



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



**“ENGAGEMENT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE COVID-19 EN
UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN”**

TESIS

Que para obtener el GRADO de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

P R E S E N T A:

Licenciado en Enfermería
JULIO CÉSAR SÁNCHEZ MALDONADO

DIRECTORA DE TESIS:
DR. EDGARDO GARCÍA ROSAS

SEPTIEMBRE 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Engagement en personal de enfermería en tiempos de covid-19 en una institución de salud de segundo nivel de atención.

T E S I S

Para obtener el GRADO de:
Maestra en Administración en Enfermería

Presentada por:

Licenciada en Enfermería
Julio César Sánchez Maldonado

Aprobada por el Comité de Tesis:

D i r e c t o r

Dr. Edgardo García Rosas

15 septiembre de 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Engagement en personal de enfermería en tiempos de covid-19 en una institución de salud de segundo nivel de atención © 2023 Por Julio César Sánchez Maldonado está licenciada bajo [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Agradecimiento

Al Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías
Por el apoyo con el recurso financiero para alcanzar esta meta profesional



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Dedicatoria

A Margarita Maldonado y Paloma Maldonado
Por su incondicional apoyo y motivación en este proceso de formación
académica



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Resumen

Introducción: En las últimas décadas, las organizaciones se han preocupado por la salud de los trabajadores desde un punto de vista negativo, como es el caso de los profesionales de enfermería, cuyas características laborales les hacen susceptibles para el estrés. Existen pocos estudios relacionados con los aspectos positivos de la salud mental de estos profesionales. **Objetivo:** Identificar los niveles de engagement en el personal de enfermería adscrito a un hospital de seguridad social de segundo nivel de atención en San Luis Potosí durante el periodo que comprende del 01 al 30 de noviembre de 2022. **Metodología:** Se realizó un estudio descriptivo, transversal, de corte cuantitativo, en donde se midió el nivel de engagement laboral utilizando el instrumento UWES-9 versión corta en 250 enfermeros adscritos al Hospital General de Zona No. 1 del IMSS “Ignacio García Téllez”. **Resultados:** En el nivel de engagement global en los participantes de la investigación prevalece desde el nivel promedio a muy alto con un 89.2%, y un nivel bajo únicamente con el 10.8%. **Conclusión:** El presente estudio permitió dar respuesta a la pregunta de investigación siendo el nivel promedio el de mayor frecuencia en profesionales de enfermería.

Palabras clave: engagement laboral, personal de enfermería, enfermeras de hospital, covid-19, salud laboral.

Abstract.

Introduction: In recent decades, organizations have been concerned about the health of workers from a negative point of view, as is the case of nursing professionals, whose work characteristics make them susceptible to stress. There are few studies related to the positive aspects of the mental health of these



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



professionals. Aim. Identify the levels of engagement in the nursing staff assigned to a second-level social security hospital in San Luis Potosí during the period from November 1 to 30, 2022. **Method:** It was carried out a descriptive, cross-sectional, quantitative study, where the level of work engagement was measured using the short version UWES-9 instrument in 250 nurses assigned to the General Hospital of Zone No. 1 of the IMSS "Ignacio García Téllez". **Results:** at the level of global engagement in the research participants, the average to very high level prevails with 89.2%, and a low level only with 10.8%. **Conclusion:** The present study allowed us to answer the research question, with the average level being the most frequent in nursing professionals.

Keywords: Work Engagement. Nursing staff, nursing staff hospital, covid-19, occupational health.



Índice de contenido

Contenido

| | |
|---|----|
| I. Introducción | 11 |
| II. Planteamiento del problema | 13 |
| III. Justificación | 16 |
| IV. Objetivos | 19 |
| 2.1 Objetivo general | 19 |
| 2.2 Objetivos específicos | 19 |
| V. Marco teórico | 20 |
| 4.1 Definición de Engagement | 20 |
| 4.5. Investigaciones relacionadas con engagement en personal de enfermería: | 33 |
| VI. Metodología | 36 |
| 4.1 Tipo de estudio..... | 36 |
| 4.2 Diseño metodológico..... | 36 |
| 4.3 Límites de tiempo y espacio..... | 36 |
| 4.4 Universo de trabajo y muestra..... | 36 |
| 4.5 Criterios de selección..... | 37 |
| 4.5.1 Criterios de inclusión..... | 37 |
| 4.5.2 Criterios de exclusión..... | 37 |
| 4.5.3 Criterios de eliminación | 37 |
| 4.6 Variable | 38 |
| 4.6.1 Datos sociodemográficos | 38 |
| 4.7 Operacionalización de las variables | 39 |
| 4.8 Instrumento de recolección de datos | 45 |
| 4.9 Procedimientos | 45 |
| 4.10 Análisis de datos..... | 46 |
| 4.11 Recursos..... | 48 |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | |
|--|--------------------------------------|
| 4.11.1. Humanos | 48 |
| 4.11.2. Materiales | 48 |
| 4.11.3. Financieros..... | 48 |
| VII. Consideraciones éticas y legales | 49 |
| 5.2 Marco Nacional | 50 |
| VIII. Resultados | 54 |
| IX. Discusión..... | 61 |
| X. Conclusiones..... | 67 |
| XI. Bibliografía..... | 68 |
| XII. Anexos | ¡Error! Marcador no definido. |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| No. de cuadro | Título de cuadro | Página |
|---------------|--|--------|
| Cuadro 1 | Características sociodemográficas del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 55 |
| Cuadro 2 | Características académicas del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 56 |
| Cuadro 3 | Características laborales del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 57 |
| Cuadro 4 | Nivel de engagement laboral global y por dimensiones en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 58 |
| Cuadro 5 | Comparaciones sobre agrado del servicio en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 60 |
| Cuadro 6 | Comparaciones sobre antigüedad laboral en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022. | 61 |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



I. Introducción

En el año de 1945 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud como *un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad*. Desde una perspectiva administrativa, esta mantiene una estrecha relación con la productividad de las organizaciones, donde la alta gerencia ha mostrado interés en la salud de los trabajadores al desarrollar estudios centrados en factores que colocan en una situación de riesgo la integridad funcional de la persona en sus esferas física, social y psicológica.

En los profesionales sanitarios existe una serie de estudios relacionados con el estrés laboral, que conduce al síndrome de Burnout y cómo estos se encuentran relacionados con la calidad de la atención y la frecuencia de los eventos adversos en las unidades médicas. A partir de estos trabajos, surge una propuesta de observar la salud de los trabajadores desde una perspectiva opuesta, es decir, desde un sentido positivo, el *engagement*, que ha sido definido como *un estado mental positivo relacionado con el trabajo manifestado por vigor, dedicación y absorción*.

La pandemia de la COVID-19 ha evidenciado que todos los individuos tienen diferentes maneras de afrontar el estrés, algunos de ellos pueden adaptarse a complejas situaciones; desde esta perspectiva, algunos trabajadores agregan valor a la actividad laboral al asistir a trabajar de manera cotidiana y equivocarse con menos frecuencia, entre otras.

La gran mayoría de estudios relacionados con la salud de los trabajadores utilizan modelos patogénicos y a partir de ellos es posible el diseño de intervenciones; en contraste, a partir de un modelo salutogénico se destacan aspectos positivos de los trabajadores, tal es el caso del *engagement* laboral.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Derivado de la emergencia sanitaria y de las características laborales y sociales de los profesionales de enfermería, surge la duda sobre cómo serán los niveles de engagement en estos profesionales que estuvieron adscritos a las unidades de atención al paciente diagnosticado por Covid-19 en una unidad médica de segundo nivel de atención de seguridad social.

El presente informe se construyó de un total de nueve capítulos. En el primer capítulo se abordó la introducción, seguido por el apartado de justificación. En el capítulo siguiente se plantearon los objetivos del proyecto con el propósito de dar respuesta a la pregunta de investigación. Posteriormente, el marco teórico, seguido del capítulo donde se muestra la metodología, en él se especificaron las actividades realizadas en miras de alcanzar los objetivos, en este capítulo también se describió el instrumento y la forma en cómo se interpretaron los resultados, continúa el apartado de consideraciones éticas y legales aplicadas en el presente proyecto.

En la última sección se desarrollan los resultados, así como la discusión y la conclusión de los resultados obtenidos. En la sección de Anexos se encuentran el instrumento, operacionalización de las variables, cronograma de actividades, carta de no conflicto de intereses, consentimiento informado, autorización de registro de tema, carta de autorización del comité académico de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, dictamen de aprobación del Comité de Ética Local en Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social y la carta de aprobación del Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



II. Planteamiento del problema

En México, el sistema sanitario se encuentra en un proceso de cambio, en un contexto económico competitivo que se encuentra abierto, como producto de la tecnología en crecimiento que generan disminución de barreras. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), no puede ser la excepción de este contexto.

La Institución sanitaria antes citada, apuesta por el poder del talento humano de los profesionales de la salud que hacen que la organización alcance sus metas y objetivos.

A la luz de la literatura científica, es posible evidenciar que los profesionales sanitarios, en particular el personal de enfermería posee características que pueden afectar el nivel de *engagement* laboral.¹ En el contexto del IMSS, este grupo de profesionales son de suma importancia en el logro de objetivos organizacionales, ya que son quienes pasan mayor parte de tiempo con el paciente y la familia. A partir de esta idea, el Instituto requiere contar con personal *engaged* para garantizar el éxito de la organización. A partir de estos conceptos, surgió el interés de realizar la presente investigación donde se analiza el nivel de *engagement* y su relación con algunas características sociodemográficas, académicas y laborales.

El trabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad y proveen los medios de sustento necesarios para las personas”.²

En el objetivo número 8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) está considerado el trabajo decente, además del desarrollo económico, que pretende la erradicación de la esclavitud, la formalización



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



del trabajo, la generación de condiciones laborales que permitan el crecimiento de la persona, la inclusión de todas las personas a tener acceso a esta actividad, bajo la consideración del contexto local y nacional, de tal manera que se alcance el desarrollo del país.³

La OIT, define el trabajo decente como el trabajo productivo de las personas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En el contexto mexicano, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo cuenta con el Programa de Trabajo decente para la Ciudad de México, que señala que el trabajo debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Ser remunerado y no forzado.
- Ser productivo y con remuneración adecuada.
- Las personas deben recibir un trato justo y equitativo durante la actividad laboral.
- Contar con un horario de trabajo establecido.
- Permitir un equilibrio de tiempo necesario entre el trabajo y la vida familiar.
- Contar con un entorno laboral seguro y estable.
- Protección social, oportunidad de diálogo social y relaciones nutritivas.

Desde estos preceptos, es posible entender el trabajo decente como aquel que es productivo, donde existe la protección a los derechos, con ingresos adecuados y seguridad social. Además, debe ser suficiente, donde la actividad laboral se convierte en el medio para el acceso a oportunidades para obtener ingresos suficientes para cubrir las necesidades de la persona y su familia.^{2,3}

El trabajo decente tiene relación estrecha con el nivel de *engagement*. La oportunidad que ofrece el IMSS a los profesionales de enfermería de contar con un trabajo decente. Sin embargo, las características generales de este grupo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



profesional, como los altos niveles de estrés, la exposición a riesgos biológicos, físicos y psicológicos, permiten generar preguntas sobre cómo son los niveles de engagement y cómo se relacionan con características sociodemográficas, académicas y laborales. Conocer estas relaciones, permitirá contar con insumos para el diseño e implementación de intervenciones que fomenten potenciar el nivel de engagement a fin de conseguir un mayor nivel de salud del personal de enfermería y ofertar cuidados de calidad.

De acuerdo con la información consultada y recabada, son casi nulos los artículos e información publicada sobre el nivel de engagement en el personal de enfermería en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cual resulta importante evaluarlo.

