

Estudio socio-profesional sobre los cardiólogos en España



El primer paso para superar los obstáculos es conocerlos

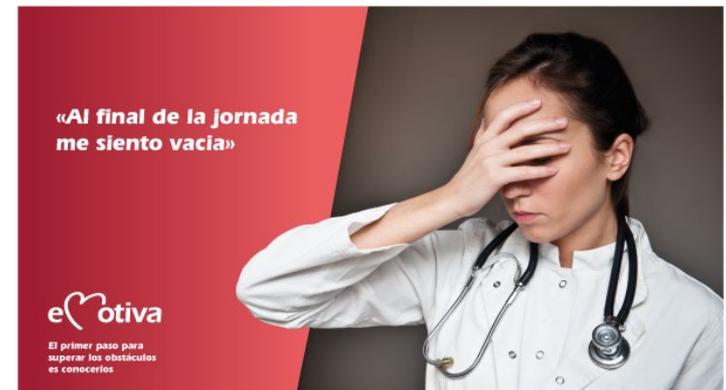
Informe de resultados
Abril de 2019

PRESENTACIÓN

- ✓ Exceso de carga asistencial
- ✓ Responsabilidad profesional y exigencia de eficacia
- ✓ Escasez de recursos materiales o sanitarios
- ✓ Puesta al día permanente
- ✓ Formación de los nuevos profesionales que se incorporan
- ✓ Labores de gestión y organización
- ✓

“Burnout”

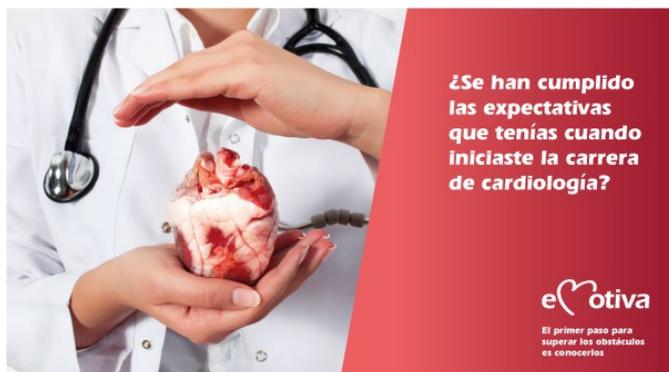
- ✓ La escasa implicación con el sistema de salud
- ✓ La “*despersonalización*” de su actividad
- ✓ El cansancio emocional
- ✓ La autoestima
- ✓ La consideración social



OBJETIVOS

Conocer la situación actual, el marco social y profesional de los cardiólogos, la percepción de su status profesional, así como la situación de “*burnout*” o desgaste profesional, estableciendo en consecuencia las propuestas de mejora

- ✓ Que sirva como un elemento de análisis para cardiólogos, gestores sanitarios y políticos
- ✓ Que sirva como un elemento de sensibilización de entidades, organismos, y opinión pública en general, ante la importancia de disponer de una adecuada estructura profesional de la cardiología



Objetivos específicos

Opiniones, valoraciones de los cardiólogos en torno al desarrollo de su actividad profesional.

- Descripción de las condiciones materiales del desarrollo profesional y de la situación laboral
- Actividades y áreas en las que se ocupan y desarrollan
- Grado de satisfacción con su trabajo; global y por áreas:
 - La carga asistencial
 - La formación
 - El reconocimiento profesional
 - Las relaciones con gerencia, dirección e internas en el Servicio o con otros servicios y especialidades
 - Las condiciones laborales concretas (salario, vacaciones, horarios, situación administrativa..)
- Percepción del nivel de estrés en el trabajo
- Cumplimiento / frustración de las expectativas iniciales

- Medición del **Burnout** o “síndrome del quemado”. Aplicación del **test MBI** (Maslach Burnout Inventory)*. Medición de tres dimensiones de tipo laboral y profesional:
 - El “**Agotamiento Emocional**”
 - La “**Despersonalización o distanciamiento**” con el trabajo
 - La “**Realización Personal**”
- **Clúster Analysis:** Clasificar a los cardiólogos en grupos tipológicos formados por sus actitudes y opiniones. Identificar grupos suficientemente homogéneos internamente y heterogéneos entre sí, respecto de su visión y sentir laboral/profesional. Al cruzar los grupos obtenidos con sus características socio-demográficas, nos permite conocer cuántos lo forman, quiénes lo forman y por qué lo forman (cuantificarlo y describirlo).

Metodología

A/ Una fase preliminar de trabajo documental y cualitativo.

Información estadística sobre la situación actual de la profesión (Estudios ya realizados, CMBD (conjunto mínimo básico de datos) y otros).

Formalización de un **comité científico** formado por cinco especialistas. Entrevistas en profundidad

B/ Una fase de encuesta de opinión entre cardiólogos a través de una plataforma “on line”

- ✓ Universo (Criterio de inclusión): Cardiólogos (no MIR) ejerciendo su actividad profesional en España
- ✓ Muestra: 430 (Aprox. 22%)
- ✓ Margen de error: $\pm 4,8$ %. Nivel de confianza: 95,5% (k=2)
- ✓ Cuestionario: Auto-administrado vía “on line” (Anexo I)
- ✓ Distribución y selección: Invitación de la SEC a sus socios y difusión entre los servicios de cardiología
- ✓ Tratamientos estadísticos

C/ Fase final de ajuste, redacción y presentación del estudio.

Estudio socio-profesional sobre los cardiólogos en España

RESULTADOS



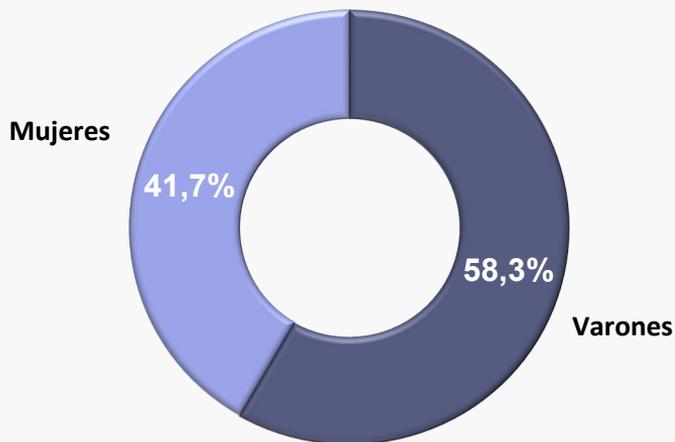
El primer paso para superar los obstáculos es conocerlos

Perfil socio-demográfico

Aunque estamos ante un continuo proceso de “feminización” de la profesión, en esta encuesta todavía la proporción de varones supera considerablemente a la de mujeres.

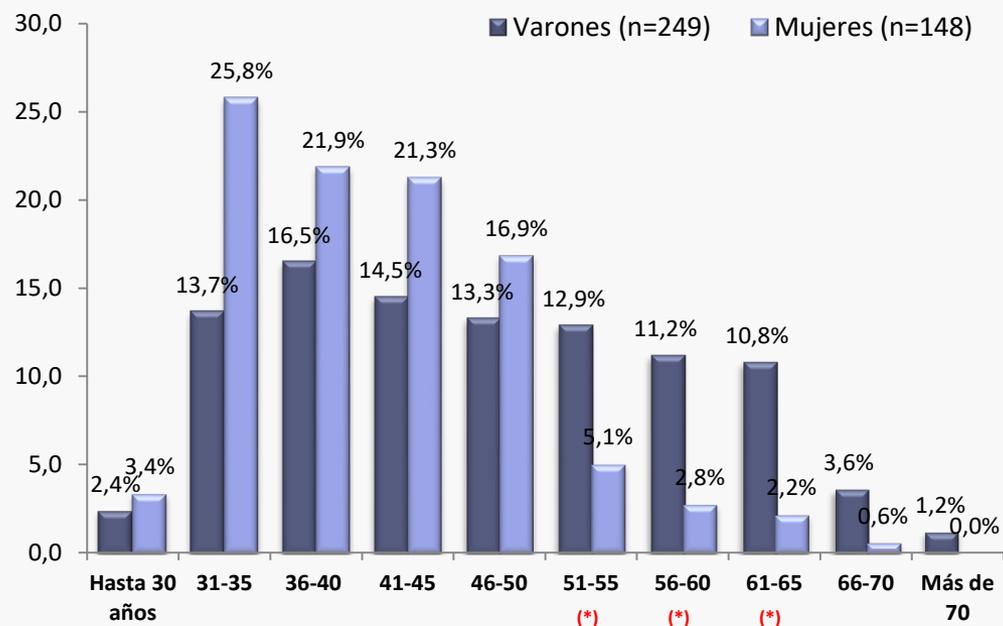
Por edades, los varones están más distribuidos en los distintos grupos de edad ,siendo la edad media de 48 años. Las mujeres por el contrario se concentran en las edades más jóvenes , con una edad media de 41 años.

SEXO



(n=427)

EDAD



Edad media: Varones: 47,5 años Mujeres: 41,4 años

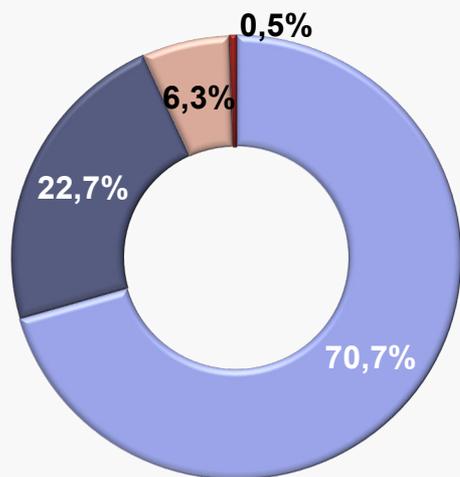
(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

Perfil socio-demográfico

Siete de cada diez participantes está casado.

Algo más de un tercio no tiene hijos, siendo la media de 2 hijos.

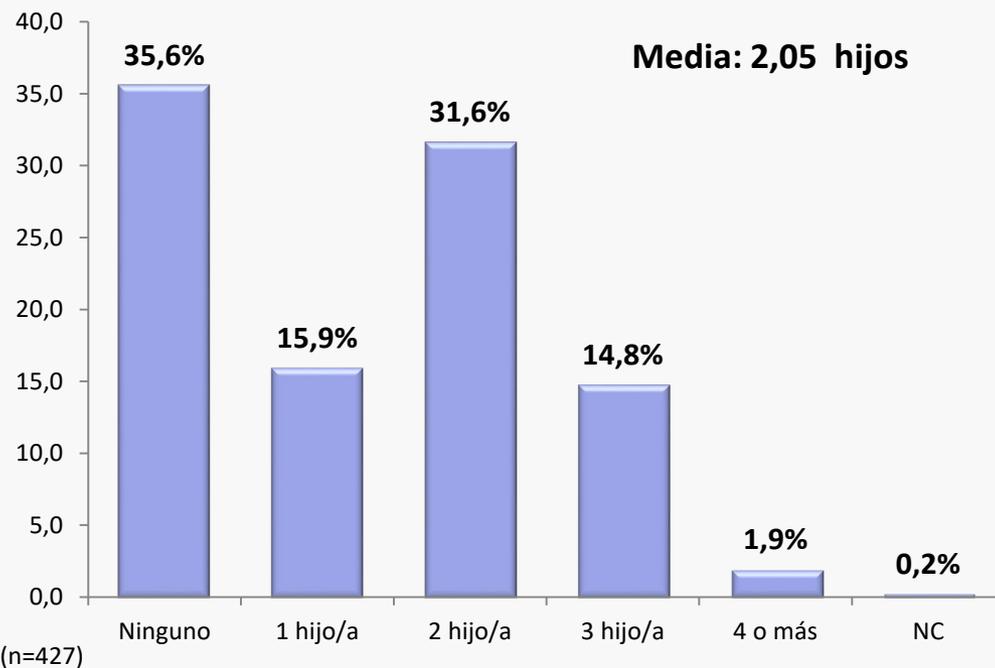
ESTADO CIVIL



■ Casado/a ■ Soltero/a ■ Otros ■ NC

(n=427)

Nº DE HIJOS

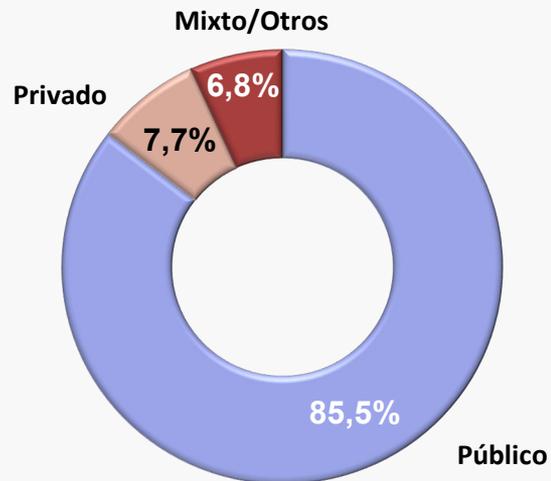


(n=427)

Ámbito de trabajo

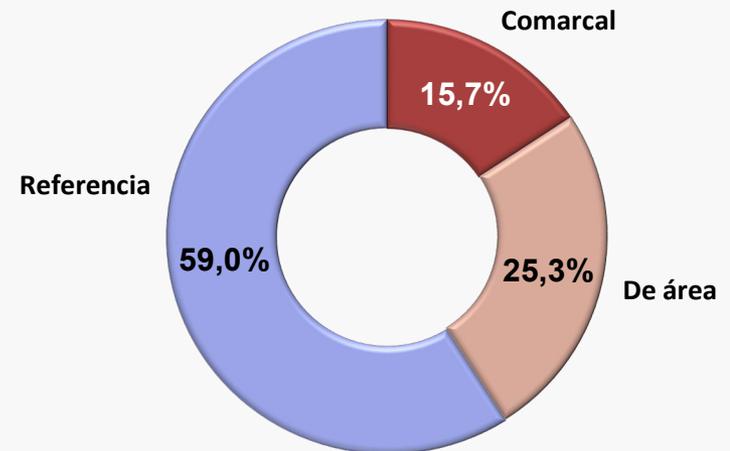
La gran mayoría de los cardiólogos participantes en el estudio trabajan en el sector público y casi el 60% en en hospitales de referencia, aunque también han participado cardiólogos en hospitales comarcales o de área.

