



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, Managua**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



**Maestría en Administración en Salud**  
**2015-2017.**

**Informe final para optar al**

**Título de Master en Administración en Salud**

**“ENGAGEMENT” EN GERENTES DE ENFERMERIA, HOSPITAL**  
**MILITAR ESCUELA DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS,**  
**MANAGUA, NICARAGUA. MAYO, JUNIO 2017.**

**Autora:**

**Lic. Karen Ruiz Donaire.**

**Lic. en Enfermería**

**Tutor:**

**Msc. José Vanegas Leiva**

**Msc en Salud, pública,**

**Población y desarrollo, Medio ambiente**

**Administración en los Servicios de**

**Salud**

**Managua, Nicaragua, Julio 2017**

## **INDICE**

RESUMEN.....	i
DEDICATORIA .....	ii
I. INTRODUCCION.....	1
II. ANTECEDENTES .....	2
III. JUSTIFICACION.....	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
V. OBJETIVOS .....	6
VI. MARCO TEORICO.....	7
VII. DISEÑO METODOLÓGICO .....	14
VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS .....	19
IX. CONCLUSIONES.....	32
X. RECOMENDACIONES. ....	33
XI. BIBLIOGRAFIA .....	34

## **ANEXOS.**

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar nivel de “engagement” en los Gerentes de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el Año 2017.

**Diseño:** Estudio descriptivo, de corte transversal, constituido por todos los Jefes de unidades y supervisoras de enfermería, total de 34 gerentes que laboran en los diferentes servicios y departamento de Enfermería, se usó el cuestionario UWES para medir las dimensiones vigor, dedicación, absorción.

**Resultados:** Con respecto a la subescala de vigor, se encontró un nivel muy alto en un 32%(11), alto 24% (8), para un total del 100%. En la subescala dedicación se encontró el 44% (15) tiene un nivel de dedicación muy alto, seguido con un 41%de dedicación alta (14), con un promedio de 14.7%(5). La subescala de absorción el 35.3% (12) tiene un nivel de absorción alto, seguido con un 26%de absorción muy alta (9), con un promedio de 38.2%(13).

**Conclusiones:** se encontró en los gerentes de enfermería tubo un mayor predominio el grupo de edades entre 35 a 45 años, del sexo femenino, casadas, hay consumo de alcohol de forma ocasional, con un promedio de horas que duerme al día de 8 a más horas. Con respecto a las características familiares se encontró, predominio de familias extensas, con 2 hijos, con edades de los hijos comprendidos entre 6 a 12 años. Dentro de los factores laborales, la mayoría tiene más de 18 años de laborar en la institución, predomina la categoría civil, los cuales desempeñan principalmente el cargo de gerentes de enfermería, trabajan más de 48 horas a la semana, la mayor parte no tienen otro trabajo o estudio aparte de su jornada laboral. Subescala de vigor se encontró en un nivel promedio, en la subescala dedicación un nivel muy alto, La subescala de absorción tiene un nivel promedio.

**Palabras claves:** “Engagement”, vigor, dedicación, absorción, en gerentes de enfermería

## **DEDICATORIA**

### **Dedico este trabajo a:**

#### **Dios:**

Por haberme dado la vida, por brindarme mucha sabiduría, por guiarme por el buen camino y regalarme muchas bendiciones en esta vida. Y permitirme lograr esta nueva meta que estoy culminando.

#### **A mis docentes:**

Por su dedicación y comprensión que hicieron posible el valioso aprendizaje, con nuevos conocimientos adquiridos durante estos dos años.

#### **A mis padres:**

Marcelino Ruiz y Ninoska Donaire, que siempre están dándome apoyo, motivándome día a día, dándome consejos para mi formación y ser mejor cada día, siempre están presente en mi camino y los amo.

#### **A mis amistades:**

Por motivarme siempre, estar conmigo en las buenas y en las malas, muchas gracias por sus apoyos que es incondicional, a mis colegas Héctor Hurtado y Karla Bonilla por su apoyo que fue incondicional

#### **A mi novio**

Nelson Sevilla Por brindarme su apoyo siempre y motivarme a seguir adelante siempre.

***Karen Ruiz Donaire.***

## I. INTRODUCCION

El “engagement” fue descrito por primera vez por Kahn, (1990) como un estado mental positivo relacionado con el trabajo, y caracterizado por *vigor*, *dedicación* y *absorción*, se refiere a un estado afectivo-cognitivo

El vigor se refiere a la energía y se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La *dedicación* denota una alta implicación laboral, involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, y se caracteriza por un sentimiento de importancia, desafío, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la *absorción* ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando” y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Se realizó el presente estudio para determinar los factores relacionados al “engagement” en los gerentes de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el Año 2017, lo que permite identificar como ellos perciben el desarrollo de su trabajo, su repercusión en la calidad de las prestaciones de salud y en el bienestar de los trabajadores.

## II. ANTECEDENTES

Según Abdalah (2015), en su Estudio de Prevalencia de Riesgo Psicosocial Para la Salud y su Relación con el Engagement Institucional, en el personal de Enfermería del Hospital Bautista, presentado para optar a Master en Salud Ocupacional de CIES UNAN, Managua, concluye que la mayoría de las licenciadas eran jóvenes con reciente inserción laboral, con responsabilidad familiar, pertenecientes a familia nuclear, su trabajo es asistencial y reciben pago del salario mínimo. Los factores de riesgo psicosocial desfavorables para las saludes encontradas en base a las seis dimensiones, son variables, la inseguridad, la estima, las exigencias psicosociales están caracterizadas con un nivel desfavorable para el trabajador. En este personal el nivel de “engagement” institucional es un nivel medio, siendo la absorción el que menos aporta esta calificación. En relación al nivel de riesgo psicosocial y el “engagement”, se encontró que menos del 5% de los trabajadores tienen nivel de Engagement bajo siendo una población altamente comprometida con la institución a pesar de los factores de riesgo psicosociales que se presenten.

En el estudio realizado por López (2013), titulado “Factores asociados al “engagement” en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia”, se demostró que existen diferentes asociaciones significativas entre algunos factores familiares, personales y laborales con el grado de “engagement” en el personal de enfermería. Dentro de estas asociaciones destacan las siguientes variables: situación de pareja, tiempo de recreación en un día no laboral, horas que duerme en un día de descanso, consumo de alcohol, número de cigarrillos que se consumen, horas extras remuneradas y tipo de familia, entre otras.

Martínez, Chávez, Cambero, Ortega y Rojas (2009) en su investigación Factores inhibidores de la calidad en los Servicios de Salud presentaron la opinión de diversos directivos acerca de los elementos que afectan de manera negativa la calidad de los hospitales públicos dentro de las limitaciones culturales y

organizacionales encontramos la falta de compromiso gerencial con la calidad, falta de cultura de calidad de personal operativo, falta de compromiso laboral del personal, la falta de responsabilidad y compromiso personal, la desmotivación personal, la pérdida de identidad o sentido de pertenencia con la institución y la insatisfacción del personal debido a que trabajan por necesidad y no por vocación.

### **III. JUSTIFICACION**

Los factores de riesgo psicosociales han tomado mayor desarrollo en los tiempos actuales, los efectos nocivos sobre la salud de las personas que lo sufren influyen no solo sobre la vida del que está bajo el factor de riesgo sino sobre la familia, y la institución misma conllevando alteraciones de la salud desde lo emocional hasta lo físico por lo que han surgidos cambios en la relación con una psicología positiva que debe de plantearse la necesidad de la presencia de esta como es el “engagement”

Desde este enfoque no solo es importante conocer los problemas de una organización sino también el funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, la promoción de empleados “positivos” que mejoren la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de los empleados.

La presente investigación tienen como finalidad conocer los factores asociados al “engagement” en los gerentes de enfermería, que labora en los diferentes servicios, para así poder entender su comportamiento y desempeño laboral, así como por la medición de los indicadores que implica brindar atención de calidad y calidez humanísticas a los usuarios.

Los resultados serán presentados a las autoridades administrativas del hospital, a fin de que contando con un instrumento internacional objetivo y confiable, se aporte a la toma de decisiones a través de las cuales se pueden definir estrategias e implementar planes de intervención para alcanzar mayores estándares de satisfacción tanto en los usuarios externos como internos

#### **IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El “engagement” se define como un estado mental positivo de realización personal emocional en base a un estado psicológico relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción siendo de interés conocer este elemento estratégico; se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel “engagement” en los gerentes de enfermería que laboran en los servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, periodo mayo-junio 2017?

Asimismo las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio?
2. ¿Cuál es el nivel de vigor del gerente de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños?
3. ¿Qué nivel de dedicación tienen el personal gerente de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños?
4. ¿Cuál es el nivel de absorción de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños?

## **V. OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Determinar el nivel de “engagement” en los gerentes de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el Año 2017.

### **Objetivos Específicos:**

1. Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.
2. Identificar el nivel de vigor de los gerentes de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.
3. Precisar el nivel de dedicación de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del hospital militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños.
4. Valorar el nivel de absorción de los gerentes de enfermería de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños

## **VI. MARCO TEORICO**

La Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han reconocido la importancia del trabajo de enfermería en el campo de la salud, al tiempo que han identificado condiciones de trabajo inadecuadas que afectan a esta población.

El incremento de carga laboral, la pérdida de seguridad laboral, la falta de suministro para la prestación de servicios, los bajos salarios, la falta de recursos humanos de enfermería, son factores que generan sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico. Mental en este grupo de trabajadores.

El “engagement” se define como el grado en que los empleados se comprometen con algo o con alguien en su organización, que tan duro trabajan y por cuanto tiempo permanecen en la organización como es el resultado de ese compromiso.

Si bien el “engagement” se estudia como una característica individual del trabajador, debemos mencionar que también se desarrolla el “engagement” en colectivos de personas. Este análisis propone que a nivel de equipos se produce un contagio emocional, lo que determina que esta situación de pie a que existan estados compartidos como el engagement en el trabajo en equipo. El sentido de comunidad de los equipos de trabajo y la carga laboral son dos factores importantes en el desarrollo de las actividades grupales o de comunidad, cuando estas son compartidas en los valores propios del ser humano, (Bargagliotti, 2011).

Cuando se piensa en un individuo es imposible hacerlo sin ubicarlo en el ambiente en que se desenvuelve, de este modo somos capaces de observar las condiciones en que esa persona desempeña sus labores y cómo el medio externo puede estar asociado a su salud y al equilibrio mental-espiritual. Toda persona que trabaja lo hace en un espacio físico y las condiciones de este lugar inciden de manera positiva o negativa en su comportamiento, por lo que existen factores que ponen en riesgo la salud de los empleados como: contaminación acústica, ambiental; riesgo de contaminación química y biológica , la carga de trabajo, que si es demasiado alta

aumenta los niveles de estrés y finalmente la organización del trabajo que es la base de un buen funcionamiento laboral, que al no estar presente, constituye un factor estresor y limitante a la hora de desempeñar y establecer un compromiso con el trabajo realizado (Parra, 2010).

Del mismo modo, ese trabajador es también una persona que se desarrolla en otros ámbitos y que cumple otros roles dentro de la sociedad hijo (a), padre, madre, esposo (a), entre otros y en cada una de estas facetas existen elementos que se manifiestan durante el desarrollo de la vida y, por supuesto, del trabajo. Al momento de analizar la productividad de un trabajador se debe considerar no solo a la persona sino todo el contexto en el que se desenvuelve, la mirada debe ser holística y transversal (Ortega, 1999).

La psicología laboral nació con la misión de aportar a los trabajadores y empleadores herramientas para desarrollar el trabajo según las características que posee la persona, para que las obligaciones laborales no se interpongan con el ejercicio humano de la búsqueda de bienestar y satisfacción. (Gracia, Llorente, Salanova, Cifre, 2005)

En este contexto, la conexión psicológica de los empleados con sus trabajos ha adquirido especial relevancia, las organizaciones actualmente necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad. (Bakker y Leiter, 2010).

