



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR
Facultad de Ciencias de la Seguridad y Gestión de Riesgos.
Escuela de Seguridad y Salud Ocupacional

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
Especialista En Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional

**“Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la
Provincia de Santa Elena - Ecuador”**

Autora:

Md. Priscila Elizabeth Carrillo Vera

DIRECTOR:

Ing. PhD (c) Cristian Arturo Arias Ulloa

Quito, Enero 2020

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quito, 18 de diciembre de 2019

Yo, Cristian Arturo Arias Ulloa con cédula de identidad No. 0916658784, en calidad de Tutor de Trabajo de Titulación, CERTIFICO que he dirigido el desarrollo del Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado académico de Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional, titulado "ANÁLISIS DEL ENGAGEMENT LABORAL EN PROFESIONALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA - ECUADOR", cuyo autor(es) es (son) el/la/los Señor(a) (es) Carrillo Vera Priscila Elizabeth con cédula de identidad 0917255531, la misma que reúne los requerimientos de orden teórico, metodológico, razón por la cual autorizo su presentación para el trámite legal correspondiente.

Lo certifica,



Cristian Arturo Arias Ulloa; MSc

CERTIFICACIÓN Y ACUERDO DE ORIGINALIDAD:

Yo **Priscila Elizabeth Carrillo Vera**, declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada. Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.



Md. Priscila Elizabeth Carrillo Vera
AUTORA

Yo, **Cristian Arturo Arias Ulloa; MSc**, certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo él responsable exclusivo tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.



Cristian Arturo Arias Ulloa; MSc
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación está dedicado a Dios, que me ha dado la fortaleza y sabiduría para continuar cada día, a pesar de las adversidades y poder culminar con éxito esta especialidad.

De manera especial a mi madre Angelita, quien ha sido mi apoyo incondicional, quien vivió y sintió mis preocupaciones y sacrificios como suyos y celebra mis logros como los de ella misma.

Priscila Carrillo Vera

AGRADECIMIENTO

Debo agradecer primero a Dios por su infinita bondad y sabiduría para conmigo.

A mi madre por todo su amor, por estar en las buenas y en las malas, su apoyo y consejos me ayudan mantenerme firme en mis propósitos y así poder culminarlos.

Al Dr. Luis Vásquez por brindarme la oportunidad de continuar creciendo profesionalmente, por ser ejemplo y guía en el campo de la medicina preventiva y salud ocupacional es un orgullo aprender de los mejores.

A la Universidad Internacional del Ecuador, a cada uno de los docentes que participaron de este proceso de formación no solo en lo profesional sino moral y éticamente, cada enseñanza perdurará a lo largo de mi vida, y especialmente a Cristian Arturo Arias Ulloa; MSc, por su contribución, paciencia y confianza brindada en la culminación de esta etapa profesional.

Al personal de Salud que participó voluntariamente respondiendo a las encuestas.

Priscila

Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena – Ecuador

Resumen

Los objetivos de este estudio fueron analizar la variable Engagement laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, aplicar el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) para evaluar el nivel general de Engagement y valorar el nivel de Engagement de acuerdo al tipo de profesión. A nivel científico, en Salud Ocupacional, es importante contribuir con el desarrollo de investigaciones con una visión que no se centre en las falencias, como los estudios de Burnout, por el contrario, ver a la Salud de una forma positiva, en la cual podamos evaluar las fortalezas del personal. El estudio tiene un diseño transversal de alcance descriptivo, participaron 177 profesionales de la salud de la provincia de Santa Elena. Resultados: El Engagement en los profesionales encuestados corresponde a un nivel alto, con respecto a la categorización de las dimensiones Engagement; con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,802. Se concluye la existencia de Engagement en la muestra en estudio, estos profesionales a pesar del desgaste emocional que experimentan, el incremento de la demanda de pacientes y múltiples actividades que deben llevar a cabo, incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando con energía e inspiración, sienten que el tiempo vuela cuando están trabajando; entienden su profesión como algo significativo, satisfacen su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes.