TITULARIDAD DEL HOSPITAL



(n=427)

ÁMBITO DEL CENTRO HOSPITALARIO

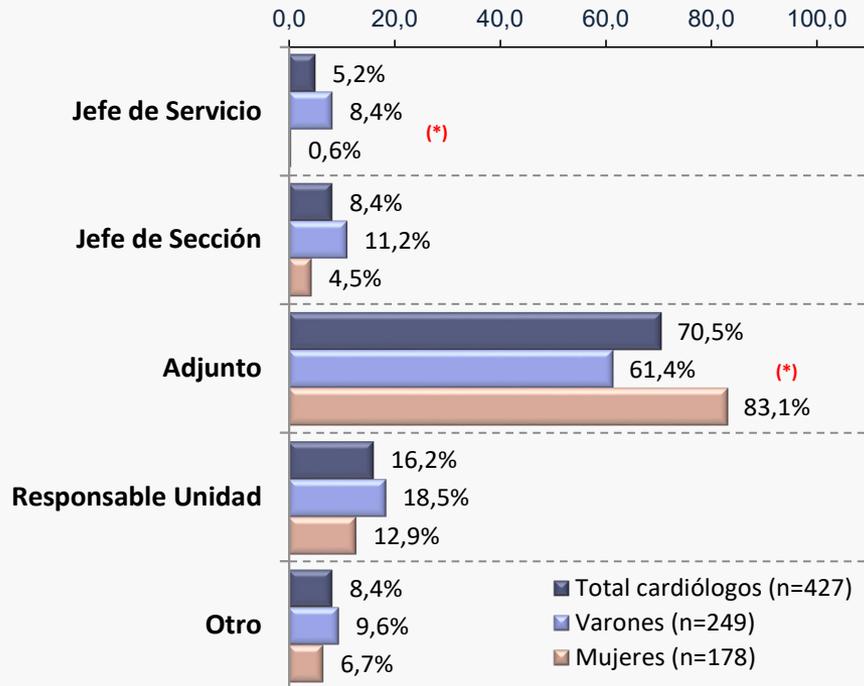


(n=427)

Perfil socio-profesional

La gran mayoría de los cardiólogos participantes en el estudio son adjuntos, especialmente las mujeres. El 5% son jefes de Servicio. El tipo de contrato se reparte casi por igual entre médicos con plaza e interinos. La experiencia profesional media se sitúa en 19 años, aunque casi la mitad (44,8%) llevan menos de 16 años de ejercicio, incluidos los años del MIR.

CARGO

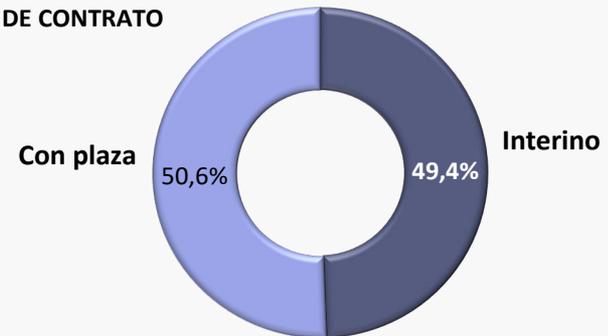


(n=427)

(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

TIPO DE CONTRATO Y AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

TIPO DE CONTRATO



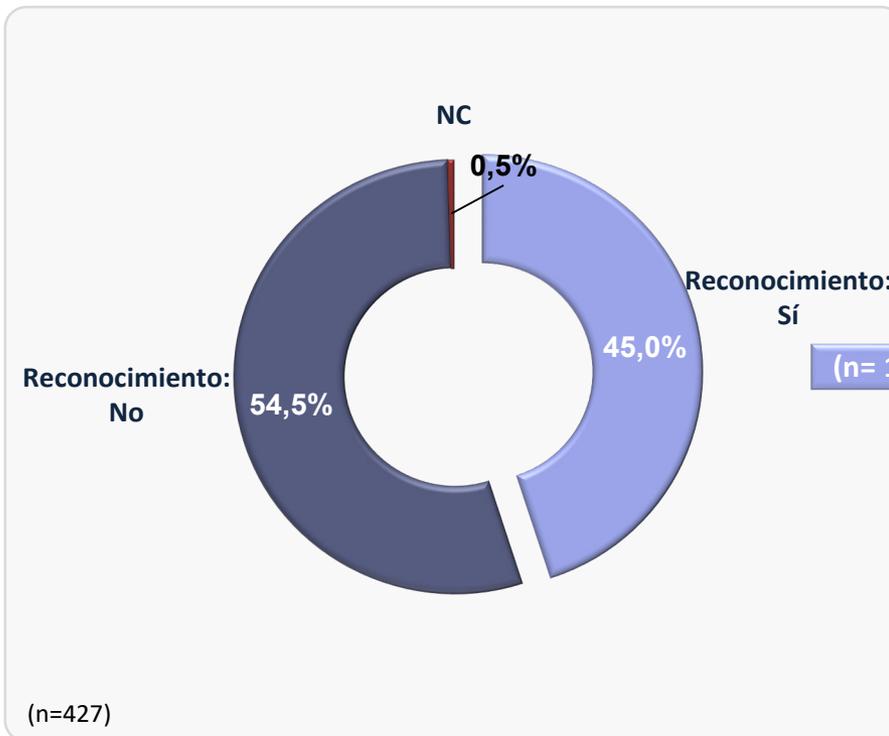
AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL



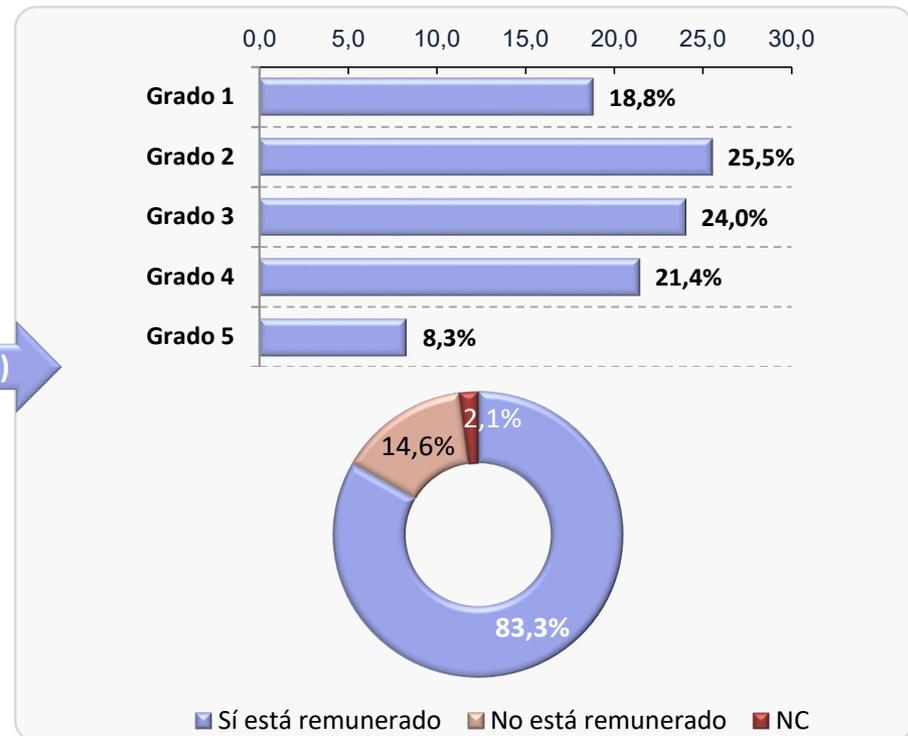
Perfil socio-profesional

El 45% de los cardiólogos tiene reconocida la carrera profesional y entre ellos lo más común es encontrar los grados 2, 3 y 4. En la gran mayoría de los casos ese reconocimiento profesional va acompañado de remuneración, pero hay un 15% que no percibe una contraprestación económica por ello.

RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL



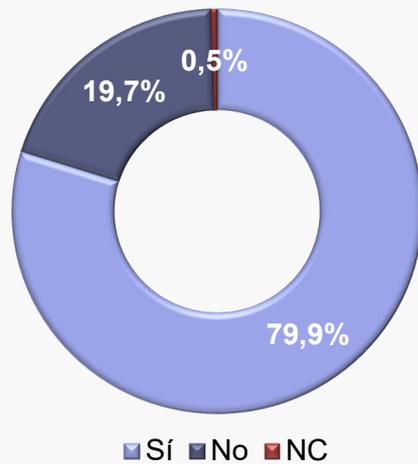
GRADO Y REMUNERACIÓN DEL RECONOCIMIENTO



Labores desempeñadas

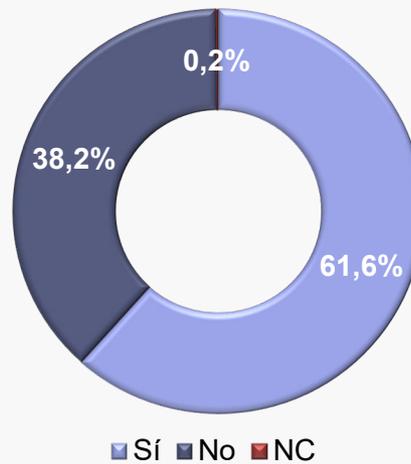
Ocho de cada diez especialistas en cardiología llevan a cabo labores docentes. La proporción de los que participan en grupos de trabajo y realizan investigación es inferior (el 67% y el 62% respectivamente).

DOCENCIA



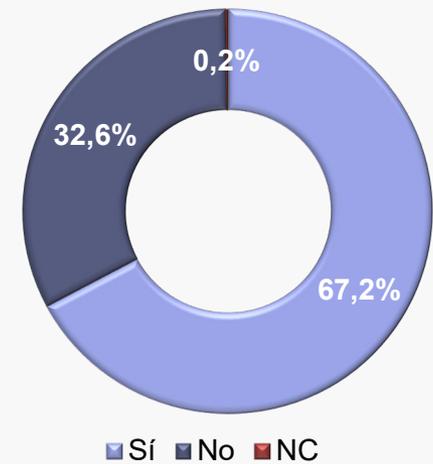
(n=427)

INVESTIGACIÓN



(n=427)

PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO



(n=427)