Kahn (1990) fue uno de los primeros autores en teorizar sobre el “Engagement”, concibiéndolo como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales, describía a los empleados con “Engagement” como personas físicas, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles.

Los empleados con “engagement” presentan un alto sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, y en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto. Existen dos corrientes de pensamiento a la hora de conceptualizar el “engagement”, según Maslach y Leiter

(1997) se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia, los polos opuestos de las tres dimensiones del burnout.

Existe el trabajo como medio para alcanzar y satisfacer necesidades tanto personales, sociales, económicas, entre otras, a través del desempeño y la productividad, (Bargagliotti, 2011).

Según Salanova et al (2000), “engagement” se define como “un estado mental positivo de realización personal relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el “engagement” se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular”. “El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resistencia, así como un fuerte deseo de esfuerzo y persistencia en las tareas que se realizan, incluso cuando se presentan dificultades.

La dedicación hace referencia a una alta implicación, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por las tareas que se realizan.

La absorción en el trabajo se manifiesta cuando la persona se encuentra total y plenamente entusiasmada en las labores que realiza, se pierde la percepción del tiempo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración que se está experimentando”. Si bien el “engagement” se estudia como una característica individual del trabajador, debemos mencionar que también se desarrolla en colectivos de personas. Este análisis propone que a nivel de equipos se produce un contagio emocional, lo que determina que esta situación de pie a que existan estados compartidos como el engagement en el trabajo en equipo. El sentido de comunidad de los equipos de trabajo y la carga laboral son dos factores importantes en el desarrollo de las actividades grupales o de comunidad, cuando estas son compartidas en los valores propios del ser humano. (Bargagliotti, 2011)

Se ha establecido que las personas presentan diferentes niveles de “engagement” a lo largo del tiempo, por lo que tienen fluctuaciones de intensidad. Estos periodos

suelen ser breves y estar asociados a diversas variables de tipo personal, familiar, social y del mismo trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Salanova y Schaufeli (2009), creen que una adecuada preparación profesional favorecerá los índices de “engagement”. La autoeficacia es la convicción que tiene la persona de las capacidades que posee y de cómo a través de estas capacidades puede lograr los objetivos que se propone, se entiende como, un manantial de recursos no solo para disminuir los riesgos de estrés laboral, sino que al mismo tiempo, es una fuente que contribuye al bienestar personal y social. Es necesario indicar que la autoeficacia supone que cuando estos recursos son bajos y el trabajo es excesivo por la alta demanda, se traduce en burnout.

La medición de este concepto de “engagement” se realiza mediante la evaluación de una escala Utrecht de “engagement” en el Trabajo (Schaufeli, Bakker, 2003) UWES siendo el más usado esta evaluación se hace en base a tres subescalas Vigor, dedicación y absorción, donde todos los ítems están redactados positivamente.

En líneas generales las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo y se relacionan con costes fisiológicos y psíquicos como la fatiga mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales.

### **Consecuencias del “Engagement” en el trabajo:**

Las investigaciones realizadas han demostrado sistemáticamente que los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía, o las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente con el Engagement. (Bakker y Demerouti, 2007).

En base a este planteamiento Hakanen, Bakker y Demerouti (2005) hipotetizaron que los recursos laborales (por ejemplo: la variabilidad en la competencia, los contactos profesionales) son más beneficiosos a la hora de mantener el

“engagement” en condiciones de altas demandas (por ejemplo: sobrecarga de trabajo, condiciones desfavorables en el entorno físico)

Una de las creencias más extendidas en nuestra sociedad es que la gente que se siente bien en su trabajo es más productiva y rinde mejor.

Se ha comprobado que las experiencias vividas en un ámbito laboral pueden ser transmitidas a otro. En este sentido el estudio de Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2008) es uno de los pocos que demuestran que el Engagement tiene un impacto favorable en el individuo en concreto mejorando el aspecto laboral, social y la salud, del mismo modo Sonnetntag Mojza, Binnewies y Scholl (2008) constataron que el nivel de “engagement” en el trabajo se relacionaba positivamente con emociones positivas al final de la semana laboral. Por tanto, parece que centrarse en aspectos laborales puede evitar centrar la atención en acontecimientos negativos y en su lugar, ayuda a fomentar estados positivos. Tomados en conjuntos estos estudios sugieren que el “engagement” puede mejorar la calidad de vida fuera del ámbito laboral.

Por otro lado, los empleados también necesitan sentirse respaldados con respecto a sus directivos en cuanto a equidad, respeto, justicia, y ser valorados en todas sus dimensiones (Airila et al, 2012).

En general se puede concluir que el “engagement” incide positiva y significativamente en diversos indicadores, especialmente en el rendimiento (Demerouti y Cropanzano, 2010) y los empleados felices son más sensibles a las oportunidades, más confiados y con una actitud más cooperativa con sus compañeros.

Un estudio realizado en enfermeras japonesas determina la importancia de no confundir el término “engagement” con el “trabajolismo”, ya que este último está asociado con el malestar del individuo, derivado de una deficiente calidad de sueño y por ende la disminución de las capacidades para desarrollar diariamente las labores del trabajo y un desempeño mediocre y poco comprometido (Kazumi, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata y Schaufeli, 2011).

Actualmente se establece un alto índice de morbilidad psiquiátrica entre las enfermeras que pueden ser motivados por síntomas somáticos y ansiedad, por lo tanto, la enfermera está expuesta a experimentar un alto riesgo de trastornos mentales, debido a la carga horaria, al exceso de pacientes, la burocracia administrativa, las relaciones familiares, como también la interacción con el paciente que se suma a los factores estresores ambientales del trabajo (Jenaro, et al, 2010).

Los turnos que implican trabajo nocturno, son otro factor que produce estrés, por el agotamiento físico y mental, que si bien genera un mayor ingreso económico, afecta además las esferas social y familiar. Torp, Grimsmo, Hagen, Duran y Guldbergsson (2012), estudiaron la influencia de los turnos de trabajo en la aparición del síndrome de burnout en médicos y enfermeras y concluyeron que si bien los profesionales del área médica tienen una mejor salud física, a diferencia del resto de la población son quienes más padecen enfermedades y trastornos mentales. Esto generalmente se debe a que las exigencias del trabajo son altas y los factores productores de estrés están presentes durante todo el proceso de atención. (Torp et al, 2012).

Un estudio de panel-cruz, entre los dentistas finlandeses (Hakanen et al. 2011) mostró efectos recíprocos positivos en el tiempo (los llamados espirales de ganancia) entre el engagement y el enriquecimiento trabajo-familia, lo que indica que afectos positivos en el trabajo puede mejorar positiva tasaciones de trabajo y enriquecen la vida del hogar.

Así, por ejemplo, en los servicios de incendios y salvamento, estos resultados positivos de engagement en el trabajo pueden ser útiles tanto para el individuo, los bomberos y de toda la organización en forma de una mejor salud y una mayor intención de permanecer en el trabajo durante más tiempo. De hecho, algunos estudios sugieren una asociación positiva entre el compromiso del trabajo y la salud (por ejemplo, Hakanen y Lindbohm 2008; Parzefall y Hakanen 2010;. Seppa "la " et al, en prensa).

En el estudio realizado por Airila et al. 2012, en donde examinaba la relación entre el "engagement" con las condiciones de trabajo, estilos de vida e índice de

capacidad de trabajo, encontrando que el “engagement” está significativamente asociado a la habilidad de trabajo, incluso después de ajustar los diversos factores, lo que indica su importancia en la promoción de la capacidad del trabajo. Otros factores clave para una buena capacidad de trabajo fueron ejercicio frecuente, buen sueño, no fumar, baja demanda de trabajo, baja carga de trabajo físico, y los recursos de trabajo de alto. Más específicamente, este estudio sugiere que en el mantenimiento de la capacidad de trabajo, es valioso no sólo para promover el estilo de vida o las condiciones de trabajo, sino también para mejorar el estado positivo de los empleados de “engagement”. Los empleados felices son más sensibles a las oportunidades, más confiados y con una actitud más cooperativa con sus compañeros.

Según el estudio realizado por López, et al, 2013. Acerca de los factores asociados al “engagement” en el personal de enfermería se demostró que existen diferentes asociaciones significativas entre algunos factores familiares, personales y laborales con el grado de “engagement” en el personal de enfermería. Dentro de estas asociaciones destacan las siguientes variables: situación de pareja, tiempo de recreación en un día no laboral, horas que duerme en un día de descanso, consumo de alcohol, número de cigarrillos que se consumen, horas extras remuneradas y tipo de familia.

## **VII. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **a. Tipo de Estudio**

Estudio descriptivo, de corte transversal.

### **b. Área de Estudio**

El estudio se realizó en Managua, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaño. Managua, Nicaragua, periodo mayo-junio 2017

### **c. Universo**

El universo del estudio fue constituido por 34 recursos que ocupan cargos de Jefes de sala y supervisoras de Enfermería.

### **d. Unidad de Análisis**

Gerente de enfermería que labora en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

### **e. Criterios de Selección:**

#### **❖ Criterios de Inclusión:**

Gerentes de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños

- Que labora tiempo completo.
- Que tenga más de un año de laborar en dicha institución.
- Acepte participar en la investigación.

#### **❖ Criterios de Exclusión:**

- Personal que tenga menos de un año de laborar en la institución.
- Personal que labora tiempo horario.

- Personal que se encuentre de vacaciones en el período de aplicación del instrumento.
- Personal que se encuentra fuera de la institución en el momento de la aplicación, en un área determinada, por permiso o comisión.
- Personal que no desee colaborar en el estudio.

**f. Variables por objetivos.**

**Objetivo 1: características socio laboral de los gerentes de Enfermería:**

- Edad
- Sexo
- Años de laborar en la institución
- Clasificación laboral
- Cargo que ocupa
- Nivel Académico
- Situación de pareja
- Comparte labores del hogar de forma equitativa.
- Estructura familiar
- Número de hijos
- Edad de los hijos
- Horas que duerme al día
- Patologías
- Consumo de alcohol
- Consumo de tabaco
- Medicamentos
- Turnos rotativos
- Horas de trabajo a la semana
- Horas extra
- Otro trabajo o estudios en otra institución o en la misma
- Condiciones de trabajo
- Nivel de exigencia del trabajo

## **Objetivo 2. Vigor**

- excesivas horas laborales
- Comprometido en el trabajo
- intensidad laboral bajo efectos de estrés

## **Objetivo 3: Dedicación**

- Compromiso laboral
- Dedicación laboral
- Trabajo activo

- **Objetivo 4: Absorción**

- absorción laboral
- Absorción en el tiempo
- Concentración laboral

## **g. Fuente de Información**

La fuente de información fue primaria ya que se recolectó a través de encuesta al personal que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños utilizando el instrumento de recolección de datos.

## **h. Técnica de Recolección de Información**

La encuesta se realizó al personal enfermería (Gerentes de enfermería) aplicando la ficha de recolección de datos y el cuestionario.

## **i. Instrumento de recolección de Información**

Para la recolección de datos se empleó el cuestionario UWES – 17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional (UWES – 17 Utrecht Escala de engagement en el trabajo), el cual está validado (Viejo S. González M. 2013), (Pando M, Aranda C. et al 2011) y presenta alta consistencia interna debido al valor obtenido de 0.93 mediante el método Alfa

de Cronbach. Para sus tres componentes independientes la consistencia interna es la siguiente: Vigor:  $\alpha = 0.82$ ; dedicación  $\alpha=0.89$ ; absorción  $\alpha=0.83$ . Sus 17 preguntas están distribuidas de la siguiente manera vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems) basado en un modelo de escala tipo Likert. Para la calificación e interpretación del cuestionario UWES se siguieron los valores normativos establecidos en la validación de la base de datos recuperada para su validación internacional en español. Los niveles de engagement van del 1 al 6 y los adjetivos de calificación son: bajo, muy bajo, promedio, alto y muy alto.

