

Evaluación del entusiasmo laboral en una muestra de médicos mexicanos del primer nivel de atención

Rodríguez-Alarcón Diana Janet*, Méndez-Delgado Neidy, Orozco-Arellano Miguel Ángel, Xalteno-Altamirano Armando Ivan, Medina-Sánchez Daniela, Tecuapacho-Tzompantzi María Isabel

Instituto Mexicano del Seguro Social, Unidad de Medicina Familiar No. 57. Avenida Fidel Velázquez S/N. Colonia La Margarita. CP 72560. Puebla, México.

Resumen

Introducción. Hace dos décadas la psicología laboral manejaba un enfoque clásico en el que la tendencia era dirigirse hacia situaciones disfuncionales ya presentes en los trabajadores, para poder darles tratamiento, tales como ausentismo, ansiedad, adicciones, tecnoestrés, burnout entre otras, sin embargo, en los años recientes con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral, ha surgido la psicología organizacional positiva, la cual se centra en la promoción de la salud de los trabajadores, en este caso los médicos. En este estudio evaluamos el entusiasmo laboral, concepto de la psicología organizacional positiva, en los médicos de primer nivel de atención. **Objetivo.** Identificar el nivel de entusiasmo laboral y sus dimensiones en los médicos de primer nivel de atención. **Metodología.** Se realizó un estudio descriptivo, observacional, prospectivo y transversal, en el cual participaron 116 médicos con adscripción en la Unidad de Medicina Familiar No. 57 IMSS Puebla, en el período de marzo a agosto del año 2021. El entusiasmo laboral se evaluó con la “Escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale)”. **Resultados.** En los médicos de primer nivel de atención predomina un nivel alto de entusiasmo laboral (44%), en cuanto a las dimensiones de entusiasmo laboral, predomina un nivel promedio de vigor (36%), predomina un nivel alto de dedicación (43.1%), y predomina un nivel promedio de absorción (39.7%). **Conclusión.** Los médicos de primer nivel de atención trabajan con un nivel de promedio a alto en la escala de entusiasmo laboral y sus dimensiones.

Abstract

Introduction. Two decades ago, occupational psychology used a classic approach in which it was booming to address dysfunctional situations already present in workers, in order to treat them, such as absenteeism, anxiety, addictions, techno-stress, burnout among others, however, in the in recent years, in order to improve the quality of working life, positive organizational psychology has emerged, which focuses on promoting the health of workers, in this case doctors. In this study, we evaluated work enthusiasm, a concept of positive organizational psychology, in primary care physicians. **Objective.** To identify the level of work enthusiasm and its dimensions in primary care physicians. **Methodology.** A descriptive, observational, prospective and cross-sectional study was carried out, in which 116 doctors affiliated with the Family Medicine Unit No. 57 IMSS Puebla participated, from March to August of the year 2021. Work enthusiasm was evaluated with the “UWES Scale (Utrecht Work Engagement Scale)”. **Results.** In primary care physicians, a high level of work enthusiasm predominates (44%), regarding the dimensions of work enthusiasm, an average level of vigor predominates (36%), a high level of dedication predominates (43.1%), and an average level of absorption predominates (39.7%). **Conclusion.** Physicians at the first level of care work with an average to high level on the scale of work enthusiasm and its dimensions.

Palabras Clave: Médicos, Psicología organizacional positiva, Entusiasmo laboral, Primer nivel de atención en salud.

Keywords: Physicians, Positive organizational psychology, Work Engagement, Primary care.

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con un sistema de organización de unidades médicas en tres niveles de atención. De acuerdo al Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro

Social, las unidades de primer nivel de atención son las unidades de medicina familiar, en las cuales se otorga atención médica integral y continua al paciente (IMSS, 2006).