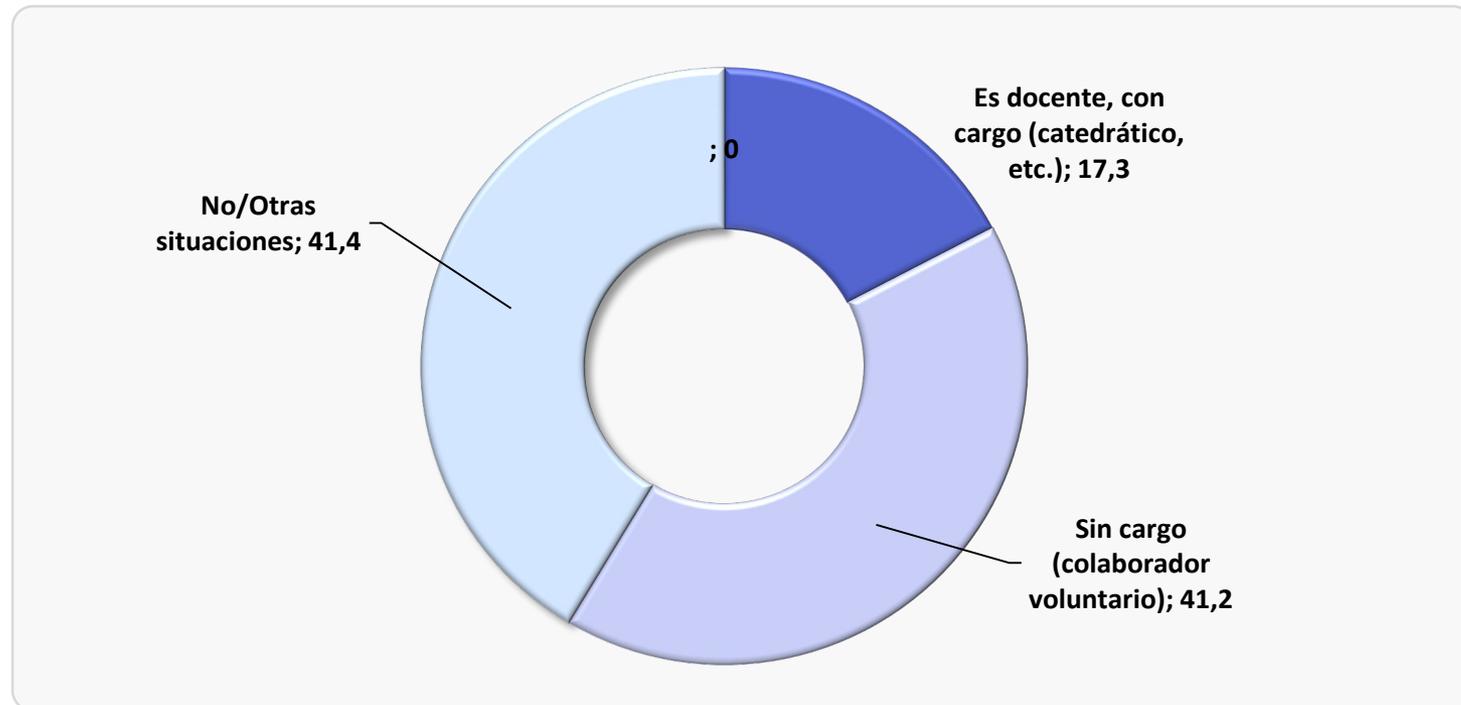
PCL 6. "¿Participa en docencia (MIR, etc.)?" / PCL 7. "¿Realiza investigación?"

PCL 8. "¿Participa en grupos de trabajo?"

Labores desempeñadas

Casi un 60% de los cardiólogos tienen docencia universitaria, aunque tan sólo el 17% lo hacen con un cargo de profesor (titular, contratado, asociado, etc.)

DOCENCIA UNIVERSITARIA

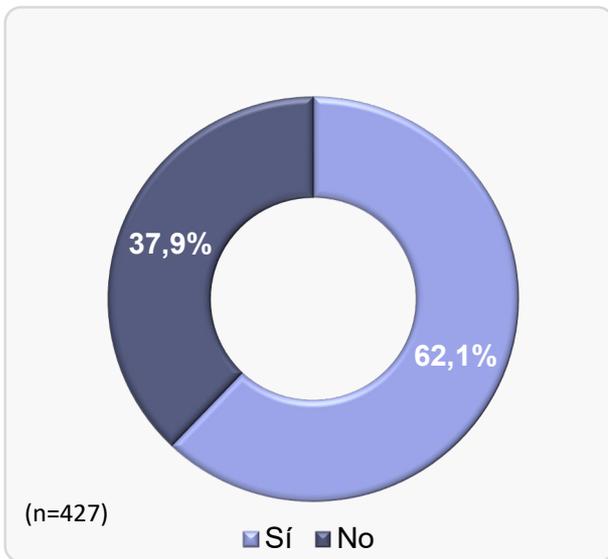


(n=427)

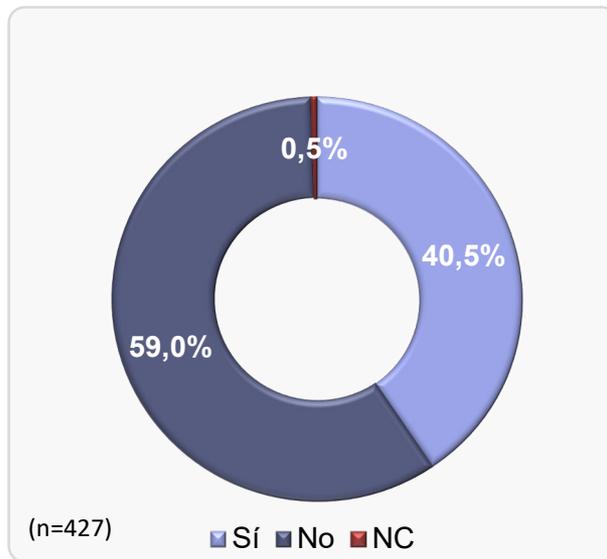
Condiciones laborales

Lo más frecuente entre los cardiólogos es tener dedicación exclusiva (las mujeres significativamente más que los varones) y realizar guardias. En cambio realizar jornadas de tarde retribuidas, o similar (las denominadas *peonadas*) es menos común: sólo 4 de cada 10 las hace.

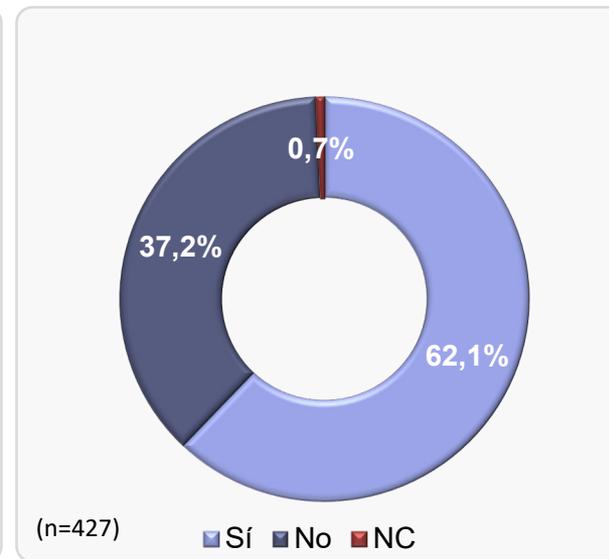
DEDICACIÓN EN EXCLUSIVA



JORNADAS RETRIBUIDAS (PEONADAS)



GUARDIAS



	TOTAL (427)	Varones (*) (249)	Mujeres (*) (178)
Sí	62,1%	52,2%	75,8%
No	37,9%	47,8%	24,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Guardias mensuales	Total Sí (265)
1 – 2 guardias /mes	37,7%
3 – 4 guardias / mes	41,1%
Entre 5 y 7	12,8%
8 y más guardias	4,9%
NC	3,4%
TOTAL	100,0%
Media	3,4
Desv. Std.	2,03

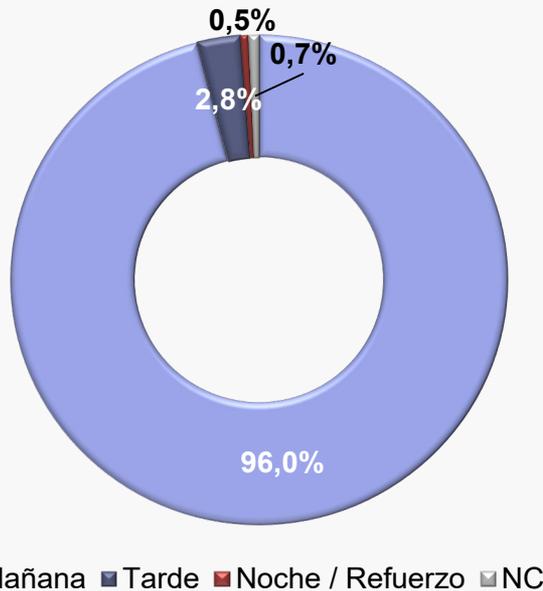
(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

PCL 1. “¿Tiene dedicación exclusiva?” / PCL 2. “¿Realiza jornadas de tarde retribuidas (peonadas) o similar?” / PCL 5. “¿Realiza guardias?”

Condiciones laborales

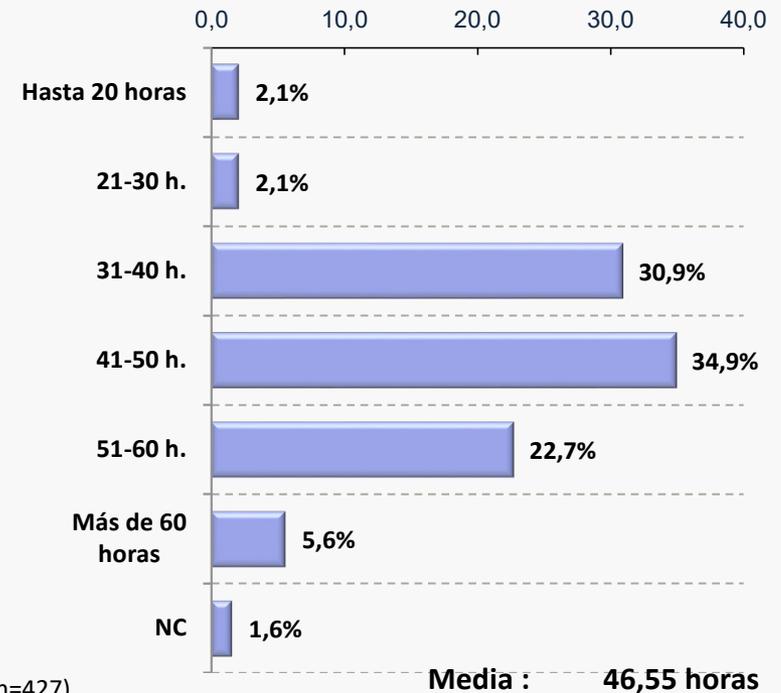
Prácticamente todos los cardiólogos participantes en el estudio trabajan en jornadas de mañana. La mayoría dedica más de 40 horas semanales al trabajo, con una media de 46,6 horas.

TURNO LABORAL



(n=427)

HORAS TRABAJADAS / SEMANA

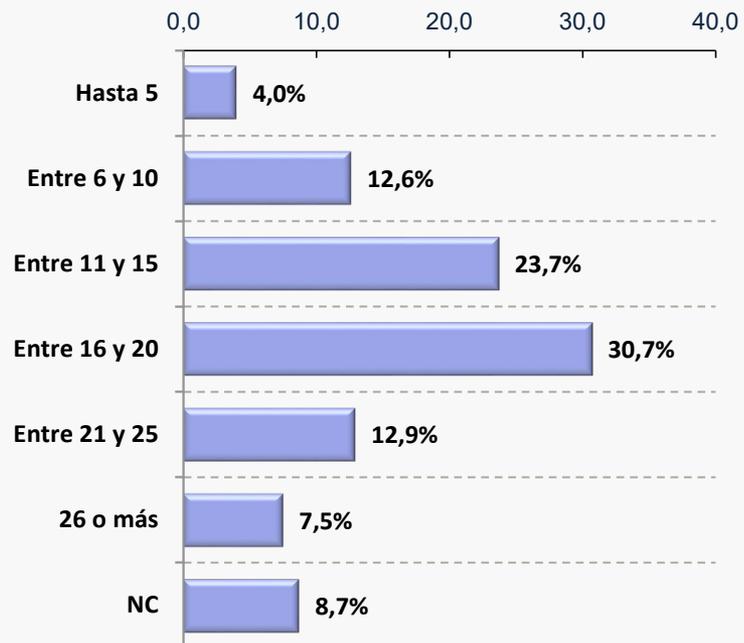


(n=427)

Condiciones laborales

Los cardiólogos ven una media de 17-18 pacientes al día con un tiempo de visita promedio de 18 minutos.