#### **j. Procesamiento de la Información**

Escala Engagement en el trabajo de Utrecht (UWES). Cuenta con tres sub-escalas: vigor, absorción y dedicación, las que serán analizadas en forma separada.

Asimismo se utilizó el programa SPSS, para presentar una distribución de frecuencia expresada en cifras absolutas y porcentajes. Los resultados y las tablas de salida para las diferentes variables, así como el cruce necesario de las mismas se analizaron por la investigadora para proceder a la elaboración del informe final.

#### **k. Consideraciones Éticas**

La información fue manejada confidencialmente y solo para efecto del estudio, el llenado de la ficha fue de forma anónima.

Se solicitó autorización para la realización de este estudio al jefe de docencia del hospital y así mismo al jefe del departamento de enfermería, se les explico la finalidad del estudio

A los participantes se les explicó el propósito del estudio y tuvieron libertad de decidir su participación en el mismo.

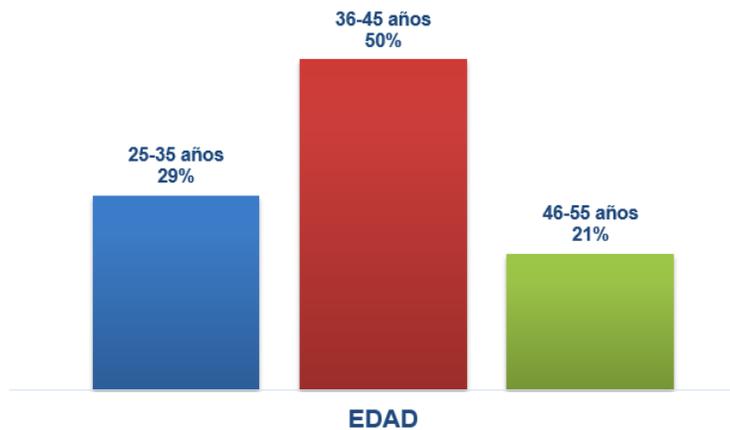
## **I. Trabajo de Campo**

Para realizar el presente estudio, se abordó a los participantes del estudio en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en sus respectivas áreas de trabajo donde se les proporcionará la privacidad necesaria para el llenado del instrumento y se realizará en horario vespertino y turnos.

## VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

**Objetivo 1. Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.**

**Gráfico N.1 Edades de los gerentes de enfermería**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

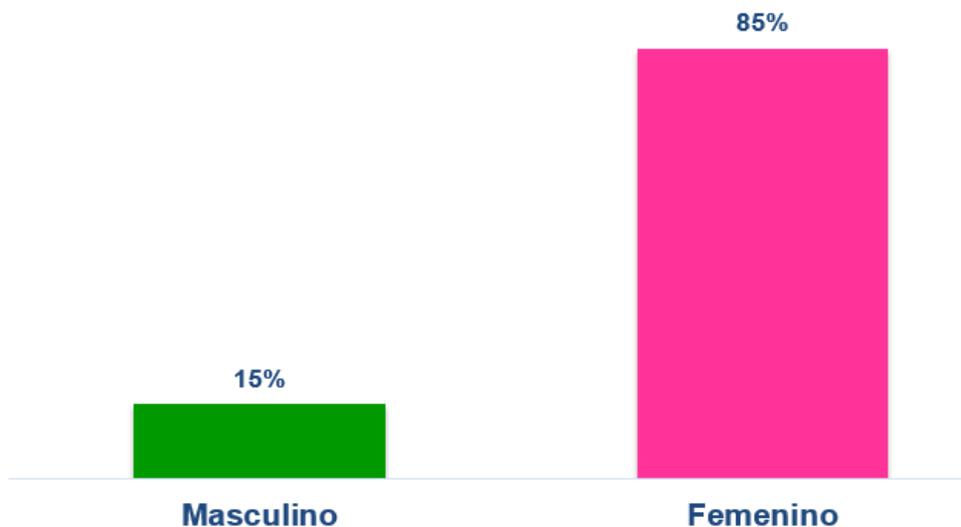
De los 34 gerentes de enfermería que participaron en el estudio se encontró que el 50% tienen un rango de edades de 36 a 45 años, seguido del grupo etario 25-35 años que corresponden a un 29.4%,

Las edades de mayor predominio fueron entre el rango de 36 -45 años con el 50 % evidenciando que los gerentes de enfermería obtienen un alto grado de experiencias por sus edades, siendo el segundo valor con el 29.4% entre las edades de 25-35; años evidenciando que a pesar de la edad ostentan a cargos gerenciales

El estudio realizado por Abdalah (2015), en su Estudio de Prevalencia de Riesgo Psicosocial Para la Salud y su Relación con el Engagement Institucional, en el personal de Enfermería del Hospital Bautista destaca las edades que predominaron fueron de 20 a 29 años dando como resultados una población joven en etapa activa.

## Gráfico N. 2

**Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Mayo – Junio 2017**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

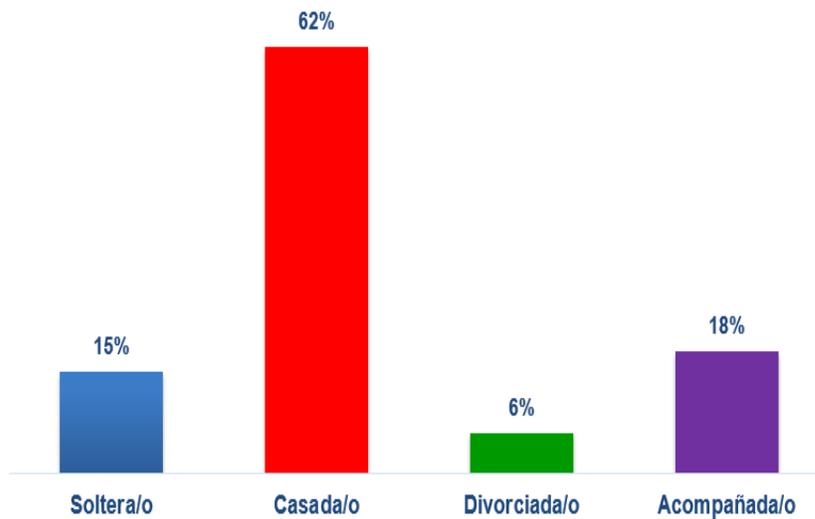
De los 34 gerentes de enfermería que participaron en el estudio predomina 85% eran de sexo femenino y un 15% de sexo masculino.

Como se aprecia en los cargos administrativos hay un predominio del sexo femenino con el 85.3%, justificando que enfermería es una profesión mayoritariamente compuesta por mujeres.

Con respecto a esto se puede decir que el resultado concuerda con el estudio de Abdalah en el cual su población femenina fue del 85.7%

### Gráfico N. 3

**Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Mayo – Junio 2017**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

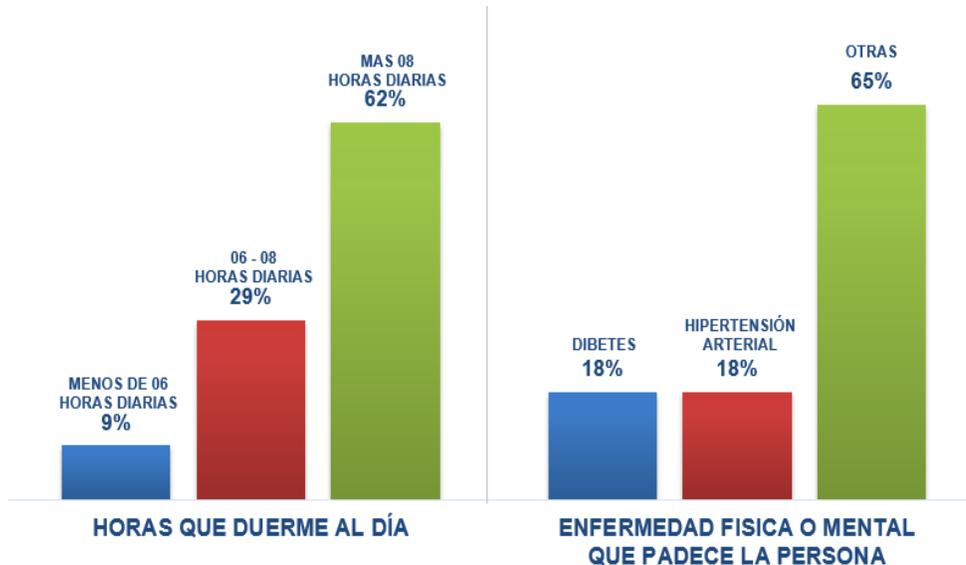
Con respecto al estado civil de los gerentes de enfermería que laboran en los diferentes servicio del hospital se puede decir que el 62 % son casados, el 18% son acompañado un 15% están solteros y un 6% está divorciado.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Abdalah en donde encontró que el 46.43% eran casados,

Se considera de mucha importante contar con una pareja ya que ambos se pueden ayudarse a sus necesidades.

#### Gráfico N. 4

Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Mayo – Junio 2017



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

Los resultados reflejaron que el 64.7% padecen de otras enfermedades.

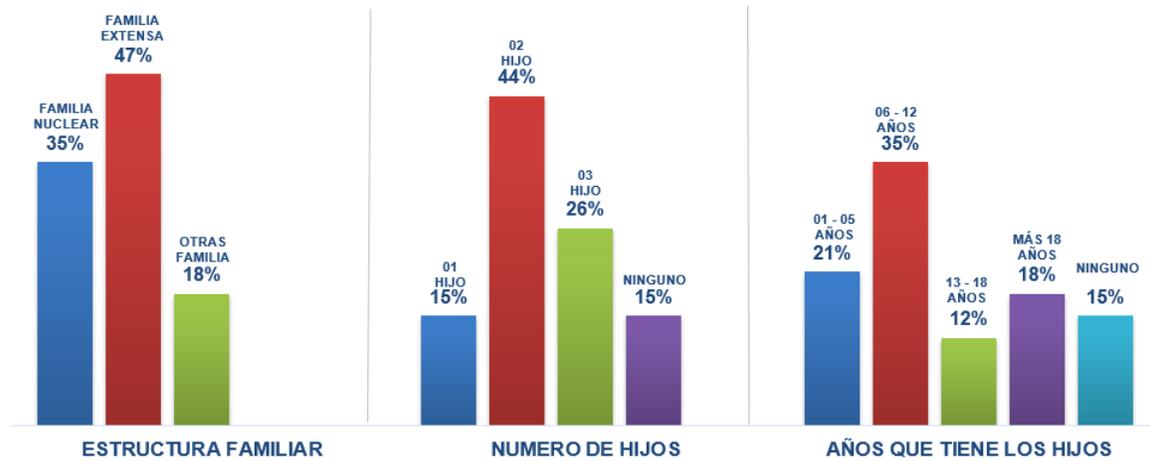
Los resultados evidencian que los gerentes de enfermería parecen de diversas enfermedades no mencionadas en la encuesta que se realizó.

De los 34 gerentes de enfermería los resultados obtenidos reflejaron que un 62% duermen más de 8 horas, un 29. % duerme entre 6 y 8 horas y un 9% duerme menos de 6 horas

Se puede decir que la mayoría de los gerentes de enfermería (Jefes y Jefas) de los servicios duerme las horas necesarias para la reposición de su estado físico.

## Gráfico N. 5.

Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio. Hospital Militar Mayo – Junio 2017



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

Encontramos que los gerentes de enfermería viven con familias extensas con el 47% de los gerentes, un 35% en familia nuclear y un 18% otras familias, se puede decir que los gerentes de enfermería viven con su gran mayoría de los familiares.

