



Universidad
Católica del
Uruguay

Facultad de
Ciencias de la Salud



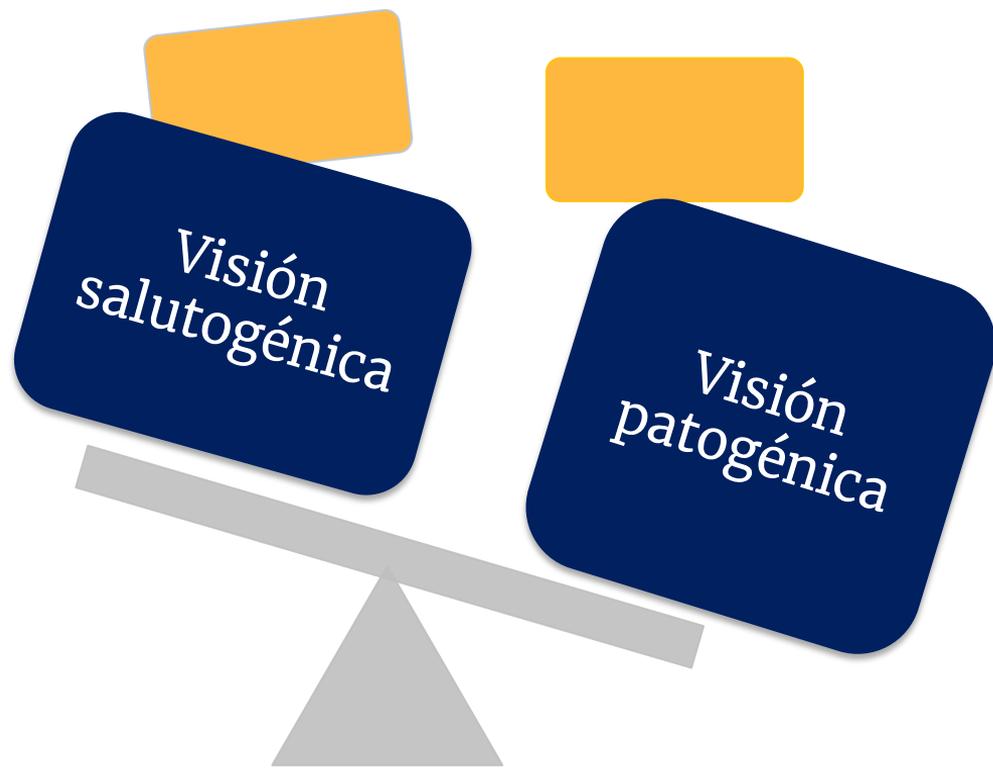
Oct. 2018

ENGAGEMENT EN EL EQUIPO DE SALUD

La calidad de la atención desde el
bienestar de los profesionales

Uruguay: Ferreira A – Labarthe J – Chiminelli V – Gómez Garbero L
Argentina: Ferrari MC – Banchemo I – Oyenard C

Históricamente



Del Burnout al Engagement

- Desde la década del 70 → Burnout.
 - Síndrome del quemado, como factor de riesgo psicosocial.
 - Necesidad orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que brindan servicios a otras personas, especialmente en las áreas de la educación y la salud.
- Se ha comprobado que el estrés laboral es un fenómeno con efectos negativos en la salud y el bienestar, tanto de las personas como de las organizaciones.

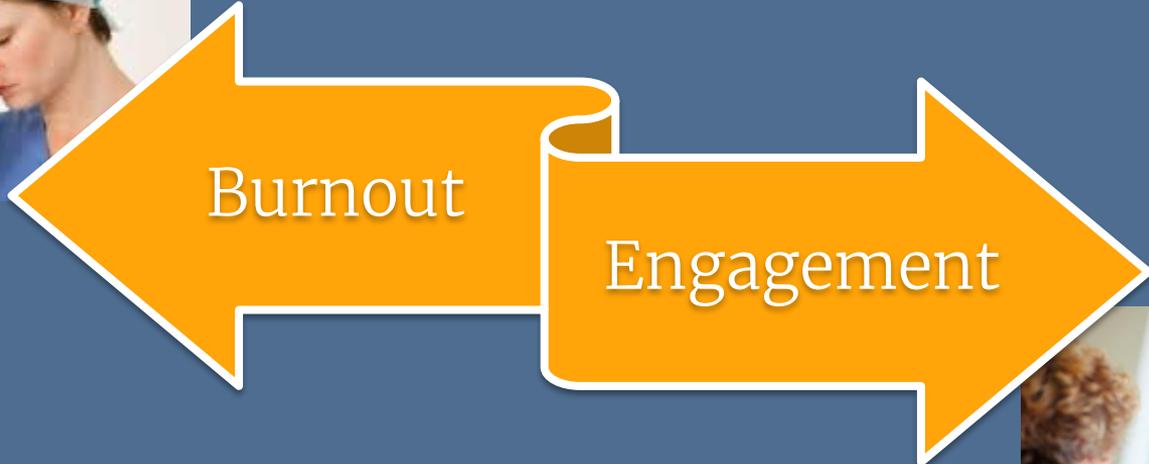


Del Burnout al Engagement

- Tradicionalmente, estudios centrados en los factores que afectan a la salud y al bienestar laboral, desde una perspectiva no positiva, intentando identificar enfermedades, factores de riesgo, datos epidemiológicos, niveles de malestar tales como ansiedad, estrés laboral, etc.



Del Burnout al Engagement





Es una nueva perspectiva
para la gestión de personas
el Engagement?



¿Qué es el ENGAGEMENT?

"... un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo".

Schaufeli WB, Bakker AB (2010)

Engagement

El engagement es un estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el **vigor**, la **dedicación** y la **absorción**.

Más que un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado más **persistente** y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico.

