

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

<http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2092>

Evaluación de los factores eugenésicos y percepción de la salud mental positiva en personal médico

Evaluation of eugenic factors and perception of positive mental health in medical personnel

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro

kat_morris90@hotmail.com

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7725-367X>

Darwin Raúl Noroña-Salcedo

darwin_norona@yahoo.com

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

Vladimir Vega-Falcón

vega.vladimir@gmail.com

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

Lenin Carlos Gabriel-Flores

ua.leningabriel@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2570-8393>

Recibido: 15 de abril 2022
Revisado: 10 de junio 2022
Aprobado: '01 de agosto 2022
Publicado: 15 de agosto 2022

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

RESUMEN

Objetivo: Examinar la salud mental positiva y los factores eugenésicos del personal médico del Hospital General Latacunga, en Ecuador. **Método:** De tipo observacional descriptivo. **Conclusión:** En cuanto a los factores eugenésicos del *work engagement*, se establecen en gran medida al compromiso así como la satisfacción y se denomina con mayor frecuencia como un estado positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se califica por el vigor, la dedicación y la absorción; de los cuales se logró obtener buenos resultados en este estudio; pues la mayoría poblacional evidenció buenos niveles de resiliencia y energía, independientemente de las dificultades que este tenga (vigor), así como una mayoría poblacional con alto grado de inmisión en las tareas laborales y que los mismos tienen un gran sentido de pertenencia e importancia (dedicación), y finalmente, mayoría poblacional con una gran concentración y disfrute de las actividades laborales en las que se desenvuelven (absorción).

Descriptores: Agotamiento psicológico; estrés psicológico; salud laboral. (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To examine the positive mental health and eugenic factors of the medical staff of the General Hospital Latacunga, in Ecuador. **Method:** Descriptive observational study. **Conclusion:** Regarding the eugenic factors of work engagement, they are largely established to commitment as well as satisfaction and it is most frequently denominated as a positive, satisfactory and work-related state that is qualified by vigor, dedication and absorption; of which good results were achieved in this study; The majority of the population showed good levels of resilience and energy, regardless of the difficulties they have (vigor), as well as a majority of the population with a high degree of involvement in work tasks and that they have a great sense of belonging and importance (dedication), and finally, a majority of the population with a great concentration and enjoyment of the work activities in which they are involved (absorption).

Descriptors: Burnout, psychological; stress, psychological; occupational health. (Source: DeCS).

Liceth Katherine Morriillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

INTRODUCCIÓN

La eugenesia en la práctica es el desarrollo de lo bueno, lo saludable que procura personas y sociedades sanas ^{1 2 3}. La eugenesia laboral representa un proceso donde la organización de trabajo cuida de gran manera la integridad física del trabajador, las características y condiciones de trabajo sin mencionar que fomenta la salud como parte del proceso de trabajo, es decir, la mejora continua de las condiciones de trabajo y prosperidad del trabajador ^{4 5 6}.

Otra definición de los llamados factores eugenésicos es que son aquellos determinantes psicosociales positivos que son indicadores de salud mental positiva en una persona, hace referencia a las características provechosas, innegables como la satisfacción, el crecimiento personal y laboral, el desarrollo de las competencias, y el cuidado de sí mismo ^{7 8}.

Existen algunos indicadores de salud mental positiva, los cuales mencionan al compromiso en el trabajo (*work engagement*), la autoestima, el locus de control interno, y la congruencia de las redes sociales de apoyo. Cabe destacar que en el ámbito laboral también son importantes las condiciones eugenésicas que están basadas en la organización del trabajo, la descripción de la tarea asignada, que influyen en el bienestar de quien las desarrolla, incluyendo además el enriquecimiento del puesto de trabajo, el reconocimiento, las formas de recompensas, el control, la autonomía, y la buena relación con los colegas ^{9 10}.