Los resultados obtenidos muestran que el 44% tienen 2 hijos, seguido un 26. % tienen 3 hijos, y un 15% tiene 1 hijo y ningún hijo los resultados reflejaron que los gerentes de enfermería tienen 2 hijos esto quiere decir que el promedio alcanzado es similares al estudio que realizó, Abdalah, aquí encontró que hasta un 50% de las enfermeras tenían de 1 – 2 personas a su cargo y un 16.07 %, de 3 – 5 personas a cargo.

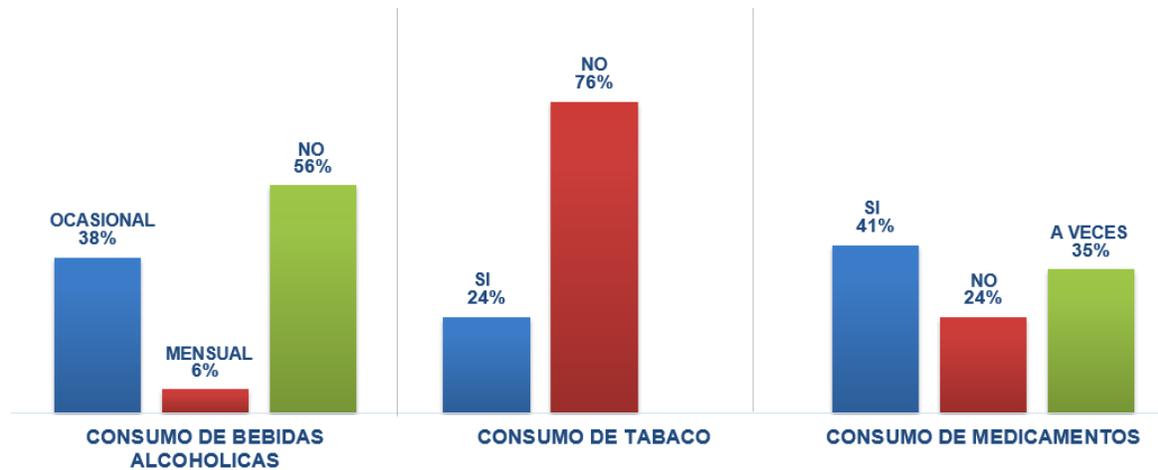
Los gerentes de enfermería que laboran en los diferentes servicio del hospital el 35% tienen hijos en edades de 6 a 12 años, seguidos con un 21% con edades de 1

a 5 años, luego con 18% mayores de 18 años, el 15% edades más de 18 años y un 12% entre las edades de 13 a 18 años de edad

Se puede decir que los gerentes de enfermería tienen hijos aun menores de edad y de dependencia.

## Gráfico. N. 6

Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Mayo – Junio 2017



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

El 56% de los gerentes encuestados no consume bebidas alcohólicas el 38% lo hace en ocasiones y el 6% lo hace mensualmente, se pudo evidenciar que la mayor parte de los gerentes de enfermería no consume bebidas alcohólicas y en ocasiones lo consume un 38% pero esto no se llama adicción, si no por reuniones sociales y no es un problema serio para los encuestados

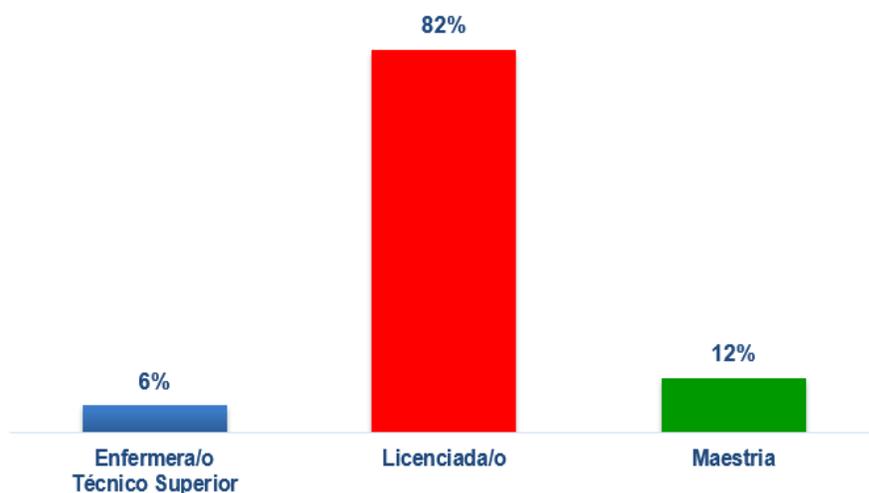
Viejo y González (2013) en su artículo "Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del niño Moraleño y su relación con determinados factores laborales", expone que el estrés laboral genera una pérdida de salud en las personas, así como el tabaquismo y el consumo de alcohol pueden deteriorar la salud, llamándose síndrome de burnout a este estrés cuando es crónico.

Con relación al tabaquismo el 76% no consume tabaco y el 24% si lo consume, se puede decir que el personal gerente de enfermería no consumen tabacos ya sea por cuidarse la salud o por sus religión.

Se pudo evidenciar que un el 41% de los gerentes de enfermería consume medicamentos, el 35% a veces lo consume y el 24% no lo consume

### Gráfico. N. 7

Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Mayo – junio 2017



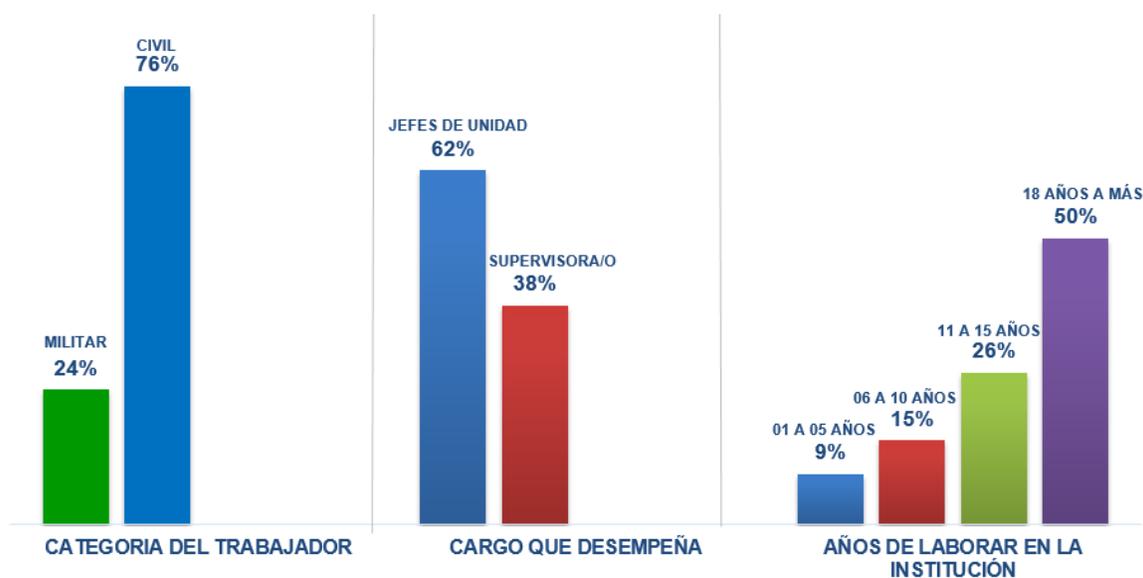
FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

El nivel académico alcanzado por los recursos fue, con un 82% es de licenciatura, el 12% es de maestría y el 6% es de enfermeras profesionales

Con relación al nivel académico se encontró que el 82% de los gerentes tiene el nivel de licenciados de enfermería se observas q hay una actitud hacia el desarrollo, personal ya que un 12% está en el nivel de maestría

## Gráfico N.8

Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Alejandro Dávila Bolaños Mayo – Junio 2017



Este estudio se encontró que el 76% de los gerentes de enfermería son civiles y el 24% son militares, a pesar que el estudio se realizó en una institución militar, la población con mayor predominio son los civiles

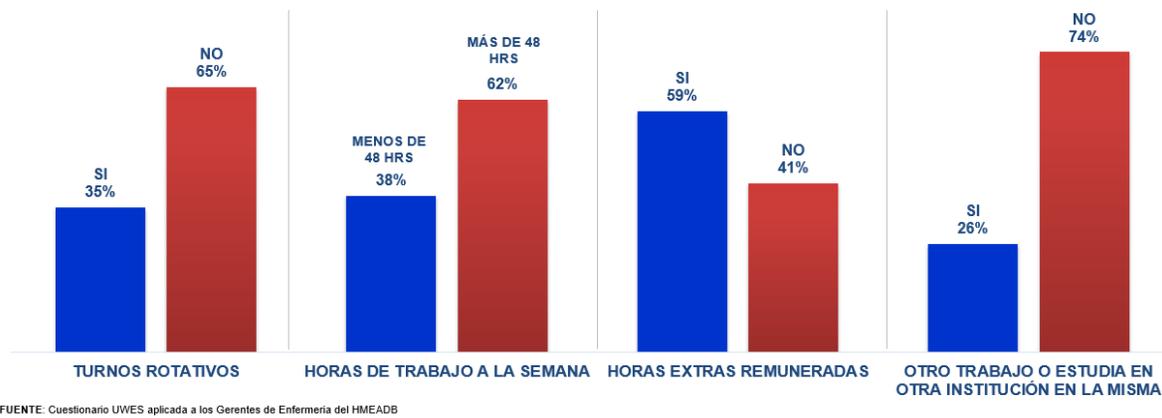
El cargo de mayor predominio lo constituyen las jefas de unidad con un 62%. En segundo lugar supervisión de enfermería con el 38%, siendo el cuerpo de supervisión de enfermería el que concentra la segunda población administrativa dentro del departamento de enfermería, cabe señalar que se logró la participación de todos los supervisores en el período que se aplicó el instrumento.

Con relación a la antigüedad laboral tenemos que el 50% tiene más de 18 años en la institución,

Lo que indica que hay una gran experiencia laboral permitiendo tener un dominio administrativo, ya que conoce la funcionalidad de la institución

### Gráfico N. 9

**Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños Mayo – Junio 2017**



Con respecto a las áreas laboral el 65% tienen turnos diurnos y el 36% tienen turnos mixtos.