Vigor

The diagram features a large, light blue arrow pointing from left to right. Inside the arrow are three rounded rectangular boxes. The first box on the left is dark blue with the word 'Vigor' in white. The second box in the middle is light blue with the word 'Dedicación' in white. The third box on the right is a slightly darker light blue with the word 'Absorción' in white. To the right of the arrow is a vertical blue bar with a white border containing the word 'ENGAGEMENT' written vertically in white capital letters. The background is a dark blue gradient with a faint image of people in a hospital setting.

Dedicación

Absorción

ENGAGEMENT

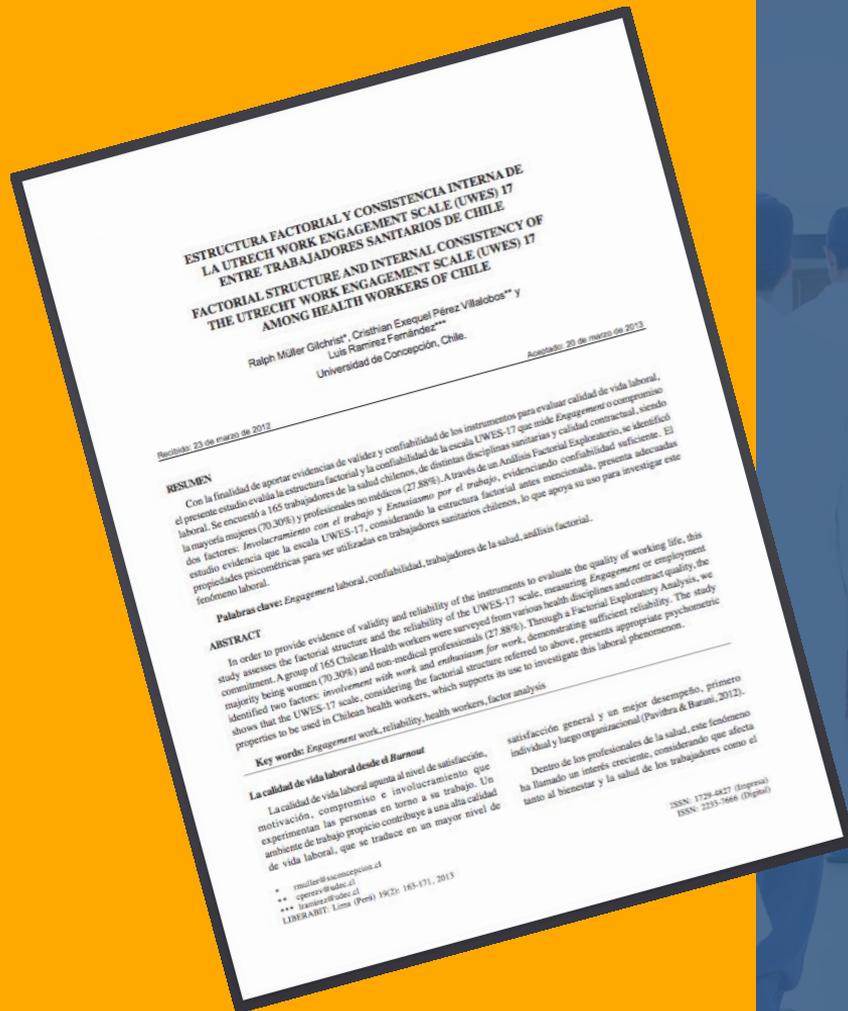
Engagement

- **Vigor.** Altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, voluntad de persistencia en situaciones de dificultad.
- **Dedicación.** Fuertemente dedicado en el trabajo, experimenta entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío.
- **Absorción.** Estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, el tiempo pasa ligeramente, se tiene dificultad en desapegarse del trabajo.

Engagement



Engagement



Engagement

Artículo Original

Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México

DETERMINATION OF THE LEVEL OF WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF AN OIL AND GAS FACILITY OFFSHORE IN MEXICO

Carlos Alberto Contreras Quevedo
Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo, equipos e instalaciones marinas, Hospital General de Petróleos Mexicanos en Ciudad del Carmen, Campeche, México.

RESUMEN

Objetivo general: Iniciar actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación en México, resultado de la Reforma Laboral. **Objetivo específico:** determinar el nivel de engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y servir como afuera. **Método:** Observacional, transversal. **Health Psychology Unit** of Utrecht University, versión española del cuestionario UWES-17 de la Occupational Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana. **Interacción de la población:** 23% de trabajadores presentaron compromiso de engagement (mayor alto). La subsección dedicación resultó con el nivel de engagement (mayor alto) y finalmente la absorción con el nivel de engagement (mayor alto). **Discusión:** La investigación del engagement laboral en el centro de trabajo, los resultados serán de utilidad para el equipo multidisciplinario de Salud en el Trabajo en la planeación de actividades promotoras del entorno organizacional acorde a la nueva legislación mexicana.

Contreras C. 2015. Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. *Cienc. Trab. Ene-Abr; 17 (1): 37-42.*

Palabras clave: SALUD OCUPACIONAL; CONDICIONES DE TRABAJO; AMBIENTE DE TRABAJO; PREVENCIÓN DE ACCIDENTES; PSICOLOGÍA INDUSTRIAL; PROMOCIÓN DE LA SALUD; RECURSOS HUMANOS.

ABSTRACT

General objective: Initiate activities to know the organizational environment of the workplace according to new legislation in Mexico, as result of the Labor Reform. **Specific objective:** to determine the level of work engagement of employees on board an oil and gas Mexican offshore facility. **Method:** This was observation and descriptive; the UWES-17 questionnaire Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, International Spanish version of the population. 23% had complete state of engagement (very high) of the population. 23% had complete state of engagement (very high) overall average level of engagement was high with score 5 on 50,8% with 4,8, and finally absorption with 4,62. According job profile, investigation of engagement is important to know the level of commitment that employees have with the organization. **Discussion:** The level of work engagement was determined in the workplace; the results will be useful for the multidisciplinary team of health at work in planning promotional activities of the organizational environment as required by new legislation in Mexico.

