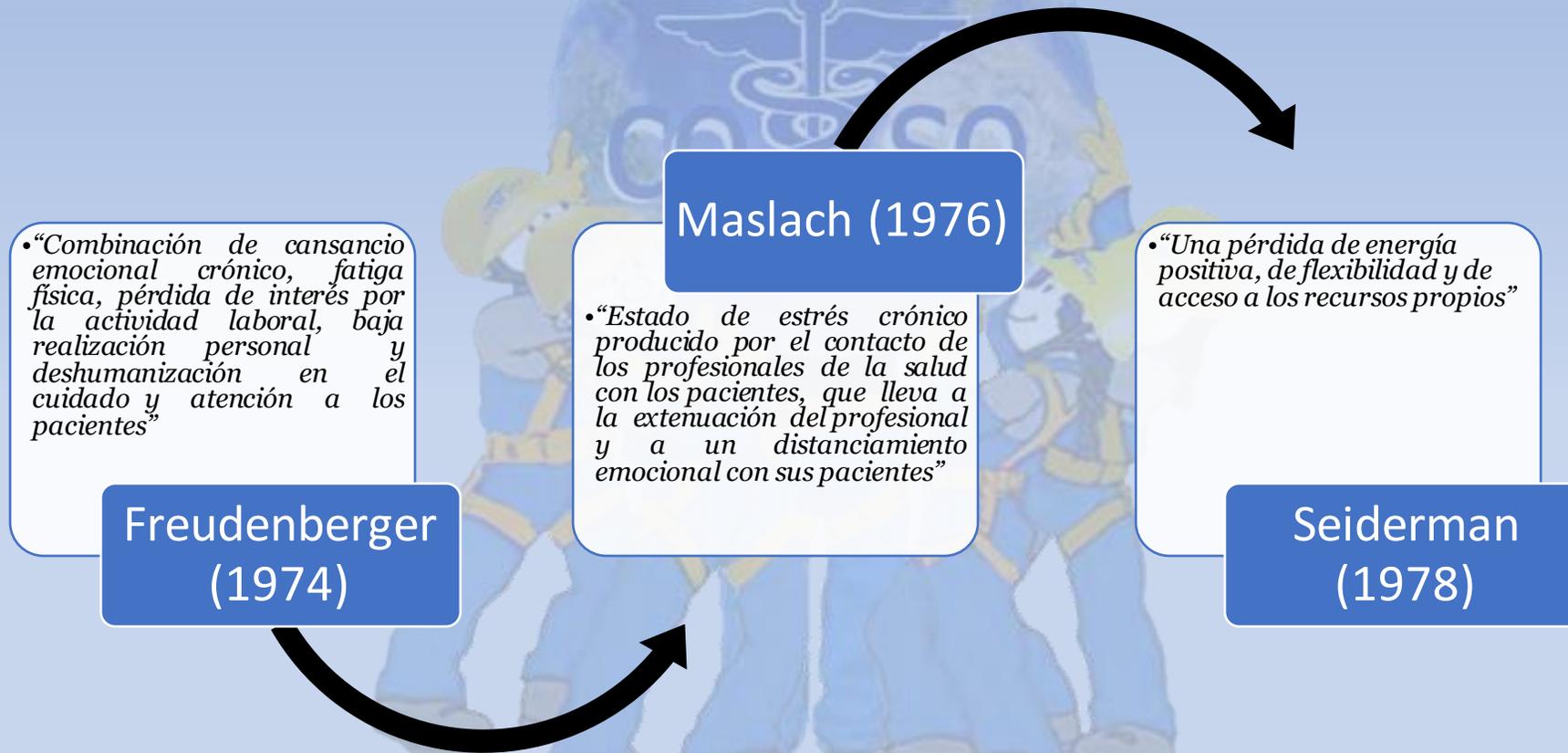
Satisfacción



ANÁLISIS DE SALUD MENTAL “BURNOUT”



¿Qué es el “Burnout”?