Palabras clave: Atención primaria, engagement, laboral, personal de salud, síndrome de quemarse en el trabajo.

Analysis of work engagement in primary health care professionals in the Province of Santa Elena - Ecuador

Abstract

The objectives of this study were to analyze the Work Engagement variable in health professionals of the first level of care of Districts 24D01 and 24D02 belonging to the Province of Santa Elena, apply the Utrech Work Engagement Scale (UWES 17) questionnaire to assess the level General Engagement and assess the level of Engagement according to the type of profession. At the scientific level, in Occupational Health, it is important to contribute to the development of research with a vision that does not focus only on the shortcomings such as Burnout studies, but see Health in a positive way, in which we can assess strengths of staff The study has a descriptive cross-sectional design, 177 health professionals from the province of Santa Elena participated. Results: The Engagement in the surveyed professionals corresponds to a high level, with respect to the categorization of the Engagement dimensions; with a Cronbach alpha reliability coefficient 0.802. The existence of Engagement in the sample under study is concluded, these professionals despite the emotional wear and tear they experience, the increase in the demand for patients and multiple activities that must be carried out, even when things are not going well continue to work with energy and inspiration, they feel that time flies when they are working; they understand their profession as something significant, they satisfy their vocation with the emotional bond they have developed with their patients.

Key words: Burnout, health professionals, work Engagement, primary health Care.

ANÁLISIS DEL ENGAGEMENT LABORAL EN PROFESIONALES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA - ECUADOR

CERTIFICACIÓN Y ACUERDO DE ORIGINALIDAD	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
INTRODUCCIÓN	1
Marco teórico	3
METODOLOGIA	6
RESULTADOS	8
DISCUSION.....	16
CONCLUSIONES	17
RECOMENDACIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	19
ANEXOS	22

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000), define a los profesionales del área de salud como trabajadores con altos índices de estrés. Los centros y subcentros de atención primaria en salud constituyen la puerta de entrada al sistema de salud, por su contacto directo con la comunidad deben cubrir a toda la población y resolver las necesidades básicas Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2013). Por tal motivo, este grupo de profesionales no solo desempeña funciones asistenciales, sino que también deben cumplir funciones administrativas, educativas, investigativas; debido a ello, tienden a desarrollar Burnout.

Según indica Morales e Hidalgo (2015) los nuevos desafíos que presenta una plaza laboral, las contrariedades presentes en los requisitos para ostentar un puesto en las organizaciones y los estándares de rendimiento de cada empleado, ocasionan la aparición de nuevos riesgos de índole psicosocial, entre los cuales se encuentra el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando en el sector servicios, en especial salud y educación constituyéndose un problema social y de salud pública.

El Burnout es considerado como una respuesta al estrés laboral; los profesionales de salud generalmente deben afrontar circunstancias a lo largo de su vida, su trabajo puede ser físico y emocionalmente agotador, e implica una actitud negativa hacia las personas con las que se trabaja Carrillo, Gómez y Espinoza de los Monteros (2012). A nivel individual las consecuencias perjudiciales del Burnout, incluyen alteraciones físicas, conductuales,

sociales, familiares y podrían devenir un aumento en el consumo de medicamentos, drogas y alcohol Atance (1997).

Frente a la problemática a la que se enfrentan los centros y subcentros de atención Primaria en Salud, cuando el personal desarrolla Burnout debido la escasez de tratamientos eficientes y eficaces para el mismo. Solís, Tantalean, Burgos, Chambi y Torres (2017) manifiestan la importancia de generar herramientas cognitivas, emocionales y conductuales desde la práctica clínica para la generación de factores protectores que disminuyan el riesgo frente a contextos laborales altamente desgastante.