Actualmente, de acuerdo con la revisión de literatura realizada en las distintas bases de datos, son casi nulos los estudios sobre el engagement en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y siendo la institución en salud que cuenta con mayor presencia en el país⁴ y que tiene entre su personal el mayor número de profesionales en enfermería, resultó importante dar respuesta a la pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de engagement en el personal de enfermería en un hospital público de seguridad social de segundo nivel de atención en San Luis Potosí?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



III. Justificación

El engagement es un constructo acuñado por Kahn en la década de los 90's que surge de la psicología positiva y se define como “*un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor (altos niveles de energía, resistencia mental y deseos de invertir esfuerzos en el trabajo), dedicación (compuesta por alta implicación, compromiso laboral y sentimientos de significación del trabajo) y absorción (estado de concentración y sensación de felicidad en relación con el trabajo realizado)*”. Se refiere a un estado afectivo-cognitivo no focalizado a una situación en particular calificando el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión.⁵

El *engagement* se ha convertido en un indicador de la motivación laboral, pues se enfoca en calidad de vida laboral y en el ejercicio imponderable. Este constructo, es un estado afectivo persistente respecto al tiempo, no se refiere solo a un momento relacionado con las emociones⁶.

El concepto de *work engagement* deviene de la psicología ocupacional y puede confundirse con el nivel de compromiso que una persona tiene en su trabajo, pero el constructo va más allá del solo compromiso. Los profesionales de enfermería tienen un contexto que se encuentra en procesos de cambio, tiene gran responsabilidad y sobrecarga de trabajo, lo que puede generar variaciones laborales y afectar a la persona en su quehacer laboral. Dado que el trabajo forma parte de la vida de las personas, resulta de gran utilidad conocer cómo afecta la salud y sus determinantes, tal es el caso del *work engagement*, que puede afectar positivamente.

Derivado de la pandemia de la COVID 19, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una emergencia sanitaria en marzo del 2020, donde los



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



contagios aumentaron día con día tanto en civiles como en el personal sanitario; en este escenario el equipo de enfermería se vio severamente afectado con la disminución de los activos y el aumento de la carga de trabajo. Resulta importante identificar el nivel de engagement de los profesionales de enfermería de las instituciones de salud.

Esta emergencia sanitaria representó un gran reto para los profesionales de enfermería como miembros de los equipos de las unidades hospitalarias. La alta transmisión de la COVID 19, la falta de un tratamiento específico, el aumento de la demanda de servicios de salud y la falta de insumos de protección personal, afectaron el bienestar psicosocial y emocional del personal de enfermería.⁷

En Wuhan, China se realizó un estudio con 1,257 profesionales sanitarios (764 eran enfermeras), observó que el 44,6% mostró ansiedad, 71,5% presento síntomas de distrés: las causas de estos fenómenos fueron el miedo a contagiarse, mortalidad de las personas contagiadas, la ausencia de un protocolo de actuación claro y de equipos de protección de seguridad efectivos. La carga laboral excesiva solo se mostró significativa en profesionales mayores de 45 años, grupo que representa el 46.44%.⁸

Según Obando Zegarra, estudios realizados en América Latina demuestran que el personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención ante la pandemia de COVID 19, presentaba agotamiento laboral o también conocido como estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico y emocional, en donde impera la elevada ansiedad, seguida de depresión, estrés agudo, síndrome de burnout, desmotivación, agotamiento, trastornos del sueño, entre otros.⁹

Derivado de lo anterior, resultó relevante analizar el impacto de los factores psicosociales desfavorables en el personal de enfermería, como estrés, carga



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, desmotivación laboral, depresión, insomnio, dificultad en la comunicación, entre otras, lo que permite a los administradores de los servicios de enfermería diseñar e implementar estrategias de prevención ante estos riesgos e identificar al personal con esta problemática.

De esta forma, revisar los aspectos relacionados con la psicología focal del engagement donde se incluyera un componente conductual-energético (vigor), emocional (dedicación) y cognitivo (absorción) menciona Salanova Soria y Schaufeli podría traer consigo el diseñar estrategias que conlleven a crear un recurso humano competente y eficaz en su desempeño para brindar calidad en la atención de enfermería, y así, obtener resultados positivos para las organizaciones en salud.¹⁰



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



IV. Objetivos

4.1 Objetivo general

Analizar el nivel del engagement laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 de un hospital público de seguridad social de segundo nivel de atención en la ciudad de San Luis Potosí, durante el mes de noviembre de 2022.

4.2 Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en una institución de salud de segundo nivel de atención.
- Identificar el nivel de engagement por dimensiones de vigor, dedicación y absorción en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en una institución de salud de segundo nivel de atención.
- Identificar la relación entre el nivel de engagement global y las características sociodemográficas, académicas y laborales en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en una institución de salud de segundo nivel de atención.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



V. Marco teórico

5.1 Definición de Engagement

Se carece de una traducción al español de engagement, esto debido a que no existe un término que abarque con plena totalidad el concepto. Debido a esta peculiaridad este constructo nace desde los múltiples intentos de una traducción al español además de los diversos estudios basados en burnout, sin embargo, debido a su complejidad hasta el momento no ha sido definido un término que represente la amplitud de este concepto.¹¹

En 1990 Khan acuña el término *engagement* y lo define como; “*El aprovechamiento de los miembros de la organización a sus roles de trabajo, donde las personas se emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de su rol*”.¹² Esta definición se relaciona a cómo se desempeña la persona en la medida que mantenga un alto nivel de energía para cumplir sus funciones y demuestre concentración en las tareas que realiza, se podrá decir que la persona demuestra tener engagement con la organización ya que cumplirá de manera óptima sus obligaciones.^{12,13}

En 1997 Maslach y Leiter señalaron que el *engagement* era la antítesis del síndrome de Burnout, que se compone de agotamiento, cinismo e ineficiencia.¹³ En contraste, las dimensiones del engagement son el compromiso, la eficiencia y la energía.

El síndrome de Burnout tiene sus orígenes en un trabajo inadecuado, es decir, si existen exigencias desmedidas, el trabajador puede comenzar a percibir un cansancio emocional que lo conducirá a un agotamiento y esto se traducirá en despersonalización, el ambiente le será indiferente y mostrará apatía con sus



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



semejantes y los usuarios externos, mostrará cinismo, manifestará sentimientos de no poder realizarse como persona y falta de éxito.

Con el texto antes citado, es posible apreciar que Maslach y Leiter explican el síndrome de Burnout desde las características negativas de la actividad laboral y manifiestan que el *engagement* es su opuesto, mostrando las características de la psicología positiva.

Schaufeli, Salanova, González-Roma, y Bakker conceptualizaron en el 2002 el *engagement* como “*un estado mental positivo de plenitud nacido del trabajo, impulsado por el vigor, la dedicación y la absorción*”.¹² El estado de integridad se propaga a las metas individuales y se convierte en una experiencia afectiva-cognitiva constante.¹²

El vigor se entiende como la “*demostración de una persona de poseer altos niveles de energía física, una notable resistencia mental y una voluntad para persistir con el cumplimiento de sus funciones o tareas a pesar de los obstáculos y dificultades que se le presenten*”.^{12,14}

El componente de dedicación se entiende como “*nivel de involucramiento que tiene una persona con su trabajo que lo lleva a sentirse orgulloso de lo que hace*”, lo que permite a la persona a superar las expectativas propias y de las personas con las que tiene contacto.¹⁴

El último componente del *engagement* es la absorción que se denomina como “*grado de concentración que tiene una persona con su trabajo nacido del sentimiento de felicidad por realizar sus tareas*”,¹⁴ En este momento el recurso humano parece no percatarse del tiempo y es factible olvidarse de aquellas cosas que no tienen relación con el trabajo (Figura No.1)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



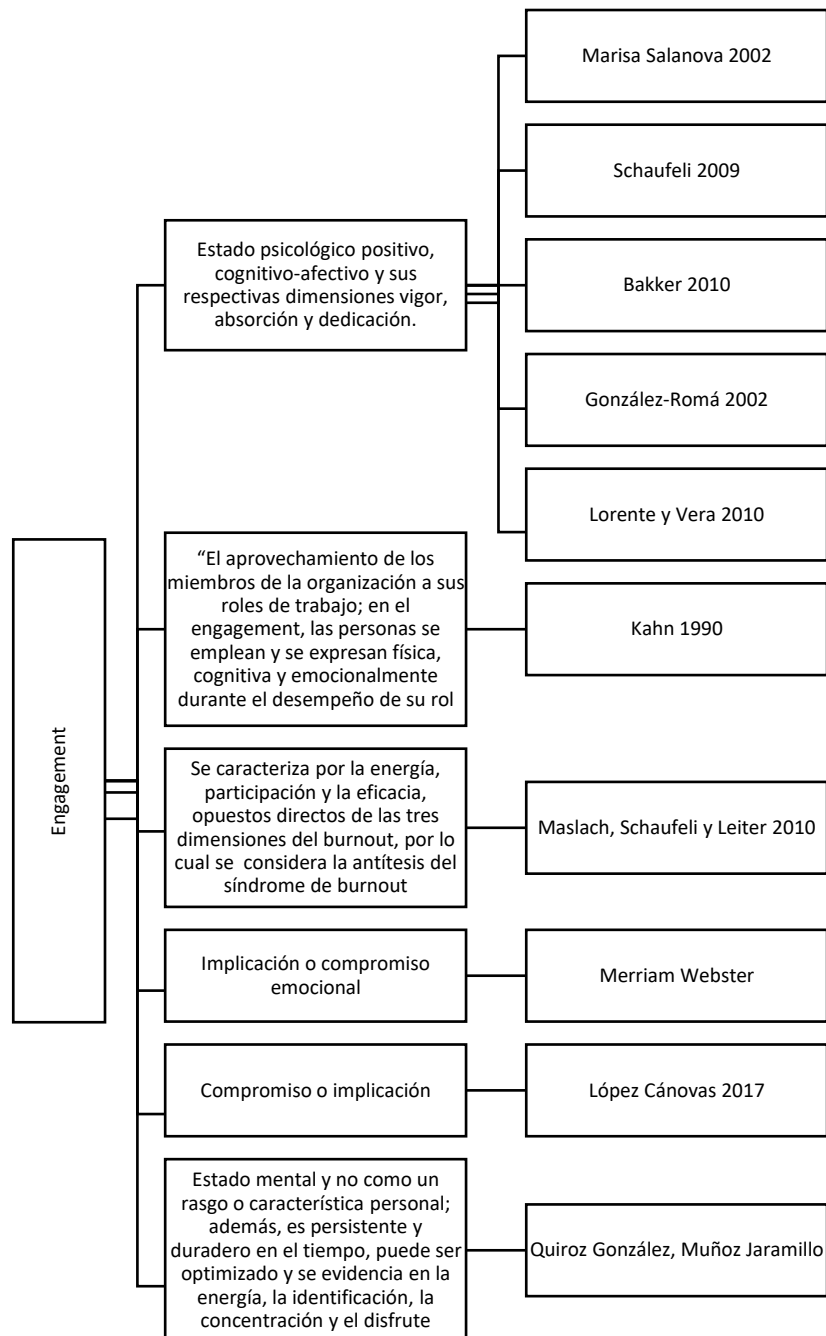
Por otro lado, Bakker y Leiter en 2010, realizaron un aporte al constructo del *engagement*, señalando que es posible identificarlo como una construcción irreplicable de motivación intrínseca que envuelve a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.¹⁵

Bakker y Leiter en 2010 por otro lado brindan su aporte sobre *engagement*, identificándolo como una construcción irreplicable de motivación intrínseca que cuenta con características tales como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.¹⁵

Engagement es un término complejo el cual tiene una sola definición, pero conceptualizaciones diferentes. Por ejemplo; Salanova, Schaufeli, Bakker, González-Roma, Lorente y Vera lo conceptualizan como un “estado psicológico cognitivo afectivo y sus respectivas dimensiones vigor absorción y dedicación”.¹² Por otro lado, Khan en 1990 lo conceptualiza como el “aprovechamiento de los miembros de la organización a sus roles de trabajo en donde las personas se emplean y se expresan física cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de su rol”.¹⁶



Figura No. 1. Conceptualización de engagement



Fuente: Elaboración propia basada en la revisión de literatura sobre definiciones de engagement.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Maslach, Schaufeli y Leiter rescatan el concepto definiéndolo como el que “se caracteriza por la energía participación y la eficacia”. Merriam Webster por su parte lo define como “la implicación o compromiso emocional”¹⁵, al igual que López Cánovas en 2017, y finalmente Quiroz González y Muñoz Jaramillo rescatan el concepto como “el estado mental y no como un rasgo característica personal que es persistente y duradero en el tiempo y puede ser optimizado y se evidencia en la energía la identificación la concentración y el disfrute de los empleados”¹⁶ para con su trabajo.