Una unidad de primer nivel de atención en salud es el primer contacto que tiene un paciente con la organización en la que va a procurar su estado de salud, en esta unidad los pacientes deben recibir acciones preventivas, promoción de la salud, resolución de problemas de salud en situaciones básicas, seguimiento en su recuperación y orientación en rehabilitación. Las unidades de primer nivel de atención son atendidas por médicos que deben ser accesibles a la población que les corresponde, deben tener habilidades asistenciales y saber orientar al paciente en cualquier grupo etario ya que el primer nivel de atención es considerado una puerta de entrada al sistema de salud, con gran disponibilidad en la atención temprana de las enfermedades en cualquiera de sus estadios (Vignolo y cols., 2011).

En los años recientes con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral, ha surgido la psicología organizacional positiva, la cual se centra en la promoción de la salud de los trabajadores, justamente desde una perspectiva biopsicosocial, resaltando las fortalezas del trabajador y buscando el entusiasmo que el mismo tiene por su trabajo; en el presente estudio se utilizó el instrumento UWES, por sus siglas significa Utrecht Work Engagement Scale, traducido al español, es la Escala de compromiso laboral de la universidad de Utrecht, sin embargo, el concepto compromiso ha generado confusiones por lo que en estudios aplicados en población de américa latina se ha aceptado que el término engagement se traduzca al castellano como entusiasmo ya que se aproxima más al concepto planteado inicialmente en el país de origen del instrumento (Juárez y cols., 2015).

El engagement es un constante estado mental optimista en el trabajo, que tiene tres componentes constitutivos, el primero es el vigor, que se caracteriza por la voluntad de dedicar esfuerzo al trabajo, el segundo es la dedicación, que significa sentir inspiración y orgullo por el trabajo, y el tercer componente es la absorción que se refiere a estra pelnamente inmerso y concentrado en el trabajo de tal modo que fácilmente se pierda el sentido del tiempo durante la jornada (Schaufeli y Bakker, 2003).

2. METODOLOGÍA

Para el estudio se convocó a todos los médicos de la Unidad de Medicina Familiar No. 57 durante el periodo comprendido de marzo a agosto de 2021, previa autorización mediante consentimiento informado. La escala UWES consta de preguntas acerca de los sentimientos que el trabajador ha tenido en sus actividades laborales durante el último año.

3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se realizó una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 25 y se llevó a cabo un análisis univariado obteniendo las medidas de tendencia central correspondientes.

4. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la realización de este estudio se solicitó a los participantes responder cuestionarios impresos, por lo que es considerada una investigación con riesgo mínimo, se aseguró la confidencialidad de los participantes y se respetó la Declaración de Helsinki, la Declaración de Ginebra, el Código internacional de ética médica, el código de Núremberg, y el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación.

5. RESULTADOS

El presente trabajo se realizó con una muestra de 116 médicos con las siguientes características sociodemográficas, 53.4% de los participantes fueron del sexo femenino y 46.6% del sexo masculino, respecto a la escolaridad 44% con licenciatura, 49.1% con especialidad y 6% con maestría, en cuanto al puesto de trabajo que desempeñan los médicos predominaron los médicos en consulta externa en un 31.9%, en relación al estado civil predominaron los médicos solteros en un 45.7%, el nivel socioeconómico fue medio alto en un 16.4%, y medio bajo en un 83.6% de acuerdo a la Escala de Graffar respondida de acuerdo a la percepción de los participantes. la edad promedio fue de 38.25 años, con una desviación estándar de 7.30.

Tabla 1. Características sociodemográficas

VARIABLE	N = 116	
	No.	%
SEXO		
Hombre	54	46.6
Mujer	62	53.4
ESCOLARIDAD		
Licenciatura	51	44
Especialidad	57	49.1
Maestría	7	6
PUESTO DE TRABAJO		
Residente (R1)	19	16.4
Residente (R2)	16	13.8
Residente (R3)	19	16.4
Médico familiar eventual	3	2.6
Médico familiar de consulta externa	37	31.9
Médico familiar en atención médica continua	8	6.9
Médico familiar cubre vacaciones	3	2.6
Médico radiólogo de base	1	0.9
Médico radiólogo eventual	1	0.9
Médico epidemiólogo	1	0.9
Médico del trabajo	2	1.7
Jefes de servicios	6	5.2
ESTADO CIVIL		
Soltero	53	45.7
Casado	47	40.5
Unión Libre	12	10.3
Divorciado	1	0.9
Separado	2	1.7
Viudo	1	0.9
NIVEL SOCIOECONÓMICO		
Medio alto	19	16.4
Medio bajo	97	83.6
EDAD	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
	38-25	7.30