Key words: OCCUPATIONAL HEALTH; WORKING CONDITIONS; WORKING ENVIRONMENT; ACCIDENT PREVENTION; PSYCHOLOGY; INDUSTRIAL; HEALTH PROMOTION; HUMAN RESOURCES.

INTRODUCCIÓN

Las actividades de Salud Ocupacional se caracterizan por identificar factores de riesgo para controlarlos, medirlas y proveer recomendaciones que permitan reducir daños. Estableciendo la relación entre el hombre, el trabajo y su dinámica, años antes se utilizaba el término "adicto al trabajo" para identificar a aquellos trabajadores que invertían voluntariamente mayor tiempo o recursos en el ejercicio laboral, prevaleciendo una demostración negativa, ya que el enfoque se dirigió a identificar solamente daños a la salud. Posteriormente se dio paso al estudio de lo que se denominó el síndrome de burnout, que algunos observadores durante el estudio de esas poblaciones pudieron apreciar diferentes virtudes en algunas poblaciones, así como el subsecuente bienestar. Denominaron con diversos calificativos los estados conduc-

Correspondencia / Correspondence:
Carlos Alberto Contreras Quevedo
Guillermo Prieto # 28, Colonia Insurgentes Norte, Minatitlán,
Veracruz, México.
Tel: 9221232767

Engagement en las instituciones de salud

- Si trasladamos lo expuesto al ámbito de la atención sanitaria, podríamos encontrar un camino para relacionar trabajadores de la salud *engaged* y organizaciones saludables con conceptos claves como **la calidad de la atención de salud, la seguridad del paciente y la salud laboral.**
- Se ha relacionado el estrés y el burnout con la disminución de la calidad de los servicios y la posibilidad de aumento de eventos adversos en salud.

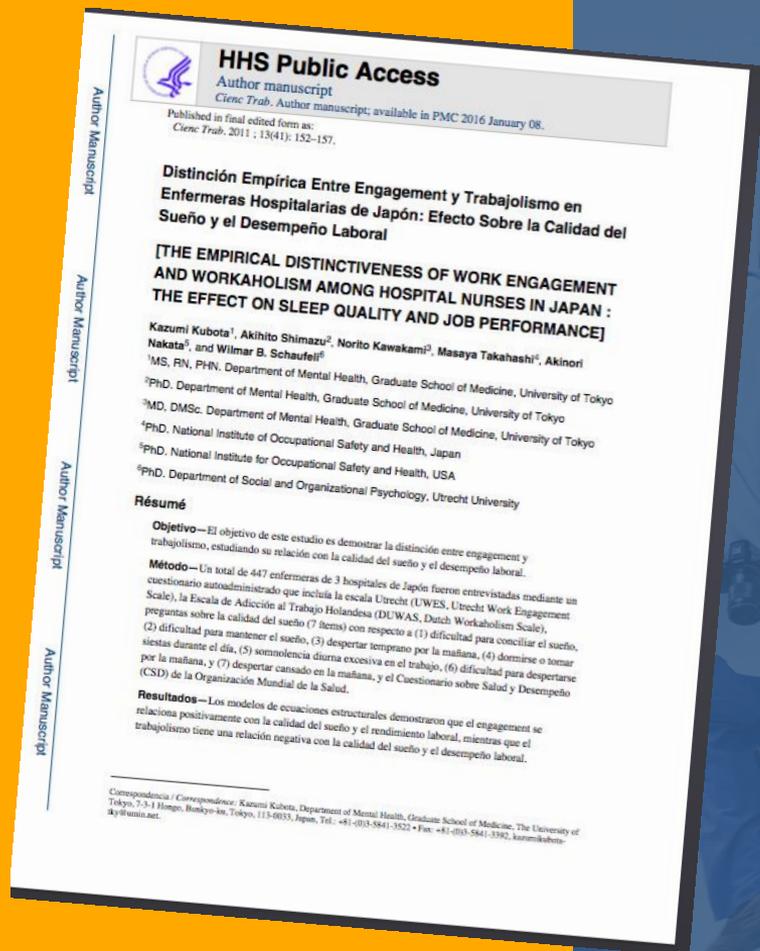
Engagement en las instituciones de salud

- Sin embargo, mientras algunos individuos tienden a no poder afrontar el estrés y a sentirse quemados, otros tienen una gran capacidad de **adaptarse** a situaciones complejas, a encontrar sentido y crecimiento personal ante experiencias traumáticas o estresantes.
- Estos trabajadores dan **valor agregado** al servicio, se equivocan menos, asisten siempre a trabajar, entre otras virtudes.

Engagement en las instituciones de salud

- La mayoría de las investigaciones utilizan modelos patogénicos para el estudio de los trabajadores de la salud (padecimiento de dolencias, afecciones, estrés, etc.) para, luego diseñar intervenciones.
- Sin embargo, desde un modelo **salutogénico**, se intentan destacar los aspectos positivos de los individuos, estudiando a aquellos trabajadores que cuentan con fortalezas y factores protectores que permiten hacer frente a las adversidades, de manera de **encontrar hallazgos que puedan emplearse con aquellos individuos que no los tienen.**

Engagement



HHS Public Access

Author manuscript

Cienc Trab. Author manuscript; available in PMC 2016 January 08.

Published in final edited form as:
Cienc Trab. 2011 ; 13(41): 152-157.

Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral

[THE EMPIRICAL DISTINCTIVENESS OF WORK ENGAGEMENT AND WORKAHOLISM AMONG HOSPITAL NURSES IN JAPAN : THE EFFECT ON SLEEP QUALITY AND JOB PERFORMANCE]

Kazumi Kubota¹, Akihito Shimazu², Norito Kawakami³, Masaya Takahashi⁴, Akinori Nakata⁵, and Wilmar B. Schaufeli⁶

¹MS, RN, PHN, Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, University of Tokyo

²PhD, Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, University of Tokyo

³MD, DMSc, Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, University of Tokyo

⁴PhD, National Institute of Occupational Safety and Health, Japan

⁵PhD, National Institute for Occupational Safety and Health, USA

⁶PhD, Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University

Résumé

Objetivo—El objetivo de este estudio es demostrar la distinción entre engagement y trabajolismo, estudiando su relación con la calidad del sueño y el desempeño laboral.

Método—Un total de 447 enfermeras de 3 hospitales de Japón fueron entrevistadas mediante un cuestionario autoadministrado que incluía la escala Utrecht (UWES, Utrecht Work Engagement Scale), la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS, Dutch Workaholism Scale), preguntas sobre la calidad del sueño (7 ítems) con respecto a (1) dificultad para conciliar el sueño, (2) dificultad para mantener el sueño, (3) despertar temprano por la mañana, (4) dormirse o tomar siestas durante el día, (5) somnolencia diurna excesiva en el trabajo, (6) dificultad para despertarse por la mañana, y (7) despertar cansado en la mañana, y el Cuestionario sobre Salud y Desempeño (CSD) de la Organización Mundial de la Salud.

Resultados—Los modelos de ecuaciones estructurales demostraron que el engagement se relaciona positivamente con la calidad del sueño y el rendimiento laboral, mientras que el trabajolismo tiene una relación negativa con la calidad del sueño y el desempeño laboral.

Correspondencia / Correspondence: Kazumi Kubota, Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 113-0033, Japan, Tel.: +81-03-5841-3522 • Fax: +81-03-5841-3392, kazumikubota-ky@umin.ac.jp

Author Manuscript

Author Manuscript

Author Manuscript

Author Manuscript

Engagement



ASPECTOS ESENCIALES DEL TRABAJO ENFERMERO EN LOS HOSPITALES MAGNÉTICOS.

Parte III

EN EL TERMINO ANTERIOR de nuestra serie, la vimos a su vez desde dos elementos esenciales del sistema de trabajo magnético (MAG): el apoyo que parte de la actividad de enfermería y está adaptado para la de profesionales de este servicio. En los capítulos de marzo y abril de 1993 de *ENFERMERÍA* aparecieron los dos primeros capítulos de esta serie.

Aspecto esencial II: apoyo por parte de la dirección de enfermería.

El apoyo por parte de la dirección de enfermería incluye en la práctica totalidad en la atención de profesionales de enfermería, en su permanencia en el hospital y en el grado de actividades que afrontan como su trabajo, una vez más se plantean en condiciones de un sistema de trabajo respetado por los profesionales de enfermería. Lo que se otorga a continuación, que procede de su actividad de plantilla, dentro del aspecto trata de las cinco prioridades de las cinco unidades organizadas a 200 profesionales de enfermería de hospitales reconocidos como magnéticos, globales y/o mixto magnético-global.

... Que me interesa que los directivos de enfermería se ocupen de los aspectos de apoyo de enfermería y de la actividad de enfermería, que se ocupen de las actividades de enfermería y de la actividad de enfermería, que se ocupen de las actividades de enfermería y de la actividad de enfermería, que se ocupen de las actividades de enfermería y de la actividad de enfermería.

En este artículo vamos a ver cómo el apoyo de la dirección y supervisión de enfermería y una plantilla adaptada de profesionales de enfermería son esenciales para que un entorno laboral tenga un carácter magnético.

Enfermería Magnética,
MAG 1993, 1994,
CAPÍTULO 12: ENFERMERÍA
MAGNÉTICA,
PÁG. 1043, 1044, 1045, 1046, 1047.

Los profesionales de enfermería en magnéticos se caracterizan por la adaptación de enfermería y la adaptación de enfermería. Representan el liderazgo magnético y el apoyo de enfermería y supervisión en los demás MAG. Los profesionales de enfermería reconocidos en el hecho:

- "Un supervisor de enfermería no consigue que pueda asistir a los servicios clínicos, de igual manera los servicios clínicos que pueda haber en el hospital".

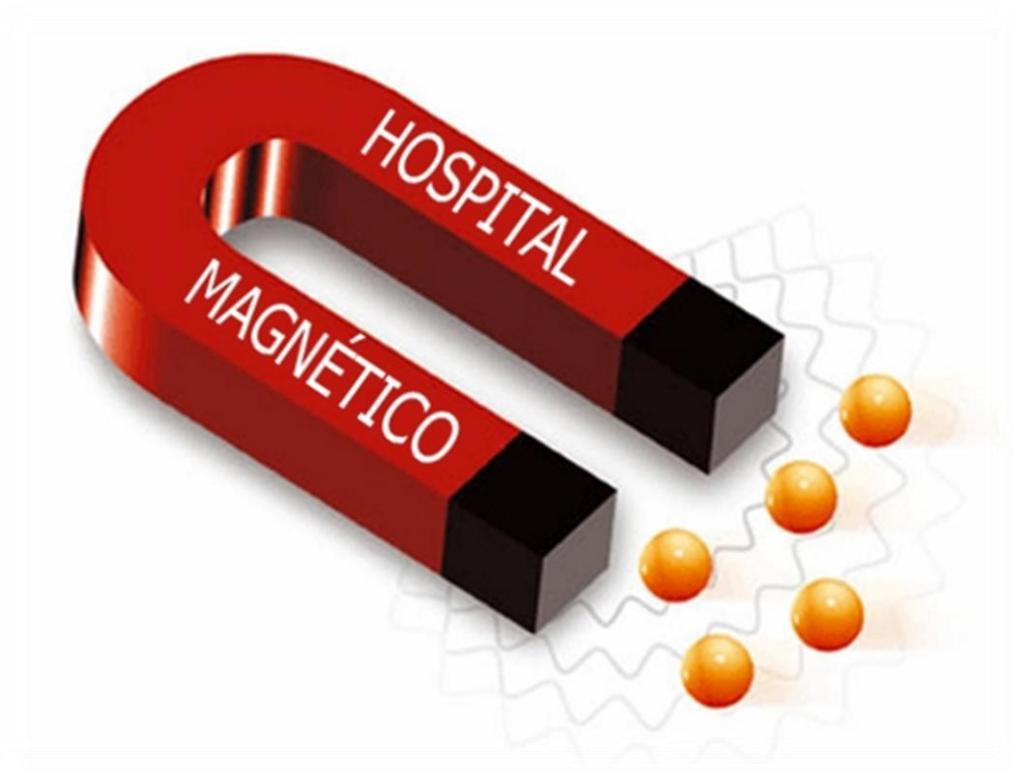
- La dirección de enfermería es la que define la estructura del departamento de enfermería y es la que tiene que estar dentro de todo a su vez que los otros.