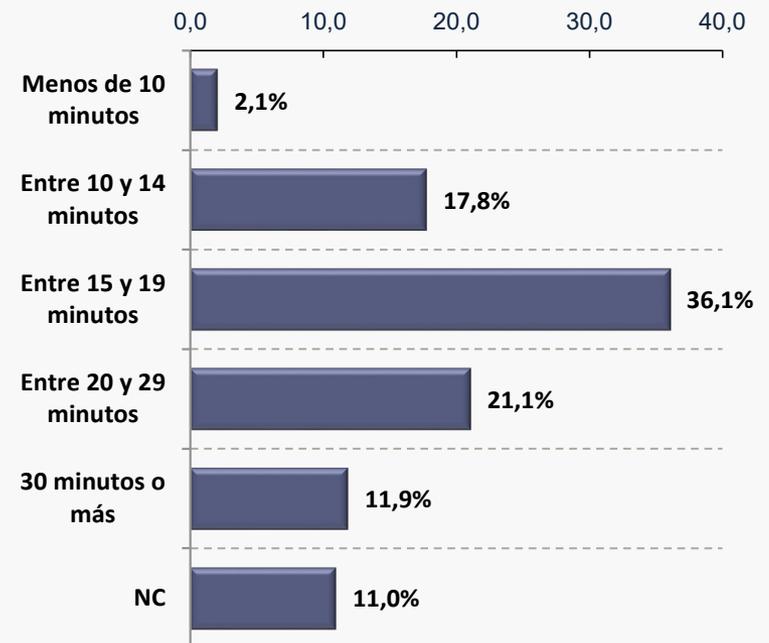
NÚMERO DE PACIENTES / DÍA



(n=427)

Media = 17,45 pacientes/día

DURACIÓN MEDIA POR VISITA



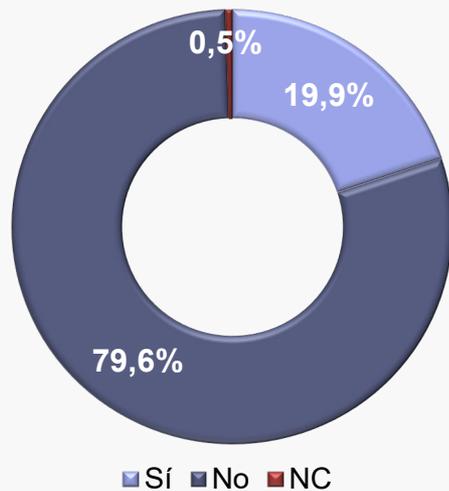
(n=427)

Media = 18,46 minutos

Condiciones laborales

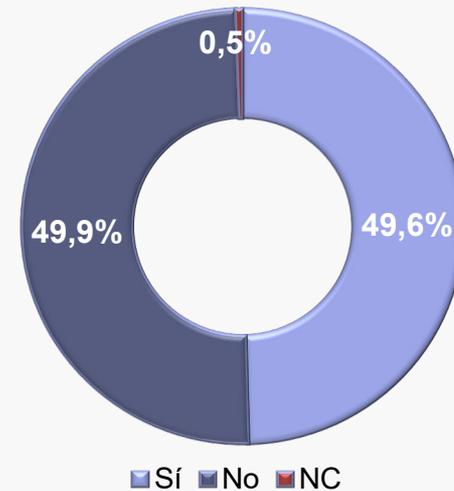
Ocho de cada diez cardiólogos declara no estar conforme con su salario. Además, la mitad de los cardiólogos considera que su situación laboral es precaria.

CONFORMIDAD CON EL SALARIO



(n=427)

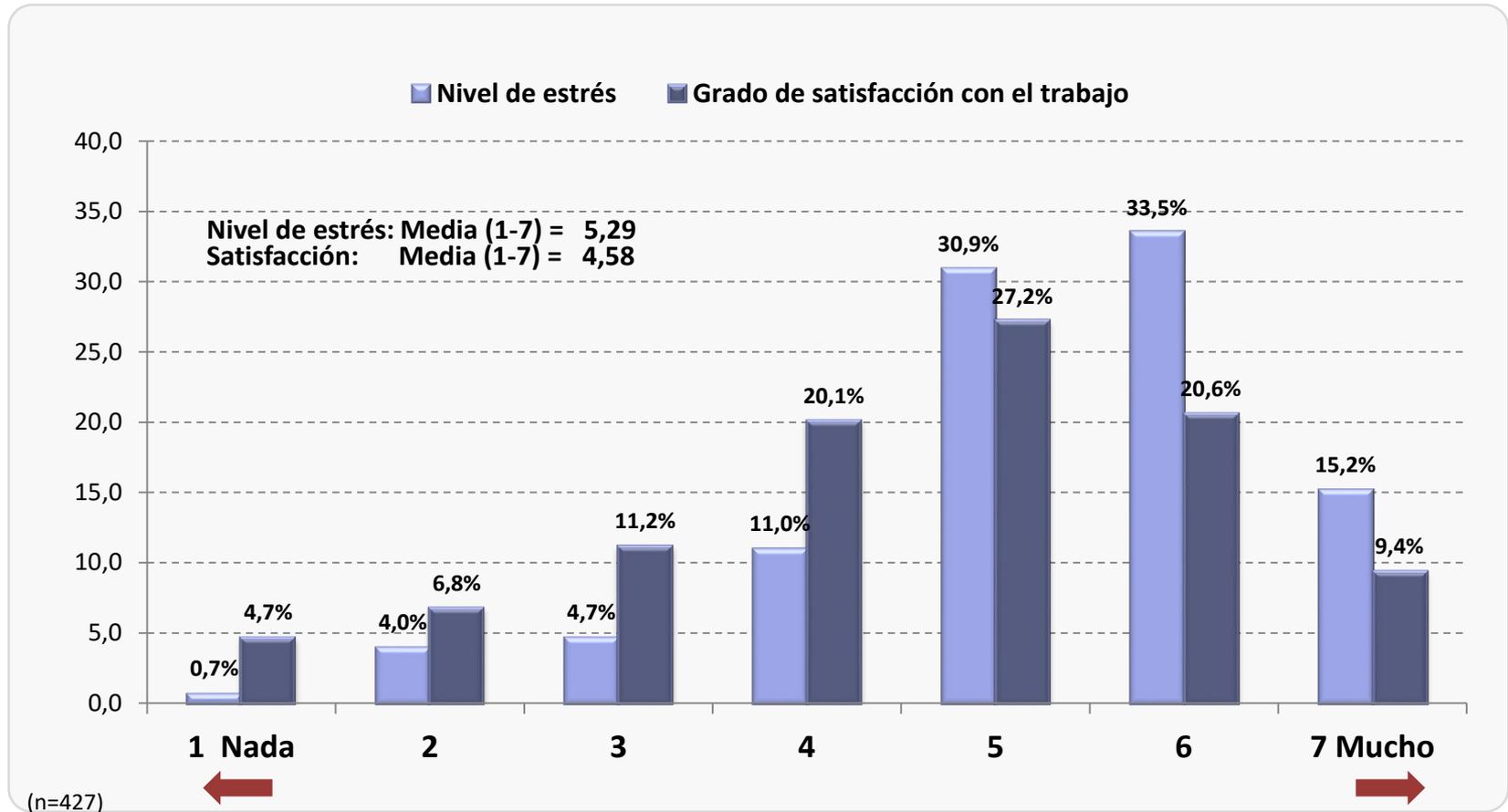
CONSIDERA QUE SU SITUACIÓN LABORAL ES PRECARIA



(n=427)

Nivel de estrés y de satisfacción con el trabajo

Estrés y satisfacción deberían ser conceptos contrarios o con una relación inversa. Sin embargo observamos un hecho destacable: A pesar de existir una percepción elevada de estrés en el trabajo con un media de 5,3 (en la escala 1-7), el grado de satisfacción en el trabajo, medido en la misma escala es, aunque algo menor, también muy elevado con una media de 4,6. Esto refleja claramente el aspecto vocacional y comprometido de la profesión de cardiólogo: Finalmente el ejercicio de la profesión compensa los “sinsabores” del trabajo diario

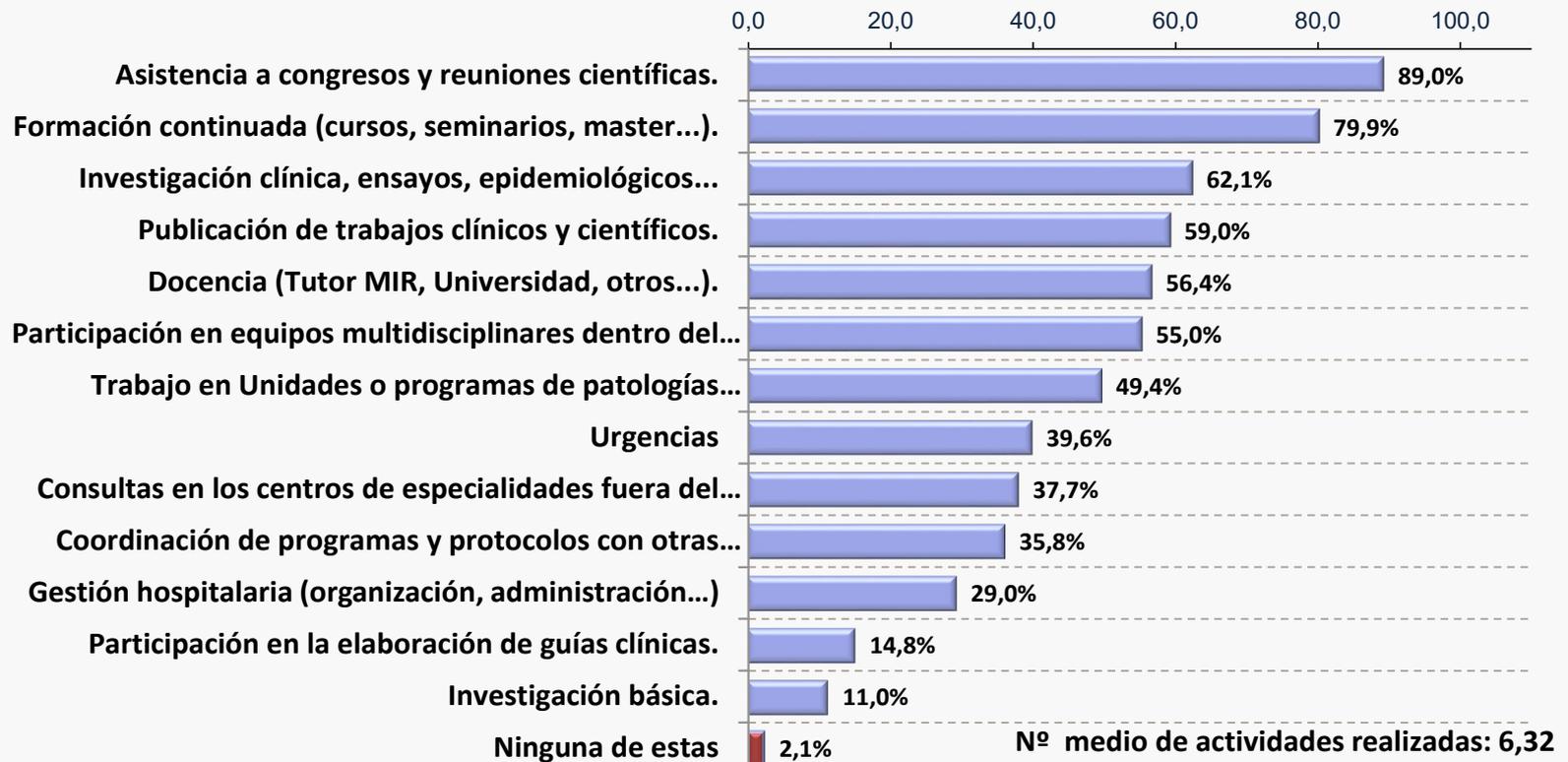


PCL 14. “Globalmente y teniendo en cuenta las condiciones en que realiza su trabajo, indique cómo considera el nivel de estrés de su trabajo, según una escala de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante)” / **PCL 15.** “Teniendo en cuenta las características de su trabajo, indique en qué medida considera su trabajo satisfactorio (1= nada / 7=mucho)”

Actividades profesionales realizadas

Los cardiólogos mantienen una actividad profesional muy variada que abarca múltiples áreas y tareas: Llevan a cabo algo más de seis actividades diferenciadas. La asistencia a congresos y reuniones científicas, junto con la formación continuada, son las dos actividades más extendidas. Más de la mitad también lleva a cabo investigación clínica, publicaciones, docencia y forman parte de equipos multidisciplinares dentro de un hospital.

ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN

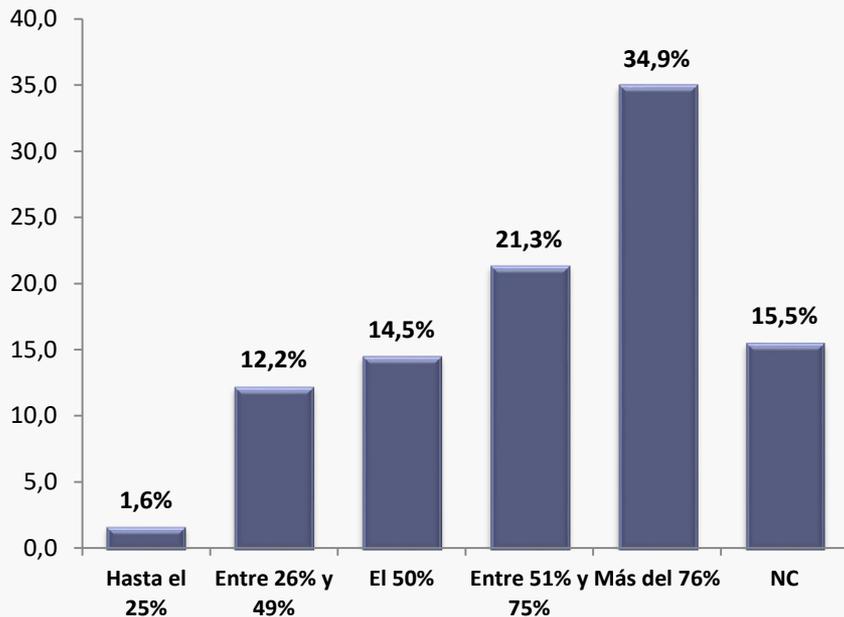


(n=427)

Tareas laborales con el ordenador

El % de tiempo de trabajo destinado a realizar tareas con el ordenador es considerable: dos tercios del tiempo se dedican a gestiones con el ordenador tales como historias clínicas, consultas en internet, datos, etc.). Este hecho, pese a ser considerado una tarea necesaria y eficaz por los cardiólogos, también se define como excesivo y, sobre todo, resta tiempo de consulta con el paciente.