- **Maslach y Jackson (1981)** “un síndrome psicológico de agotamiento emocional visto como la presencia de sentimientos de estar muy agotado emocional y psicológicamente; despersonalización entendida como la respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario, y la reducción en la realización personal que se refiere al declive en los sentimientos de la competencia y de los buenos resultados en el propio trabajo, es decir, una evaluación negativa de los logros personales en el trabajo y con las personas, lo que genera que las personas se sientan descontentas consigo mismas e insatisfechas con sus logros en el trabajo; todo lo anterior ocurriría en individuos que trabajan con otras personas”

Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI HSS)

“un síndrome psicológico de agotamiento emocional” caracterizado por: *“sentimientos de estar muy agotado emocional y psicológicamente, despersonalización y la reducción en la realización; todo lo anterior ocurriría en individuos que trabajan con otras personas”* (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 1993; Maslach & Jackson, 1984).

El síndrome se configura al tener una clasificación de Agotamiento Emocional (Alto), Despersonalización (Alta) y Falta de Realización Profesional Baja.

DIMENSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	27 O MÁS	19-26	18 O MENOS
DESPERSONALIZACIÓN	10 O MÁS	6-9	5 o MENOS
REALIZACIÓN PROFESIONAL	39 O MÁS	38-32	31 O MENOS

Tomado de: Maslach & Jackson (1986)

Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI HSS)

Validación Colombiana:

N 316

Confiabilidad:

Alpha de Cronbach: 0,767

Evidencias de Validez:

- *Contenido*
- *Estructura Interna*



AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Representado por sentimientos de cansancio emocional extremo y actitudes en función de las demandas que sobrepasan la capacidad de respuesta de la persona, formando sentimientos negativos hacia el trabajo y hacia los usuarios del sistema, acompañado de agotamiento y desgaste físico, a causa de las condiciones o situaciones presentadas en lugar de trabajo, tanto de ambiente laboral como de condiciones para la realización de las labores. (Malasch & Jackson (1981; 1993; 1984).

DIMENSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	139	235	84
	30,35%	51,31%	18,34%

DESPERSONALIZACIÓN

Está dada por la falta de disposición a prestar un trato humano y digno, la respuesta distante ante las necesidades y demandas de los usuarios , junto con la objetivación de los mismos, verlos como objetos o clientes y no como seres humanos en calidad de usuarios de un servicio y en situación de necesidad y vulnerabilidad, y finalmente. (Malasch & Jackson (1981; 1993; 1984).

DIMENSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
DESPERSONALIZACIÓN	64	314	80
	13,97%	68,56%	17,47%

REALIZACIÓN PROFESIONAL

Es una reacción que se identifica por el malestar e insatisfacción experimentado ante la dificultad de no poder realizar las labores de forma adecuada dadas las condiciones laborales, experimentando sentimientos de incompetencia, junto con una evaluación negativa de los logros en el trabajo y con los compañeros del trabajo y las personas que asisten al servicio; cabe aclarar que todas estas características del síndrome se encuentran asociadas a población asistencial intrahospitalaria”. (Malasch & Jackson (1981; 1993; 1984).

DIMENSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
REALIZACIÓN PROFESIONAL	208	148	102
	45,41	32,31	22,27

CORRELACIÓN

	Edad	N_Hijos	Nivel	T_AE	T_DD	T_RP
Edad	1,000					
N_Hijos	,584**	1,000				
Nivel	-,246**	-,146**	1,000			
T_AE	-,176**	-,169**	,221**	1,000		
T_DD	-,111*	-0,082	,195**	,476**	1,000	
T_RP	-0,039	-0,071	-0,089	0,043	-,181**	1,000

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

ASOCIACIÓN

Cruce	Sig.
CL_AE * Género	0,565
CL_AE * Hijos_CL	0,006
CL_AE * Tipo_Entidad	0,432
CL_AE * Servicio	0,019
CL_AE * Cargo	0,048
CL_AE * Tipo_contrato	0,002
CL_DD* Género	0,097
CL_DD* Hijos_CL	0,071
CL_DD* Tipo_Entidad	0,363
CL_DD* Servicio	0,086
CL_DD* Cargo	0,117
CL_DD* Tipo_contrato	0,253
CL_RP * Género	0,980
CL_RP * Hijos_CL	0,129
CL_RP * Tipo_Entidad	0,602
CL_RP * Servicio	0,562
CL_RP * Cargo	0,154
CL_RP * Tipo_contrato	0,290