- "¿Qué que se hace para decir que esto es magnético y que esto es un grado de magnético? Tratamos siempre que nuestros directivos de enfermería que se ocupen de manera adecuada".

- Todos los tipos de unidades, tanto supervisión de enfermería se trata con los médicos, también que se ocupen de enfermería y los demás de la forma con la que trabajan entre los médicos y los enfermeros en una unidad, como trabajamos todos juntos en colaboración y los médicos que en el trabajo se ocupen de que siempre toda la actividad".

La plantilla de profesionales de enfermería que me interesa, me dice que "después que se dice que el supervisor de enfermería dirige al departamento y es preocupado que los enfermeros tengan todo la información para su profesión" los cambios.





Linda Aiken, Ph. D.



Nuestra línea de investigación

- ¿Existen trabajadores de la salud que están altamente dedicados y disfrutan de su trabajo?
- ¿Qué trabajadores tienen un nivel de engaged apropiado en una institución de asistencia sanitaria?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en este nivel de compromiso desde su punto de vista?
- ¿Cómo se puede promover el engagement para que las organizaciones se conviertan en saludables y brinden mejores servicios a las personas destinatarias de cuidados?



Nuestra línea de investigación

- ¿Cuál es el impacto del engagement sobre la calidad de la atención, la seguridad de los pacientes y la salud del trabajador?
- ¿Qué buenas prácticas se están llevando adelante en las instituciones de salud que pueden ser un punto de partida para el engagement?
- ¿Cómo lograr que los trabajadores no comprometidos ni motivados incrementen su nivel de engagement?



El proyecto Engagement Uruguay



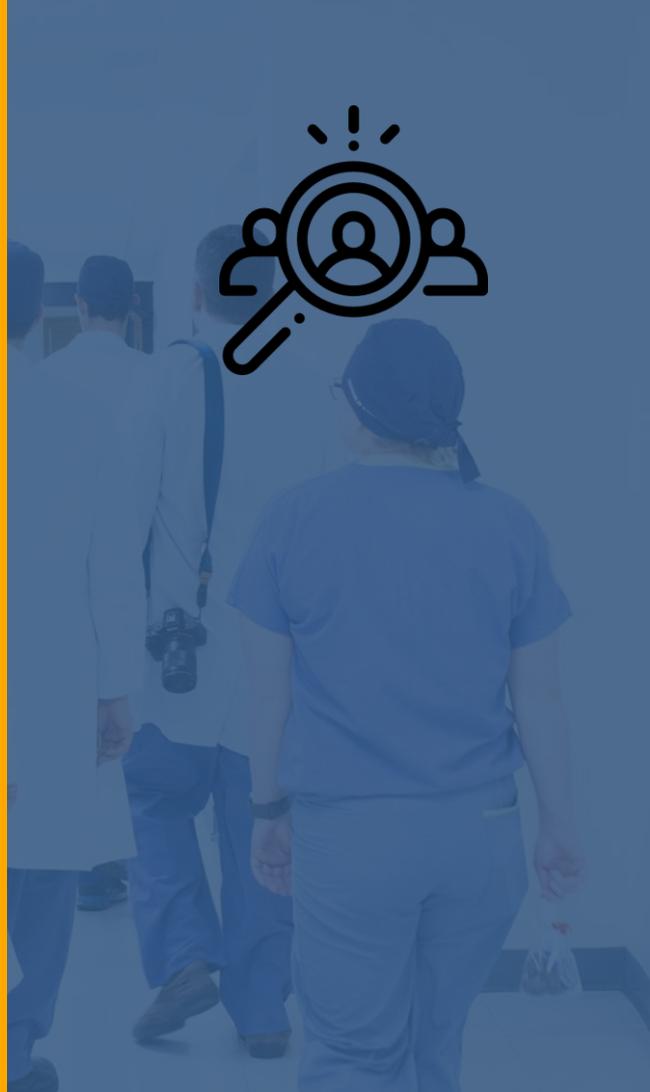
El proyecto Engagement Uruguay

Objetivo General:

- Determinar el nivel de engagement y los aspectos laborales relacionados en los trabajadores de instituciones de salud públicas y privadas del Uruguay.

Objetivos Específicos:

- Caracterizar a la población estudiada según variables sociodemográficas.
- Conocer el nivel de vigor, dedicación y absorción de los trabajadores de la salud de las instituciones sanitarias y/o servicios participantes.
- Identificar aspectos laborales que podrían influir en el nivel de engagement.



El proyecto Engagement Uruguay

- **Tipo de estudio:** Cuantitativo, descriptivo, transversal.
- **Tiempo del estudio:** Marzo 2017 a Junio de 2018.
- **Sujetos de estudio:** Trabajadores de instituciones sanitarias que adhieran al proyecto.
- **Muestra:** Muestra de 1699 trabajadores de la salud en Uruguay y 810 en Argentina.
- **Criterios de inclusión:**
 - Ser trabajador activo de las instituciones participantes, o sea que se encuentren efectivamente trabajando en el periodo de recolección de los datos.
 - Aceptar de forma voluntaria participar en el estudio.