TIEMPO DE TRABAJO DEDICADO AL ORDENADOR



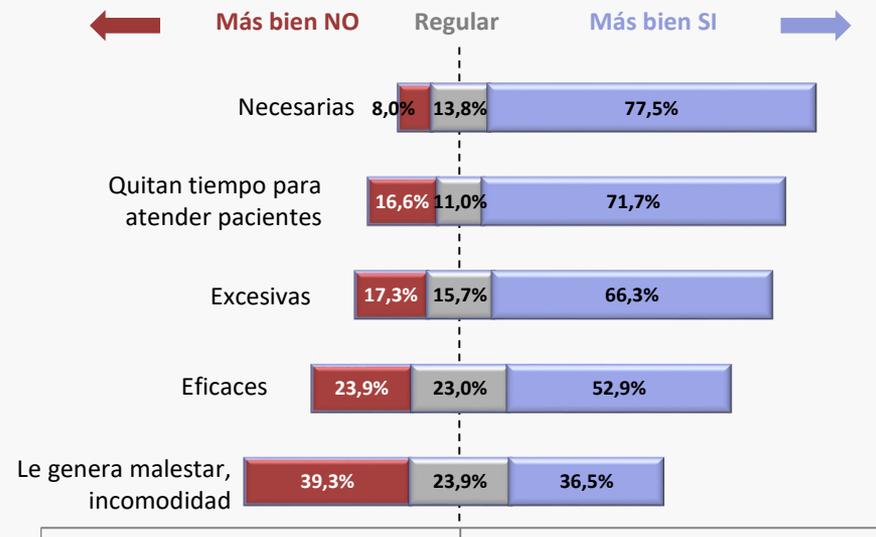
(n=427)

% medio : 66,65%

OPINIONES SOBRE LAS GESTIONES CON ORDENADOR

(Ordenado de mayor a menor acuerdo)*

Las gestiones con el ordenador son...



(n=427)

(*) Suma a 100%; NC: despreciables

P.4. “¿Qué porcentaje de su tiempo de trabajo estima que requiere el ordenador? (ej. historias clínicas, consultar Internet, etc.)”

P.5. “En su trabajo como cardiólogo, ¿considera que las gestiones en el ordenador son...?”

Grado de satisfacción profesional

Los aspectos profesionales con los que una mayoría de cardiólogos se muestran satisfechos son los relacionados con las relaciones laborales, tanto con otras unidades como con los compañeros del propio servicio. En el extremo opuesto, las mayores cotas de insatisfacción se dan, por orden de importancia, con las condiciones laborales del tipo salario, horario y vacaciones, la carga asistencial, el reconocimiento profesional y las condiciones del contrato y posibles promociones.

SATISFACCIÓN CON DIFERENTES ASPECTOS DE SU PROFESIÓN



(n=427)

(*) Suma a 100%; NC: despreciables

Test MBI-GS ^(*)

El Test MBI-GS es un instrumento validado para la medición de tres dimensiones de tipo laboral/profesional; El “*agotamiento emocional*” (AE), la “*despersonalización o distanciamiento*” con el trabajo (DP) y la “*realización personal*” (RP). Estas tres dimensiones se miden a partir de las puntuaciones obtenidas en una escala de frecuencia, relativa a una serie de ítems con relación al trabajo y desarrollo profesional.

"Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que Vd. siente los enunciados"



	Media	Dimensión
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	3,00	Agotamiento Emocional
2 Al final de la jornada me siento vacío	1,96	Agotamiento Emocional
3 Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	2,73	Agotamiento Emocional
4 El trabajo diario es realmente una tensión para mí	2,60	Agotamiento Emocional
5 Pienso que puedo resolver con eficacia los problemas que surgen en el trabajo	4,61	Realización Personal
6 Me siento quemado por el trabajo	3,09	Agotamiento Emocional
7 Pienso que estoy haciendo una contribución significativa a los objetivos de mi organización	4,05	Realización Personal
8 Creo que desde que empecé en este puesto he ido perdiendo interés por mi trabajo	2,42	Despersonalización
9 Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión.	2,33	Despersonalización
10 Creo que soy bueno en mi trabajo	4,73	Realización Personal
11 Me siento estimulado cuando logro algo en el trabajo	4,37	Realización Personal
12 Creo que he logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	4,07	Realización Personal
13 Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten	3,13	Despersonalización
14 Creo que me he vuelto más cínico en mi trabajo	2,75	Despersonalización
15 Dudo de la importancia de mi trabajo	1,59	Despersonalización
16 Creo que tengo confianza en mi eficacia para alcanzar los objetivos	4,63	Realización Personal

(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Puntuaciones en el test MBI-GS

Se deduce de la puntuaciones obtenidas, un bajo nivel de *burnout* o síndrome del quemado entre los cardiólogos españoles. Destaca el elevado grado de **Realización Personal** relacionado con su trabajo como cardiólogo que refleja confianza en si mismo y alta motivación. El **Agotamiento Emocional** obtiene puntuaciones intermedias, aunque no llegan a ser críticas en ningún caso. Por último tampoco se observa **Despersonalización**, distanciamiento o alienación respecto del trabajo.

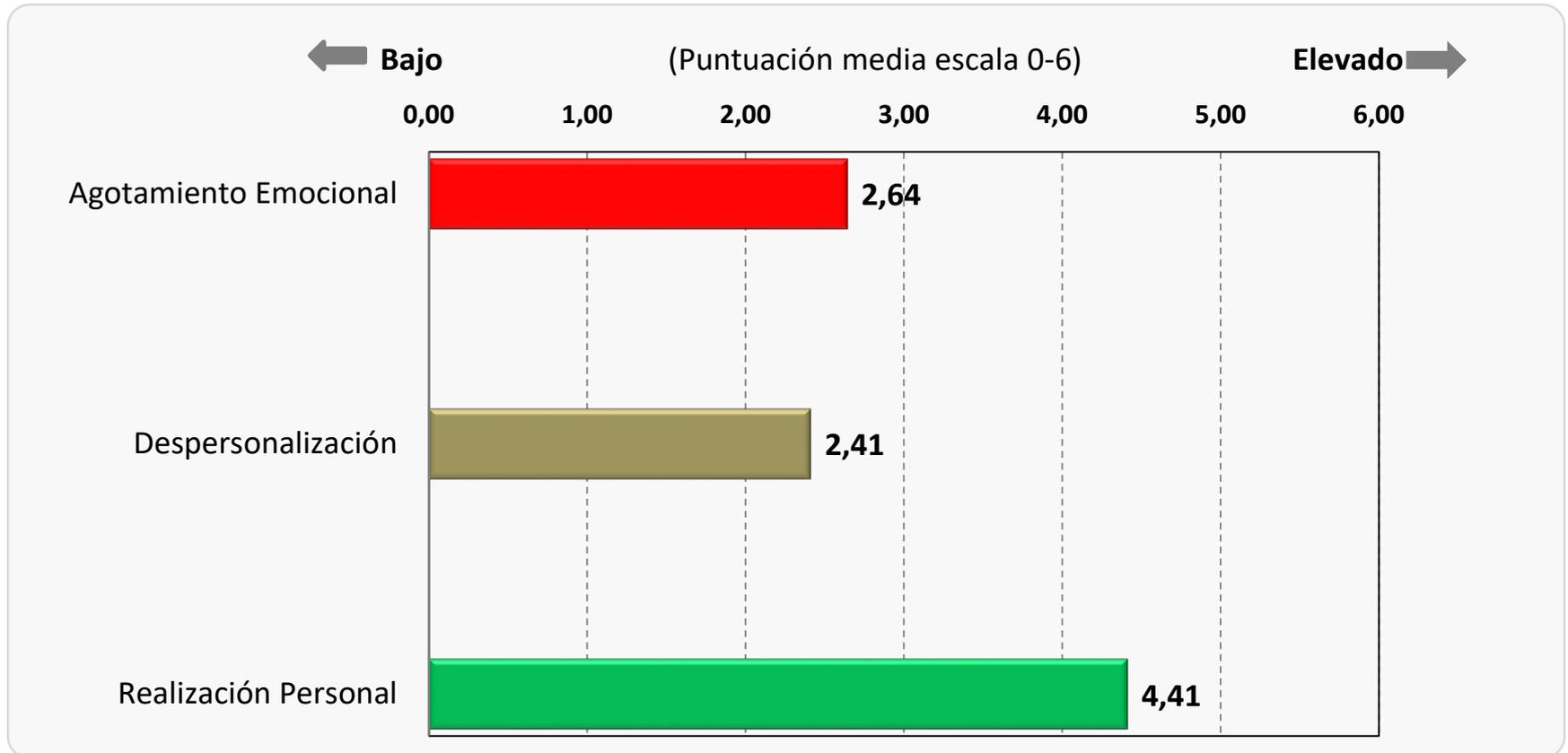
“Señale en esta escala que varía del “0” (Nunca) al “6” (Siempre) la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que Vd. siente los enunciados”



(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Puntuaciones en las tres dimensiones del test MBI-GS

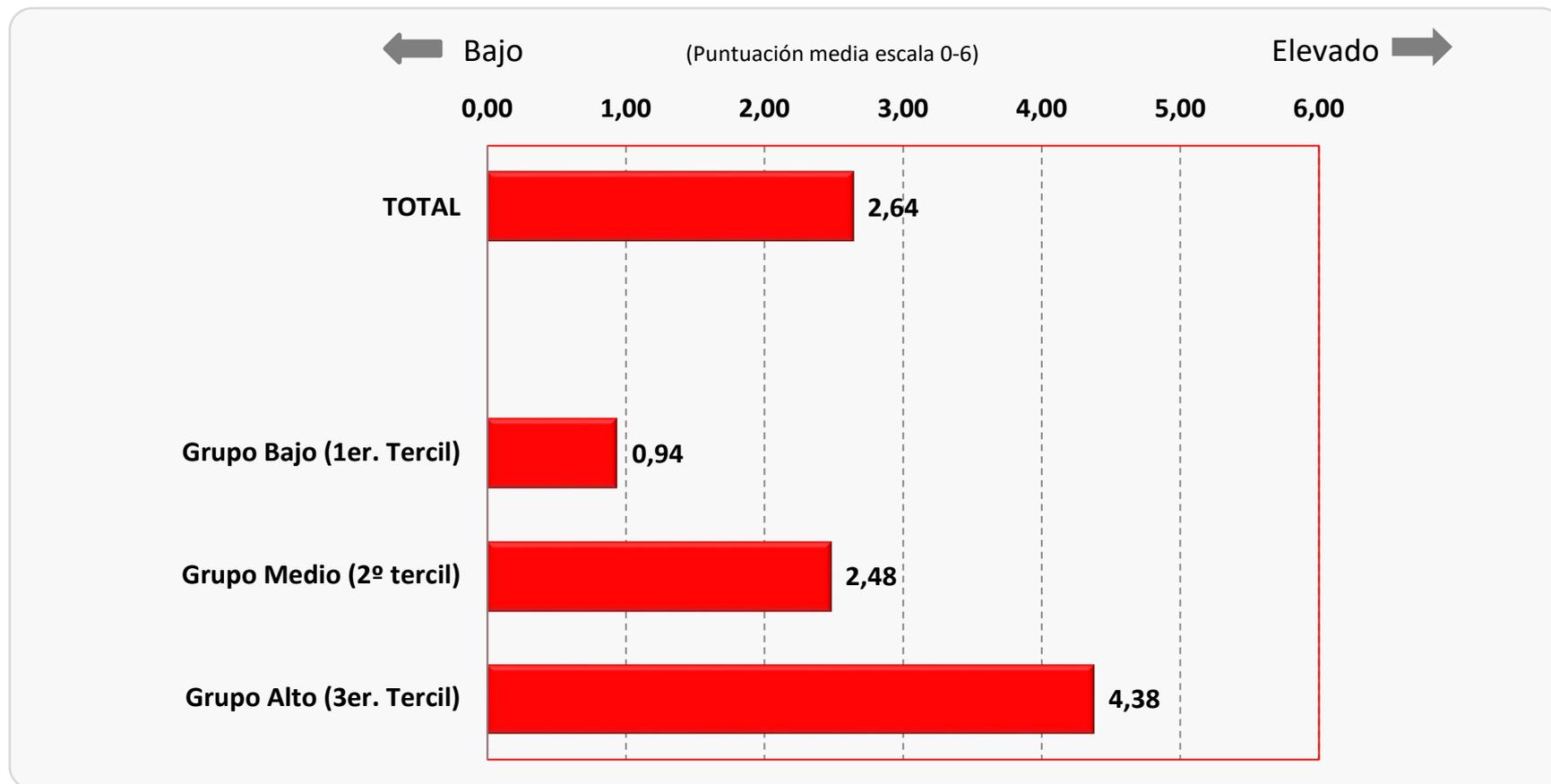
Las puntuaciones bajas que se han recogido en las dimensiones **Agotamiento Emocional** y **Despersonalización**, indican una situación positiva. Por el contrario una buena **Realización personal** se indica con puntuaciones elevadas. En nuestro caso las tres dimensiones nos están señalando un moderadamente bajo nivel de *burnout* o síndrome del desgaste profesional entre los cardiólogos españoles, aunque hay una gran variación al segmentar por grupos "Alto", "Medio" y "Bajo" como se refleja en los siguientes gráficos