Se ha observado en atención primaria en salud que muchos profesionales a pesar de condiciones adversas como: sobrecarga laboral, escasos recursos para desarrollar sus actividades profesionales, alto estrés laboral, continúan trabajando con energía, compromiso, pasión, motivación; esta manifestación se explicaría a través del constructo “Engagement”, que justificaría el proceso por el cual algunos trabajadores experimentan una alta motivación hacia su trabajo a pesar de las dificultades, es un concepto relativamente nuevo, que ha demostrado tener un impacto positivo en el desempeño laboral y que, a pesar de su importancia en el ámbito laboral, no ha sido ampliamente estudiado en nuestro país.

Por ello, el presente artículo tiene como objetivos analizar la variable Engagement laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, aplicar el cuestionario Utrecht Work

Engagement Scale (UWES 17) para evaluar el nivel general de Engagement y valorar el nivel de Engagement de acuerdo al tipo de profesional de la Salud.

A nivel científico es importante contribuir al país en investigación sobre el engagement con una visión que no se centre solo en las falencias como los estudios de Burnout, sino en las fortalezas del personal.

En Salud Ocupacional es importante ver a la Salud desde una forma positiva; como médicos prevenciónistas, evaluar qué es lo que hace sentir bien al trabajador, y ayudarlo a que se siga sintiendo bien, o incluso mejorar las experiencias positivas que experimenta.

Este estudio aspira aportar evidencia sobre la existencia del Engagement en nuestro medio, con la hipótesis que estos trabajadores entienden su profesión como algo significativo, como parte de su identidad. El conocimiento al respecto permitirá al sector público y privado, valorar el engagement en profesionales del área de la salud, tomar medidas para prevenir el Burnout y de esta forma mejorar eficacia y eficiencia en la prestación de servicios de salud.

Marco teórico

A Kahn (1990) se lo considera como uno de los primeros en hacer uso de los términos que definen al engagement como “(...) aprovechar a cada integrante correspondiente a una organización bajo la relación que guardan con sus roles dentro de la misma. Bajo el contexto del engagement las personas definen que sus roles correspondientes sostienen relación con lo físico, cognitivo, emocional y mental” (p.694), constatando que varios de los

colaboradores presentaban conductas positivas manteniendo una alta energía, motivación con su trabajo, los mismos que no son capaz de explicarse por medio de constructos como lo son el liderazgo y la motivación.

En el contexto laboral, Bakker, Rodríguez y Derks (2012) manifiestan que el engagement es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo.

Según Schaufeli, Salanova y González (2002) el vigor se caracteriza por un alto nivel de energía y resistencia mental durante la realización de su trabajo, una disposición a invertir esfuerzos en el trabajo realizado, incluso cuando surgen dificultades; la dedicación refleja un fuerte compromiso con la fuerza laboral, así como un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y dificultad en el trabajo; La absorción ocurre cuando estás completamente enfocado en el trabajo, cuando experimentas que el tiempo se va volando, y es difícil desconectarte de lo que se hace por placer y una sensación de concentración. Este concepto se centra como eje para el desarrollo satisfactorio de actividades en los puestos de trabajo explorando las emociones del individuo, puede mostrar información sobre los sentimientos de agrado, disfrute, mayor energía y mayor flexibilidad del trabajador en los requerimientos laborales.

Las personas engagement se conectan energética y efectivamente con su trabajo, no lo perciben estresante y demandante, sino retador, posibilitador de realización personal, están fuertemente involucrados en su trabajo, y por ello su actitud es positiva Giraldo y Pico (2012).

Por otra parte, Carrasco , Corte y León (2010) consideran al engagement como una variable protectora, como una forma de evitar la prevalencia del estrés en los trabajadores.

La escala UWES es el instrumento más utilizado para medición de engagement, y ha permitido el desarrollo de estudios en más de trece países Salanova y Llorens (2008). Su versión original se desarrolló en Holanda, empieza con 24-ítems, a la cual después de una evaluación psicométrica, eliminaron 7 ítems por no tener solidez; obteniendo como resultado la escala UWES-17, la escala abarca las 3 dimensiones del engagement en el trabajo, distribuidas de la siguiente manera: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems); Fue validada en diferentes países de los 5 continentes Montalbán, Sánchez y Martínez (2014)

A nivel de Latinoamérica hay estudios en el área de la Salud en: Argentina de Spontón, Medrano, y Castellano (2012), en Chile Müller, Pérez y Ramírez (2013); en Brazil por Vasquez, Magman, Pacico, Hutz y Schaufeli (2015); Uruguay Gabero, Gómez, Labarthe, Ferreira y Chiminelli (2019) en México por Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson (2016); en Colombia Ortiz y Jaramillo (2013).