El proyecto Engagement Uruguay

- **Procedimiento para la recolección de información:** Para la obtención de la información se realizará una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario auto administrado, respondido en forma anónima.
- **Análisis de la información:** El análisis de los datos se llevará a cabo a través del paquete estadístico SPSS versión 7.0.





Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Este cuestionario forma parte de un estudio llevado a cabo en instituciones de salud, con un equipo de investigadores de la Universidad Católica del Uruguay. Sus respuestas serán tratadas en forma totalmente anónima. Le agradecemos su invaluable colaboración que aportará insumos para la toma de decisiones respecto a las mejoras en la atención y el cuidado de salud tanto de los usuarios como del personal que los atiende.

Datos Generales

| | | |
|---|---|---|
| Edad: | Cargo: | Antigüedad en años: |
| Menor a 20 años <input type="radio"/> | Ux. en Enfermería <input type="radio"/> | Menos de 2 años <input type="radio"/> |
| Entre 20 años y menor a 30 <input type="radio"/> | Aux. de Enfermería <input type="radio"/> | Entre 2 y 5 años <input type="radio"/> |
| Entre 30 años y menor a 40 <input type="radio"/> | Médico <input type="radio"/> | Más de 5 a 10 años <input type="radio"/> |
| Entre 40 años y menor a 50 <input type="radio"/> | Nutricionista <input type="radio"/> | Más de 10 a 20 años <input type="radio"/> |
| Mayor de 50 años <input type="radio"/> | Aux. de Servicio y/o Telerría <input type="radio"/> | Más de 20 años <input type="radio"/> |
| Sexo: <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Fisioterapeuta <input type="radio"/> | |
| | Administrativo (cuquiera de sus cargos) <input type="radio"/> | Tiene otro trabajo: <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| | Farmacéutico (cuquiera de sus cargos) <input type="radio"/> | |
| | Servicios Generales <input type="radio"/> | Turno más frecuente que realiza: |
| | Otros <input type="radio"/> | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|---------------------------------------|--|
| Rol en el equipo de trabajo: | | | Nivel de compromiso que Ud. siente con la institución: | | Nivel de confianza en la institución: | |
| Cooperativo <input type="radio"/> | Nada comprometido <input type="radio"/> | | Nada de confianza <input type="radio"/> | | | |
| Infatura <input type="radio"/> | Algo comprometido <input type="radio"/> | | Algo de confianza <input type="radio"/> | | | |
| Supervisión <input type="radio"/> | Muy comprometido <input type="radio"/> | | Mucha confianza <input type="radio"/> | | | |
| Dirección <input type="radio"/> | | | | | | |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Tipo de servicio en el cual más se desempeña | | |
| Intervención convencional <input type="radio"/> | Maternidad/pediatría <input type="radio"/> | Otro <input type="radio"/> |
| Emergencia <input type="radio"/> | IMAE <input type="radio"/> | |
| Cuidados críticos/intensivos <input type="radio"/> | Centro salud comunitario <input type="radio"/> | |
| Atención domiciliar <input type="radio"/> | Block quirúrgico <input type="radio"/> | |



Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a las percepciones en el trabajo. Por favor, luego de completar los datos iniciales, las cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así marque "Nunca - ninguna vez", y en caso contrario marque en una escala del 1 al 6 en que nivel se ha sentido así.

| | Nunca 0 Ninguna vez | Casi nunca 1 Pocas veces al año | Algunas veces 2 Una vez al mes o menos | Frecuentemente 3 Pocas veces al mes | Suficientemente 4 Una vez por semana | Casi siempre 5 Pocas veces por semana | Siempre 6 Todos los días |
|--|---------------------------|---------------------------------------|--|---|--|---|--------------------------------|
| 1. En mi trabajo me siento lleno de energía (V11)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (V12)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Mi trabajo me inspira (DE3)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (V13)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Soy feliz cuando estoy aislado (aislado) en mi trabajo (AB3)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (V14) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Mi trabajo es retardador (DE5) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Soy muy persistente en mi trabajo (V15) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo (AB6) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (V16) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