5.2 Dimensiones del engagement

El *Engagement* contiene las siguientes dimensiones; (figura 2 y 3) el **vigor** considerado considera la parte conductual del individuo y se caracteriza por los altos niveles de energía al realizar las actividades y tareas que los empleados desempeñan dentro de las organizaciones, además se ve reflejado en la disposición de invertir un esfuerzo mayor en el desempeño de sus funciones con el fin de persistir en las tareas asignadas.¹⁷

La siguiente dimensión es la **dedicación** comprende los aspectos afectivos de las personas y se refleja en un alto entusiasmo y orgullo por la actividad laboral; además se relación con la implicación que tiene el individuo por el trabajo retador, inspiradora y con significado.¹⁸

Por último, la **absorción**, tiene el componente cognitivo de la persona y se caracteriza por un nivel de concentración alto durante el desempeño de las funciones que desempeña en la organización, las cuales le producen un estado de fascinación, llevándole a un punto de incapacidad para desconectarse de la tarea y,



por ende, experimentar una alteración del tiempo, al considerar que el tiempo pasa muy rápido.¹⁸

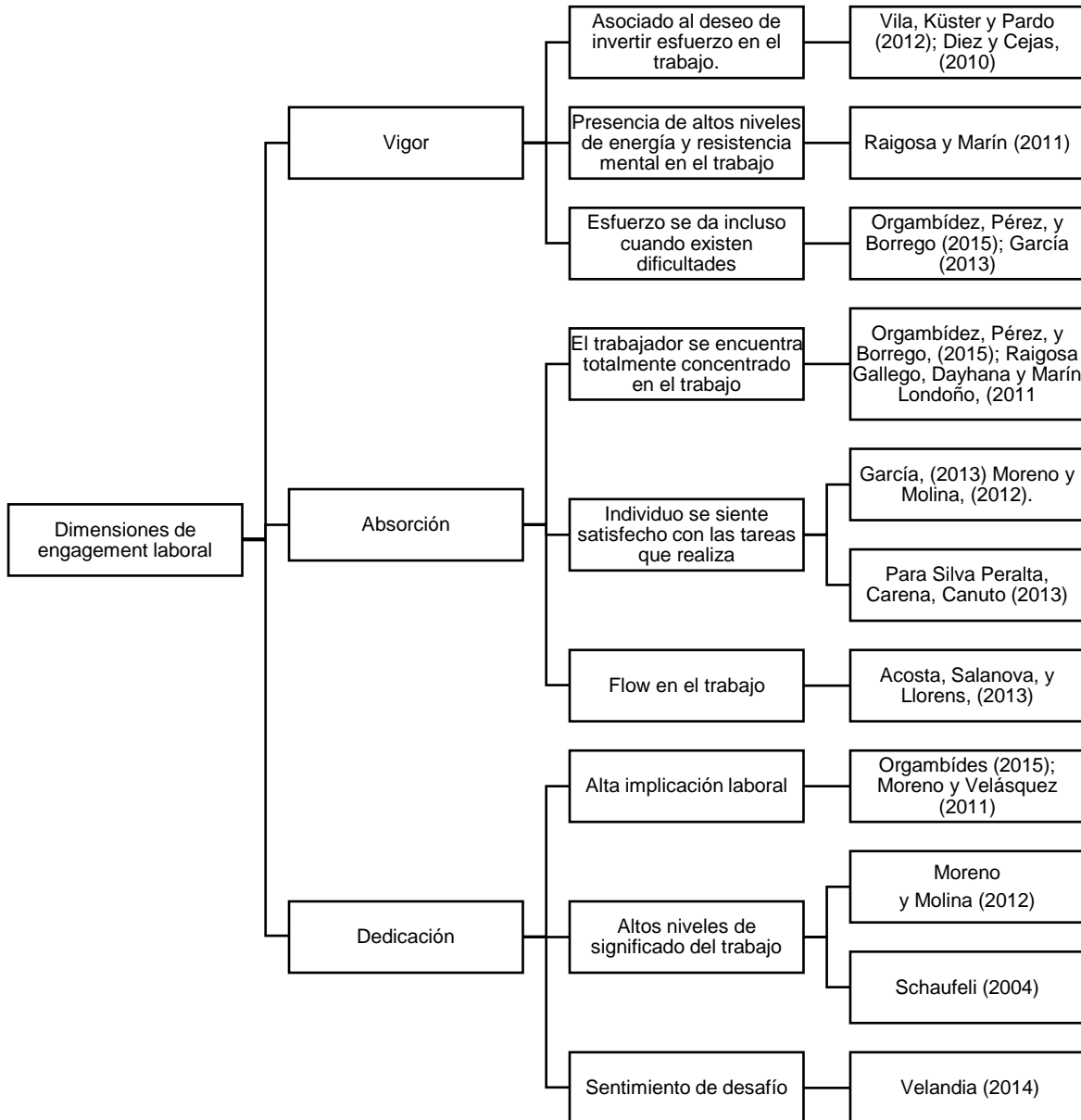
Figura No. 2. Características sobre las dimensiones del engagement.

| Vigor | Absorción | Dedicación |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja. • Deseo de invertir esfuerzo, incluso en situaciones adversas. • Disposición para efectuar esfuerzos de forma persistente. • Activación mental. | <ul style="list-style-type: none"> • Alta implicación laboral. • Inspiración por el trabajo. • Involucramiento en el trabajo. • El trabajo es desafiante. • El trabajo es una actividad significativa. • Orgullo. • Entusiasmo. | <ul style="list-style-type: none"> • Alta concentración. • Sensación de disfrute por el trabajo. • Fascinación con el trabajo. • Alteración en la percepción del paso del tiempo. • Dificultad para apartarse del trabajo debido a la gratificación que siente por este. |

Fuente: Elaboración propia en base a revisión de literatura sobre características de dimensiones de engagement.



Figura No. 3. Dimensiones de engagement.



Fuente: Elaboración propia en base a revisión de literatura sobre características de dimensiones de engagement.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

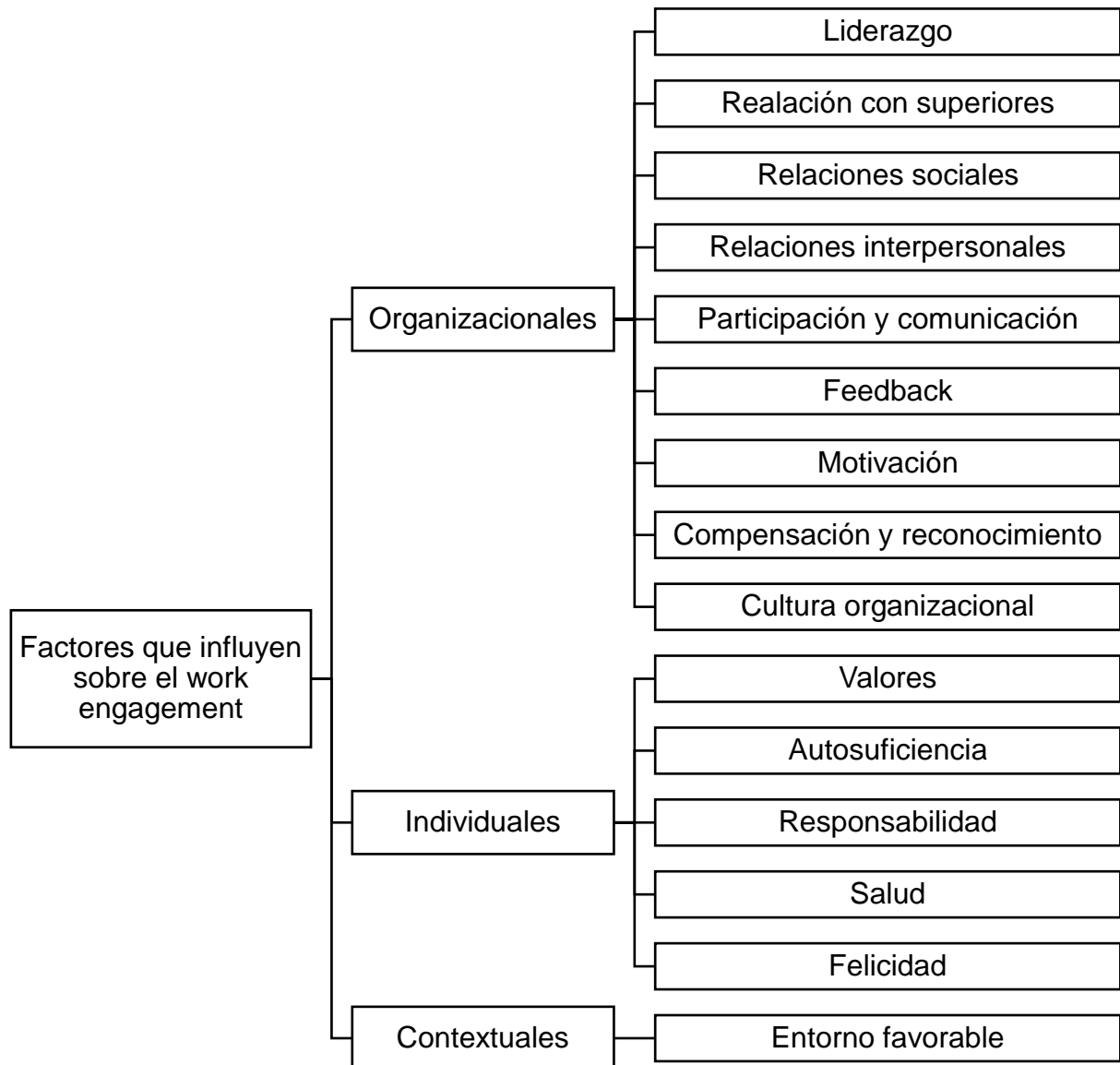


5.3 Factores que influyen en el Engagement laboral

Existen factores que influyen de manera positiva o negativa a que las organizaciones cuenten con empleados *engaged* (figura 4). Según testa en 2001, el compromiso de los individuos se deriva de una respuesta emocional ante un entorno favorable, además al tener emociones positivas esta se puede cultivar facilitando la capacidad de reacción ante las dificultades y de esa manera favorecer al origen de más emociones positivas creando así felicidad en el trabajador.^{19,20}



Figura No. 4. Factores que influyen en el engagement.



Fuente: Elaboración propia en base a revisión de literatura sobre factores que influyen en engagement laboral.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



La literatura rescata que las principales causas del engagement provienen de los recursos organizacionales donde se puntualiza el liderazgo como principal factor²¹, las buenas relaciones con los superiores y con los iguales dan pie a cimentar los pilares de un buen clima laboral así como el tener participación y el desarrollo de una buena comunicación dentro de la organización, además de recibir retroalimentación al momento de las evaluaciones ofreciendo información a los individuos sobre los resultados y con ello pretender aportar para la mejora continua.