El entusiasmo laboral de los médicos resultó de la siguiente manera, el 44% de los médicos presenta un bienestar laboral alto, seguido del 31% de los médicos que presentan bienestar laboral promedio, el 19.8% de los médicos presenta bienestar laboral muy alto, el 4.3% de los médicos presenta bienestar laboral bajo y, finalmente solo el 0.9% de los médicos presenta bienestar laboral muy bajo.

Tabla 2. Distribución de entusiasmo laboral

ENTUSIASMO LABORAL	N	%
Muy bajo	1	0.9
Bajo	5	4.3
Promedio	36	31
Alto	51	44
Muy alto	23	19.8
Total	116	100

La dimensión de entusiasmo laboral “vigor” nos mostró que el 36.2% de los médicos participantes tuvo un vigor promedio, seguido del vigor alto en un 34.5% de los participantes. Por otro lado, solo tuvo vigor muy bajo el 1.7% de los médicos participantes.

Tabla 3. Distribución de vigor

VIGOR	N	%
Muy bajo	2	1.7
Bajo	4	3.4
Promedio	42	36.2
Alto	40	34.5
Muy alto	28	24.1
Total	116	100

La dimensión de entusiasmo laboral “dedicación” nos mostró que el 43.1% de los médicos participantes tuvo una dedicación muy alta, seguido del 34.5% de los médicos que tuvo dedicación alta. Por otro lado, solo tuvo dedicación muy baja el 0.9% de los médicos participantes.

Tabla 4. Distribución de dedicación

DEDICACIÓN	N	%
Muy bajo	1	0.9
Bajo	3	2.6
Promedio	22	19
Alto	40	34.5
Muy alto	50	43.1
Total	116	100

La dimensión de entusiasmo laboral “absorción” nos mostró que el 39.7% de los médicos participantes tuvo una absorción promedio, seguido del 34.5% de los médicos con absorción alta. Por otro lado, solo tuvo absorción muy baja el 0.9% de los médicos participantes.

Tabla 5. Distribución de absorción

ABSORCIÓN	N	%
Muy bajo	1	0.9
Bajo	9	7.8
Promedio	46	39.7
Alto	40	34.5
Muy alto	20	17.2
Total	116	100

6. DISCUSIÓN

En el estudio “Análisis del engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de Santa Elena – Ecuador” realizado en 2020, Carrillo y cols. entrevistaron a 117 profesionales de la salud del primer nivel de atención, incluyendo médicos prevencionistas, médicos obstetras, odontólogos y enfermeros, de la mayoría se obtuvo un puntaje total de engagement alto, de igual forma en todas las subescalas predominaron los niveles altos, siendo el vigor el que logró ese nivel en mayor porcentaje de la muestra, además se observó que los profesionales mayores de 51 años de edad tuvieron mayor puntaje total de engagement, a diferencia de nuestra investigación en la que si bien el puntaje total de engagement resultó en nivel alto, se obtuvo dedicación muy alta, absorción y vigor promedio, por otro lado, nuestra población mayor a los 51 años de edad resultó con niveles de engagement promedio, alto y muy alto, sin sobresalir respecto a los de menor edad.

Por su parte, Gómez y cols. en su trabajo “Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)”, 2019, encuestaron a 1324 trabajadores de diferentes instituciones de salud públicas y privadas, incluyendo médicos, enfermeras y auxiliares, reportando que sus participantes tuvieron un nivel promedio tanto en el puntaje total de entusiasmo laboral, como en todas sus dimensiones, coincide con las subescalas vigor y absorción en nivel promedio de nuestra muestra en estudio.