Grado de "Agotamiento Emocional" en el trabajo

(Test MBI-GS)

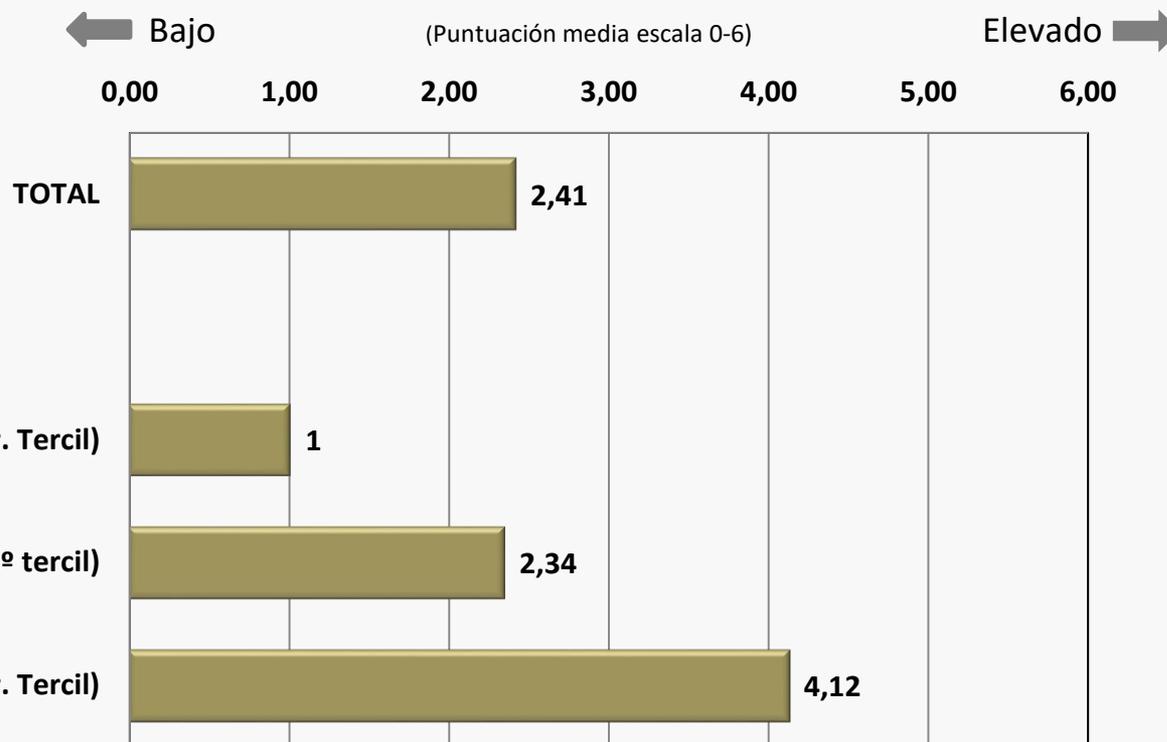
Aunque la puntuación recogida en el conjunto de cardiólogos en la dimensión de **Agotamiento Emocional** no es muy elevada (2,64), hay que considerar que un tercio de ellos puntúa con una media de 4,38 en la escala de 0-6. Esto nos indica las grandes diferencias que existen entre los profesionales de la cardiología a la hora de evaluar su estado emocional respecto del trabajo



Grado de "Despersonalización" en el trabajo

(Test MBI-GS)

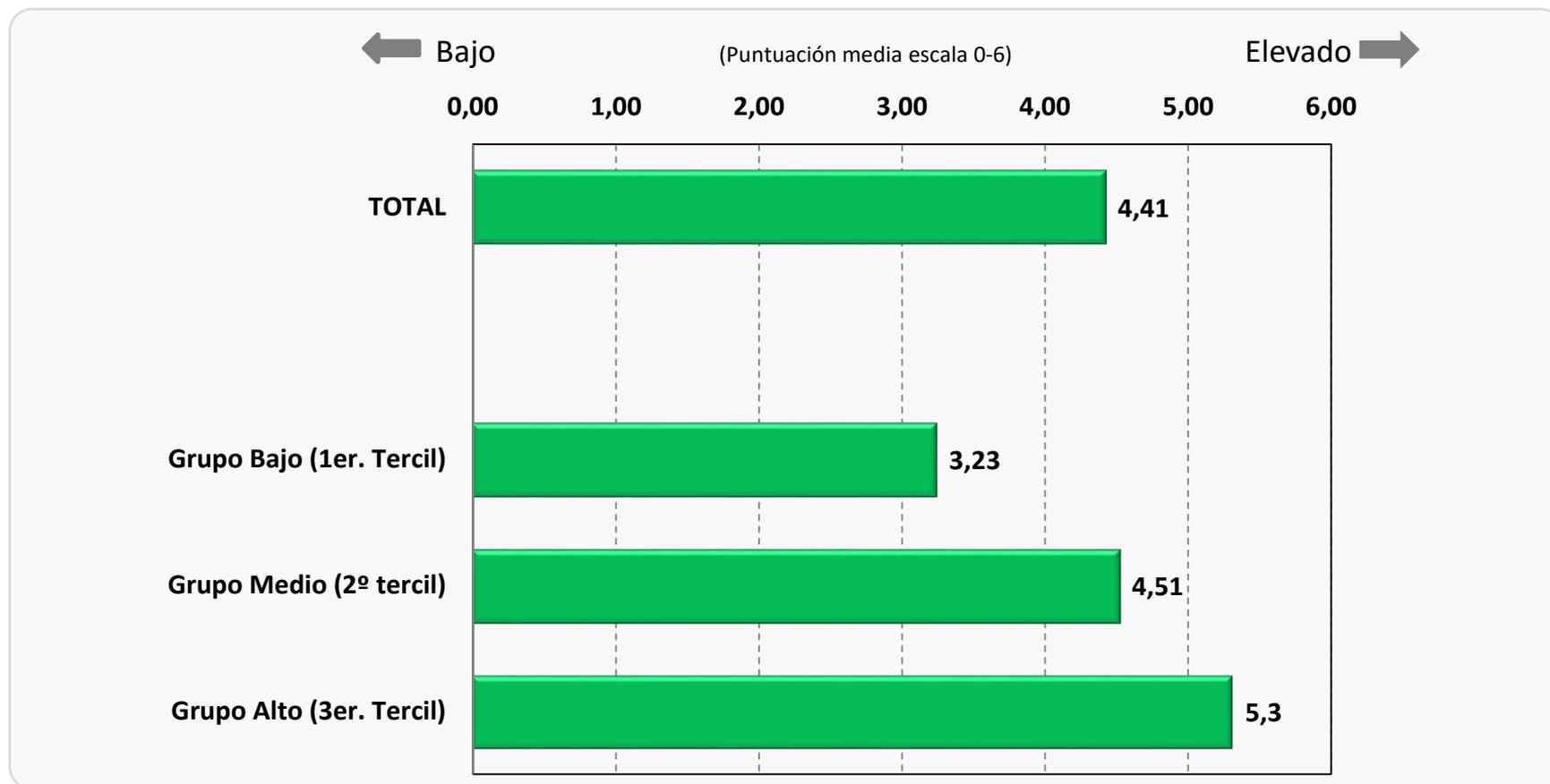
Aunque la puntuación media en el conjunto de cardiólogos en la dimensión **Despersonalización**, no es muy elevada (2,41), hay que considerar que un tercio de ellos puntúa con una media de 4,12 en la escala de 0-6. Esto nos indica las grandes diferencias que existen entre los profesionales de la cardiología a la hora de evaluar su grado de alienación, distanciamiento o despersonalización de su trabajo.



Grado de "Realización Personal" en el trabajo

(Test MBI-GS)

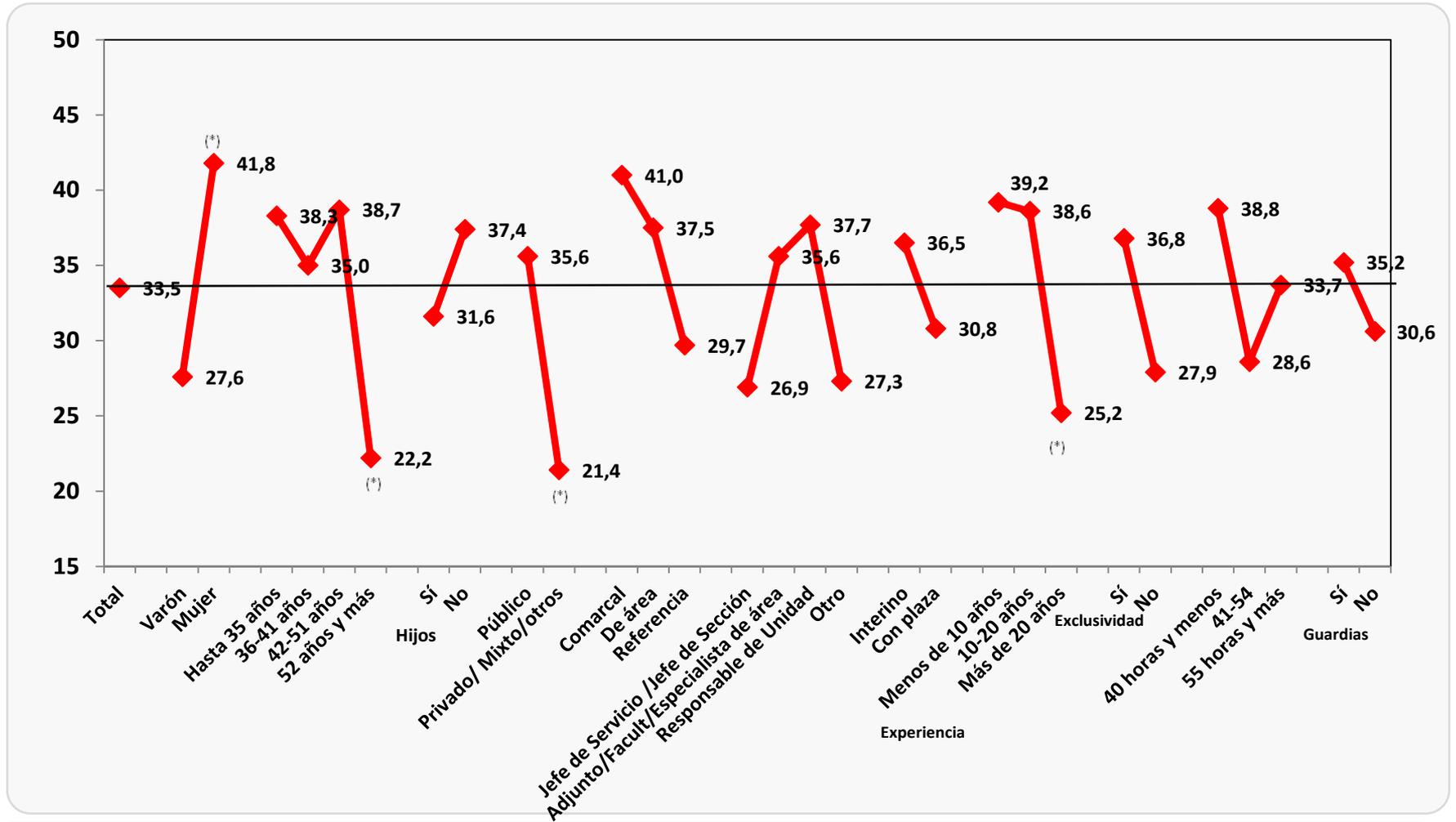
El grado de **Realización personal** en el trabajo es muy elevado ($x = 4,41$), llegando casi al máximo ($x = 5,3$) en el tercio más alto. Esto nos indica que para los cardiólogos, su trabajo es muy motivador, satisfactorio y les genera una gran confianza en sí mismos. No obstante también hay que considerar ese otro tercio que no llega a considerar del todo satisfactoria su realización personal en el trabajo.