Dentro de los recursos laborales se rescatan los factores motivadores satisfactorios como la realización exitosa del trabajo el reconocimiento del éxito obtenido por parte de los superiores y de los compañeros de trabajo los ascensos dentro de la organización, así como el trabajo novedoso y divertido.²²

Dentro de los recursos personales está la autosuficiencia que es definida como la certeza o creencia en sí mismo, la responsabilidad al realizar determinadas tareas²², así como los valores y la convicción de tener la certeza de contar con las capacidades suficientes para la obtención de las metas planteadas.

5.4 Teorías y modelos psicosociales sobre el *Engagement*

Diversas teorías y modelos han abordado el *engagement* (Fig. No. 4), por ejemplo, la teoría de la conservación de los recursos propuesta por Hobfoll en 2001, el modelo del impacto de los recursos personales de Ouweneel en 2012, la teoría del rol de Khan en 1990, el modelo estructural de Maslach y Leiter en 1997, el modelo del intercambio social propuesta por Sacks en 2006, y el modelo circunflejo de emociones que propusieron Bakker y Oerlemans en 2011. El trabajo estará basado



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



en la teoría de demanda y recursos laborales (DRL) desarrollada por Demerouti y Bakker en 2006.

Figura No.5. Teorías y modelos relacionados con el engagement

| Teoría | Autor | Aportes al engagement |
|---|-------------------|--|
| Teoría de demandas y recursos laborales (2006) | Demerouti, Bakker | Los recursos laborales tienen un rol motivacional y son más beneficiosos si se desea mantener el engagement en condiciones de altas demandas de trabajo. |
| Teoría de la conservación de recursos (2001) | Hobfoll | Forma de afrontar el estrés de los individuos a través de los recursos. Presenta al individuo como gestor de sus propios recursos y pueden ser potencialmente motivadores mediante la creación, mantenimiento y su acumulación. |
| Modelo del impacto de los recursos personales en el engagement (2012) | Ouweneel | plantea una recíproca relación entre las emociones positivas y los recursos personales. |
| Teoría del rol (1990) | Khan | Establece una relación entre el individuo y las características, considerando los contextos interpersonales, grupales, intergrupales y organizacionales como factores que median los |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | |
|--|-------------------|--|
| | | niveles de motivación y la significancia del trabajo. |
| Modelo estructural (1997) | Maslach, Leiter | Engagement representa un objetivo deseado para implementar intervenciones al burnout gestionando resultados positivos en la compatibilidad entre las características propias del individuo y el trabajo específico que desempeña. |
| Modelo del intercambio social (2006) | Sacks | Los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización tanto económicos como socio emocionales sintiéndose obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles engagement. |
| Modelo circunflejo de emociones (2011) | Bakker, Oerlemans | Existe diferencia entre el constructor engagement y satisfacción laboral. combina el placer por el trabajo con una elevada activación de acuerdo con el modelo de Schaufeli y Bakker, mientras que la satisfacción laboral es una forma pasiva de bienestar en el trabajo. |

Fuente: Elaboración propia en base a revisión de literatura sobre teorías y modelos que sustentan el engagement laboral.

Los trabajadores engaged se sienten fuertes y enérgicos dentro de su trabajo, se muestran entusiasmados y dedicados en sus labores. se podría decir que el trabajo para ellos es algo positivo porque con él disfrutan de lo que hacen. El *engagement* en el modelo de demandas y recursos laborales asume un proceso motivacional



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



positivo y es útil porque tiene en cuenta indicadores del bienestar del empleado. Además, este modelo es el mejor punto de comienzo para todo tipo de intervenciones que intentan incrementar el bienestar o el nivel de engagement.

El modelo DRL es flexible en relación con el contenido de las demandas y recursos específicos del trabajo en cuestión, sin embargo, de manera general se pueden distinguir 2 tipos de características en cualquier trabajo las demandas y los recursos laborales. Demandas laborales son características de la organización que requiere un esfuerzo por parte del individuo para ser realizadas y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y psicológico para su realización. Las demandas laborales pueden ser cuantitativas, mentales, socio emocionales, físicas, organizacionales y demandas trabajo-familia o familia-trabajo.²³

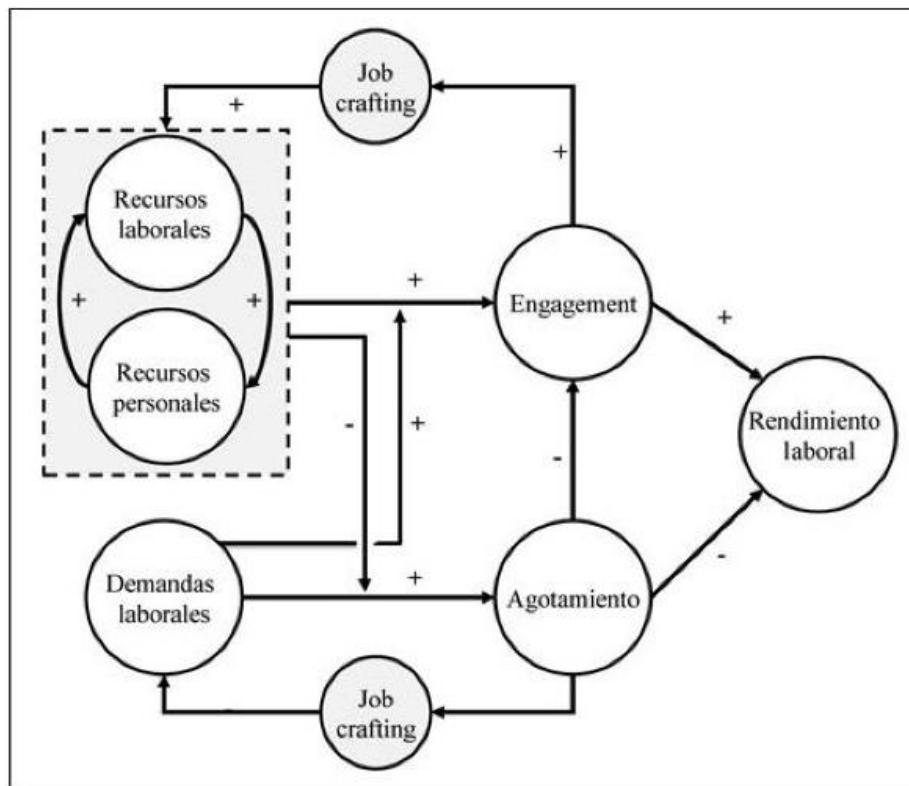
El otro tipo de características del puesto de trabajo son los recursos laborales que son necesarias para enfrentar las demandas; estos pueden ser recursos físicos, de tarea, sociales, de la organización o recursos-trabajo-familia²⁴. Son aquellas, características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales que son funcionales en la consecución de los objetivos, disminuyen las demandas laborales y con ello los costes fisiológicos y psicológicos, además de promover el desarrollo del personal.

Brevemente se explica que la teoría DRL (figura 5) es que las demandas y los recursos laborales son los desencadenantes de 2 procesos relativamente independientes los cuales son conocidos como el proceso energético o de deterioro de la salud y el proceso motivacional. las demandas laborales son los principales predictores de variables como los problemas de salud y por otro lado los recursos son los predictores más importantes de la satisfacción en el trabajo la motivación y el engagement. las razones de tales efectos son que el trabajo exige esfuerzo y



consume recursos energéticos mientras que los recursos satisfacen las necesidades humanas básicas como la autonomía la relación y la autoeficacia²⁵.

Figura No. 6. El modelo de demandas y recursos laborales



Fuente: La teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti 2013).

5.5. Investigaciones relacionadas con engagement en personal de enfermería:

Sancllemente (2018) realizó una investigación “La voz de enfermería: promoción del engagement y prevención del síndrome de burnout en el entorno laboral” en la



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



ciudad de Huesca tuvo como objetivo principal conocer la incidencia del engagement y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería que desarrollan su práctica asistencial en los centros sanitarios de la Huesca, así como sus características sociodemográficas y laborales asociadas. Fue una muestra 305 profesionales de enfermería en los que se utilizó el instrumento “Cuestionario seis áreas de la vida laboral”. Se obtuvo niveles de engagement altos, así como en sus dimensiones teniendo mayor nivel en vigor y dedicación en mujeres, y en absorción mayor nivel en hombres.

Argomedo (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Trujillo, Perú de “Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope”, cuyo objetivo determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en una muestra de 30 trabajadores asistenciales. Se trató de un estudio no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional. Se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en su versión UWES-17. Sus resultados fueron que el 87% del personal asistencial perciben un nivel de engagement alto y solo un 13% nivel bajo.

Salinas (2018) en su artículo de investigación “Engagement laboral y calidad de servicio del personal de enfermería de un hospital”, investigación realizada en la ciudad de Trujillo en el Perú, cuyo principal propósito era establecer la relación existente entre el engagement laboral y la calidad de servicio del personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo en 150 enfermeros, utilizando el instrumento Utrecht Work Engagement Scale – UWES-17. Sus resultados muestran que un 59% de enfermeros tienen niveles bajos de engagement, seguido de nivel medio con un 28%, nivel alto un 10%, y finalmente nivel muy alto un 3%.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Sanclemente, Elboj y Iñiguez en 2017, realizaron un trabajo de investigación titulada “Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas”, con el objetivo de buscaba determinar el nivel de engagement y su relación con seis áreas de vida laboral con 305 profesionales de enfermería; encontraron que 35.4% presentó niveles altos de *engagement* global y en las dimensiones que lo comprende.

López y Orellana en 2013 realizaron un estudio en Valdivia, Chile de “Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia”, tuvo como objetivo identificar los factores asociados al engagement en el personal de enfermería, en una muestra de 41 enfermeros. Para la recolección de datos se utilizó la escala de Utrecht. Se demostró que en el personal de enfermería presentaron una clasificación concentrada en engagement de 36.6% con niveles medios y un 46.3% con niveles altos. En la subescala de vigor 34.1% nivel medio y 48.8% nivel alto, en absorción un 46.3% con nivel medio y 39% con nivel alto, y finalmente en dedicación un 39% nivel alto y muy alto.

Valle en 2021 en su investigación realizada sobre “Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo” en Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el engagement y la percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud, además de identificar niveles generales y por dimensiones de ambas variables. Fue un estudio no experimental y correlacional en 19 profesionales de enfermería, donde se utilizó el instrumento UWES-17, cuyos resultados arrojaron que el 61.7% se ubicó en un nivel de engagement promedio.



VI. Metodología

6.1 Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional de corte cuantitativo en donde se midió el nivel de engagement laboral en el personal de enfermería adscrito al Hospital General de Zona No. 1 del IMSS “Ignacio García Téllez” y se puso a prueba el instrumento de recolección de datos.

6..2 Diseño metodológico

El diseño de la presente investigación fue de tipo transversal, es decir, solo se realizó una medición, misma que permitió identificar el nivel de engagement laboral en el personal de enfermería del Hospital General de Zona No. 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social en San Luis Potosí “Ignacio García Téllez”.

6.3 Límites de tiempo y espacio

La recolección de datos se llevó a cabo en el Hospital General de Zona con Unidad Medicina Familiar No. 1 del IMSS en el mes de noviembre del 2022, el instrumento se aplicó los días y el turno que permitió la institución los cuales fueron el turno matutino, vespertino y nocturno de los días 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 14, 15 y 16 de noviembre del año 2022, y derivado de ello se creó la base de datos con la información recabada y se analizaron los datos obtenidos.