El proyecto Engagement Uruguay



Resultados URUGUAY





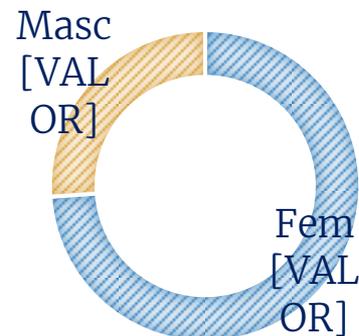
Muestra



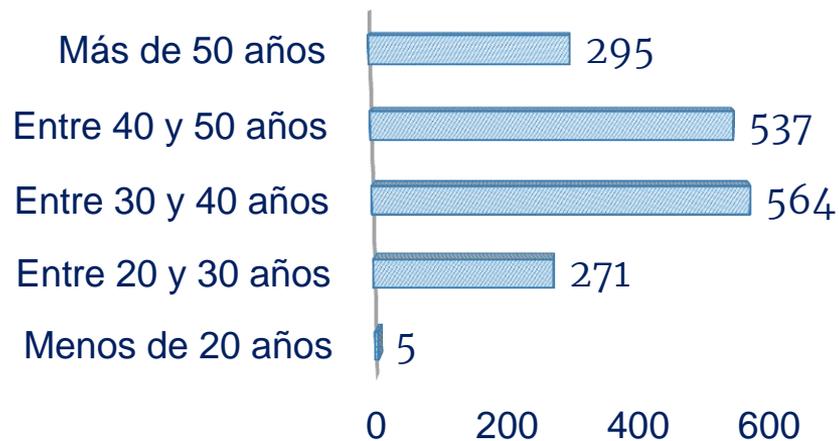
1699 participantes

10 instituciones

SEXO

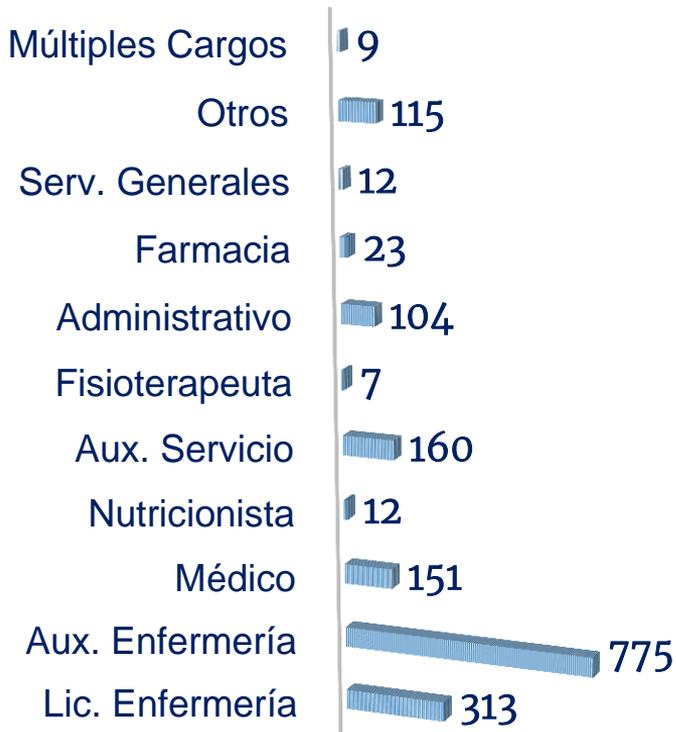


EDAD

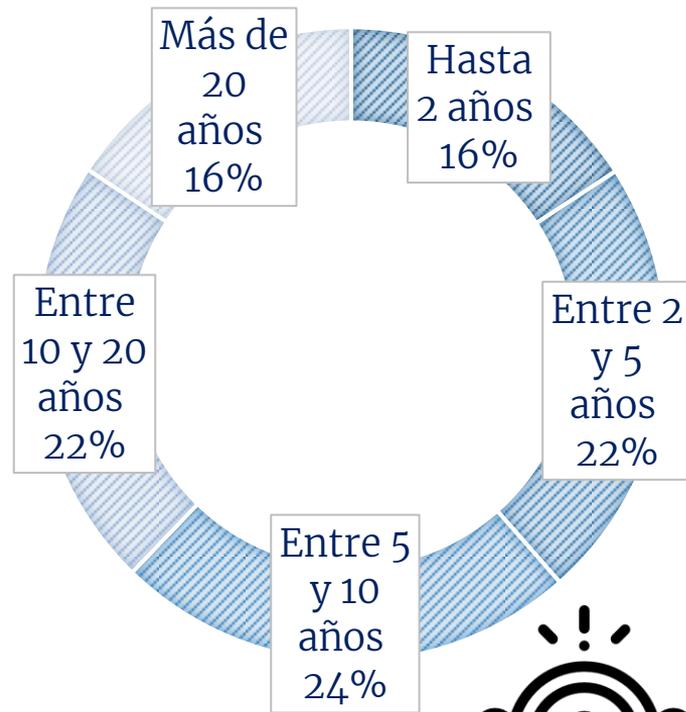




GRUPO OCUPACIONAL

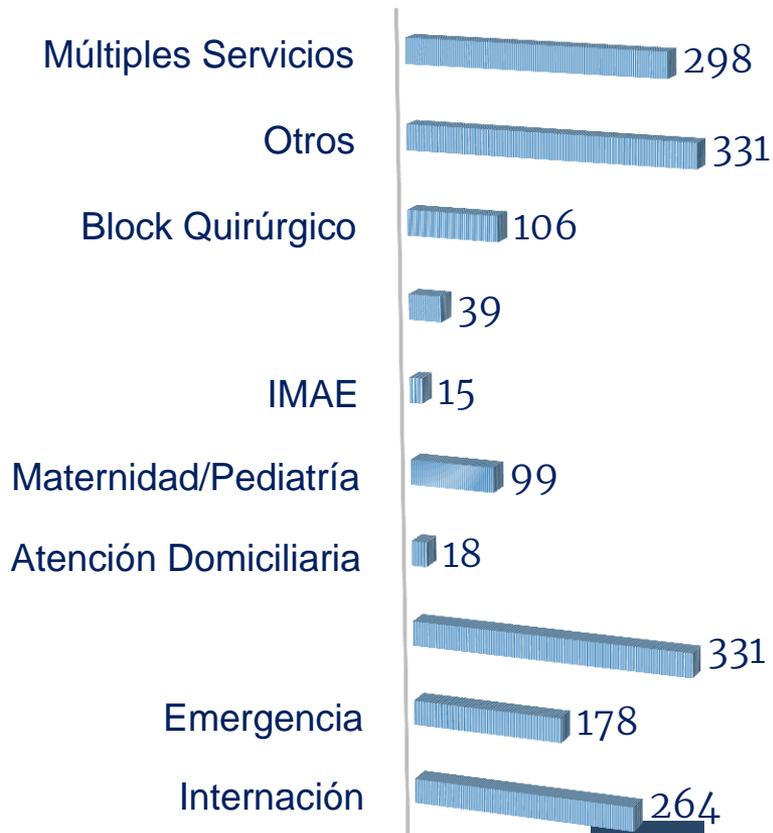


ANTIGÜEDAD





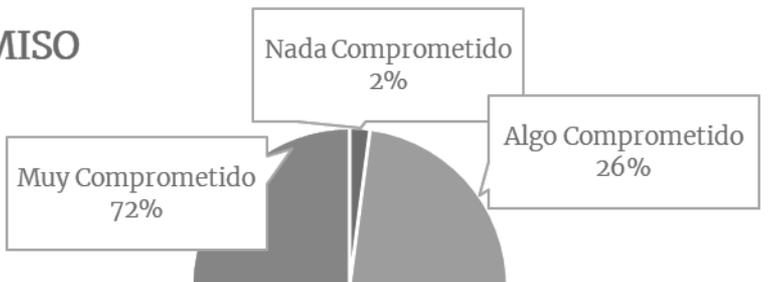
TIPO DE SERVICIO



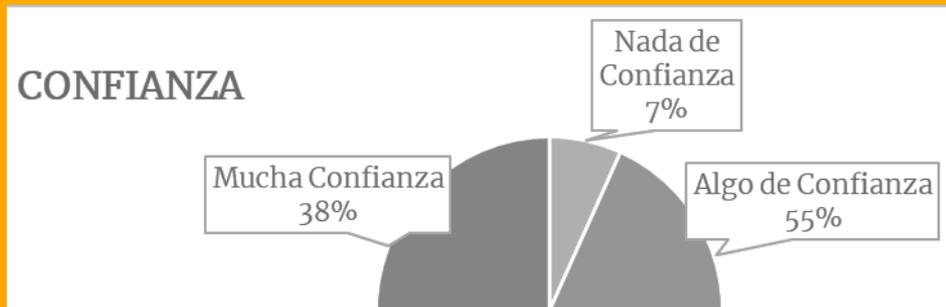
- **88,1%** de los trabajadores ejercen en roles operativos
- **24,5%** de los encuestados trabaja en múltiples turnos
- **44%** de los encuestados manifestaron que si poseían otro empleo

Nivel de confianza y compromiso con las instituciones

COMPROMISO



CONFIANZA



Resultados

Niveles de Engagement en Uruguay



| | Media | Desviación estándar |
|------------|--------|------------------------|
| ENGAGEMENT | 4,2638 | ,97090 |
| VIGOR | 4,4166 | 1,01759 |
| DEDICACIÓN | 4,6321 | 1,12139 |
| ABSORCIÓN | 3,7976 | 1,12438 |

N=1688

Resultados

Niveles de Engagement según grupo ocupacional



| | Engagement por Categorías | | |
|-----------------------|---------------------------|-------|------|
| | Bajo | Medio | Alto |
| Licenciado Enfermería | 48 | 208 | 49 |
| Auxiliar Enfermería | 124 | 534 | 102 |
| Médico | 15 | 124 | 12 |
| Nutricionista | 3 | 8 | 1 |
| Aux. Servicio | 10 | 105 | 42 |
| Fisioterapeuta | 1 | 5 | 1 |
| Administrativo | 21 | 68 | 13 |
| Farmacia | 1 | 19 | 2 |
| Servicios Generales | 2 | 7 | 3 |
| Otros | 28 | 73 | 12 |
| Múltiples Cargos | 0 | 7 | 2 |

*Áreas con un solo reporte se informan en Otros.

N=1690

Resultados

Comparación de medias Buenos Aires-Uruguay

| | Media Bs. As. | Media Uruguay | Diferencia Estadísticamente Significativa |
|------------|---------------|---------------|---|
| Engagement | 4,4106 | 4,2638 | Si |
| Vigor | 4,5894 | 4,4166 | Si |
| Dedicación | 4,7520 | 4,6321 | Si |
| Absorción | 3,9457 | 3,7976 | Si |
| N | 809 | 1688 | |

Sig. bilateral
C.I. 95%

Como reflexión

- Es común hoy en día oír a los mandos medios de las instituciones de salud, como de otras organizaciones, decir que los profesionales de hoy no tienen los mismos valores de compromiso que los de ayer.
- Los paradigmas han cambiado, los modelos actuales son otros, las generaciones de profesionales tienen costumbres diferentes.
