

Diferencias entre los sexos en el agotamiento profesional

Gender differences in professionals burnout



“El sexo masculino parece asociarse con un mayor riesgo de agotamiento profesional en el ámbito de los trabajadores de la salud. Del mismo modo, se identifican diferencias entre los distintos integrantes del equipo de salud.”

(especial para SIIC © Derechos reservados)

Entrevista exclusiva a

Guido Maccacaro

Servizio Aziendale di Medicina del Lavoro dell' Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Bolzano, Italia

Acceda a este artículo en siicsalud	
	Código Respuesta Rápida (Quick Response Code, QR)
	 Especialidades médicas relacionadas, producción bibliográfica y referencias profesionales del autor, autoevaluación.

Bolzano, Italia (especial para SIIC)

SIIC: El estrés laboral afecta a millones de personas en todo el mundo. ¿Cuál es la epidemiología actual de esta problemática de salud laboral?

GM: De acuerdo con la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, el estrés en el entorno laboral afecta al 22% de los trabajadores en la Unión Europea y se estima que es la causa de cerca de la mitad de los días laborales perdidos. En 2002, el costo estimado del estrés laboral fue de 20 000 millones de euros. La Agencia toma en consideración el estrés laboral, una de las causas más frecuentes de enfermedad en los trabajadores europeos. Las afecciones vinculadas con el estrés con mayor prevalencia incluyen los problemas gastrointestinales, las enfermedades cardiovasculares, la astenia y la depresión. Por definición, el estrés laboral tiene lugar cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de una persona para sobrellevarlas.

Según la información disponible, ¿se considera al sexo como un factor predictivo y definido para el agotamiento laboral (burnout)?

El agotamiento laboral es una consecuencia patológica especial del estrés y consiste en el rechazo del trabajo. El sexo no se ha señalado como un factor predictivo constante de agotamiento laboral.

En algunos estudios se informó una mayor frecuencia en las mujeres, en otros ensayos se señaló a los varones y en otros estudios no se reconocieron diferencias entre los sexos. Estos distintos resultados pueden deberse a la prevalencia de uno de los sexos en ciertas ocupaciones. Por ejemplo, los policías son en general varones y las enfermeras son con más frecuencia de sexo femenino. La disponibilidad de distintos servicios sociales podría constituir otro motivo, como ocurre con los jardines para niños cercanos a los lugares de trabajo. Esta circunstancia podría facilitar la situación de las madres que trabajan.

Por favor, describa los métodos del estudio.

Se distribuyeron dos cuestionarios para la detección de las condiciones de estrés y el agotamiento laboral, respecti-

vamente. Se obtuvo información adicional en relación con el tabaquismo, el consumo de alcohol y drogas, el trabajo nocturno, el estado civil y la cantidad de hijos. Contestaron en forma correcta 1 600 participantes que trabajan en hospitales o en centros de salud de una ciudad del norte de Italia. Se trataba de médicos, enfermeros y personal administrativo. Las dos terceras partes del grupo de estudio eran mujeres, si bien entre los médicos la proporción de varones era más elevada. Las variables incluidas en los cuestionarios fueron analizadas en relación con el comienzo del estrés, el agotamiento laboral, o ambos.

Se aplicó un método estadístico de regresión logística, el cual permite la comparación de variables dicotómicas (sí/no) con otras variables numéricas o dicotómicas. Por ejemplo, puede considerarse al agotamiento laboral como un parámetro dicotómico (presente/ausente) para su comparación con otras variables, como la cantidad de noches en las cuales se ha trabajado en un mes, el puntaje de exigencia laboral o la libertad de decisión, entre otros.

¿Por qué se eligieron dos escalas diferentes (Job Content Questionnaire [JCQ] y Malasch Burnout Inventory [MBI]) para evaluar la prevalencia de agotamiento laboral?

Llevamos a cabo la investigación mediante el uso de dos cuestionarios: JCQ y MBI. El primer cuestionario se utilizó para estudiar el estrés en el medio laboral por medio de tres parámetros: capacidad de decisión (habilidad para tomar decisiones de forma independiente), demanda laboral (ritmo de trabajo) y apoyo social (nivel de colaboración con colegas y superiores). El estrés ocurre cuando se obtiene un alto puntaje en la demanda laboral, con baja puntuación en el apoyo social y la capacidad de decisión. En cambio, el MBI se utiliza para el análisis del agotamiento laboral. Se consideran 3 parámetros: el agotamiento emocional (constituye el componente más característico del agotamiento laboral e involucra la sensación de carecer de más energía física y mental para desempeñarse en el trabajo). Este parámetro es una condición necesaria pero no suficiente para el inicio del agotamiento laboral.

La despersonalización es un componente interpersonal que se caracteriza por el desapego con los pacientes; se trata de una reacción de defensa. La reducción del cumplimiento personal (o la eficacia profesional) es un componente de autoevaluación asociado con la falta de confianza en la probabilidad de éxito en la actividad laboral. Hemos utilizado ambos cuestionarios para combinar la información, en especial en relación con las investigaciones acerca de la relación entre el estrés en el trabajo y el agotamiento laboral.

En la regresión logística se demostró que algunas variables se asociaban significativamente con el agotamiento laboral. ¿Cuáles fueron esos factores?