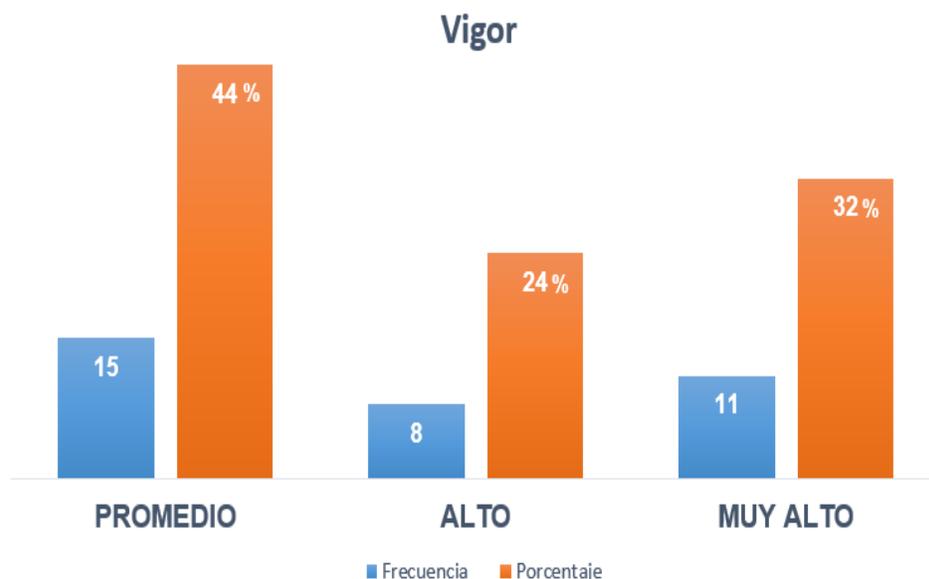
De los encuestados el 62% de los gerentes trabaja más de 48 horas a las semanas este tiempo adicional se debe a que muchas de ellas realizan actividades fueran de sus horas laborales como equipamiento de la salas, se evidencia que hay un problema organizativo. el 38% trabaja menos de 48 horas a la semana

El 59% tiene horas extras renumeradas y el 41% no tiene, esto quiere decir que los gerentes de enfermería laboran por largas horas de trabajo

De los 34 encuestados el 74% no trabaja ni estudia en otra institución y el 26% si trabaja y estudia fuera de la institución, esto nos refleja el personal gerente la gran parte solo le trabaja a la institución

## Gráfico N.10

**Objetivo 2: Identificar el nivel de vigor de los gerentes de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.**



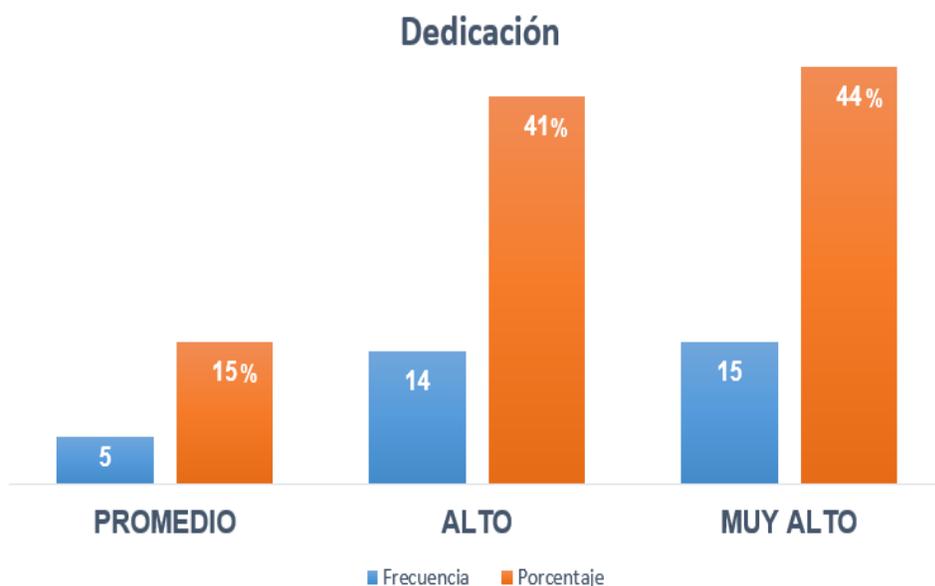
FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

La escala de vigor se encontró un promedio de 44% seguido con un nivel muy alto con un 32%, y un nivel alto con un 24%

Lo que evidencia que el personal gerente tiene un vigor en nivel promedio, con en comparación con el estudio de Abdalah en el que ella encontró en la subescala de Vigor: Bajo 10.71%, Medio 41.07% y Alto 46.42%. Este estudio está dirigido a los gerentes de enfermería igual al de Abdalah, a enfermeros ambos grupos se encuentran en diferentes gremios asistenciales, relacionados con la salud pero se exponen a los mismos factores ambientales, laborales y estresantes diariamente. Este elemento se observó en todas las categorías y los grupos etarios.

**Gráfico N. 11**

**Objetivo 3: Precisar el nivel de dedicación de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños.**



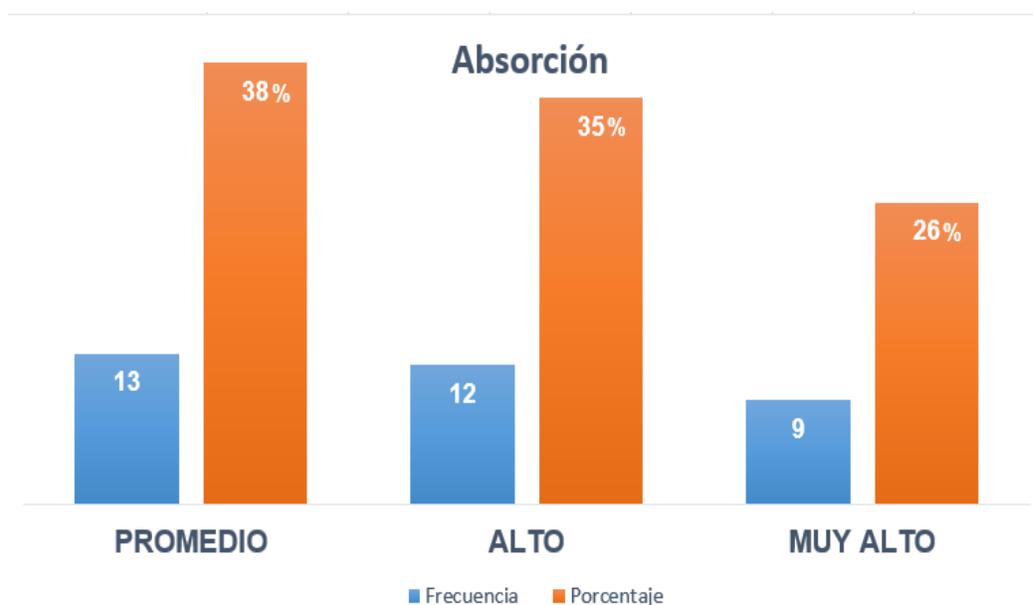
FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

De los 34 gerentes encuestado el 44% tiene un nivel de dedicación muy alto, seguido con un 41% de dedicación alta y un promedio de 14.7%.

En este estudio se encuentra la dedicación con predominio del nivel muy alto, estos resultados son muy distintos en comparación con los de Abdalah en los que encontró con nivel bajo 7.14%, el medio 50% y alto 42.85%, en el Hospital Militar los gerentes de enfermería tienen un nivel de dedicación muy alto, por lo que el personal gerente de enfermería se encuentran absortos en su trabajo, es decir que tienen toda su atención en su trabajo, están bastante inspirados y además se sienten entusiasmados y orgullosos del trabajo que hacen.

## Gráfico N.12

**Objetivo 4 Valorar el nivel de absorción de los gerentes de enfermería de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaño**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

De los 34 gerentes encuestados se encontró en nivel promedio con un 38%, seguido con el nivel muy alto con 26% y con un nivel muy alto el 35%

Se encuentra la absorción con predominio del nivel promedio, en comparación con el estudio realizado por Abdalah encontró un nivel alto de 42.10%, y bajo con un 7.14%, en el Hospital Militar predomina la absorción en el nivel promedio, por lo que el personal gerente de enfermería se encuentra inmerso en su trabajo.

## **IX. CONCLUSIONES.**

1. Dentro de las características socio laborales de los gerentes de enfermería se encontró que hay predominio, el grupo de edades entre 35 a 45 años, del sexo femenino, casados, consumo de alcohol de forma ocasional, con un promedio de horas que duerme al día de 8 a más horas. En las características familiares se encontró, predominio de familias extensas, tenían 2 hijos, con edades de los hijos comprendidos entre 6 a 12 años. Dentro de los factores laborales, la mayoría tiene más de 18 años años de laborar en la institución, predomina la categoría civil, los cuales desempeñan principalmente el cargo de gerentes de enfermería, trabajan más de 48 horas a la semana, la mayor parte no tienen otro trabajo o estudio aparte de su jornada laboral.
2. Con respecto a la subescala de vigor, se encontró en el nivel promedio según clasificación de dicha escala.
3. En la subescala dedicación del personal de enfermería se encontró nivel muy alto según clasificación del instrumento utilizado.
4. La subescala de absorción se evidenció que el personal de enfermería tiene un nivel promedio.

## **X. RECOMENDACIONES.**

Al equipo gerencial del hospital militar

- Realizar evaluaciones periódicas a los gerentes de enfermería en base a la evaluación del engagement al menos una vez al año.
- Proponer ante la dirección del hospital políticas de remuneración de estímulos mejorar para que los gerentes continúen destacándose en sus labores
- Implementar nuevas estrategias de motivación en los gerentes de enfermería para que sea mejor la calidad brindada a los usuarios.

## **XI. BIBLIOGRAFIA**

Abdalah Pérez Leyla Rafaela: Riesgo psicosocial y su relación con el engagement institucional, en el personal de enfermería del hospital bautista, Mayo 2015.

Airila, A. Hakanen, J. Punakallio, A. Lusa, S. Luukkanen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors?. *Int Arch Occup Environ Health*. 85(8), 915 – 925.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bakker, A. B. y Leiter M. P. (eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.

Bargagliotti, A. (2011). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*. 68(6), 1414 – 1428.

Demerouti, E. y Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Nueva York: Psychology Press.

Gracia, E. Llorente, L. Salanova, M. Cifre, E. (2005). Hacia un modelo psicosocial positivo: rol mediador del engagement entre clima y desempeño en seguridad. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi13/16.pdf>.

- Jenaro, C. Flores, N. Begoña, M. Cruz, M. (2010). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced nursing*. 67(4), 865 – 875.
- Kazumi, K. Shimazu, A. Kawakami, N. Takahashi, M. Nakata, A. Schaufeli, W. (2011). Distinción empírica entre engagement y trabajolismo en enfermeras hospitalarias de Japón: efecto sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral. *Revista ciencia y trabajo*, vol. 13(41), 152 – 157.
- Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- López, V. y Orellana M. (2013). Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ortega, J. (1999). La psicología y el trabajo. recuperado de: [http://www.medspain.com/n5\\_jun99/psicologia.html](http://www.medspain.com/n5_jun99/psicologia.html).
- Ortega, J. (1999). La psicología y el trabajo. recuperado de: [http://www.medspain.com/n5\\_jun99/psicologia.html](http://www.medspain.com/n5_jun99/psicologia.html).
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de engagement y el rendimiento académico teórico/ práctico. 7(1), 57 – 63.
- Salanova, M. Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Anales de psicología* 25(2), 397 – 398.

Salanova, M. Schaufeli, W. Llorens, S. Peiró, J. Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 16 (2), 117-134.

Schaufeli W, Bakker A. UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University-Occupational Health Psychology Unit; 2003.

Torp, S. Grimsmo, A. Hagen, S. Duran, A. Gudbergsson, S. (2012). Work engagement: a practical measure for workplace health promotion?. *Health promote Int.* (publicada antes de impresión).