6.4 Universo de trabajo y muestra

De la población de la unidad médica de 720 profesionales de enfermería correspondientes al universo, se hizo la selección de sujetos de investigación por muestreo probabilístico utilizando el programa Epi Info obteniendo una muestra de 250 elementos de enfermería con un nivel de confianza del 95%. Sin embargo, la selección de los sujetos de investigación se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando personal de enfermería con cargos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



operativos y administrativos adscrito a la unidad médica que cumplió con los criterios de selección y los criterios de inclusión.

6.5 Criterios de selección

6.5.1 Criterios de inclusión

Para el presente proyecto de investigación se consideró al personal de enfermería:

- Adscrito a la Unidad Médica.
- Con tipo de contratación indistinta.
- Con antigüedad mínima de 6 meses.
- Edad y sexo indistintos.
- Que haya firmado consentimiento informado.

6.5.2 Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que al momento de la recolección de datos se encontraba de permiso, incapacidad o licencia.
- Sujetos de investigación que se encontraron en proceso de formación (pasantes y estudiantes).
- Personal de enfermería con antigüedad menor a 6 meses.
- Personal de enfermería que se negó a participar en la investigación.

6.5.3 Criterios de eliminación

- Instrumentos UWES-9 que no fueron respondidos en su totalidad.
- Personal que decidió retirarse de la investigación, aun cuando haya firmado el consentimiento informado.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



6.6 Variable

Engagement: Variable cualitativa ordinal.

Definición conceptual: Estado psicológico positivo, cognitivo-afectivo y sus respectivas dimensiones vigor, absorción y dedicación.²⁶

Definición operativa: Para medir el nivel de engagement se utilizará el instrumento denominado “Utrecht Work Engagement Scale (Uwes-9)” que consta de 9 ítems.

Dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

6.6.1 Datos sociodemográficos

Sexo: Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.

Dimensiones: Hombre y mujer.

Edad: Es el tiempo que ha vivido una persona al día de realizar el estudio.

Dimensiones: Años.

Tipo de contratación: Son privados, pero se enmarcan en la jurisdicción laboral, donde existen dos partes, el empleador y el empleado.

Dimensiones: Base, confianza, sustitutos y temporales.

Escolaridad: Se refiere al máximo grado de estudios aprobado por las personas en cualquier nivel del Sistema Educativo Nacional o su equivalente.

Dimensiones: Auxiliar, técnico, licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.

Estado civil: situación de convivencia administrativamente reconocida de las personas en el momento en que se realiza la recogida de información.

Dimensiones: Soltera (o), casada (o), divorciada (o), viuda (o) o unión libre.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Dependientes económicos: son aquellas personas que viven de ese ingreso.

Dimensiones: Número de dependientes.

Puesto de trabajo: cúmulo de tareas y responsabilidades que asume un trabajador dentro de una empresa.

Dimensiones: Administrativo u operativo.

Turno: es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral.

Dimensiones: Matutino, vespertino, noturno a jornada acumulada.

Antigüedad laboral: tiempo laborado por un trabajador para una empresa.

Dimensiones: años laborados.

Servicio asignado: conjunto de actividades orientadas a satisfacer las necesidades de un cliente.

6.7 Operacionalización de las variables



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| Variable | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensiones del engagement | Definición | Ítems | Opciones de respuesta | Ponderación | Nivel de medición de variables |
|-------------------|--|---|----------------------------|----------------------------------|--|--|--|--------------------------------|
| Engagement | Estado psicológico positivo, cognitivo-afectivo y sus respectivas dimensiones vigor, absorción y dedicación. Siendo el vigor caracterizado por la presencia de altos niveles de energía, resistencia mental y deseos | Para medir el nivel de engagement se utilizará el instrumento denominado "Utrecht Work Engagement Scale (Uwes-9)" que consta de 9 ítems | Vigor | Componente conductual-energético | Pregunta 1. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía? | 0=Nunca / Ninguna vez | Likert Muy alto= >=5.51 Alto= 4.67 - 5.50 Medio= 2.89 - 4.66 Bajo= 1.78 - 2.88 Muy bajo= <=1.77 | Ordinal |
| | | | | | Pregunta 2. ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? | 1=Casi nunca / Pocas veces al año | | |
| | | | | | Pregunta 5. Cuando me levanto ¿tengo ganas de ir a trabajar? | 2=Algunas veces / Una vez al mes o menos | | |
| | | | Dedicación | Componente emocional | Pregunta 3. ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo? | 3=Regularmente / Pocas veces al mes | | |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|-----------|--|--|---|------|---------|
| | de invertir esfuerzos en el trabajo (Khan 1990) | | | | Pregunta 4. ¿Mi trabajo me inspira? | 4=Bastantes veces / Una vez por semana | | |
| | | | | | Pregunta 7. ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago? | 5=Casi siempre / Pocas veces por semana | | |
| | | | Absorción | Componente cognitivo | Pregunta 6. ¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo? | 6=Siempre / Todos los días | | |
| | | | | | Pregunta 8. ¿Estoy inmerso en mi trabajo? | | | |
| | | | | | Pregunta 9. ¿Me "dejo llevar" por mi trabajo? | | | |
| Datos sociodemográficos | Son las características generales de una determinada población | Son los datos particulares que otorgan identidad al grupo de profesionales de enfermería | Edad | Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales. | 1.1 Edad | 0 a 100 | N.A. | Ordinal |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|-------------------|--|-------------------------------|--|------|---------|
| | | | Sexo | Característica biológica y fisiológica que de definen a los hombres y las mujeres. | 1.2 Señale el sexo. | Mujer (____) Nombre (____) | N.A. | Nominal |
| | | | Estado civil | Condición de una persona en función del registro civil, si tiene o no tiene pareja y su situación legal al respecto. | 1.4 Estado civil | 1 Soltera (o) 2 Casada (o) 3 Divorciada (o) 4 viuda (o) 5 unión libre | N.A. | Nominal |
| Datos académicos | Aquella información generada por instituciones educativas, centros de investigación o instancias gubernamentales. | Características de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital, que están relacionadas con el grado académico. | Grado académico | Distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios | 1.5 Grado máximo de estudios. | 1 Enfermería auxiliar 2 Enfermería técnica 3 Licenciatura 4 Especialidad 5 Maestría 6 Doctorado | NA | Ordinal |
| Datos Laborales | Características relacionadas con las condiciones laborales de un | Características de los profesionales de enfermería que laboran en | Puesto de trabajo | Actividad o actividades laborales concretas que el trabajador | 2.1 puesto de trabajo | 1) Administrativo 2) operativo | N.A. | Nominal |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|--|---------------------------------|---|------|---------|
| | grupo de personas de una organización en particular. | el hospital, que están relacionadas con las condiciones laborales. | | desarrolla en la empresa y por las que percibe un determinado sueldo o salario. | | | | |
| | | | Tipo de contratación | Documento que establece el tipo de relación laboral que puede ser por tiempo indefinido o por un tiempo en particular. | 2.2 Tipo de contratación | 1) Base 2) eventual 3) Sustitución | N.A. | Nominal |
| | | | Gusto por el servicio donde se ubica | Agrado por el servicio donde la institución le ha asignado para laborar. | 2.3 El servicio donde me ubico. | 1)Es el que más me agrada 2)Me es indiferente 3)El que menos prefiero | N.A. | Nominal |
| | | | Turno asignado | Horario laboral en el que el profesional de enfermería desempeña su actividad laboral. | 2.4 Turno asignado | 1) Matutino 2) Vespertino 3) Nocturno | N.A. | Nominal |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | | Antigüedad Laboral | Tiempo que el/la profesional de enfermería tiene laborando en el Hospital desde el inicio de la relación laboral. | 2.5 Antigüedad en la institución | 1) 0- 4 ___ 2) 5 – 10 ___ 3) 11 – 15 ___ 4) 16 – 20 ___ 5) 21 – 25 ___ 6) 26 – 30 ___ 7) >31 ___ | N.A. | Ordinal |
|--|--|--|--------------------|---|----------------------------------|--|------|---------|
| | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



6.8 Instrumento de recolección de datos

En miras de alcanzar el objetivo del presente estudio de investigación, se utilizó un instrumento exprofeso conformado por tres secciones en donde en la primera sección se consideraron los datos sociodemográficos, a partir de la segunda sección, pretendió recabar información sobre las condiciones académicas, finalmente la tercera recabó datos sobre el desempeño y los antecedentes laborales.

Posteriormente para medir la variable engagement, en la cuarta sección se utilizó el instrumento denominado “Utrecht Work Engagement Scale (Uwes-9)” o “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo” versión corta en español validada para profesionales de la salud en México diseñado por Schaufeli, Bakker y Salanova en 2006 que cuenta con un alfa de Cronbach con rango de 0.84 a 0.92. Este instrumento es conformado por 3 dimensiones (Vigor, dedicación, absorción); cada dimensión está compuesta por tres preguntas a las que se otorgó respuesta numérica de 1 a 6, donde “0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Regularmente, 4=Bastantes veces, 5=Casi siempre, 6=Siempre”.

6.9 Procedimientos

En primer lugar, el presente proyecto de investigación fue sometido a revisión por el Comité Académico del programa de Maestría en Administración en Enfermería de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, posterior de su autorización se solicitó la aprobación del Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería y Nutrición (CEIFE) de la UASLP. Después se sometió a aprobación del Comité de Ética Local en Investigación en Salud del Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 1 “Dr. Ignacio García Téllez”.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Una vez aceptado, por las autoridades de la Institución Sanitaria, se realizó la gestión correspondiente con la Coordinación Clínica de Educación e Investigación en Salud, donde se presentaron las cartas de autorización y una solicitud para realizar la recolección de datos.

Durante la recolección de datos, el autor se presentó con los potenciales participantes, se explicó de manera verbal el objetivo del estudio, en qué consistía su participación, los riesgos y beneficios de su participación. Una vez que el participante aceptó, se le entregó de manera física la Carta de Consentimiento Informado para su firma autógrafa, y el instrumento UWES-9, para que lo respondiera como un cuestionario auto aplicado para su entrega al momento sin dejarlo para su entrega posterior. Cada instrumento omitió que el participante escribiera su nombre, cada uno de estos fue identificado con un folio consecutivo asignado de manera aleatoria.

Una vez concluida esta fase se pudo realizar la captura de datos en el programa SPSS, realizando un procesamiento y análisis. Posteriormente se elaboró un informe con los resultados obtenidos de la recolección definitiva para dar difusión de estos en un seminario de integración del programa de la Maestría en Administración de Enfermería de la Unidad de Posgrado e Investigación de la UASLP.

6.10 Análisis de datos

Se construyó una base de datos en el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), para la captura y procesamiento de los datos. En primer lugar, se hizo el análisis de fiabilidad (Alpha de Cronbach) y los análisis descriptivos con un intervalo de confianza de 95%. El análisis de estos consideró la obtención de frecuencias y se realizó la suma acorde a la ponderación de opción de respuesta



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



correspondientes a los 9 ítems del UWES-9 y se dividió el resultado obtenido entre el total de ítems en el programa estadístico para obtener los niveles de engagement global, y para obtener el nivel de engagement por cada una de las dimensiones se realizó la suma ponderación de opción de respuesta correspondientes a los 3 ítems del UWES-9 por dimensión y se dividió el resultado obtenido entre el total de ítems de cada dimensión ubicándolos acorde a la siguiente manera:

Tabla 1. Puntajes normalizados para el UWES-9.

| | Vigor | Dedicación | Absorción | Puntaje total |
|----------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Muy bajo | ≤ 2.00 | ≤ 1.33 | ≤ 1.17 | ≤ 1.77 |
| Bajo | 2.01-3.25 | 1.34-2.90 | 1.18-2.33 | 1.78-2.88 |
| Promedio | 3.26-4.80 | 2.92-4.70 | 2.34-4.20 | 2.89-4.66 |
| Alto | 4.81-5-65 | 4.71-5.69 | 4.21-5.33 | 4.67-5.50 |
| Muy alto | ≥ 5.66 | ≥ 5.70 | ≥ 5.34 | ≥ 5.51 |

Fuente: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, 2011.