La tasa promedio de agotamiento laboral fue del 2.2% pero, según cada departamento, variaba entre 1.6% (administración) y 2.8% (emergencias), con hasta un 13% en los camilleros. Las principales variables asociadas estadísticamente con el agotamiento laboral incluyeron la realización de turnos nocturnos, un adecuado aval y acuerdo con los supervisores y el sexo masculino. Asimismo, la mayor capacidad de decisión era un factor de protección, y una alta demanda laboral constituía un factor de riesgo asociado. Cuando nos planteamos el motivo por el cual los camilleros tenían una frecuencia tan elevada de agotamiento laboral, identificamos las siguientes razones: son trabajadores sin capacidad de decisión y con alta demanda laboral, reciben el menor salario, efectúan un trabajo que incluye guardias nocturnas, realizan tareas pesadas que con frecuencia provocan afecciones de la columna laboral y, finalmente, aunque no menos relevante, llevan a cabo un trabajo que la gente no considera importante. En estas circunstancias, parece muy difícil encontrar motivos para la satisfacción laboral.

¿Cuáles fueron las principales diferencias encontradas entre los sexos?

Identificamos diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres en relación con la aparición del agotamiento laboral. En nuestra muestra, las respectivas tasas fueron del 4.02% en los varones y del 1.01% en las mujeres. La prevalencia de agotamiento laboral entre los médicos fue del 3.79% pero, en función del sexo, alcanzó el 4.6% en los varones contra el 2.4% en las mujeres. La frecuencia de agotamiento laboral en el personal de enfermería fue del 1.98%, pero con un 2.9% en los varones en comparación con el 1.8% en las mujeres. Es posible postular que tener una familia con niños es un factor adicional de riesgo de estrés para las mujeres que trabajan; sin embargo, nuestros datos no confirmaron esta posibilidad. Las mujeres trabajadoras con niños tenían una tasa de agotamiento laboral del 1.3%, mientras que en los varones con hijos alcanzaba el 4.5%. Otro elemento interesante que podría explicar parcialmente los resultados obtenidos es el puntaje promedio para la variable "apoyo social". La media de la puntuación en las mujeres fue significativamente superior a la de los varones. Esta observación sugiere que los varones se centran especialmente en la jerarquía, mientras que las mujeres tienden a la construcción de relaciones interpersonales. Si los varones no logran obtener una buena posición jerárquica, pueden sufrir estrés y agotamiento laboral. En cambio, las trabajadoras se involucran más en las relaciones personales, la familia y los hijos, por lo cual estos parámetros se convierten en factores protectores en relación con el estrés laboral. Los varones destinan su esfuerzo para lograr una buena posición jerárquica.

Los médicos parecieron experimentar más agotamiento laboral en comparación con los enfermeros. ¿Fue posible confirmar esta diferencia después del ajuste estadístico por los factores de confusión?

Si comparamos la tasa de agotamiento laboral de médicos y enfermeros, debemos recordar que, al menos en

Italia, los médicos son en su mayoría varones y la mayor parte de las enfermeras son mujeres. Hemos observado la importancia del sexo en relación con la aparición del agotamiento laboral. En nuestro estudio, los médicos tenían una mayor tasa de agotamiento laboral que los enfermeros, aun al tomar en cuenta el sexo. Escribà y colaboradores (2006) realizaron un estudio con el personal médico y de enfermería en departamentos de emergencia y obtuvieron resultados similares a los nuestros. Sin embargo, no puede excluirse la posibilidad de que algunos factores de confusión importantes desempeñen un papel relevante. Por ejemplo, observamos que el trabajo nocturno es un factor de riesgo muy importante para la aparición de alteraciones relacionadas con el estrés. Dado que los médicos son superados en cantidad por los enfermeros, podría asumirse que un médico individual realiza más guardias nocturnas que un enfermero individual. Este parámetro debería estudiarse mejor y podría representar un buen punto de partida para las futuras investigaciones.

¿Estos resultados coinciden con la bibliografía disponible en la actualidad?

Hay muchos estudios que confirman las diferencias psicológicas entre varones y mujeres; por ejemplo, en un clima social positivo, las mujeres reaccionan de un modo mucho más favorable que los varones. Al estudiar en el laboratorio las respuestas cardiovasculares al estrés, se observó que el apoyo social actúa de modo diferente en varones y en mujeres. Mientras que las mujeres obtienen mayores ventajas del apoyo directo (presencia de una amiga en el laboratorio), los varones logran beneficios más importantes del apoyo indirecto (pensar en un amigo), situación que podría poner en duda su capacidad e independencia. A pesar de que en la bibliografía se hace énfasis en las diferencias sociales y conductuales entre varones y mujeres, el sexo no es factor predictivo constante de agotamiento laboral. Esto se debe probablemente a que el sexo es una de las variables que desempeña un papel en la aparición del agotamiento laboral. En nuestro estudio, las diferencias en la incidencia entre varones y mujeres nos resultaron llamativas. De hecho, creemos haber contemplado de forma apropiada los factores de confusión.

¿Cuáles son las principales repercusiones de su investigación para la práctica cotidiana?

En medicina, existen diferencias entre los sexos que olvidamos con frecuencia. Por ejemplo, ciertos fármacos antidepresivos son más eficaces en mujeres que en varones; los síntomas cardíacos difieren a menudo en varones y mujeres, y ahora hemos aprendido que unos y otras tienen distintas formas para el abordaje de las circunstancias sociales. Los varones creen que la concentración en el trabajo y una buena posición son de gran importancia; las mujeres tienen una mayor probabilidad de lograr relaciones sociales, aun en el ámbito del trabajo. La Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo señala que debemos evaluar los riesgos en el trabajo con la inclusión de las diferencias entre los sexos.

El autor no manifiesta conflictos de interés.

Copyright © Sociedad Iberoamericana de Información Científica (SIIC), 2014
www.siic.org

Cómo citar este artículo
Maccacaro G. Diferencias entre los sexos en el agotamiento profesional. Salud i Ciencia 20(8):871-2, Oct 2014.

How to cite this article
Maccacaro G. Gender differences in professionals burnout. Salud i Ciencia 20(8):871-2, Oct 2014.