Cruce	Sig.
CL_BURNOUT * Género	0,490
CL_BURNOUT * Hijos_CL	0,295
CL_BURNOUT * Tipo_Entidad	0,426
CL_BURNOUT * Servicio	0,603
CL_BURNOUT * Cargo	0,114
CL_BURNOUT * Tipo_contrato	0,065

AGOTAMIENTO EMOCIONAL/HIJOS

			Hijos_CL			Total	
			Ningún	Uno	2 o más		
CL_AE	BAJO	Recuento	102	66	67	235	
		Recuento esperado	119,6	59,0	56,4	235,0	
		Residual	-17,6	7,0	10,6		
	MEDIO	Recuento	43	20	21	84	
		Recuento esperado	42,7	21,1	20,2	84,0	
		Residual	0,3	-1,1	0,8		
	ALTO	Recuento	88	29	22	139	
		Recuento esperado	70,7	34,9	33,4	139,0	
		Residual	17,3	-5,9	-11,4		
	Total		Recuento	233	115	110	458
			Recuento esperado	233,0	115,0	110,0	458,0

AGOTAMIENTO EMOCIONAL/SERVICIO

Tabla cruzada

			Servicio								Total
			Ad y Lg	Cirugía	Co Dom	Con Ext	Hosp	Otra	UCI	Urg	
			CL_AE	BAJO	Recuento	44	7	37	57	20	
		Recuento esperado	37,5	5,6	30,8	51,8	22,1	32,3	42,6	12,3	235,0
		Residual	6,5	1,4	6,2	5,2	-2,1	-3,3	-13,6	-0,3	
	MEDIO	Recuento	13	3	11	17	6	16	14	4	84
		Recuento esperado	13,4	2,0	11,0	18,5	7,9	11,6	15,2	4,4	84,0
		Residual	-0,4	1,0	0,0	-1,5	-1,9	4,4	-1,2	-0,4	
	ALTO	Recuento	16	1	12	27	17	18	40	8	139
		Recuento esperado	22,2	3,3	18,2	30,7	13,1	19,1	25,2	7,3	139,0
		Residual	-6,2	-2,3	-6,2	-3,7	3,9	-1,1	14,8	0,7	
Total		Recuento	73	11	60	101	43	63	83	24	458
		Recuento esperado	73,0	11,0	60,0	101,0	43,0	63,0	83,0	24,0	458,0