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Objetivo 1: FACTORES PERSONALES, FAMILIARES Y LABORALES

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Edad	% por grupo etáreo	Tiempo acontecido desde el nacimiento de la persona hasta el día de la aplicación del cuestionario.	AÑOS 25 – 35 36- 45 46- 55 >55	Contínua
Sexo	% por grupo de sexo.	Género de la persona.	Masculino Femenino	Nominal dicotómica
Años de laborar en la institución	% de años de antigüedad laboral.	Número de años cumplidos por la encuestada desde el ingreso a la empresa hasta el momento de la encuesta.	1-5 años 6-10 años 11- 15 años 16 -17 años 18 años a mas	Contínua
Tipo de trabajador	% por grupo de trabajador	Categoría laboral de contratación	Civil Militar	Nominal

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cargo que ocupa	% por grupo de cargo que ocupa	Cargo que desempeña dentro de la unidad hospitalaria.	Jefe servicios Supervisor	Nominal
Nivel Académico	% de escolaridad	Grado de escolaridad alcanzado por el recurso.	Enfermero técnico sup. Licenciadas Maestra Doctor.	Ordinal
Estado Civil	% por grupo de tipo pareja.	Categoría Jurídica conyugal referida por el encuestado	Soltero Casado Divorciado Acompañado	Nominal
Comparte labores del hogar con la pareja en forma igualitaria	% por grupo que comparte	Realiza de manera igualitaria con la pareja las actividades diarias del hogar	Si No	Nominal
Estructura Familiar	% por grupo de personas con quien vive	Clasificación de la familia del encuestado según la conformación de los integrantes en	Familia Nuclear  Familia Extensa  Familia Mixta o Ampliada	Nominal

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		la vivienda al momento del cuestionario.		
Número de hijos	% por grupo de hijos	Cantidad de hijos vivos al momento de la aplicación del cuestionario	1 Hijo 2 hijos 3 hijos Mas de 3	Numérica Discreta
Edad de los hijos	% por grupo de edad de hijos	Tiempo acontecido desde el nacimiento de los hijos en años cumplidos hasta el día de la aplicación del cuestionario.	Menos de 1 año 1-5 años 6-12 años 13-18 años >18 años	Numérica continúa
Horas que duerme al día	% por horas que duerme al día	Número de horas que la persona dedica a dormir al día cuando no está de turno.	Menos de 6 horas 6-8 horas Más de 8 horas	Numérica continúa
Patologías	% por grupo de patología	Presencia de enfermedades personales debidamente diagnosticadas al momento de la aplicación	Hipertensión Diabetes Dislipidemia Epilepsia Lupus Asma Otra	Nominal

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		del cuestionario.		
Consumo de Alcohol	% por grupo de consumo de alcohol	Ingesta de bebidas alcohólicas	Si (semanal, diario, mensual, ocasional) No	Nominal
Consumo de tabaco	% por grupo de consumo de tabaco.	Presencia del hábito de fumar.	Si No	Nominal
Consumo de medicamentos	% por grupo de consumo de medicamentos	Ingesta de alguna sustancia que sirve para prevenir, curar o aliviar síntomas de alguna enfermedad.	Si No Cual	Nominal
<b>Objetivo 2: vigor</b>				
Vigor	% de gerentes de enfermería con vigors encontrados	Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja.	Alta Muy alta Promedio	Cuantitativa

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
excesivas horas laborales	% por grupo de trabajo largos períodos de tiempo.	Períodos largos de trabajo, fuera de las horas laborales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>0. Nunca, ninguna vez.</li> <li>1. Casi nunca, pocas veces al año.</li> <li>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</li> <li>3. Regularmente, pocas veces al mes.</li> <li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li> <li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li> <li>6. Siempre, todos los días.</li> </ol>	Cuantitativa

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comprometido en el trabajo	% por grupo comprometido en el trabajo	Presencia de constancia en el trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>0. Nunca, ninguna vez.</li> <li>1. Casi nunca, pocas veces al año</li> <li>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</li> <li>3. Regularmente, pocas veces al mes.</li> <li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li> <li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li> <li>6. Siempre todos los días</li> </ol>	Cualitativa

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
intensidad laboral bajo efectos de estrés	% por grupo de intensidad laboral bajo efectos de estrés	Capacidad de realizar el mismo trabajo sin importar las circunstancias	<ol style="list-style-type: none"> <li>0. Nunca, ninguna vez.</li> <li>1. Casi nunca, pocas veces al año</li> <li>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</li> <li>3. Regularmente, pocas veces al mes.</li> <li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li> <li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li> <li>6. Siempre, todos los días.</li> </ol>	Cualitativa

### Objetivo: 3 Dedicación

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Dedicación	% de médicos con dedicación encontrados	Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.	Muy alta Alto Promedio	Cuantitativa
Compromiso laboral	% por grupo de compromiso laboral.	Presencia de sentimiento de estímulo que animan al trabajador	0. Nunca, ninguna vez. 1. Casi nunca, pocas veces al año 2. Algunas veces, una vez al mes o menos 3. Regularmente, pocas veces al mes.	Cuantitativa

			<p>4. Bastantes veces, una vez por semana.</p> <p>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</p> <p>6. Siempre, todos los días.</p>	
Dedicación laboral.	% por grupo de dedicación laboral.	Sensación de satisfacción en el trabajo	<p>0. Nunca, ninguna vez.</p> <p>1. Casi nunca, pocas veces al año</p> <p>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</p> <p>3. Regularmente, pocas veces al mes.</p> <p>4. Bastantes veces, una vez por semana.</p> <p>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</p> <p>6. Siempre, todos los días</p>	Cuantitativa

**Objetivo: 4 Absorción**

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Absorción	% de médicos con dedicación encontrados	Alta concentración en su trabajo con percepción del pasar rápido del tiempo cuando se está laborando.	Promedio Alto Muy alto	Cuantitativa
Absorción laboral	% por grupo absorción laboral	Presencia de concentración cuando se labora.	0. Nunca, ninguna vez. 1. Casi nunca, pocas veces al año 2. Algunas veces, una vez al mes o menos 3. Regularmente, pocas veces al mes.	Cuantitativa

			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li> <li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li> <li>6. Siempre, todos los días.</li> </ol>	
Absorción en el tiempo	% por grupo absorción en el tiempo	Capacidad de entregarse por completo al trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>0. Nunca, ninguna vez.</li> <li>1. Casi nunca, pocas veces al año</li> <li>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</li> <li>3. Regularmente, pocas veces al mes.</li> <li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li> <li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li> <li>6. Siempre, todos los días.</li> </ol>	Cuantitativa
Concentración				

Laboral	% por grupo de concentración Laboral	Capacidad de concentración laboral	<ol style="list-style-type: none"><li>0. Nunca, ninguna vez.</li><li>1. Casi nunca, pocas veces al año</li><li>2. Algunas veces, una vez al mes o menos</li><li>3. Regularmente, pocas veces al mes.</li><li>4. Bastantes veces, una vez por semana.</li><li>5. Casi siempre, pocas veces por semana.</li><li>6. Siempre, todos los días.</li></ol>	Cuantitativa
---------	--------------------------------------	------------------------------------	---	--------------

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.  
Centro de Investigación y Estudios de la Salud  
CIES – UNAN**



**Cuestionario: Factores asociados al Engagement.**

**Managua, Nicaragua 2017.**

**INTRODUCCIÓN:** Mi nombre es Karen Ruiz Donaire, trabajo para el Hospital Militar y estoy realizando una encuesta a Gerentes de enfermería del Hospital Militar sobre: **Factores asociados al “engagement”** Me gustaría que participe en este estudio, para eso necesito que brinde su consentimiento. Por favor, escuche atentamente la información que le voy a leer acerca del estudio para que me diga si está de acuerdo en participar.

### **CONSENTIMIENTO Y CONFIDENCIALIDAD:**

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar si usted está comprometido en su trabajo. Toda la información que Usted brinde será manejada de forma **anónima y confidencial** y con el objetivo de obtener información para comprender mejor la situación; Por esto, le solicito responder a las preguntas con la mayor honestidad.

---

Firma del participante



## HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS



### FACTORES ASOCIADOS AL ENGAGEMENT EN PERSONAL GERENTE DE ENFERMERIA, DE LOS DIFERENTES SERVICIOS, DEL HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS. AÑO 2017.

El presente cuestionario será utilizado con el propósito de recolectar información sobre los Factores asociados al Engagement en los Gerentes de enfermería, por lo que solicitamos su colaboración respondiendo las siguientes preguntas, la información aquí plasmada será manejada de forma confidencial y sus respuestas serán utilizadas para uso único y exclusivo de la investigación.

N #	
I. FACTORES PERSONALES Y FAMILIARES	
Edad	1. 20-30 años 2. 31- 40 años 3. 41- 50 años 4. > 51 años
Sexo	1. Masculino 2. Femenino
Años de laborar en la institución	
	1. 0-5 años 2. 6-10 años 3. 11-15 años 4. >16 años
Categoría de Trabajador	
	1. Civil

2. Militar

Cargo que desempeña

1. Jefes de servicios
2. Supervisores
3. Otros.

Nivel Académico

1. Enfermera General
2. Licenciada
3. Maestra@
4. Doctor.

Estado Civil

1. Solter@
2. Casad@
3. Divorciad@
4. Acompañad@

Comparte Labores del Hogar

Si----- No -----

Estructura Familiar

- a) Familia Nuclear (Padre e hijos)
- b) Familia Extensa (Padres, hijos, abuelos, tíos)
- c) Familia otras

Número de Hijos

1. 1 Hijo
2. 2 Hijos
3. 3 Hijos
4. Más de 3 hijos
- 5.

Edad de los hijos

1. < 1 año
2. 1-5 años
3. 6-12 años
4. 13-18 años
5. >18 años

Horas que duerme al día

1. < 6 horas diaria
2. 6-8 horas diaria
3. >8 horas diaria

Patologías Personales

1. Diabetes
2. Hipertensión Arterial
3. Dislipidemia
4. Asma
5. Otra Cual -----

Consumo de Alcohol

1. Ocasional
2. Semanal
3. Mensual
4. Diario

5. No

Consumo de tabaco

1. Si
2. No

Consumo de Medicamentos

1. Si Cual -----
2. NO

## II. FACTORES LABORALES

Turnos Rotativos

1. Si Cuantos al mes -----
2. No

Horas de trabajo a la semana

1. Menos de 48 horas a la semana
2. Más de 48 horas a la semana

Horas Extras

- 1.Si
- 2.No
3. Cuantas

Otro Trabajo o estudio en otra institución o en la misma

- 1.Si
- 2.NO

<p>Condiciones del trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Malas</li> <li>2. Regulares</li> <li>3. Buenas</li> <li>4. Óptimas</li> </ol>
<p>Nivel de exigencia del trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poco exigente</li> <li>2. Regularmente exigente</li> <li>3. Muy exigente</li> </ol>

### III. Componente 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).

No	Criterios	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes 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. (VI1)*							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito. (DE1)							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando. (AB1)							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. (VI2)*							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo. (DE2)*							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. (AB2)							
7	Mi trabajo me inspira. (DE3)*							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (VI3)*							

9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. (AB3)*							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago. (DE4)*							
11	Estoy inmerso en mi trabajo. (AB4)*							
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. (VI4)							
13	Mi trabajo es retador. (DE5)							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo. (AB5)*							
15	Soy muy persistente en mi trabajo. (VI5)							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo. (AB6)							

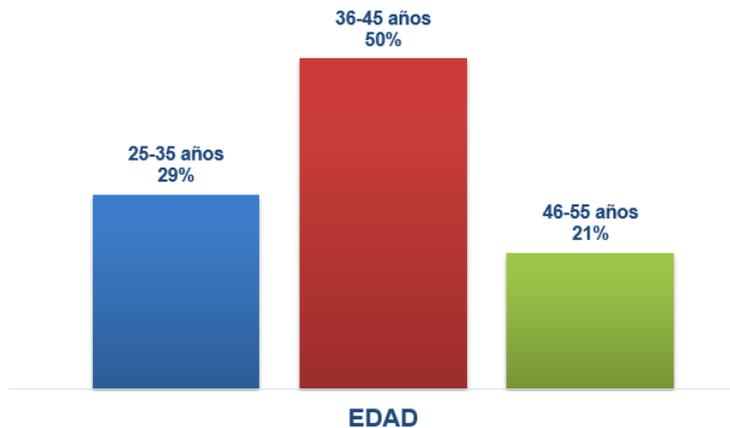
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando. (VI6)							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

\* Versión abreviar (UWES-9)