Cabe mencionar que, son escasas las investigaciones sobre el constructo engagement, a nivel de Ecuador, Aguas y Medina (2015) realizaron una evaluación de este constructo en una muestra de médicos de dos instituciones de Segundo Nivel de atención en Salud, de la ciudad de Guayaquil, siendo el único estudio que se encontró sobre work Engagement en el área de la Salud.

Metodología

El presente estudio tiene un diseño transversal, de alcance descriptivo, cuya característica es la recolección de datos en un momento único, con la finalidad de evaluar los niveles del engagement en la institución objeto de análisis Hernández, Fernández y Baptista (2017).

Participaron 177 profesionales del área de la salud de primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 pertenecientes la Provincia de Santa Elena. Los criterios de inclusión fueron pertenecer a los Distritos antes mencionados, estar laboralmente activos, profesionales de ambos sexos, que poseen principalmente, un gran sentido de ayuda por lo que se seleccionó: médicos, licenciados(as), obstetras, auxiliares de enfermería y odontólogos (as). Se excluyó al personal que cumple funciones netamente administrativas, personal de farmacia y de admisión.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo (2018) considera a los riesgos psicosociales como parte de las condiciones de trabajo y forman parte de la evaluación inicial integral de riesgos. El 16 de junio de 2017 se expide el Acuerdo Ministerial 82 el cual establece en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)” (Ministerio de Trabajo, 2017).

El instrumento utilizado para medir la variable engagement seleccionado, fue el Utrech Work Engagement Scale (UWES 17) de Schaufeli, et al.,(2002); validado y aplicado en otros estudios con un contexto parecido a esta investigación.

Consta dos partes: la primera, recoge variables demográficas sobre los trabajadores (edad, género, profesión, tiempo de antigüedad en el Centro de Salud); la segunda parte, analiza las dimensiones de la variable engagement.

En primera instancia se solicitó autorización de manera escrita a los Directores Distritales - Salud 24D01 y 24D02, para llevar a cabo esta investigación, siendo aprobada por los mismos. Adicional a ello también se requirió el consentimiento verbal a cada uno de los trabajadores, se aplicó el cuestionario en horario regular de trabajo de las Unidades Operativas Se mantienen aspectos éticos, protegiendo la información confidencial obtenida de los participantes, en los cuestionarios aplicados, no se solicita nombre, ni unidad operativa a la que pertenecen, se llevó a cabo de forma anónima, confidencial y voluntaria Spontón et al. (2012); se dio a los participantes consideraciones generales para contestar el cuestionario, tuvo una duración entre 5 y 10 minutos.

Este cuestionario permite una evaluación completa del engagement en sus tres dimensiones: vigor (6 ítems VII-VI6), dedicación (5 ítems DE1-DE5) y absorción (6 ítems AB1-AB6). Schaufeli y Bakker (2003). (Anexo A)

La calificación de la prueba consta de una escala de Likert de ítems directos de 7 grados, donde la máxima puntuación es 6 y la mínima 0. Cada puntuación corresponde a las opciones “Nunca”, “Un par de veces al año o menos”, “Una vez al mes o menos”, “Un par de veces al mes”, “Una vez a la semana”, “un par de veces a la semana” o “Todos los días” Ospina, Sandoval, Aristizábal, Ramírez (2005). Una vez que la encuesta fue completada, los datos

fueron tabulados a través de Excel y se utilizó EPI info en el análisis de datos Paloma y Manzo (2004).