Perfil socio-profesional del **Agotamiento emocional** (Elevado, Tercil 3º)

(Segmentado por variables)

Las mujeres, los más jóvenes, en hospitales públicos, adjuntos o responsables de unidades y con menos experiencia, son las características más presentes en los cardiólogos con elevado agotamiento emocional

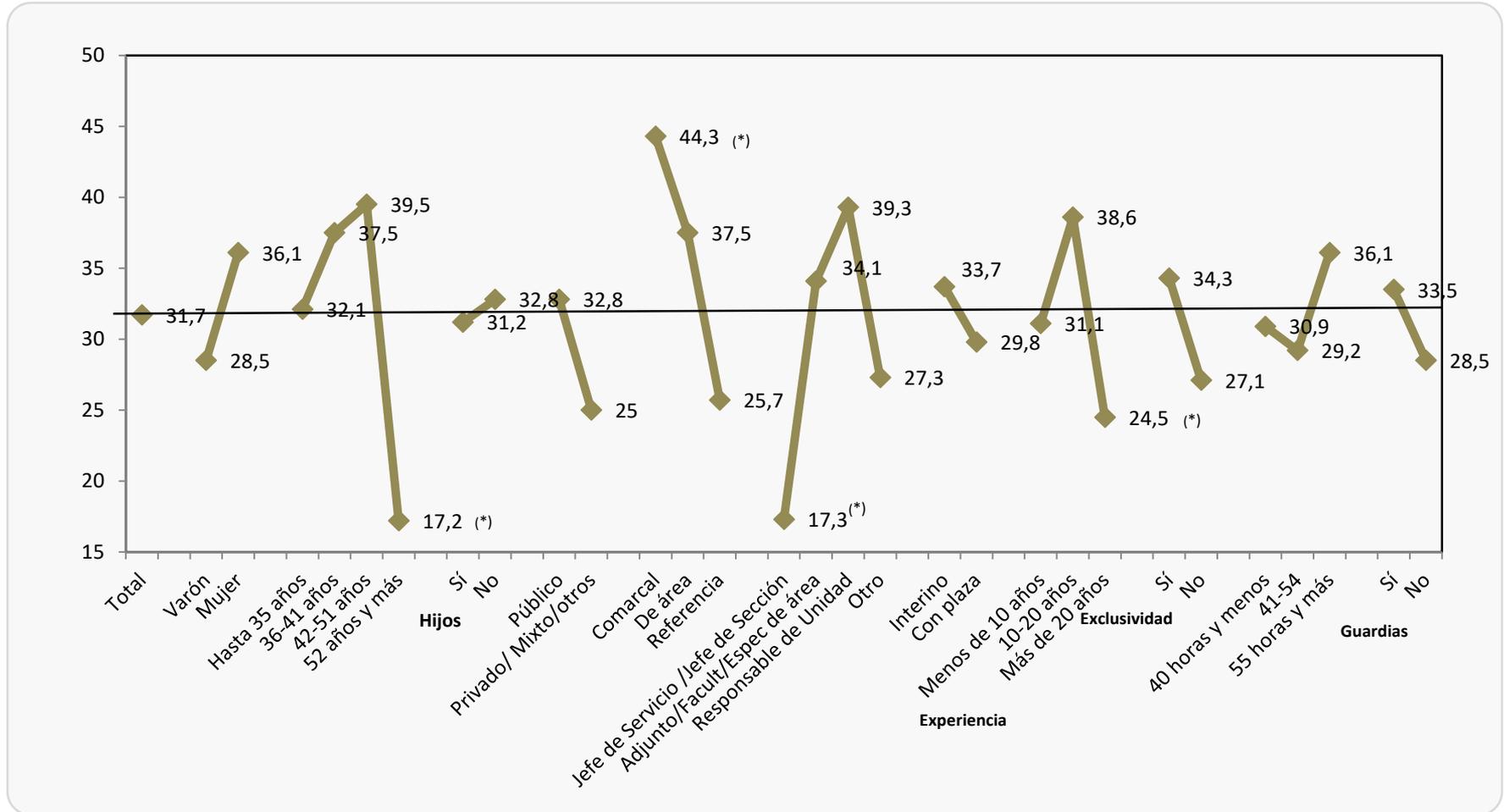


(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

Perfil socioprofesional de la "Despersonalización en el trabajo"

(Segmentado por variables)

Similar perfil que el anterior se refleja en el grupo más despersonalizado o distanciado de su trabajo: Las mujeres, los más jóvenes, en hospitales comarcales o de área, adjuntos o responsables de unidades, con entre 10 y 20 años de experiencia, y con más horas/semana de trabajo, son las características más presentes en los cardiólogos más distanciado de su trabajo

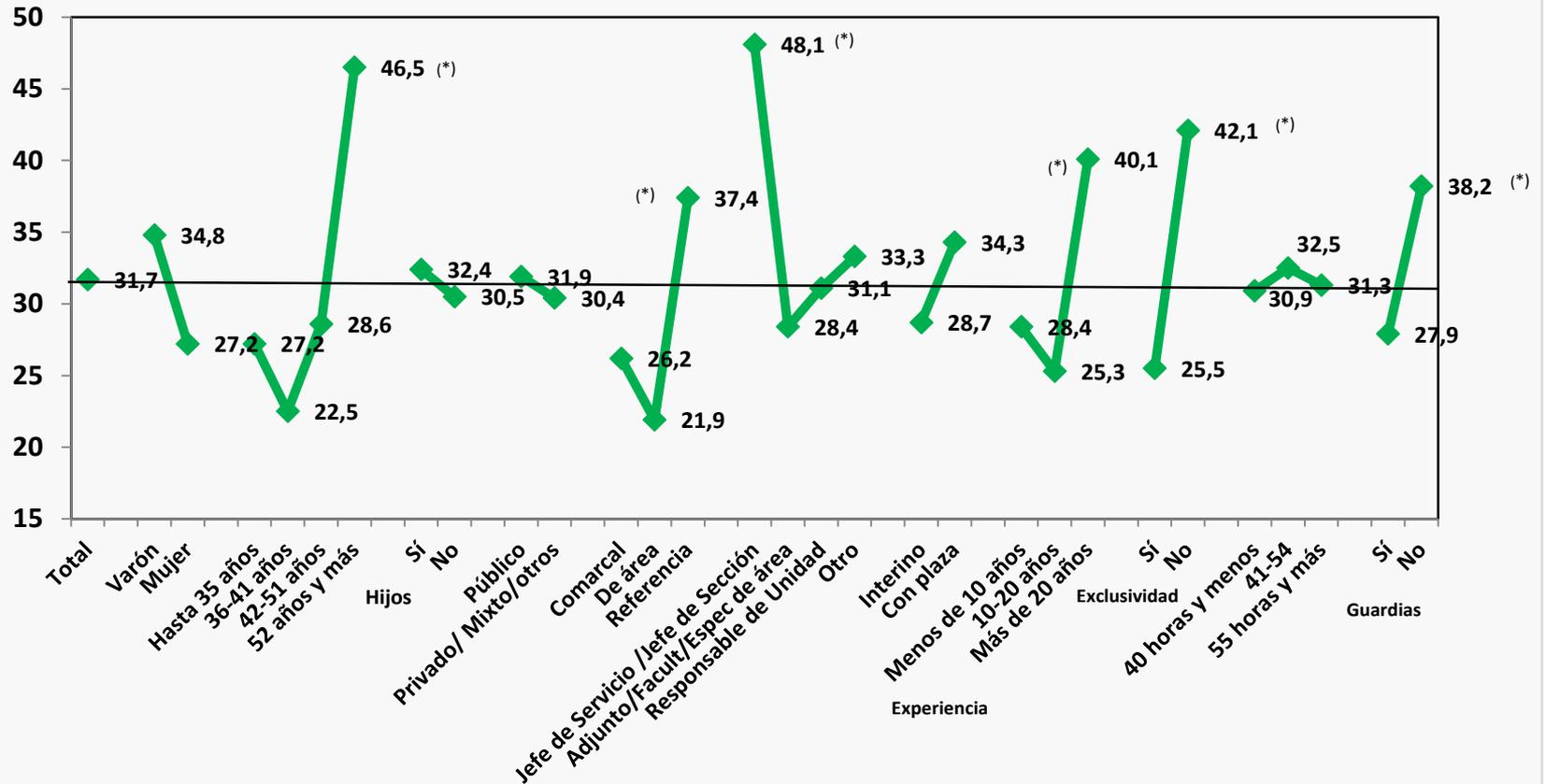


(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

Perfil socio-profesional de la "Realización personal en el trabajo"

(Segmentado por variables)

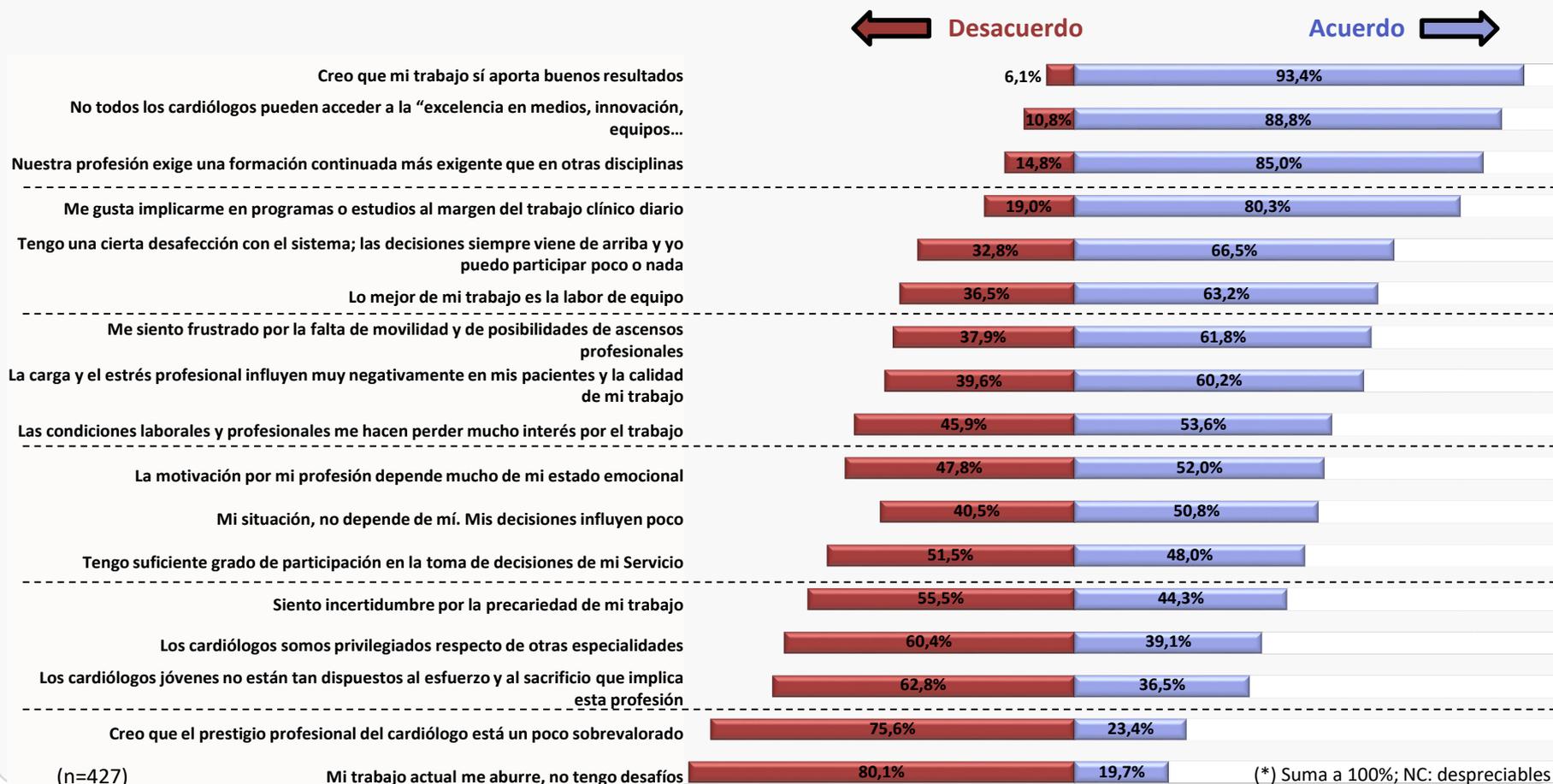
Por el contrario el perfil de la realización personal se corresponde con un cardiólogo varón, de más edad y experiencia profesional, en hospitales de referencia, con jefaturas de Servicio, sin exclusividad, y que no realiza guardias



(*) Diferencia significativa para $p < 0,05$

Actitudes ante la profesión y el trabajo

La actitud general que genera un mayor consenso (barras superiores e inferiores del gráfico) es la que se refiere a la valoración de la excelencia de la profesión, su eficiencia, el prestigio, la preparación necesaria y la implicación con el trabajo. Por el contrario la actitud que genera una mayor discrepancia, (barras centrales del gráfico) es la que se refiere a las condiciones laborales, a la carga de trabajo, la incertidumbre y precariedad laboral y a la participación en las decisiones



P.7 "Indique si -según su experiencia profesional- está Vd. más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de esas frases"

Grupos y Tipología de cardiólogos

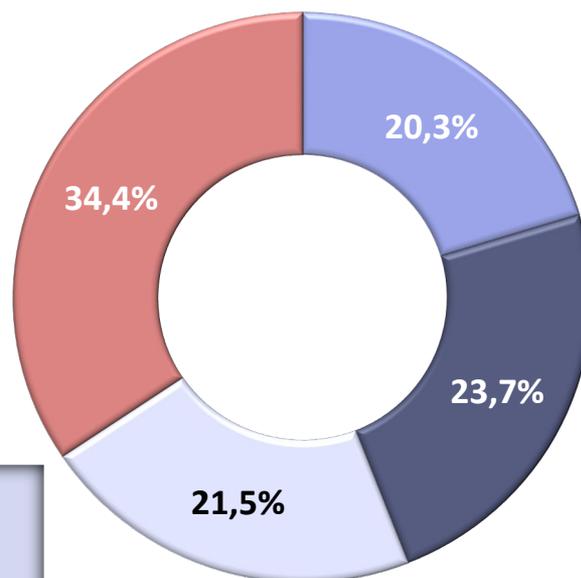
Mediante la aplicación de un análisis multivariable (*cluster analysis*) se han identificado y clasificado 427 cardiólogos en cuatro grupos o tipologías, homogéneas internamente y diferentes entre sí, según sus respuestas a las 17 actitudes vistas. Posteriormente se han cruzado con sus perfiles socio-demográficos, lo que permite definir la actitud del grupo y describirlo.