**Gracias por su participación.**

## Anexos 4 gráficos

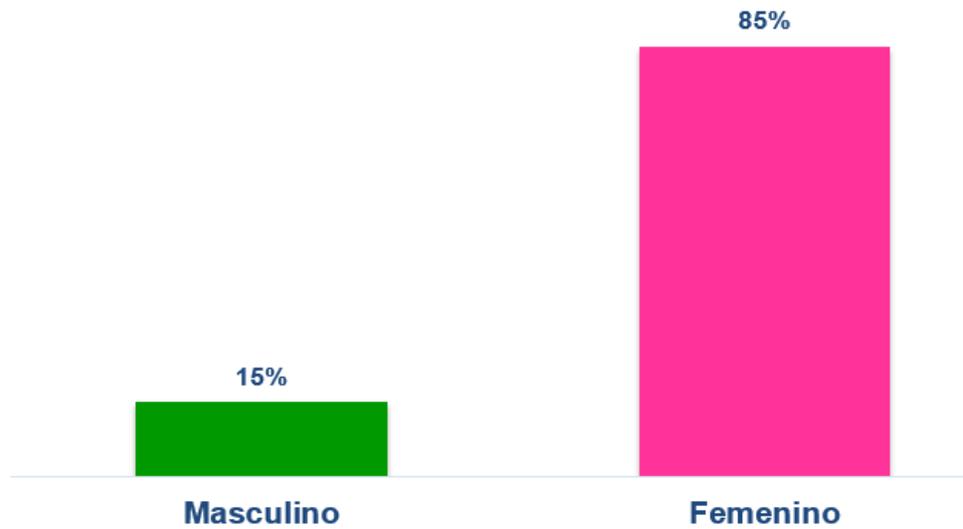
**Gráfico: 1. Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

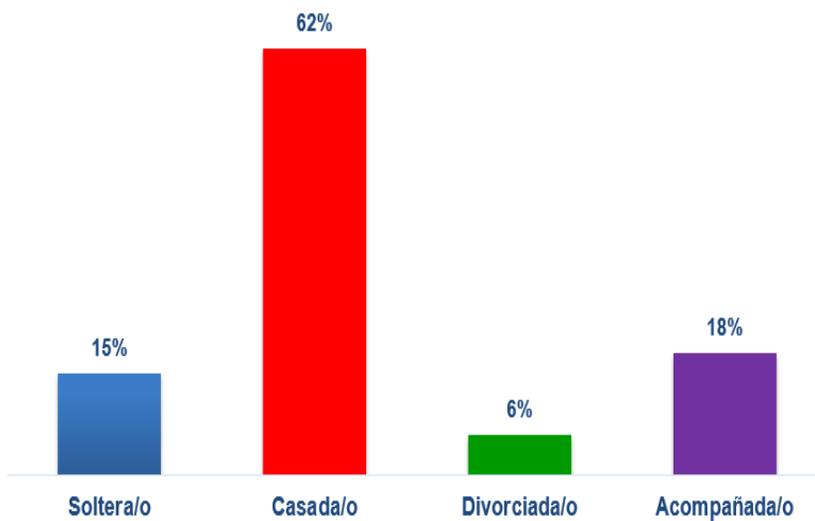
## Grafico N. 2

**Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

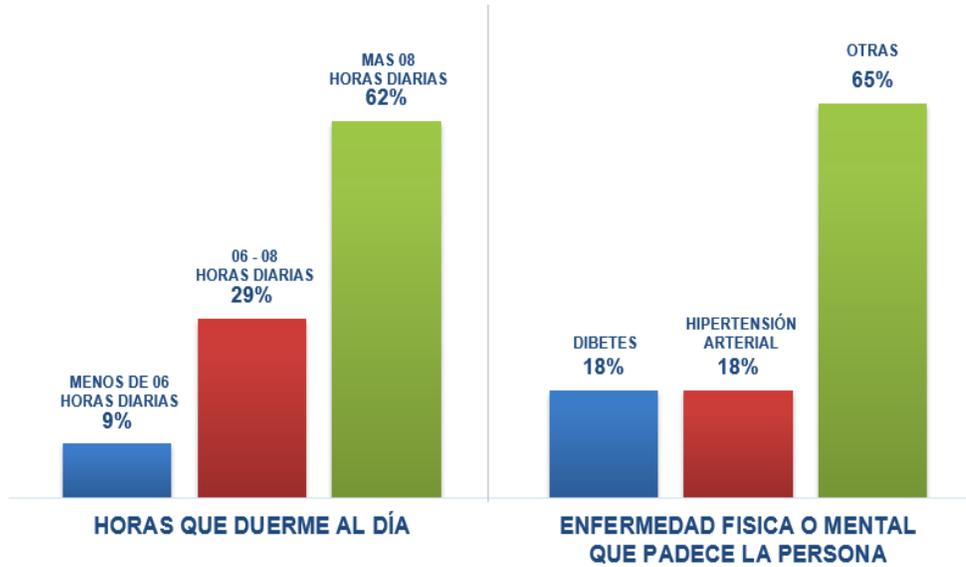
**Gráfico N 3 Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

## Grafico N 4 y 5

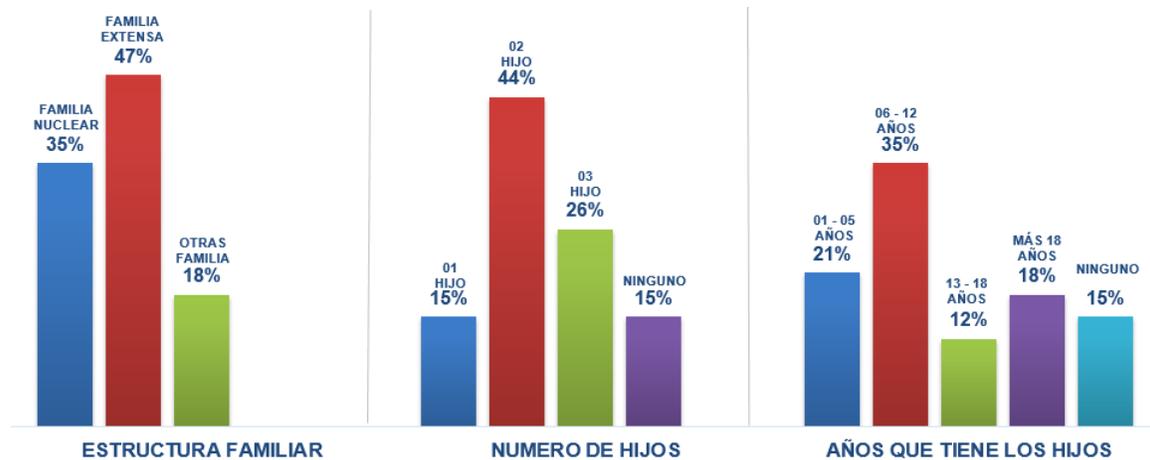
Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

## Gráfico N 6,7 y 8

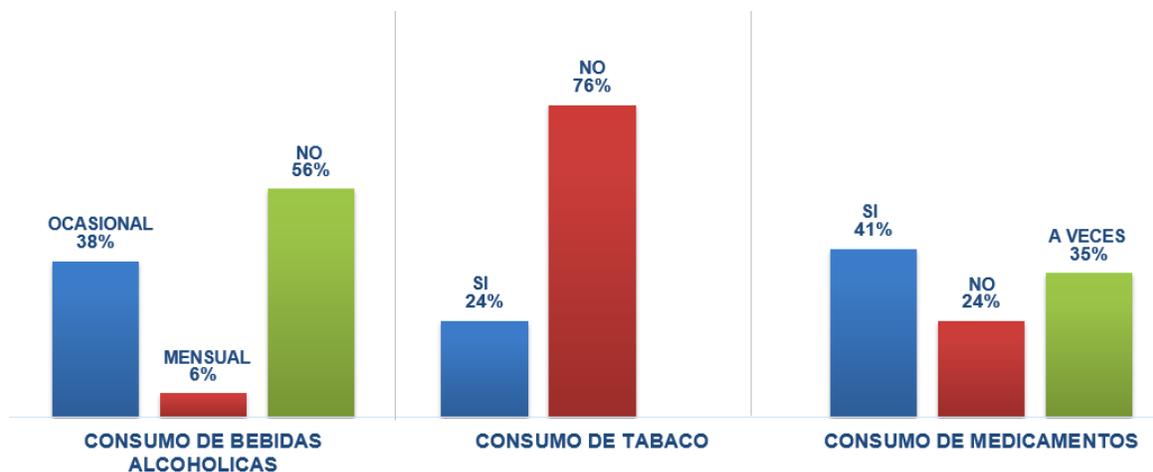
Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

### Grafico. N, 9,10 y11

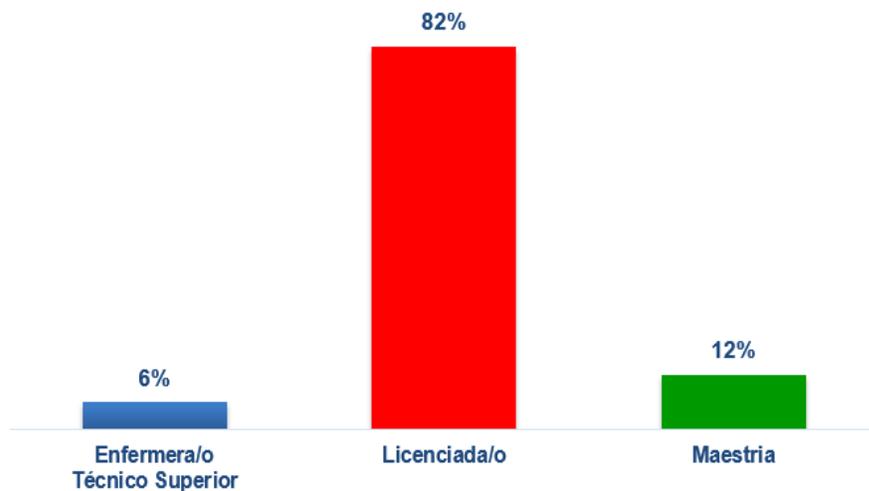
Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

**Grafico. N. 12**

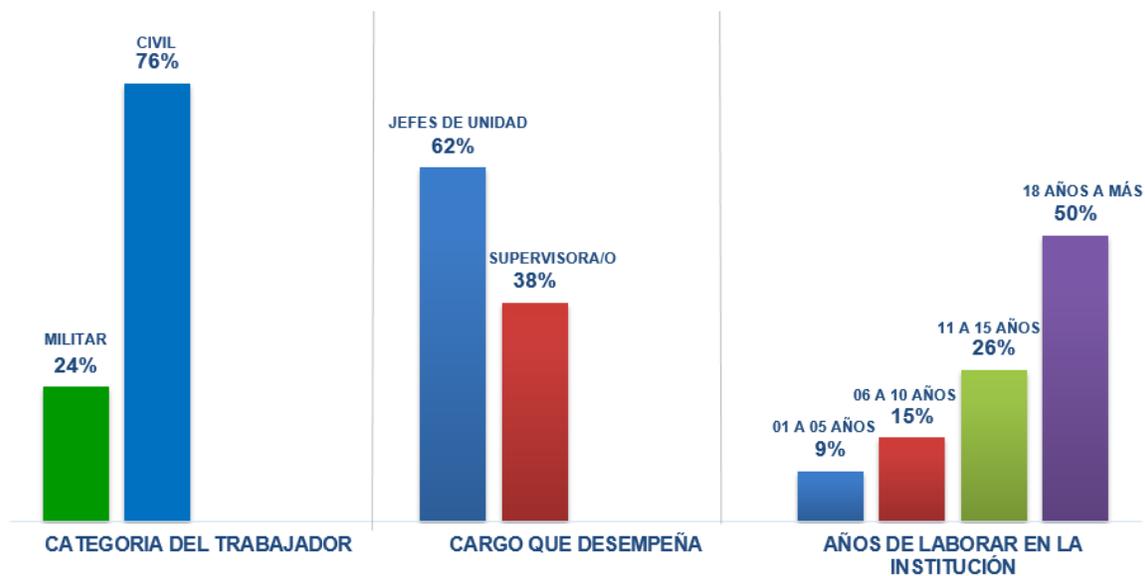
**Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

### Grafico N.13, 14 y 15

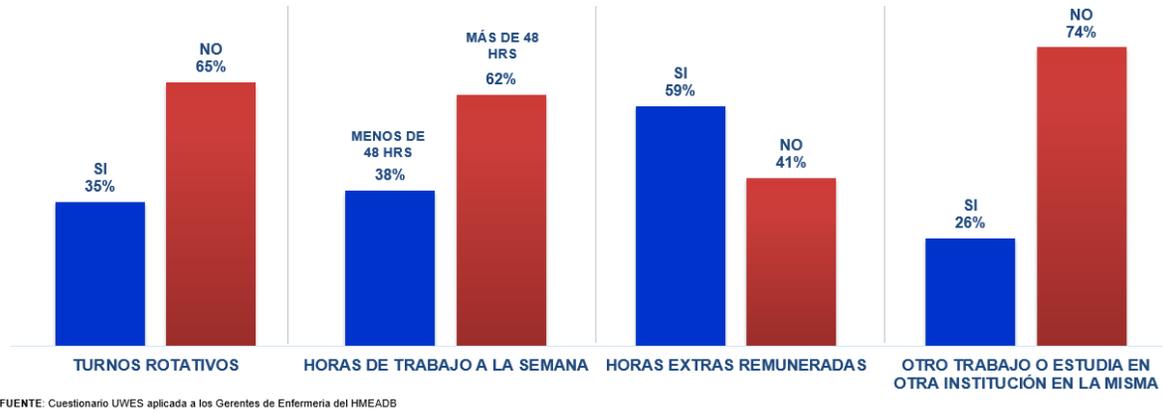
Describir las características socio laborales de los gerentes de enfermería participantes en el estudio.