Para el análisis de los datos se siguió con el procedimiento que indica el manual Utrecht Work Engagement Scale, sumar los puntajes de cada dimensión del engagement y dividirlos entre el número de respuestas de cada dimensión con el fin de obtener el promedio de las tres sub-escalas, y determinar la categorización de las dimensiones que las clasifican en altas, medias y bajas. Schaufeli y Bakker (2003).

Luego de la obtención de datos para el cálculo de la adecuación de la muestra, se utilizó el índice de Káiser-Meyer-Olkin este debe obtener un valor cercano al 1, para que pueda ser tomada como válida, y la prueba de esfericidad de Bartlett para continuar con el análisis, si mantiene una significancia de 0,000 Pando, Varillas, Aranda y Elizalde (2016).

Se comprueba la fiabilidad interna del instrumento a través de coeficiente alfa Cronbach tanto para la escala total como para las tres dimensiones, El resultado que supere el 0,75 tiene una confiabilidad aceptable Virla (2010).

Resultados

La traducción al español del concepto Engagement es complejo Salanova y Lorens (2008). En las investigaciones revisadas en español, se evidencia que los autores no coinciden de forma unánime con una traducción: la definen como compromiso Viejo y González (2013), Aguilón, Peña y Decanini (2014); lo traducen como entusiasmo Nava, Brito-Ortíz, Preciado

y Patlán-Pérez (2019) ; como bienestar Spontón et al. (2012); y como pasión Fernandez y Yanez (2014).

Al no contar con un consenso general de su traducción en este estudio nos referimos al constructo como “Engagement” y se obtiene como resultado que no tiene una palabra equivalente en español.

Se obtuvo un resultado del índice de Kaiser-Meyer-Olkin de 0,759. Una esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado 2802,311, con significancia de 0,000. Por lo tanto, ambas pruebas determinan que presenta una factibilidad positiva para la realización de un análisis factorial. (Tabla 1).

Tabla 1
Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de		0,759
adecuación de muestreo		
Prueba de	Aprox. Chi-	2802,311
esfericidad de	cuadrado	
Bartlett	G1	136
	Sig.	0,000

Fuente: Elaboración propia

Datos demográficos:

En el presente estudio, en cuanto al tipo de profesión son médicos (n= 60; 37,85%), licenciadas/os (n= 45; 25,42%), odontólogos/as (n= 32; 18,08%), auxiliares de enfermería (n= 18; 10,17 %), obstetras y obstetrices (n= 15; 8,48%).

El género femenino representó un porcentaje mayor (n=117; 66,10 %) en relación al masculino (n=60; 33,90%) de los participantes (n=177), en el rango edad entre 31 a 40 años de edad corresponde un 38,42%, mientras que de 41 a 50 años el 30,51%, entre 20 a 30 años el 23,16% y mayores a 51 años representó el 7,91%.

En el contexto antigüedad, en la institución de salud pública analizada, se puede señalar que el 40,11% ha permanecido en la institución de 3 a 5 años, el 27,12 % de 1 a 3 años, el 23,16% de 0 a 1 año, mientras que el 9,61% se ha mantenido más de 5 años en la institución.

Con los resultados obtenidos en el análisis ejecutado, en base al cuestionario UWES 17 el promedio para la dimensión vigor es 5,04, los resultados muestran un promedio de 5,18 para las personas que se sienten llenas de energía en el trabajo, 5,49 indica que se sienten fuertes y vigorosos en el trabajo, por otra parte la puntuación de 4,11 representa a quienes cuando se levantan por las mañanas tienen las ganas de ir a trabajar, los profesionales que expresan poder trabajar durante largos periodos de tiempo disponen de una valoración de 4,57, el 5,36 para los profesionales que son persistentes para su trabajo, y el 5,53 consideran que continúan trabajando a pesar de que las cosas no vayan bien. (Tabla 2)

Tabla 2
Análisis de la dimensión – vigor

	En mi trabajo me siento lleno de energía.	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	
Vigor	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	5,04
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	

Fuente: Elaboración propia

Dimensión dedicación el promedio obtenido es de 5,01, consideran que su trabajo se encuentra lleno de significado 5,36, se muestran entusiasmados en su trabajo 5,73, su trabajo los inspira 5,03, están orgullosos del trabajo ejercido 4,79, mientras que 4,16 consideran su trabajo retador. (Tabla 3)

Tabla 3
Análisis de la dimensión – dedicación

	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
Dedicación	Mi trabajo me inspira.	5,01
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
	Mi trabajo es retador.	