GRUPO IV: CRÍTICOS / BURNOUT

- La precariedad de su trabajo les produce incertidumbre
- Su trabajo les aburre por la falta de desafíos
- Desinteresados por el trabajo
- No se consideran influyentes ni responsables de su situación
- La calidad de su trabajo se ve afectada por la carga y el estrés profesional
- Sienten cierta desafección con el sistema; son poco participativos, las órdenes son jerárquicas

GRUPO I: LÍDERES Y DECISORES

- La carga asistencial y el estrés profesional no inciden en la calidad de su trabajo
- Disponen de una buena carrera profesional
- Comprometidos con el sistema, participativos
- Interesados por su trabajo, sus condiciones laborales no afectan negativamente
- Influyentes, sus decisiones son tenidas en consideración



GRUPO III: INDIFERENTES

- Desafectos al sistema; consideran que apenas pueden participar en decisiones impuestas desde arriba
- Consideran que no pueden cambiar su situación y que sus opiniones no son influyentes
- Frustrados por falta de carrera profesional
- No se consideran suficientemente partícipes ni decisores en su unidad
- Su motivación profesional y su estado emocional son independientes
- No creen que la carga y el estrés profesional influyan negativamente en sus pacientes y en la calidad de su trabajo

GRUPO II: COMPROMETIDOS

- Valoran positivamente la labor de equipo
- Temen que la carga y estrés profesional repercuta negativamente en los pacientes y en la calidad de su trabajo
- Tienen suficiente autonomía, toman decisiones y son participativos dentro de su unidad de servicio
- Sus opiniones y decisiones son tenidas en consideración

DEFINICIONES Y PERFILES DE LOS CUATRO GRUPOS OBSERVADOS (Resumen)

CLUSTER 1 <i>Líderes y decisores</i> (20%)	CLUSTER 2 <i>Comprometidos</i> (24%)	CLUSTER 3 <i>Indiferentes</i> (22%)	CLUSTER 4 <i>Burnout/Críticos</i> (34%)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Liderazgo <input type="checkbox"/> Poder de decisión <input type="checkbox"/> Elevada experiencia <input type="checkbox"/> Buenas condiciones profesionales y laborales 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Liderazgo secundario <input type="checkbox"/> Poder de decisión <input type="checkbox"/> Asumen la carga principal <input type="checkbox"/> Comprometidos con la calidad asistencial 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Poco definidos <input type="checkbox"/> Desafección con el sistema y la profesión <input type="checkbox"/> Apáticos y menos comprometidos 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Muy críticos con el escaso poder decisorio <input type="checkbox"/> Condiciones laborales más negativas y precarias <input type="checkbox"/> Sensibles a la carga y estrés profesional
<p>PERFIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Edades más avanzadas ▪ Más experiencia profesional ▪ Jefes de Servicio con plaza fija ▪ Situación laboral no precaria ▪ Menos horas/semana de trabajo ▪ Docentes con cargo en la universidad ▪ Bajos niveles de <i>stress</i>, de <i>Agotamiento emocional</i> y de <i>Despersonalización</i> en el trabajo 	<p>PERFIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jefes de sección ▪ Carrera profesional reconocida, grado 2 ▪ Entre 56 y 60 años de edad ▪ Alto grado de satisfacción en el trabajo ▪ Bajo grado de Despersonalización en el trabajo ▪ Muy alto grado de Realización personal en el trabajo 	<p>PERFIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsables de unidad ▪ Casados y con hijos al cargo ▪ Insatisfechos con sus relaciones con las gerencias ▪ Frustrados en sus expectativas profesionales 	<p>PERFIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Más jóvenes y con menos experiencia profesional ▪ Adjuntos/Interinos/Contrato eventual /Sin reconocimiento ▪ Solteros/Sin hijos ▪ Más pacientes/día ▪ Menos tiempo de visita ▪ Estresados e insatisfechos ▪ Agotamiento emocional ▪ Despersonalización ▪ Baja Realización personal

Clúster 1

Este grupo se conforma por el **20%** de los cardiólogos. Se caracteriza por **rechazar** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- *“Me siento frustrado por la falta de movilidad y de posibilidades de ascensos profesionales”*
- *“Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada*
- *“ Las condiciones laborales y profesionales me hacen perder mucho interés por el trabajo”*
- *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- Edad de más de 61 años (18%) y más de 36 y años de experiencia profesional (21%)
- Jefes de Servicio (18%), con plaza fija (67%)
- Declaran situación laboral no precaria (79%) y entre 21y 30 horas de trabajo semanal (10%)
- Docentes con cargo en la universidad (26%)
- Declaran bajos niveles de *stress*, de *Agotamiento emocional* y de *Despersonalización* en el trabajo

Es un grupo cuyas actitudes reflejan un grupo líder, con poder de decisión, experiencia y buenas condiciones profesionales y laborales

Clúster 2

Este grupo se conforma por el **24%** de los cardiólogos.

Se caracteriza por **compartir** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- *“Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”*
- *“Lo mejor de mi trabajo es la labor de equipo”*

Así como por **rechazar** significativamente más que el resto:

- *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- Jefes de sección (15%)
- Carrera profesional reconocida, grado 2 (41%)
- Entre 56 y 60 años de edad (13%)
- Alto grado de satisfacción en el trabajo (x=5,1 escala 1-7)
- Bajo grado de Despersonalización en el trabajo (x=2,0 escala 0-6)
- Muy alto grado de Realización personal en el trabajo (x= 4,8 escala 0-6)

Es un grupo cuyas actitudes reflejan un liderazgo secundario con capacidad de decisión y participación, comprometidos con sus equipos, que padecen, pero asumen, la carga asistencial y el estrés profesional

Clúster 3

Este grupo se conforma por el **22%** de los cardiólogos.

Se caracteriza por **rechazar** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- *“Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”*
- *“La motivación por mi profesión depende mucho de mi estado emocional”*

Así como por **asumir** significativamente más que el resto:

- *“Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada”*
- *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*
- *“Me siento frustrado por la falta de movilidad y de posibilidades de ascensos profesionales”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- Responsables de unidad (25%)
- Casados (82%) y con hijos al cargo (76%)
- Insatisfechos en sus relaciones con las gerencias (72%)
- Declaran frustradas sus expectativas profesionales (52%)

Es un grupo poco definido e incierto del que se puede deducir un cierto resentimiento y desafección con el sistema y con la profesión, así como indiferencia ante los resultados

Clúster 4

Este grupo se conforma por el **34%** de los cardiólogos.

Se caracteriza por **asumir** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- *“Las condiciones laborales y profesionales me hacen perder mucho interés por el trabajo”*
- *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*
- *“Siento incertidumbre por la precariedad de mi trabajo”*
- *“Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada”*
- *“Mi trabajo actual me aburre, no tengo desafíos”*

Así como por **rechazar** significativamente más que el resto:

- *“Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- Edades entre 31-35 años (30%) / con menos años de experiencia profesional (x=14,7)
- Adjuntos(83%)/ Interinos (69%)/ con contrato eventual (25%)/ Sin reconocimiento (69%)
- Solteros(32%)/ Sin Hijos (47%)
- Con más pacientes/día (x=19,3)/ Menos tiempo de visita (x=15,7 min.)
- Con más stress (x=5,8 escala 1-7) y menos satisfechos (x=3,6 escala 1-7)
- Elevado Agotamiento emocional (x=3,6 escala 0-6) y Despersonalización (x=3,4). Baja Realización personal (x=3,9)

Este grupo manifiesta la actitud más crítica y negativa derivada de sus malas condiciones laborales y profesionales. Es sin duda el reflejo más claro del burnout o síndrome del quemado entre los cardiólogos

Conclusiones

- ❑ Se han recogido datos de opiniones y actitudes de 427 cardiólogos ejerciendo en España con representación de los diferentes grupos de edad, sexo, cargos profesionales, ámbitos de trabajo, situaciones familiares o condiciones laborales entre muchas otras.
- ❑ Los datos obtenidos reflejan un nivel de *burnout* o síndrome de desgaste profesional moderado y menor del esperado inicialmente. A pesar de existir opiniones, quejas y actitudes muy críticas ante la situación laboral/profesional, que se refieren principalmente a la exceso de carga asistencial, a las malas condiciones laborales y a la falta de participación o poder de decisión en su propio trabajo, las mediciones obtenidas del test MBI-GS así como preguntas relativas al estrés y satisfacción con el trabajo reflejan claramente una gran capacidad para “encajar” o asumir los aspectos negativos (que finalmente obtienen puntuaciones moderadas) en pro de el ejercicio de la profesión sobre el que mayoritariamente existe un alto grado de satisfacción.

Esto simplemente confirma un hecho que ocurre en muchas otras profesiones y que tiene que ver con el aspecto vocacional y comprometido de la cardiología: Finalmente el ejercicio de la profesión compensa los “sinsabores” del trabajo diario. Se puede uno sentir alienado o distanciado respecto del sistema, pero no respecto de la profesión.

Conclusiones

- ❑ Se ha medido un elevado grado de *Realización Personal* a través del trabajo lo que refleja confianza en si mismo y alta motivación. El *Agotamiento Emocional* obtiene puntuaciones intermedias sin llegar a ser críticas en ningún caso. Finalmente tampoco se observa un elevado grado de *Despersonalización*, alienación o distanciamiento del trabajo.
- ❑ Sin embargo es importante segmentar el colectivo profesional ya que obviamente esta situación no es homogénea. En un tercio aproximadamente de los cardiólogos sí se dan índices más elevados en el agotamiento emocional y en el distanciamiento del trabajo como consecuencia de una situación bien descrita: Malas condiciones laborales, precariedad, insatisfacción, pocas posibilidades de promoción, poca capacidad de decidir y de control sobre la actividad.

Conclusiones

- ❑ En esta situación se detectan cuatro grupos bien diferenciados entre sí: un grupo líder que mantiene una situación de privilegio en todos los sentidos: Experiencia, prestigio, buenas condiciones laborales, poder de decisión, etc.. Un segundo grupo formado por líderes de segundo nivel más comprometidos con la profesión y que más llevan el peso real del trabajo, un tercer grupo integrado por personas un poco desencantadas con cierto grado de frustración y que se sitúan al margen del sistema y finalmente otro grupo de profesionales más “quemados”, en muy malas condiciones laborales/profesionales, muy críticos con el sistema sanitario y con la profesión.
- ❑ El factor que más explica estos cuatro grupos es, es sin duda, el generacional (y en consecuencia, los años de experiencia profesional), aunque también pueden existir factores psicológicos de liderazgo, y de adaptación a las circunstancias (resiliencia).

En definitiva, los cardiólogos españoles gozan, en términos generales, de una buena “salud socio-profesional”, aunque ello no quiera decir que no haya que abordar con urgencia los graves desajustes que puedan llevar a situaciones más graves de *burnout* que afecten a la calidad asistencial que reciben los pacientes y que hoy por hoy son superadas gracias al esfuerzo y el amor por la profesión.

Anexos

Anexo I:

Cuestionario aplicado



Archivo DOC

Anexo II:

Tabulación estadística completa



Hoja de cálculo
Microsoft Office E

e  **otiva**

El primer paso para superar los obstáculos es conocerlos