Además, se buscó la asociación del nivel global de engagement con las variables sociodemográficas, académicas y laborales utilizando las pruebas estadísticas correlación de Pearson, t de student para muestras independientes, Anova de un factor con prueba Bonferroni para comparaciones múltiples.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



6.11 Recursos

6.11.1. Humanos

El responsable del presente proyecto de esta investigación fue el estudiante del Programa de la Maestría en Enfermería L.E. Sánchez Maldonado Julio César, asesorado por el director de tesis Dr. Edgardo García Rosas.

6.11.2. Materiales

Los recursos técnicos y equipo utilizados fueron: instrumento de evaluación, computadora, disco duro, celular, tabla de apoyo, pluma, lápiz, diario de campo, foliadora, grapadora, libreta, hojas, tóner, goma, sacapuntas, impresora, fotocopidora, internet, proyector y computadora.

6.11.3. Financieros

El financiamiento del proyecto estuvo a cargo del autor, así como el proporcionar el recurso necesario para la realización de las actividades necesarias a lo largo de la investigación. Presupuesto para el desarrollo de la investigación (Anexo No.3).

6.12. Plan de actividades

Las actividades del presente proyecto de investigación consideraron desde la elaboración del proyecto hasta la elaboración del informe de resultados, las mismas se describen en el apartado de Anexos (Anexo No.4).



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



VII. Consideraciones éticas y legales

Para fines del presente proyecto de investigación, se tomaron en cuenta las consideraciones éticas y legales en el marco internacional y nacional.

7.1 Marco Internacional

7.1.1 Declaración de Helsinki

La Declaración de Helsinki, hace énfasis en la investigación biomédica en seres humanos, si bien, no todos los principios básicos son aplicables a este proyecto de investigación, sin embargo, se hizo hincapié en aquellos que si aplicaron.

Principio 4, señala que la investigación biomédica que implica a personas no puede llevarse a cabo lícitamente a menos que la importancia del objetivo guarde proporción con el riesgo inherente para las personas. En este sentido, el presente proyecto de investigación paso por Comités de Ética de la Facultad de Enfermería y Nutrición, posteriormente por el de la Institución Sanitaria, y después por las autoridades de esta.

Principio 5, establece que todo proyecto de investigación biomédica que implique personas debe basarse en una evaluación minuciosa de los riesgos y beneficios previsibles tanto para las personas como para terceros La salvaguarda de las personas deberá prevalecer siempre sobre los intereses de la ciencia y la sociedad. El protocolo señala que el investigador debió solicitar la firma del consentimiento informado, si la persona no deseaba participar en la investigación, no se le pudo obligar y se debió respetar su decisión.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



El principio 8, marca que en los resultados de la investigación se debió preservar la exactitud de los datos obtenidos. El proyecto de investigación fue supervisado por el director de tesis, quien en todo momento evaluó la veracidad de la información.

El principio 9, señala que todo sujeto de investigación debió ser informado de los objetivos del proyecto, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos y las molestias que el estudio pudo acarrear. Las personas debieron ser informadas de la libertad de participar y retirarse en el momento que decidan. Para ello se ha diseñado el consentimiento informado.

7.2 Marco Nacional

Las consideraciones ético-legales de la presente investigación se sustentaron en la Ley General de salud, el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación y en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos.

De igual manera se sustentó en la Ley General de Salud Federal estipulan en el artículo 100 el cual menciona que la investigación en seres humanos se tendrá que adaptar a los principios científicos y éticos que justifican la investigación médica.

Se podrá realizar sólo cuando el conocimiento que se pretenda producir no pueda obtenerse por otro método idóneo, que en el caso de la presente investigación se pretende medir el nivel de engagement de manera directa, el cual, se efectuó sólo cuando existió una razonable seguridad de que no expone a riesgos ni daños innecesarios al sujeto en experimentación, se aseguró que el sujeto de investigación conociera la finalidad del estudio y que mostró que estuvo de acuerdo a través del consentimiento informado por escrito del sujeto en quien se realizó la investigación,



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



o de su representante legal en caso de incapacidad legal, una vez enterado de los objetivos de la experimentación y de las posibles consecuencias positivas o negativas. Se tendrá que suspender la investigación en cualquier momento, si sobreviene alguna situación que suponga un riesgo para la persona objeto de estudio .²⁶

El Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud en México, hace referencia a que la investigación para la salud debe ayudar a identificar problemas, las cuales nos permita crear acciones dirigidas a promover y restaurar la salud del individuo. Que habla en el título primero que toda investigación se puede realizar en sectores públicos y privados, con el fin de un interés social y sobre realizar acciones en materia de salud que va de lo económico, social, biológico y estructural. La prueba piloto se llevó a cabo en el Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 1 “Dr. Ignacio García Téllez” que es de carácter público con el fin de conocer el nivel de engagement laboral del personal de enfermería en relación con las condiciones sociodemográficas, académicas y laborales que manifestaron.

El Artículo 13 establece que el ser humano sujeto de estudio debe tener protección, respeto y bienestar protegiendo en todo momento su dignidad. Por lo cual se brindó un espacio de confort creando un ambiente de respeto para la realización de la prueba UWES-9 evitando cualquier daño a los sujetos de investigación y protegiendo su privacidad, según el artículo 15 y 16.

De acuerdo con el artículo 17, no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participaron en el estudio, para lo cual se contó con un instrumento ya validado.²⁷



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



De acuerdo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) la persona objeto de estudio tiene derecho a participar voluntariamente como sujeto de investigación, sin que en su decisión influyan presiones de ningún tipo, siempre y cuando conozca los objetivos, riesgos y beneficios de la investigación, así como a desligarse de ella en el momento en que lo decida, sin que ello afecte la calidad de sus condiciones laborales, así como también tiene derecho a negarse a participar como sujeto de investigación, sin que ello demerite sus condiciones laborales.²⁸

Obligaciones del investigador:

- Transmitir al presunto sujeto toda la información que necesite para dar un consentimiento debidamente informado.
- Ofrecer al presunto sujeto amplias oportunidades de hacer preguntas e instarlo a que las haga.
- Excluir toda posibilidad de engaño injustificado, influencia indebida o intimidación.
- Pedir el consentimiento del sujeto únicamente cuando éste tenga pleno conocimiento de los hechos pertinentes, de las consecuencias, y que haya tenido suficientes oportunidades para decidir su participación en la investigación.
- Lograr que el presunto sujeto firme algún documento que acredite su consentimiento informado.
- Renovar el consentimiento informado de cada sujeto si las condiciones o los procedimientos de la investigación sufren modificaciones importantes.²⁹

Se mantendrá el anonimato de las personas que desearon colaborar en la investigación, por lo que se asignó un folio a cada uno de los instrumentos, sin que



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



estos cuenten con datos de identificación y se presentarán solo los resultados ante las autoridades de la unidad médica, misma a la que se solicitó la asignación de una persona adscrita, quien fue responsable de la vigilancia estrecha del cumplimiento de los lineamientos éticos establecidos en la normatividad nacional e institucional.^{30, 32}

Conflicto de intereses: Se declara que en el presente proyecto de investigación no existe conflicto de intereses financieros o académicos en su desarrollo.^{32, 33, 34}



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



VIII. Resultados

Participaron un total de 250 elementos de enfermería, donde el 74.4% eran mujeres; la edad mínima fue de 22 años y la máxima de 62, con un promedio de 35 años, 28.0% se encontraron en un rango entre 26 y 30. Respecto al estado civil, 45.2% informaron estar casados y 58.0% no tenían hijos. (Cuadro No.1)

Cuadro 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

n=250

| Característica | <i>fr</i> | % |
|---------------------|-----------|------|
| Sexo | | |
| Mujer | 186 | 74.4 |
| Hombre | 64 | 25.6 |
| Edad | | |
| De 18 a 25 años | 10 | 4.0 |
| De 26 a 30 años | 70 | 28.0 |
| De 31 a 35 años | 59 | 23.6 |
| De 36 a 40 años | 56 | 22.4 |
| De 41 a 50 años | 47 | 18.8 |
| De 51 a 60 años | 7 | 2.8 |
| De 61 a 70 años | 1 | 0.4 |
| Estado Civil | | |
| Soltera (o) | 87 | 34.8 |
| Casada (o) | 113 | 45.2 |
| Divorciada (o) | 16 | 6.4 |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



| | | |
|---|-----|------|
| Viuda (o) | 3 | 1.2 |
| Unión libre | 31 | 12.4 |
| Personal de enfermería que tiene hijos | | |
| Si | 145 | 58.0 |
| No | 105 | 42.0 |

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en cédula de recolección.

En función del grado académico, los participantes reportaron que 64.0% tenían grado de licenciatura, 14.8% contaban con diploma de especialidad, 14.4% eran técnicos profesionales en enfermería general, mientras que 2.8% reportaron tener grado de maestría. (Cuadro No. 2). Otro dato que se investigó fue al momento de seleccionar la carrera, si enfermería había sido su primera opción, donde 72.4% reportó que sí y 27.6% que no.

Cuadro 2. Características académicas del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

n=250

| Característica | <i>fr</i> | % |
|------------------------|-----------|------|
| Grado académico | | |
| Enfermería auxiliar | 10 | 4.0 |
| Enfermería técnica | 36 | 14.4 |
| Licenciatura | 160 | 64.0 |
| Especialidad | 37 | 14.8 |
| Maestría | 7 | 2.8 |

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en cédula de recolección.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



En cuanto a los datos laborales se encontró que 99.2% de los participantes eran personal operativo, 84.0% era de base, 11.6% eventual y 4.4% tenían una base por sustitución; 35.2% era personal asignado al turno matutino, 34.4% en el vespertino y 30.4% en la noche. Respecto a la antigüedad del personal, 60% tenía entre 0 y 10 años, seguido de un rango entre 11 a 15 con 17.2%. (Cuadro No. 3)

Cuadro 3. Características laborales del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

n=250

| Característica | <i>fr</i> | % |
|--------------------------------|-----------|------|
| Puesto de trabajo | | |
| Administrativo | 2 | 0.8 |
| Operativo | 248 | 99.2 |
| Tipo de contratación | | |
| Base | 210 | 84.0 |
| Eventual | 29 | 11.6 |
| Sustitución | 11 | 4.4 |
| Turno asignado | | |
| Matutino | 88 | 35.2 |
| Vespertino | 86 | 34.4 |
| Nocturno | 76 | 30.4 |
| Antigüedad del personal | | |
| De 0.5 a 5 años | 74 | 29.6 |
| De 6 a 10 años | 76 | 30.4 |
| De 11 a 15 años | 43 | 17.2 |
| De 16 a 20 años | 40 | 16.0 |
| De 21 a 25 años | 14 | 5.6 |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



De 26 a 30 años

3

1.2

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en cédula de recolección.

Respecto a los niveles de engagement por dimensión, se encontró que la dimensión de vigor está en nivel promedio, seguido de muy alto en 18.4%: la dedicación se identificó como promedio en 42.0% seguida de alto en 28.0%, la absorción tuvo un nivel alto de 40.4% seguida de promedio en 27.6%. El nivel global del constructo se identificó en promedio con 40.8%, seguido de un nivel alto en 32.4% Cuadro No.4).