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la dimensión absorción su promedio es de 4,53, los profesionales sienten que vuela el tiempo cuando se encuentran trabajando 5,14, indicaron olvidar todo lo que está pasando a su alrededor cuando se encuentran trabajando 3,89, se sienten felices durante la realización de su trabajo 4,82, respondieron encontrarse inmersos en su trabajo 4,48, se dejan llevar al realizar su trabajo 4,34, y les es difícil desconectarse de su ámbito laboral 4,53. (Tabla 4)

Lo que corresponde a un nivel alto en las tres dimensiones.

Tabla 4
Análisis de la dimensión – Absorción

	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	
Absorción	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4,53
	Estoy inmerso en mi trabajo	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	
	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

El Engagement que representa el Primer Nivel de Atención de la Provincia de Santa Elena con relación a las dimensiones evaluadas corresponde a un nivel alto. Al determinar valorización porcentual de acuerdo a la calificación obtenida se estipula que el nivel de engagement se encuentra en el 81%.

Se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems que componen la escala (media, desviación estándar, varianza) con lo que se establece que el 50 % de la respuesta obtenida en la dimensión vigor es menor o igual a 5,17, para dimensión dedicación es de 5,36, para la dimensión absorción es de 5,14; estos valores medios de las dimensiones de la escala Work Engagement son altas, sugieren que los participantes experimentaron los diferentes aspectos del engagement con relativa frecuencia; en relación a la varianza para vigor corresponde a 1,24, dedicación 0,80, y absorción 0,91 y con respecto a la desviación standart los promedios obtenidos de cada una de las dimensiones son de 1,11, 0,89 y 0,95 respectivamente. (Tabla 5)

Tabla 5
Varianza, mediana y desviación estándar

DIMENSION	Desviación			
	Total	Varianza	Mediana	standart
Vigor	5,03	1,2474	5,1751	1,1169
Dedicación	5,01	0,8003	5,3616	0,8946
Absorción	4,53	0,9061	5,14	0,9519

Fuente: Elaboración propia

Analizando en conjunto las tres dimensiones del Engagement en los profesionales que participaron, se observó que el porcentaje más alto se encuentra en el área de obstetricia quienes contestaron 15 encuestas y se obtuvo un vigor 5,22, dedicación 5,48 y absorción 4,79 lo que categoriza como un engagement alto. (Tabla 6)

En el área de enfermería: las auxiliares de enfermería respondieron 18 encuestas y se obtuvo vigor 5,24, dedicación 5,04 absorción 5,90 mientras que licenciadas/os contestaron un total de 45 encuestas como resultado de las dimensiones: 5,17, 5,06 y 4,91 respectivamente para cada dimensión, se evidenció un nivel alto de Engagement laboral. (Tabla 6)

En cuanto a los médicos se obtuvieron 67 encuestas y como resultado de vigor 5,09, dedicación 5,01 y absorción 4,62 corresponde a un Engagement nivel alto. (Tabla 6)

El porcentaje más bajo se presenta en odontólogos, quienes respondieron 32 encuestas obteniéndose de vigor 4,55, dedicación 4,73 y absorción 3,49, precisa un nivel medio de Engagement. (Tabla 6).

Tabla 6
Análisis de las dimensiones por profesional.