- Esto hace que debemos adaptarnos a nuevos estilos de trabajo y de compromiso profesional.



Referencias bibliográficas

- Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [cited 2016 May 02]; 32(1): 119-124. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
- Aldrete Rodríguez María Guadalupe, Navarro Meza Cristina, González Baltazar Raquel, Contreras Estrada Mónica I, Pérez Aldrete Jorge. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Cienc Trab. [Internet]. 2015 Abr [citado 2016 Mayo 02]; 17(52): 32-36. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>.
- Segura Omar. Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. Biomédica [Internet]. 2014 Dec [cited 2016 May 02]; 34(4): 535-545. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572014000400006&lng=en. <http://dx.doi.org/10.7705/biomedica.v34i4.2315>.
- Castillo Ávila Irma Yolanda, Orozco C Jairo, Alvis E Luis R. Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. Rev. Univ. Ind. Santander. Salud [Internet]. 2015 Aug [cited 2016 May 02]; 47(2): 187-192. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200010&lng=en.
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. Tchounwou PB, ed. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015;12(1):652-666. doi:10.3390/ijerph120100652.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter M P. Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001; 52, 397-422.
- Jiménez Eleonora et al. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C.. *Revista Salud UIS*, [S.l.]. 2015; 47 (1). Disponible en: <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676/5296>
- López Palomar Ma Del Refugio, García Cueva Sara Adriana, Pando Moreno Manuel. Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Cienc Trab.* [Internet]. 2014 Dic [citado 2016 Mayo 02]; 16(51): 164-169. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.
- Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo Factor Structure of Working Conditions Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2010; 26 (3): 175-189.
- Díez M, y Dolan S. Burnout vs. vigor profesional: Análisis configuracional de las características sociolaborales e individuales protectoras en médicos catalanes. *Revista de Psiquiatría del Uruguay*. 2008; 72 (2): 169-185.
- Salanova M, Schaufeli WB. *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial; 2009.



¡Muchas gracias!

¿Preguntas?

✉ auferrei@ucu.edu.uy