Una señal mencionada de salud mental positiva se observa por el desempeño individual en el trabajo, hace mención del compromiso en el trabajo, lo determinan como la sensación de competencia y satisfacción de las causas intrínsecas, el cual es resultado, tanto de la salud mental de las personas, como de condiciones laborales eugenésicas ¹¹. Es importante mencionar que no basta con el compromiso en el trabajo, para lograr satisfacción en el individuo, sino que también es imprescindible la sociedad que lo rodea, en la que toman vital importancia las redes sociales de apoyo que se define como las

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

interacciones que se efectúan entre las personas. Se conoce que el poder que tienen las redes sociales de apoyo es el de disminuir, atenuar o prevenir las respuestas ante el estrés, ya sea de forma directa o moduladora, favoreciendo a la calidad de vida de un individuo.

En tal virtud, la presente investigación tiene el objetivo de examinar la salud mental positiva y los factores eugenésicos del personal médico del Hospital General Latacunga, en Ecuador.

MÉTODO

De tipo observacional descriptivo.

En 35 médicos del Hospital General Latacunga

Se aplicó el UWES engagement ^{12 13}

Se aplicó estadística descriptiva.

Se realizó consentimiento informado en conformidad a la declaración de Helsinki.

RESULTADOS

El compromiso de los trabajadores de este estudio es alto, ya que este grupo representa al 74,3% del total, es decir, que se puede afirmar que la mayoría de estas personas poseen un alto compromiso con su trabajo lo cual es positivo, ya que refleja el empeño en sus actividades laborales. Se observa también que el 22,9% de estos trabajadores tienen un nivel medio de compromiso, que si bien no es un valor predominante tampoco es síntoma de poco compromiso laboral.

Además, existe un porcentaje muy pequeño de personas pertenecientes a un nivel bajo de compromiso con el trabajo representando el 2,9%, lo cual es un buen indicador de la condición laboral, ya que esto muestra claramente que es muy pequeño el porcentaje del personal que no tiene un gran compromiso con el trabajo.

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

Los niveles de la dimensión vigor se encuentran levemente inclinados hacia encontrarse en la parte alta ya que este grupo de trabajadores representa el 54,3% del total, es decir, un poco más de la mitad de los trabajadores tiene buenos niveles de resiliencia y energía, independientemente de las dificultades que este tenga.

Acompañado a esto se estima que el 40,0% de estos individuos se encuentra con niveles medios de vigor, lo cual, en principio, no representaría dificultades para los trabajadores en cuanto a su disposición y perseverancia en el trabajo. Además, únicamente el 5,7% del total de individuos se encuentra con niveles bajos de vigor.

La dedicación de los trabajadores se encuentra claramente predominada por individuos de niveles altos, ya que representan al 91,4%. Esta inclinación es contundente y demuestra que los mismos tienen un alto grado de inmisión en las tareas laborales y que tienen un gran sentido de pertenencia e importancia. Por otro lado, se observa que el nivel medio y bajo de dedicación equivalen a porcentajes muy pequeños y es que cada uno representa al 5,7% y 2,9% respectivamente, por lo que se puede decir que es muy ínfimo el número de trabajadores que no tienen mucho entusiasmo o inspiración en las actividades laborales.

Se puede comprobar que, de acuerdo con el apoyo que este personal médico pueda obtener; se conoce que la ayuda o apoyo que tienen los trabajadores, proveniente de conyugues, hijos, familiares, compañeros y amigos, se concentra en su mayoría entre los niveles altos y medios ya que en conjunto estos representan al 94,3%. Mientras que, su satisfacción en cuanto a los mismos allegados representa el 48,6% en los niveles altos de satisfacción.

DISCUSIÓN

Ante lo cual, se evidencia el estudio desarrollado por ^{14 15} donde se reconoce en sustento de diversas investigaciones previas, que es indispensable el apoyo emocional de quienes son allegados directos, tal es el caso que, durante las primeras etapas de pandemia, se

Liceth Katherine Morrillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

puede observar en los trabajadores de salud, que el apoyo emocional, así como la satisfacción de conexión del personal con sus respectivas familias, amigos e incluso compañeros de trabajo permite mantener hasta cierto punto, una salud mental adecuada para continuar.