Profesionales	Encuestas	Vigor	Dedicación	Absorción
Médicos	67	5,09	5,01	4,62
Obstetricia	15	5,22	5,48	4,79
Aux. de enfermería	18	5,24	5,04	5,90
Licenciadas/os	45	5,17	5,06	4,91
Odontologos/as	32	4,55	4,73	3,49

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al grupo de edad se determina mayor nivel de Engagement en la población de más de 51 años, vigor 5,34, dedicación 5,37, absorción 4,96 con un promedio de 5,22, el rango de 41 a 50 años le corresponde vigor 5,17, dedicación 5,34, absorción 4,96; de 31 a 40 años vigor 4,97, dedicación 4,96 y absorción 4,52, mientras que el menor porcentaje se observa en el grupo de 20 a 30 años determinándose un Engagement alto vigor 4,86 y medio para dedicación 4,70 y absorción 4,34.

En relación a la antigüedad laboral se encontró, valores más altos al grupo de más de 5 años de antigüedad en la institución con 5,32 para vigor, 5,47 para dedicación y 4,86 para absorción, para el rango de 3 a 5 años en la institución vigor, dedicación y absorción 5,19, 5,10, 4,73 respectivamente lo que corresponde a niveles altos para los dos rangos, de 1 a 3 años de antigüedad le corresponde un nivel de Engagement alto para vigor y dedicación de 4,85 y 4,98 y nivel medio para absorción de 4,28; para el grupo de 0 a 1 año se encontró nivel alto para vigor 4,86 y medio para dedicación y absorción 4,70 y 4,34 respectivamente.

A fin de determinar la fiabilidad del instrumento se procedió a efectuar el análisis de la consistencia interna a través del coeficiente alfa Cronbach tanto para la escala total como para las tres dimensiones, para UWES-17 es de 0,802, lo que significa que el coeficiente de confiabilidad es aceptable. (Tabla 7).

Tabla 7
Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Vigor	0,253	0,227	6
Dedicación	0,444	0,410	5
Absorción	0,666	0,663	6
General	0,802	0,793	17

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El origen de esta investigación fue analizar el engagement laboral en el personal de salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 Santa Elena - Libertad - Salinas, pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, para poder realizar una evaluación general de Engagement.

Salanova y Shaufeli (2004) encontraron que el engagement está relacionado con la edad de forma positiva, entre mayores sean los trabajadores, sienten más engagement que los jóvenes. Lo que concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación los mayores de 51 años obtuvieron una puntuación más alta en las tres dimensiones, mientras que el rango de 20 a 30 años obtuvieron puntaje medio para las dimensiones vigor y dedicación y alto para la dimensión absorción.

Viejo y González (2013) Con respecto a la antigüedad laboral se mostró que todos los grupos de edad presentan algún grado de compromiso siendo los más altos el grupo de más de 14 años de trabajo y 1 a 6 años de antigüedad. Concuerta con los resultados obtenidos ya que, todos los grupos tienen Engagement, en un nivel medio – alto, al grupo de más de 5 años de antigüedad le corresponde el nivel más alto.

Al analizar las dimensiones de Engagemet, se pudo evidenciar que la dimensión vigor tiene mayor relevancia 5,04 siendo la puntuación más alta, se afirma que los empleados a pesar de que las cosas no vayan bien continúan trabajando, se sienten llenos de energía en su trabajo. Ello concuerda con Hernandez y Oramas (2016) manifiestan que el personal asistencial cubano que perciben el engaged como la capacidad de enfrentar eficazmente las demandas y los retos laborales, son trabajadores enérgicos, comprometidos con su labor.

Dentro del proceso aplicado en esta investigación se determina, con relación al análisis de las dimensiones, el nivel general de Engagement corresponde a un nivel alto. Se asemeja a los resultados obtenidos por categorización de Engagement por Aguas y Medina (2015), quienes, en su evaluación a médicos de dos instituciones de salud de la ciudad de Guayaquil, en forma general, obtuvieron niveles medios y altos de Work Engagement, en estos profesionales.

Conclusiones

Con base en los objetivos planteados, se concluye la existencia de Engagement en los profesionales de salud de primer nivel de atención de la Provincia de Santa Elena, mediante

la aplicación del cuestionario UWES 17, con relación a las dimensiones evaluadas corresponde a un Engagement nivel alto, estos profesionales continúan trabajando con gran compromiso, energía, motivación, a pesar, del desgaste emocional que implica trabajar en una institución de salud.