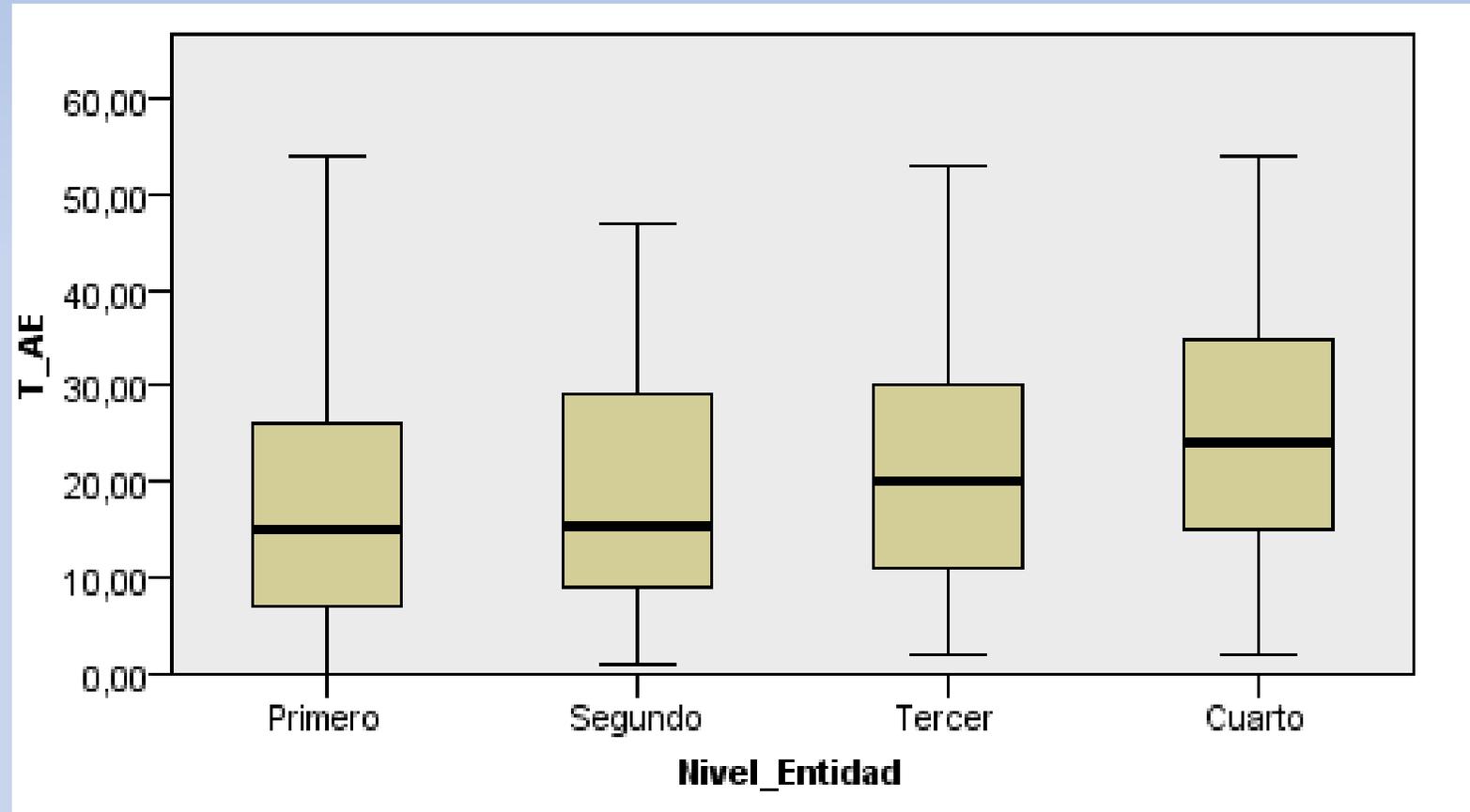
AGOTAMIENTO EMOCIONAL/CARGO

			Cargo					Total
			Otro	Adm	Asistencial	A Yl	Dir/Coo	
CL_AE	BAJO	Recuento	32	18	178	3	4	235
		Recuento esperado	24,6	14,4	187,3	2,1	6,7	235,0
		Residual	7,4	3,6	-9,3	0,9	-2,7	
	MEDIO	Recuento	8	1	70	0	5	84
		Recuento esperado	8,8	5,1	66,9	0,7	2,4	84,0
		Residual	-0,8	-4,1	3,1	-0,7	2,6	
	ALTO	Recuento	8	9	117	1	4	139
		Recuento esperado	14,6	8,5	110,8	1,2	3,9	139,0
		Residual	-6,6	0,5	6,2	-0,2	0,1	
Total		Recuento	48	28	365	4	13	458
		Recuento esperado	48,0	28,0	365,0	4,0	13,0	458,0