CONCLUSIÓN

En cuanto a los factores eugenésicos del *work engagement*, se establecen en gran medida al compromiso así como la satisfacción y se denomina con mayor frecuencia como un estado positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se califica por el vigor, la dedicación y la absorción; de los cuales se logró obtener buenos resultados en este estudio; pues la mayoría poblacional evidenció buenos niveles de resiliencia y energía, independientemente de las dificultades que este tenga (vigor), así como una mayoría poblacional con alto grado de inmersión en las tareas laborales y que los mismos tienen un gran sentido de pertenencia e importancia (dedicación), y finalmente, mayoría poblacional con una gran concentración y disfrute de las actividades laborales en las que se desenvuelven (absorción).

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen conflicto de interés en la publicación de este artículo.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO.

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato; por impulsar el desarrollo de la investigación.

Liceth Katherine Morriillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

REFERENCIAS

1. Saavedra Am. *Rev Med Hosp Gen (Mex)*. 1961; Suppl 41:17-19.
2. Velasco Fernandez R. *Medicina (Mex)*. 1960;40.
3. Gómez Fröde C. Eugenesis: moralidad o pragmatismo [Eugenics: morality or pragmatism]. *Gac Med Mex*. 2013;149(4):476-480.
4. Rutherford A. A cautionary history of eugenics. *Science*. 2021;373(6562):1419. doi:10.1126/science.abm4415
5. Harris B. Eugenics, social reform, and psychology: The careers of Isabelle Kendig [published correction appears in *Hist Psychol*. 2022 May;25(2):169]. *Hist Psychol*. 2021;24(4):350-376. doi:[10.1037/hop0000200](https://doi.org/10.1037/hop0000200)
6. Kondziella D, Frahm-Falkenberg S. Anton's syndrome and eugenics. *J Clin Neurol*. 2011;7(2):96-98. doi:[10.3988/jcn.2011.7.2.96](https://doi.org/10.3988/jcn.2011.7.2.96)
7. Villela Cortés F, Linares Salgado J. Eugenesis: Un análisis histórico y una posible propuesta [Eugenics. A historical analysis and a possible proposal]. *Acta bioeth*. [Internet]. 2011; 17(2): 189-197.
8. Villela Cortés F. Eugenesis y determinismo genético. Una solución simple a un problema complejo [Eugenics and genetic determinism. A simple solution for a complex problema]. *Acta bioeth*. [Internet]. 2017; 23(2): 279-288.
9. Pérez-Fuentes MDC, Molero Jurado MDM, Gázquez Linares JJ, Oropesa Ruiz NF. The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(9):1915. Published 2018 Sep 3. doi:[10.3390/ijerph15091915](https://doi.org/10.3390/ijerph15091915)
10. van den Berg JW, Mastenbroek NJJM, Scheepers RA, Jaarsma ADC. Work engagement in health professions education. *Med Teach*. 2017;39(11):1110-1118. doi:10.1080/0142159X.2017.1359522

Liceth Katherine Morriillo-Barreiro; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón;
Lenin Carlos Gabriel-Flores

11. Muñóz Arroyave CO, Cardona Arango D, Restrepo-Ochoa DA, Calvo AC. Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades [Positive mental health: between wellness and capacity building]. CES Psico [Internet]. 2022;15(2):151-68. Disponible en: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5275>
12. Sinval J, Marques-Pinto A, Queirós C, Marôco J. Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Front Psychol.* 2018;8:2229. doi:[10.3389/fpsyg.2017.02229](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02229)
13. Tran TTT, Watanabe K, Imamura K, et al. Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. *J Occup Health.* 2020;62(1):e12157. doi:[10.1002/1348-9585.12157](https://doi.org/10.1002/1348-9585.12157)
14. Zhu Y, Liu C, Guo B, Zhao L, Lou F. The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *J Clin Nurs.* 2015;24(15-16):2115-2124. doi:[10.1111/jocn.12807](https://doi.org/10.1111/jocn.12807)
15. Cao T, Huang X, Wang L, et al. Effects of organisational justice, work engagement and nurses' perception of care quality on turnover intention among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach. *J Clin Nurs.* 2020;29(13-14):2626-2637. doi:[10.1111/jocn.15285](https://doi.org/10.1111/jocn.15285)