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

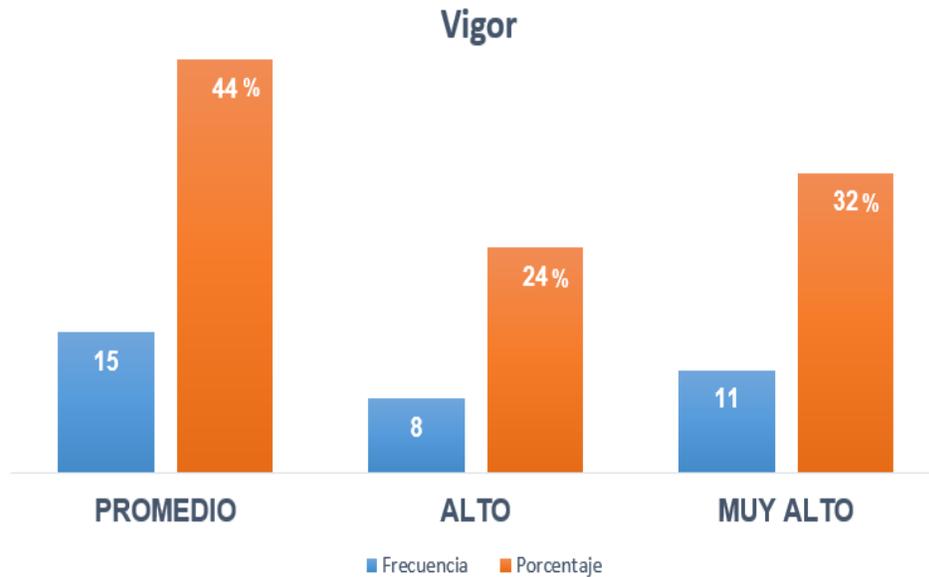
## Grafico n. 16, 17,18 y 19

### Turnos rotativos, horas de trabajo a las semanas, horas extras remuneradas y otros trabajos y estudios en otras instituciones



**Objetivo 2: Identificar el nivel de vigor de los gerentes de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.**

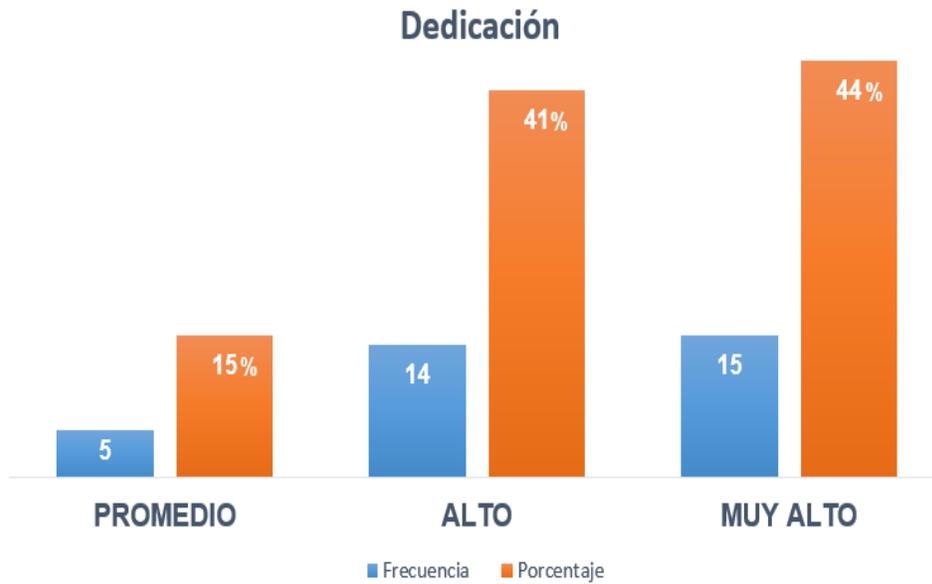
**Gráfico: 20**



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

**Objetivo 3: Precisar el nivel de dedicación de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del hospital militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños.**

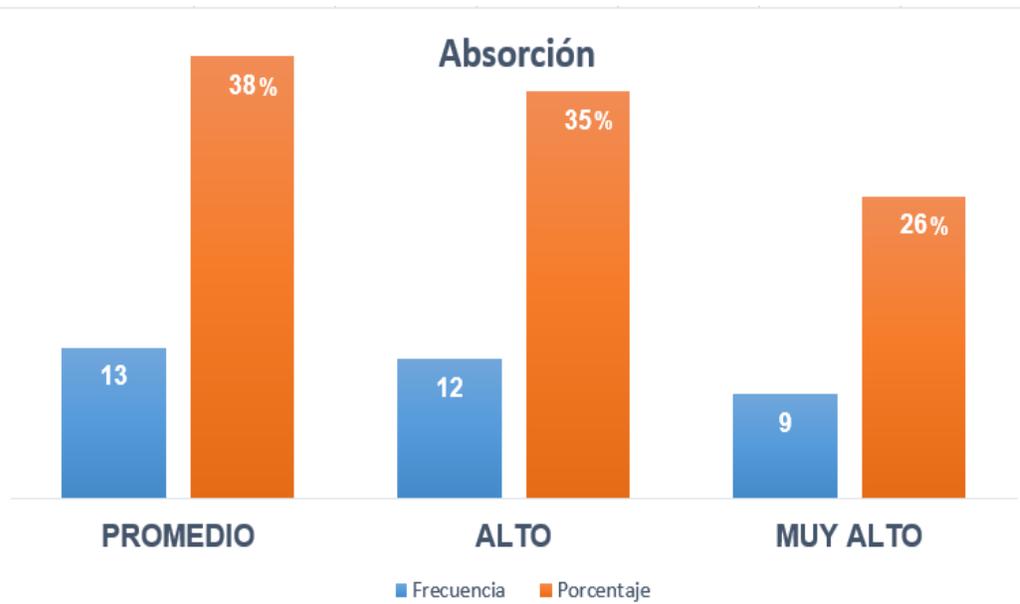
**Gráfico: 21**



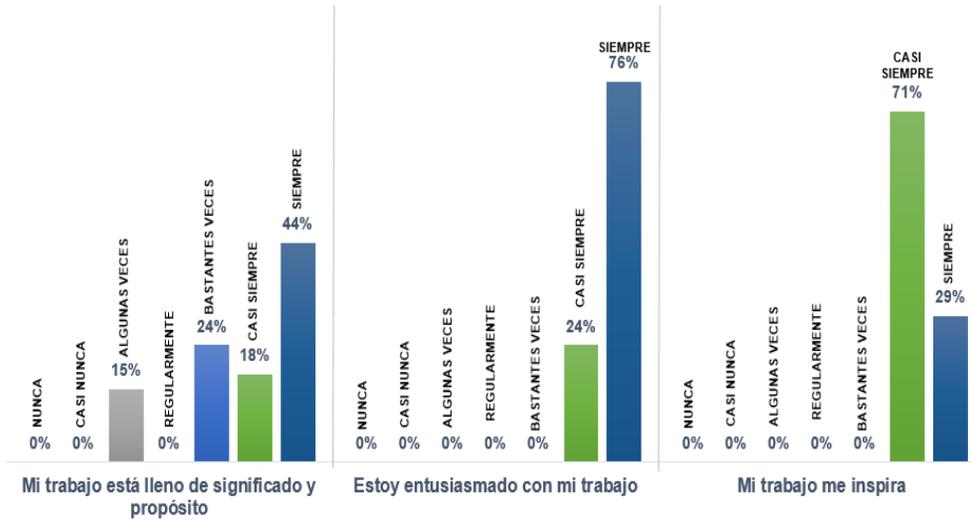
FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

**Objetivo: 4 Valorar el nivel de absorción de los gerentes de enfermería de los gerentes de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaño**

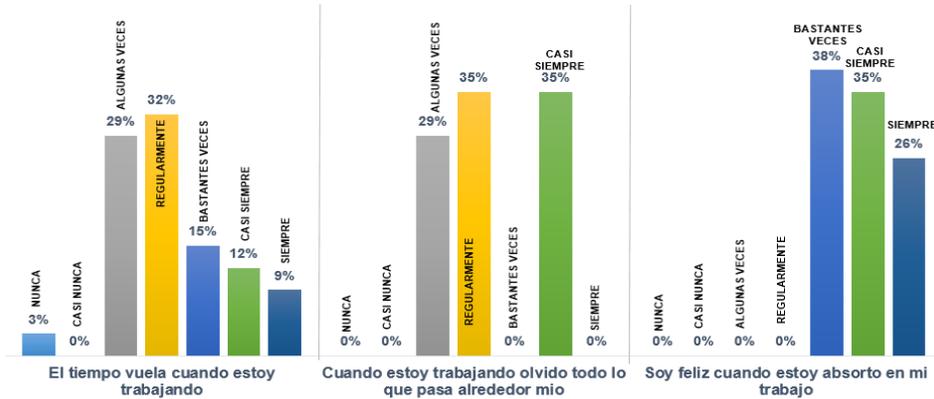
**Grafico:22**



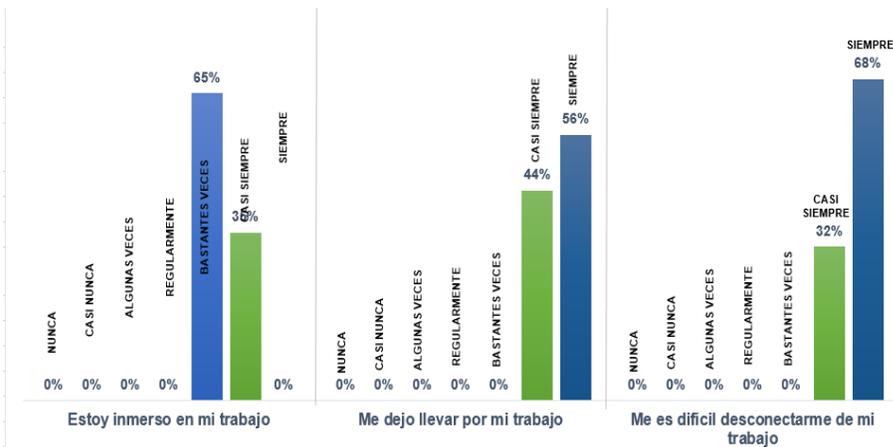
FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermeria del HMEADB



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB



FUENTE: Cuestionario UWES aplicada a los Gerentes de Enfermería del HMEADB