AGOTAMIENTO EMOCIONAL/TIPO DE CONTRATO

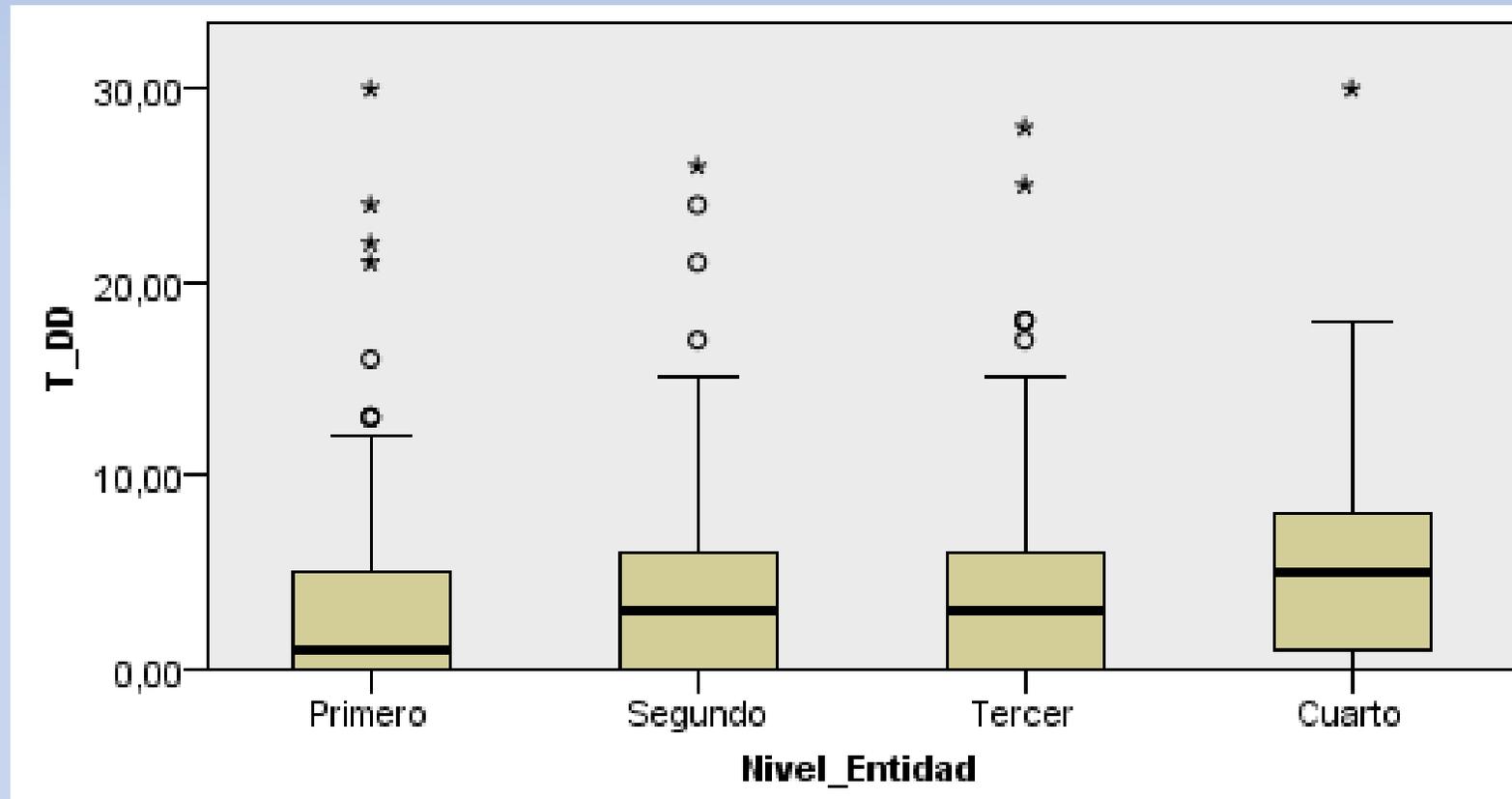
			Tipo_contrato				Total	
			Obra Labor	OPS	Otro	T Fijo		T Indefinido
CL_AE	BAJO	Recuento	13	81	30	44	67	235
		Recuento esperado	19,5	70,3	22,6	50,8	71,8	235,0
		Residual	-6,5	10,7	7,4	-6,8	-4,8	
	MEDIO	Recuento	8	29	7	14	26	84
		Recuento esperado	7,0	25,1	8,1	18,2	25,7	84,0
		Residual	1,0	3,9	-1,1	-4,2	0,3	
	ALTO	Recuento	17	27	7	41	47	139
		Recuento esperado	11,5	41,6	13,4	30,0	42,5	139,0
		Residual	5,5	-14,6	-6,4	11,0	4,5	
Total	Recuento		38	137	44	99	140	458
	Recuento esperado		38,0	137,0	44,0	99,0	140,0	458,0