Cuadro 4. Nivel de engagement laboral global y por dimensiones en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

| Dimensiones | n=250 | | | | | | | | | |
|-------------|-----------|-----|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | Muy Bajo | | Bajo | | Promedio | | Alto | | Muy Alto | |
| | <i>fr</i> | % | <i>fr</i> | % | <i>fr</i> | % | <i>fr</i> | % | <i>fr</i> | % |
| Vigor | 22 | 8.8 | 37 | 14.8 | 101 | 40.4 | 44 | 17.6 | 46 | 18.4 |
| Dedicación | 3 | 1.2 | 29 | 11.6 | 105 | 42.0 | 70 | 28.0 | 43 | 17.2 |
| Absorción | 4 | 1.6 | 20 | 8.0 | 69 | 27.6 | 101 | 40.4 | 56 | 22.4 |
| Global | 8 | 3.2 | 19 | 7.6 | 102 | 40.8 | 81 | 32.4 | 40 | 16.0 |

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en Instrumento uwes-9.

El promedio de puntuación por dimensión fue de 4.16 para vigor y una desviación típica de 1.30; para la dimensión de dedicación el promedio fue de 4.43 con una desviación de 1.29; el promedio de la dimensión de absorción fue de 4.42 y 1.29 de desviación; el promedio mínimo fue de 0.33 y máximo de 6.0 para todas las dimensiones y el nivel global.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Los elementos de enfermería con nivel de engagement muy alto en su mayoría son mujeres con un 11.6%, impera el grupo de edad de 41 a 50 años con 4.8%, la mayoría están casados manifestado con un 8.4%, y finalmente con un 9.6% tiene hijos.

Se encontró que el nivel de engagement muy alto tienen grado de licenciatura en 10.8%, seguido de nivel alto con 19.6%; las personas que tienen nivel de especialidad tienen un nivel alto en 5.6%, los participantes que seleccionaron a enfermería como primera opción tienen un nivel promedio en 27.6% y nivel muy alto en 13.6%.

El personal de enfermería participante con nivel de engagement muy alto en su mayoría refirieron ser operativos con un 16.0%, contar en tipo de contratación con una base en un 16%, en un 5.6% pertenecen al turno matutino al igual que al vespertino, con un 4.0% cuentan con una antigüedad efectiva de 11 a 15 años, finalmente el 12.8% se encuentra en el servicio que más le agrada.

La correlación de Pearson entre la edad y el nivel global de engagement, arrojó que existe una correlación significativa y débil con una $p=0.000$, un coeficiente de relación de 0.242, es decir, existe una relación positiva, lo que se traduce en que mientras la edad se incrementa el nivel de engagement también aumenta.

La aplicación de la t de student para muestras independientes al ítem de enfermería como primera opción de estudio y el nivel global de engagement, señaló que hay una diferencia significativa en el engagement a favor de los que escogieron esta disciplina como primera opción ($\bar{x} = 4.42$) la media refiere tienen mayores niveles de engagement frente a aquellos que estudiaron pero que no fue su primera opción ($\bar{x} = 4.11$), con una $p = 0.048$.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



En la correlación de nivel global y el tipo de contratación, se descartó el grupo de “sustitución” por ser un grupo menor; se aplicó la prueba estadística t de student de un factor donde se identificó que la media de los de base ($\bar{x}=4.41$) y la de los eventuales ($\bar{x}=3.93$) con el nivel global de engagement tienen una diferencia significativa ($p = 0.039$), quiere decir que aquellos que son de base tienen mayores niveles del engagement.

Se aplicó la prueba ANOVA para el agrado por el servicio y el nivel global, se identificó que entre más agrado tenga por el servicio al que es asignado el nivel de engagement será más alto, el valor de p es de 0.000 y de 0.031. (Cuadro No. 5)

Cuadro 5. Comparaciones sobre agrado al servicio en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

| Comparativa de agrado al servicio asignado | | Diferencia de medias | Significancia (p) |
|--|----------------|----------------------|-------------------|
| El que más agrada | Es indiferente | 0.43615 | 0.016 |
| El que es indiferente | Menos agrada | 1.20839 | 0.000 |
| El que es indiferente | Más agrada | -0.43615 | 0.016 |
| El que es indiferente | Menos agrada | 0.77223 | 0.031 |
| El que menos agrada | Más agrada | -1.20839 | 0.000 |
| El que menos agrada | Es indiferente | -0.77223 | 0.031 |

n=250

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en cédula de recolección.

El nivel de engagement tiene relación significativa con la antigüedad laboral, pareciera que el engagement incrementa con la antigüedad laboral, sin embargo,



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



esta relación significativa se pierde con el grupo de antigüedad laboral de 26 a 30 años. (Cuadro No. 6)

Cuadro 6. Comparaciones sobre antigüedad laboral en personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención, San Luis Potosí, S.L.P., noviembre 2022.

n=250

| Comparativa de antigüedad en años laborales | | Diferencia de medias | Significancia (p) |
|---|--------------|----------------------|-------------------|
| 0 a 4 años | 16 a 20 años | -0.67980 | 0.035 |
| | 21 a 25 años | -1.17782 | 0.006 |
| 5 a 10 años | 16 a 20 años | -0.67471 | 0.036 |
| | 21 a 25 años | -1.17272 | 0.006 |
| 11 a 15 años | 16 a 20 años | -0.53262 | 0.482 |
| | 21 a 25 años | -1.03064 | 0.048 |
| 26 a 30 años | 0 a 4 años | 0.00851 | 1.000 |

Fuente: elaboración propia a través de recolección de datos en cédula de recolección.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



IX. Discusión

En el presente trabajo fue posible identificar el nivel de Engagement laboral de manera global y en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en el personal de enfermería adscrito a un hospital de segundo nivel de atención de seguridad social en la ciudad de San Luis Potosí; así como describir las características sociodemográficas, académicas y laborales dando cumplimiento al objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación.

En cumplimiento al primer objetivo específico sobre las características sociodemográficas de la muestra analizada en este estudio, es posible señalar que el sexo de los sujetos de estudio fueron mayoritariamente mujeres (74.4%). Resultados similares a los encontrados en otros estudios realizados en profesionales de enfermería donde la participación femenina fue del 87.5% y 91.1%^{35,36}. Además, coincide con autores que afirman que la enfermería es una profesión eminentemente femenina, pues son las mujeres quienes constituyen el número más elevado de profesionales que trabajan en los servicios sanitarios.³⁷

De igual manera, estudios donde también el tema de investigación principal es el nivel de engagement en personal de enfermería como es el de López y Orellana³⁸ realizado en un Hospital Clínico Regional en Chile obtuvieron de una muestra de 525 enfermeros el sexo femenino predominó en un 87.5%.

La edad promedio de 35.1 años, edad inferior comparado con la obtenida con un estudio realizado por Vinué et. al³⁹. en España donde se determinó el nivel de engagement y su relación con las áreas de la vida laboral, donde la edad promedio fue de 44.9 años, por otro lado, con cierta similitud al estudio de burnout y engagement en enfermeros realizado por Alves⁴⁰ en España donde la edad promedio fue de 35.5 años. De acuerdo con el Sistema de Información y



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Administrativo de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE), en México 30.7% del personal de enfermería se encuentra en un rango de edad entre 41 y 50 años.⁴¹

Respecto al estado civil, gran parte de los encuestados (57.6%) estaban casados o afirmaban tener pareja. Estos datos son inferiores a los que se obtuvieron en un trabajo realizado en Chile por López y Orellana donde se analizaron los factores asociados al engagement en 41 profesionales de enfermería donde el 70% de ellos estaban casados, además en este estudio la mayoría reportó tener hijos (58%)⁴². Además, estos datos también son inferiores a los de Sanclemente, et. al. en España, 2018, donde refiere que el 86.1% de su población tenía pareja, así como el 67.2% reportó tener hijos.⁴³

Refiere Manzano en 2002 que el tener pareja se considera primordial para contar con su apoyo, además refiere que convivir con su pareja reduce la posibilidad de presentar niveles bajos de engagement.⁴⁴ Además, el tener niveles de engagement alto se podría entender con la teoría de la pirámide de Maslow, ya que el tener pareja e hijos puede satisfacer las necesidades fisiológicas, sociales, de estima, así como la estabilidad emocional alcanzando la autorrealización, y así aumentar el grado de compromiso y/o nivel de engagement.⁴⁵

El análisis de los datos académicos arrojó que un 64% del personal de enfermería contó con grado de estudio de licenciatura, por otro lado, las características laborales de este estudio también muestran que más de la mitad de los enfermeros tenía un contrato fijo (84%), además, con respecto a la antigüedad, la mayoría tiene de 6 a 10 años laborales (30.4%). En este sentido, un estudio indica que la estabilidad laboral genera tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional, y tanto la antigüedad en la empresa, en el servicio, como tener un contrato fijo podría aportar estabilidad y seguridad para el propio trabajador.⁴⁶



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Los resultados de nivel de engagement por dimensiones en el personal de enfermería, fueron en su mayoría altos (76.4%) y bajos en la menor proporción (23.6%) en la dimensión de vigor. Con esto, es posible interpretar que la mayoría del personal se sentía vinculado, conectado a su labor, experimentando entusiasmo, orgullo, gratificación y un estado psicológico positivo en general, y solamente un mínimo invertiría poca energía, experimentando agotamiento físico y mental en sus labores; para el personal de enfermería en la unidad hospitalaria las principales fuentes de energía en el desarrollo de sus actividades laborales están relacionadas con la atracción de su trabajo hacia ellas, y la alegría por las tareas que desempeñan.⁴⁷ Estos porcentajes son superiores al estudio de López y Orellana que obtuvo niveles “altos” de vigor en un 58.5%, seguido de niveles “bajos” con un 41.5%.⁴⁸ De igual forma, son superiores al estudio de Valle donde se reportó 41.7% con niveles “altos” de vigor.⁴⁹

Respecto a la dimensión de dedicación se obtuvo que el 87.2% presenta niveles “altos” y solo un 12.8% presenta niveles “bajos”. Estos resultados indicarían que los profesionales de enfermería se encuentran identificados, orgullosos, entusiasmados con su labor, percibiéndola como un reto, y solo un mínimo de ellos, le otorgarían poco sentido y valor, percibiéndola como no muy gratificante para sí mismo y los demás.⁵⁰ Las unidades de significado se encuentran entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal: donde se atribuye al empleo un significado más allá de solo verlo como fuente de ingresos, además de estar en una constante capacitación profesional para el desarrollo de habilidades antes los retos presentados día a día en el ámbito laboral lo cual, beneficia a la institución al contribuir a dar cumplimiento en el programa de capacitación continua. Estos resultados son superiores a los que se encontraron en una muestra de 41 profesionales de enfermería por López y



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Orellana en diferentes categorías, donde sus resultados muestran que el 78% presenta niveles de dedicación “altos” y un 22% niveles “bajos”.⁴⁷

Finalmente, en la dimensión de absorción se obtuvo que el 90.4% del personal de enfermería tiene niveles “altos” de absorción, es decir se sienten comprometidos y sumergidos en su trabajo, además tienen dificultades para desconectarse del mismo. Para la institución esto significa tener personal de enfermería centrados en prestar atención a sus actividades laborales teniendo mayores resultados de productividad.⁵¹ Estos porcentajes son superiores a lo publicado por López donde únicamente el 46.3% obtuvo niveles “altos” de absorción⁴⁷, de igual manera son superiores al estudio de Valle en Perú donde el 51.7% obtuvo niveles “altos” en la misma dimensión.⁴⁸