De acuerdo a la investigación que realizó Agrawal en 2019, en la que participaron 331 médicos de pregrado del Centro Médico Académico del Medio Oeste de los Estados Unidos, la mayoría de los médicos se ubicaron en la categoría promedio de engagement, de igual forma categoría promedio para dedicación y absorción, y la única subescala que estuvo en un nivel bajo fue la de vigor, con lo que pudimos notar que por lo menos en lo que respecta a los médicos en formación, los resultados son similares en cuanto al engagement total promedio y absorción promedio, sin embargo la mayoría de los médicos residentes de nuestra muestra tuvieron un vigor promedio y dedicación alta.

Hernández y cols. Encuestaron en el año 2016 a 76 trabajadores asistenciales, entre médicos y enfermeras del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de la Habana Cuba, encontrando que la mayoría de sus participantes obtuvo vigor muy bajo, dedicación promedio, absorción muy bajo y engagement muy bajo, distando totalmente de nuestros resultados.

En el Hospital General de Skopje de la República de Macedonia, Europa, en el año 2015 Mijakoski encuestó a 148 enfermeras y 138 médicos de los cuales 21% eran médicos residentes, 27.5% eran internos de pregrado, y 51.4% médicos especialistas, en la mayoría de dichos médicos predominó un nivel muy alto de engagement y de la subescala dedicación muy alto, coincide con la dedicación muy alta que destacó en nuestra muestra.

7. CONCLUSIÓN

En la presente investigación se trabajó con una muestra de médicos mexicanos de primer nivel de atención, debido a la necesidad de estudiar variables con un enfoque organizacional positivo en los médicos que atienden gran parte de los problemas de salud del país. La escala UWES nos brindó información positiva puesto que se obtuvo un entusiasmo laboral alto, vigor alto, absorción promedio, y dedicación muy alta, datos que nos muestran el valor que tiene el trabajo de los médicos de primer nivel de atención en México. Se hizo la

discusión, comparando el entusiasmo laboral de los médicos de países como Cuba, Ecuador, Uruguay, Estados Unidos y Europa, detectando un resultado alentador con un entusiasmo laboral alto en México, así como descubriendo los niveles muy altos de dedicación laboral, recordando que la dedicación se refiere a estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, inspiración, orgullo y desafío.

REFERENCIAS

- [1] Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., & Victorson, D. (2020). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher*, 42(3), 299–305. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1679746>
- [2] Carrillo Vera, P. E., & Carrillo Vera, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77–89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- [3] Gómez Garbero, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A. and 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*, 13(2), 305-316. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- [4] Hernández Hernández, L., Viera, A. O., Arlene, D., & Viera, O. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista cubana de salud y trabajo*, 17(4), 32-41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst164d.pdf>
- [5] Hernández-Vargas, C., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. y Dickinson-Bannack, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- [6] Instituto Mexicano del Seguro Social. (2006). Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Diario Oficial de la Federación*. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4045.pdf>
- [7] Juárez A. y cols. (2015). Capítulo 14. Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En Juárez García, A., *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*, (pp. 345-366) Plaza y Valdés Editores S.L.
- [8] Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Stoleski, S., & Minov, J. (2015). Burnout, engagement, and organizational culture: Differences between physicians and nurses. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(3), 506–513. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.091>
- [9] Nava-Gómez, M.E., Brito-Ortiz J.F., Contreras Preciado M.A. y Patlán Pérez J. (2019). Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*. 1981-1986. <https://www.researchgate.net/publication/333609709>
- [10] Pujol-Cols, L. y Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/javerianacali.pps16-2.ppv>
- [11] Schaufeli W, Bakker A. (2011). Utrecht work engagement scale (UWES), Manual en español. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. 1-52. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- [12] Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C. y Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Archivos de medicina interna*, 33(1), 7-11. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688423X2011000100003
- [13] Villa, GFI., Moreno-Jiménez, B, Rodríguez, MA. y Sanz, VAL. (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 22(1), 42-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2019/vre191e.pdf>

Correo de autor: dra.djanetrguez.a@gmail.com