AGOTAMIENTO EMOCIONAL DIFERENCIAS POR NIVEL DE ENTIDAD

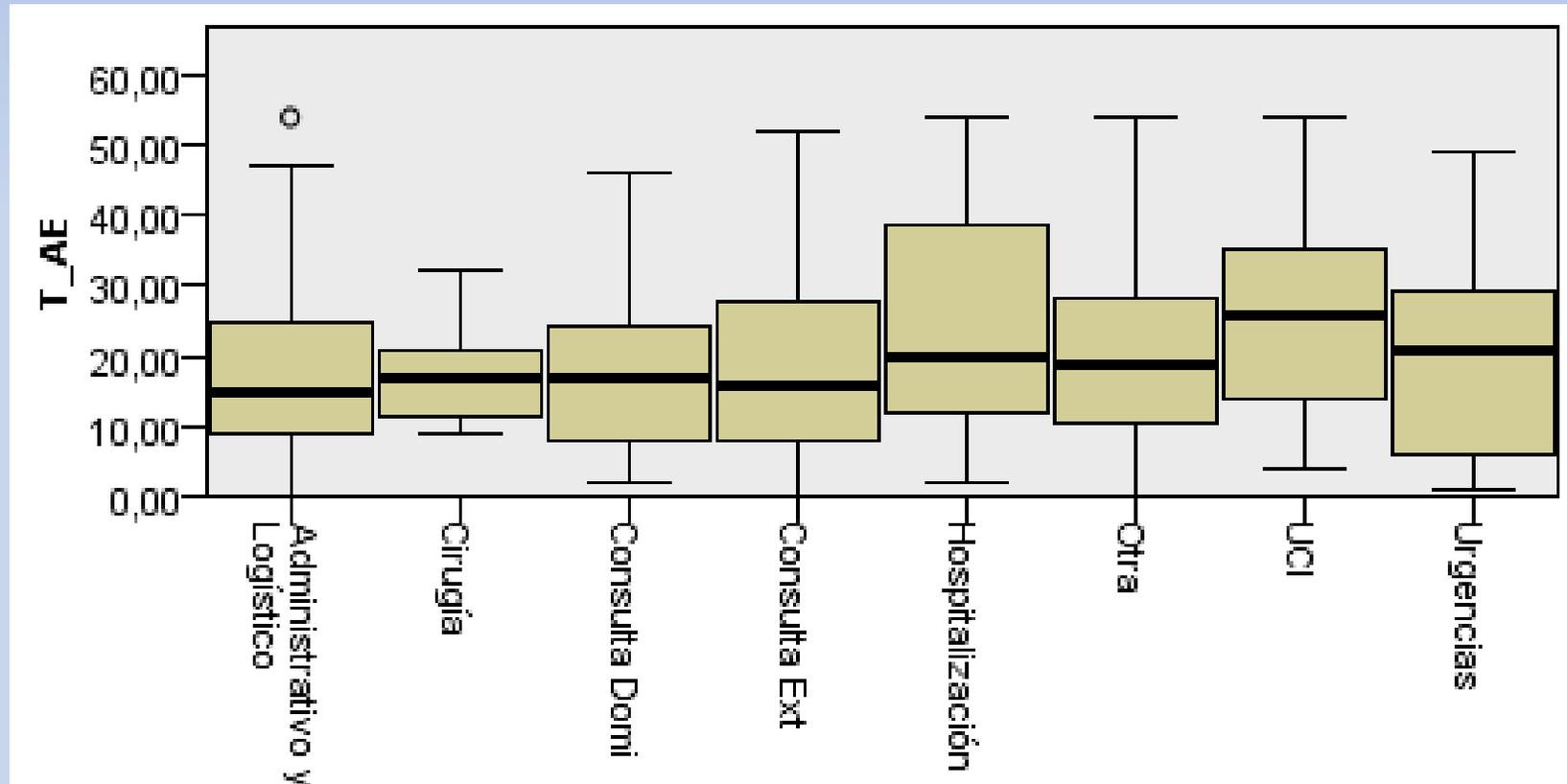


DESPERSONALIZACIÓN

DIFERENCIAS POR NIVEL DE ENTIDAD

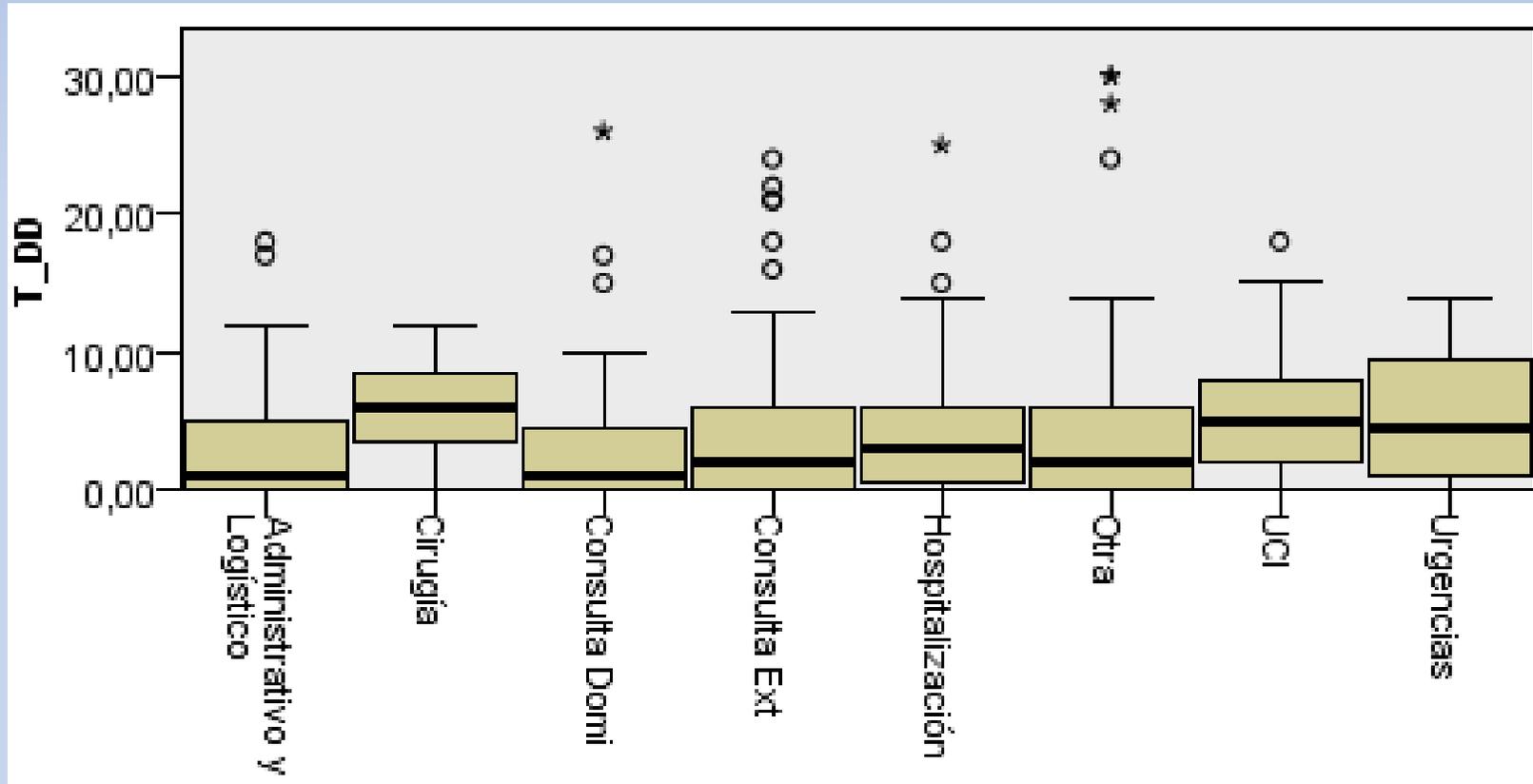


AGOTAMIENTO EMOCIONAL DIFERENCIAS POR SERVICIO



DESPERSONALIZACIÓN

DIFERENCIAS POR SERVICIO



PERSPECTIVAS PARA SU ABORDAJE



Derecho al Trabajo Digno/Decente

“Comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (PIDESC, 1966)

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (CP, 1991; Artículo 25)

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo, (...)El trabajo ha sido, es y -previsiblemente- será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente.” (OIT, 2004)

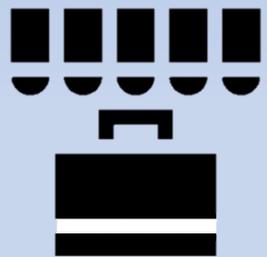
“Aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humanos. Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que, generalmente, está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos” (Defensoría del Pueblo - Serie DESC, 2005)

Flexibilización Laboral

Precarización Laboral



• *Costos*



• *Numérica*



• *Funcional*



Empleo

Protecciones Sociales

Duración de Contratos

Trabajo

Riesgos Psicosociales

Satisfacción Laboral

**Contradicción
Capital-Trabajo**

Modelos Microestructurales de las Condiciones Laborales

Elementos Materiales de Protección