La evaluación de engagement laboral de acuerdo a los profesionales, obtuvo una categorización correspondiente a un nivel alto: en médicos, profesionales de obstetricia, enfermería, tanto licenciadas/os como auxiliares; y obtuvo un nivel medio en profesionales odontólogos (as).

Es valioso contar con trabajadores que sientan entusiasmo por su trabajo, incluso cuando las cosas no van bien continúen trabajando, experimenten que el tiempo pasa volando durante su jornada laboral, y entienden su profesión como algo significativo ya que satisfacen su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes.

Recomendaciones

Es aconsejable tener una escala validada desde la práctica clínica, como herramienta cognitiva, emocional y conductual que valore que es lo que hace sentir bien al trabajador, y pueda usarse como parte del protocolo de evaluación de riesgo psicosocial en una institución prestadora de servicios de salud.

Es importante recordar que no se debe minimizar los problemas asociados con el entorno de trabajo y su talento humano.

Se sugiere hacer estudios en otras poblaciones para corroborar los resultados encontrados en esta investigación.

Conflicto de intereses.

La autora declara que no se encontró conflictos de intereses en esta investigación.

Referencias Bibliográfica

- Atance Martínez, J. C. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Revista española de salud pública*, 71, 293-303.
- Aguillón, A., Peña, J., & Decanini, M. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(6), 1-11.
- DE, E. D. P. E. A. (2015). LILLY AGUAS RODRIGUEZ REBECA MEDINA BARAHONA DIRECTOR: PAOLA OCHOA PACHECO Ph. D (Doctoral dissertation, Escuela Superior Politécnica del Litoral).
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Carrasco González, A. M., Corte de la Corte, C. M. D. L., & León Rubio, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral.
- Carrillo-Esper, R., Gómez, K., & Espinoza de los Monteros, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6), 579-584.
- Fernández Merino, C., & Yáñez Gallardo, R. (2014). Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Ciencia y enfermería*, 20(3), 131-140.
- Garbero, L. G., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 305-316.
- Giraldo Serrano, V. A., & Pico Luque, M. J. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización (Bachelor's thesis, Universidad de la Sabana).

- Hernández Vargas, C. I., Llorens, S., Rodríguez Sánchez, A. M., & Dickinson Bannack, M. E. 2016
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Hernández Hernández, L., & Oramas Viera, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Ministerio de Trabajo (2017). Acuerdo Ministerial No.Mdt-2017-0082,Expedir la normativa la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Quito: Lexis.
- Ministerio de Trabajo (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2013) Manual de Modelo de Atención Integral del Sistema Nacional de Salud Familiar Comunitario e Intercultural (MAIS-FCI) Ecuador.
- Montalbán, R. R., Cardona, I. S., & Lugo, M. M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4).
- Müller Gilchrist, R., Exequiel Pérez Villalobos, C., & Ramirez Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.
- Nava-Gómez, M. E., Brito-Ortiz, J. F., Preciado, M. M. A. C., & Patlán-Pérez, J. ENTUSIASMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE BAJA CALIFORNIA, MÉXICO.
- OMS - Citado en *British Medical Journal* (2000). 320: 237, 243. En:www.who.org
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 16(1), 43-56.

- Ospina Rave, B. E., Sandoval, J. D. J., Aristizábal Botero, C. A., & Ramírez Gómez, M. C. (2005). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003.
- Paloma, V., & Arrondo, V. M. (2004). EPI info: del mundo de la salud a la metodología de encuestas. *Metodología de Encuestas*, 6(2), 177-182.
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016, October). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 77, No. 4, pp. 365-371). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Salanova Soria, M., & Llorens Gumbau, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES–Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8.
- Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., & Chambi-Torres, J. (2017, July). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 78, No. 3, pp. 270-276). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Viejo, S., & Gonzalez, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*, 9(12).
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217.

Anexos

Anexo A: Cuestionario UWES 17 (Utrecht Work Engagement Scale)

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