El análisis de los resultados obtenidos sobre nivel de engagement global en los profesionales de Enfermería arrojaron que 89.2% tuvieron un nivel alto y 10.8 bajo. Estos datos contrastan con los encontrados por López y Orellana en Chile, quienes encontraron que el personal de enfermería tuvo un nivel alto en 58.5% y un nivel bajo en 41.5%⁴⁷, de igual manera resultan inferiores los resultados obtenidos por Valle en Perú donde encontró que únicamente el 31.5% mostraba niveles altos de engagement⁴⁸, y casi similar al resultado obtenido por Argomedo en Perú, donde el 87% de su población de estudio resultó con niveles altos.⁴⁹

Se ha descrito que el nivel de engagement es percibido como un estado mental positivo de plenitud nacido del trabajo, tener altos niveles de engagement marca la teoría, puede hacer referencia a que los colaboradores se sienten conectados y vinculados con su labor mostrándose enérgicos, dedicados, inmersos, concentrados, experimentando emocionalidad positiva y bienestar, y una minoría se



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



encontrarían desconectados de su labor, con evidencia de un estado de malestar y poca vinculación hacia su trabajo.⁵⁰

Al aplicar la prueba T para muestras relacionadas se encontró una correlación negativa (-.023) entre la variable sexo y nivel de engagement global, lo que evidenciaría que no existe relación entre el aumento de nivel de engagement con que un trabajador de enfermería sea hombre o mujer. Respecto a la edad, al aplicar esta misma prueba se encuentra una correlación positiva (.215), es decir, hay evidencia de que al aumentar la edad aumenta el nivel de engagement, este resultado es diferente al obtenido por Sanclemente et. al. de España donde hace mención que en todos los intervalos de edad se presentan niveles altos de engagement, incluidas las dimensiones siendo en las de vigor y dedicación más alta en el grupo de 24 a 44 años que en el grupo de 45 a 66 años.⁵²

La prueba T de student arroja una correlación negativa (-.138) entre las variables tipo de contratación y nivel de engagement promedio, lo que significa que no hay relación alguna entre tener algún tipo de contratación y tener niveles de engagement global alto. Por otro lado, el resultado de Sanclemente et. al. muestra que en su estudio si existe una relación entre las variables de tipo de contratación con el nivel de engagement global ya que sus resultados muestran que quien tiene un contrato temporal presenta mayores niveles de engagement.⁵² La misma prueba con respecto a las variables de nivel de engagement global y la antigüedad laboral muestra que si existe relación entre ambas, es decir, mientras aumenta la antigüedad laboral aumenta el nivel de engagement global, esto al obtener una correlación positiva (.241).

Finalmente, al aplicar en las variables engagement global y la variable servicio al que se encuentra asignado la prueba Anova de un factor seguido de la prueba



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Anova de un factor, Bonferroni existe una diferencia significativa a favor del servicio que más agrada al personal de enfermería.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



X. Conclusiones

El presente estudio permitió identificar los niveles de engagement en profesionales de enfermería adscritos a una unidad médica de segundo nivel de atención asignada a los cavitarios. Estos niveles fueron en su mayoría promedio y se encuentran relacionadas con ciertas características sociodemográficas y laborales.

El personal muestra mayores niveles de engagement conforme se incrementa la edad, así como con el servicio que más le agrada y cuando se tiene base, es decir una seguridad laboral. Cuando se acerca el momento de término de la vida laboral, es decir, el proceso de jubilación, estos niveles de engagement empiezan a disminuir.

Los resultados presentados, pueden servir de insumos para la Gerencia de Recursos Humanos en Enfermería, para el diseño de intervenciones centradas en potenciar en engagement, con énfasis en que el compromiso laboral concluye en el momento que el personal termina la relaciona laboral con la organización.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



XI. Bibliografía

1. Macías Amaya D, et al. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. Nure Inv. pp 3-4. Recuperado en 3 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687/887>
2. Organización Internacional del Trabajo. (2004). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. [consultado el 4 de abril de 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
3. Organización Internacional del Trabajo. (2004). El Programa de Trabajo Decente de la OIT. [consultado el 4 de abril de 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
4. IMSS. Acercando el IMSS al ciudadano. Gobierno de México. (s/f). [consultado el 1 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>
5. Salanova Soria M, Schaufeli WB, El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza ed. 2009. pp. 93.
6. Macías Amaya D, et al. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel [Work engagement in the nursing staff in a second level public hospital] Nure Inv. 16(101). Recuperado en 17 de enero de 2022. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687/887>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



7. Obando Zegarra Roxana, Arévalo-Ipanaqué Janet Mercedes, Aliaga Sánchez Ruth América, Obando Zegarra Martina. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2020 dic [citado 2022 Jun 23] ; 29(4): 225-229. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es. Epub 01-Nov-2021.
8. Bueno Ferrán, M., & Barrientos-Trigo, S. (2021). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. Enfermeria clinica (English Edition), 31, S35–S39. Recuperado en 14 de enero de 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.006>
9. Obando Zegarra, R et al. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index de Enfermería, 29(4), 225-229. Epub 01 de noviembre de 2021. Recuperado en 02 de enero de 2022. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es&tlng=es.
10. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial. pp. 93-94.
11. Salanova Soria M, Schaufeli WB, El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza ed. 2009.
12. Juyumaya J, (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. ISSN 0717-0653 versión impresa.
13. Pérez P. (s/f). Relación entre "work engagement" y la salud de los profesionales de enfermería. [consultado el 9 de marzo de 2022].



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Disponible en:

file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/tesis%20antecedentes/TFG-H450.pdf

14. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial.
15. Sanclemente I, Elboj C, Íñiguez T. (2017) Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas. *Enferm. glob.* vol.16 no.47 Murcia jul. 2017 Epub 01-Jul-2017. [consultado el 15 de abril de 2022]; Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400#:~:text=Mejorar%20e%20implementar%20el%20engagement,los%20usuarios%20de%20sus%20servicios.
16. Gómez-Salgado J, Navarro-Abal Y, López-López MJ, Romero-Martín M, Climent-Rodríguez JA. Compromiso, pasión y significado del trabajo como variables moduladoras en enfermería: un análisis teórico. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública [Internet]* 2019;16(1):108. Recuperado en 15 de febrero de 2022. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16010108>
17. Sanclemente Vinué I, Saso C, Berrozpe T. (2017) Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas. *Enf Global [Internet]*. 28 de junio de 2017 [citado 29 de enero de 2022];16(3):400-26. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>
18. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



19. Almeida M, Fierro I. (2016). Comportamiento organizacional positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. [consultado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/Downloads/Dialnet-ComportamientoOrganizacionalPositivo-6197634.pdf>
20. Yzaguirre M, Nosiglia C, Rojas A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. [consultado el 05 de abril de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/teorias/51209578.pdf>
21. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial. pp. 151-163
22. Dacal I. (2017) Recursos Laborales y Engagement: estudio de caso con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el periodo 2015-2016. Córdoba 2017. [consultado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13792/DACAL%20MENDEZ%20IGNACIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Bakker A, Demerouti E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Elsevier Journal of Work and Organizational Psychology 29 (2013) 107-115. [consulted 28 de march de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/teorias/demandas%20y%20recursos%20laborales.pdf>
24. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión Teoría de demandas y recursos laborales. Alianza editorial.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



25. García R. (2016). Engagement en Enfermería. [consultado el 28 de marzo de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/teorias/rmgs1de1.pdf>
26. Bakker A, Demerouti E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Elsevier Journal of Work and Organizational Psychology 29 (2013) 107-115. [consulted 28 de march de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/teorias/demandas%20y%20recursos%20laborales.pdf>
27. Salanova Soria M, Schaufeli WB. (2004). El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión Teoría de demandas y recursos laborales. Alianza editorial.
28. García R. (2016). Engagement en Enfermería. [consultado el 28 de marzo de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Documentos/IMSS/Propuesta%20de%20investigaci%C3%B3n/teorias/rmgs1de1.pdf>
29. Diario Oficial de la Federación. (2022). Ley General de Salud. [en línea]. pp. 58 [consultado el 01 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>
30. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud [Internet]. Salud.gob.mx. 2018 [consultado el 01 mayo 2022]. Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>
31. Sosa M. Derechos de las personas y de los animales como sujetos experimentales [en línea]. Secretaria de educación pública [consultado el



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



- 02 de mayo de 2022]. Disponible en:
<http://humanidades.cosdac.sems.gob.mx/etica/vocabulario/derechos-personas-animales-sujetos-experimentales/>
32. OPS, OMS. (s/f) Programa de Investigación Y Alianza de Enfermedades Transmisibles. [en línea]. [consultado el 02 de mayo de 2022]. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-transmisibles/programa-investigacion-alianzas-enfermedades-transmisibles>
33. DOF. (2014). Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud. [en línea]. [consultado el 02 de mayo de 2022]. Disponible en:
file:///C:/Users/jocrs/Downloads/Reg_LGS_MIS.pdf
34. HGM. (2021). Declaración de conflicto de intereses [en línea]. [consultado el 03 de julio de 2022]. Disponible en:
https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fhgm.salud.gob.mx%2Fdescargas%2Fpdf%2Fdir_edu%2F3Carta_ConflictoIntereses_2021.doc&wdOrigin=BROWSELINK



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



35. Cortez Olivera, M. E., Salina A. Calidad de Vida Profesional de las Enfermeras. Tesis. (Lic. Enfermería) [Internet]. 2012.
36. Poblete Troncoso Margarita, Valenzuela Suazo Sandra. Enfermeras en riesgo: Violencia laboral con enfoque de género. Index Enferm [Internet]. 2005 Mar [citado 2017 Mar 08]; 14(51): 40-44. Recuperado de: <https://doi.org/10.4321/S1132-12962005000300008>
37. Errasti-Ibarrondo B., Aranzamendi-Solabarrieta M., Canga-Armayor N. La imagen social de la enfermería: una profesión a conocer. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2012 ago. [citado 2018 abril 04]; 35(2): 269-283. Recuperado de: <https://doi.org/10.4321/S1137-66272012000200009>
38. López, V. Orellana, M. (2013) Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/Engagement%20chile%20y%20variables%20sociodemograficas.pdf>
39. Vinué, I. et. al. (2017) Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas. Enfermería Global. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/Engagement%20espa%C3%B1a%20datos%20sociodemograficos.pdf>
40. Alves, F. (2015) EL MODELO BURNOUT ENGAGEMENT EN ENFERMEROS: El Factor Protector de la Resiliencia. Salamanca, España. [en línea] [consultado el 28 de abril de 2023] Disponible en:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/analizar%20relaciones%20muchas.pdf

41. Gobierno de México. (s/f) Sistema de Administración de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE). [en línea] [consultado el 12 de abril de 2023] Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/>
42. López, V. Orellana, M. (2013) Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/Engagement%20chile%20y%20variables%20sociodemograficas.pdf>
43. Sanclemente et. al. (2017) Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en: <file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/Engagement%20espa%C3%B1a%20datos%20sociodemograficos.pdf>
44. Manzano, G. (2002). BURNOUT Y ENGAGEMENT EN UN COLECTIVO PREPROFESIONAL ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS [en línea] [consultado el 30 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N74-4.pdf>
45. García, A. (s/f) Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. [en línea] [consultado el 28 de abril de 2023] Disponible en: <https://cegicep.com/wp-content/uploads/2017/02/Pir%C3%A1mide-Maslow.pdf>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



46. Valle, C. (2021) ENGAGEMENT Y PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2017. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Valle, C. (2021) ENGAGEMENT Y PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2017. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. López, V. Orellana, M. (2013) Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en:
<file:///C:/Users/jocrs/OneDrive/Escritorio/Engaged%20y%20datos%20sociodemograficos/Engagement%20chile%20y%20variables%20sociodemograficas.pdf>
49. Valle, C. (2021) ENGAGEMENT Y PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2017. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Valle, C. (2021) ENGAGEMENT Y PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2017. [en línea] [consultado el 23 de marzo de 2023] Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y

51. Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505. Recuperado en 25 de abril de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.