Individuales

Ergonomía



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Modelos Microestructurales de las Condiciones Laborales

Infraestructurales



Síndrome del Edificio Enfermo



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Modelos Microestructurales de las Condiciones Laborales

Condiciones Laborales



Tipo de Contrato

Inestabilidad

Agresión Laboral

Falta de Autonomía

Condiciones Materiales



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Modelos Microestructurales de las Condiciones Laborales

Factores Psicosociales

Resolución 2646 de 2008



Resolución 2404 de 2019

¿Salud Mental?

Ley 1616 de 2013



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica
socio para el desarrollo

FGTB
Central General
Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Modelos Macroestructurales de las Condiciones Laborales



- *Modelo de Mercado*
- *Modelo de Elección Racional*
- *Individualismo Metodológico*

Modelos Macroestructurales de las Condiciones Laborales

*Modelo Económico,
Político, Social y Cultural*

- *Productividad*
- *Acumulación de Capital*
- *Proletarización*
- *Alienación Laboral*
- *Conflictividad Social*



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Modelos Macroestructurales de las Condiciones Laborales

- *Doble Rol*
- *Condiciones Injustas*
- *Techo de Cristal*



- *Derecho a la Maternidad Vs Derecho al Trabajo*
- *Roles históricamente relegados*
- *Prácticas patriarcales en el contexto laboral*



GRACIAS

BIBLIOGRAFIA

- Chica Cossio, I. Y., & Leiton Arroyave, J. M. (2021). Síndrome de burnout en trabajadores de la salud a causa del covid-19 en Medellín, Colombia.
- Díaz Bambula, F., & Carolina Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1).
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Ley 1616 de 2013, Diario Oficial No. 48.680 de la República de Colombia, Bogotá D.C, Colombia, 21 de enero de 2013
- Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Consulting Psychol Press: 1986.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory (1986, 2ª ed.)*. Palo Alto, Edition. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. London: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Third Symposium of Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial No. 47.059 de 23 de julio de 2008
- Organización de las Naciones Unidas (1996). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (Safe Work). 1ra edición. Ginebra: OIT; 2012.
- Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá 17 de Julio de 2008
- Seiderman, S. (1978). Combatting staff burnout. *Day Care and Early Education*, Summer., 5(4), 6-9.