

ARTÍCULO ORIGINAL / RESEARCH ARTICLE

ENGAGEMENT EN PERSONAL DE SALUD DE UN POLICLÍNICO PRIVADO DE LIMA NORTE

ENGAGEMENT IN HEALTH PERSONNEL OF A PRIVATE POLYCLINIC IN NORTH LIMA

Silvia Cristina Matta Solis¹

¹Ugel 02. Lima. Perú.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 18/08/2022

Aprobado: 27/11/2022

Publicado: 30/12/2022

Autor correspondiente

Silvia Cristina Matta Solis
silviamattas@hotmail.com

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener
conflictos de interés

Citar como

Matta Solis S. Engagement
en personal de salud de un
policlínico privado de Lima Norte.
Rev. Cient. Cuidado y Salud
Pública 2022; 2(2): 50-56. DOI:
<https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.51>



Esta obra tiene una licencia
de Creative Commons
Attribution 4.0 Internacional

RESUMEN

Objetivos: Determinar el engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. **Materiales y métodos:** El presente trabajo de investigación fue desarrollado desde un enfoque cuantitativo y su diseño metodológico fue descriptivo/transversal. La población estuvo conformada por 57 personas que forman parte del personal de salud. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de medición fue la escala Utrecht Work Engagement Scale-17, que presenta 17 ítems y 3 dimensiones.

Resultados: En cuanto al engagement, predominó el nivel alto con 52,6% (n=30), seguido del nivel medio con 35,1% (n=20) y nivel muy alto con 12,3% (n=7). De acuerdo a sus dimensiones, en vigor, predominó el nivel alto con 50,9% (n=29), seguido del medio con 42,1% (n=24) y muy alto con 7% (n=4); en dedicación, predominó el nivel muy alto con 49,1% (n=28), seguido del alto con 38,6% (n=22) y medio con 12,3% (n=7) y finalmente en absorción, predominó el nivel medio con 50,9% (n=29), seguido del alto con 40,4% (n=23) y muy alto con 8,8% (n=5). **Conclusiones:** En cuanto al engagement, predominó el nivel alto, seguido del medio y muy alto. De acuerdo a sus dimensiones, en vigor, predominó el nivel alto, seguido del medio y muy alto, en dedicación, predominó el nivel muy alto, seguido del alto y medio y absorción, predominó el nivel medio, seguido del alto y muy alto.

Palabra claves: Compromiso laboral; Personal de salud; Recursos humanos (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objectives: To determine the engagement in health personnel of a private polyclinic in North Lima. **Materials and methods:** This research work was developed from a quantitative approach and its methodological design was descriptive/transversal. The population consisted of 57 people who are part of the health personnel. The data collection technique was the survey and the measurement instrument was the Utrecht Work Engagement Scale-17, which presents 17 items and 3 dimensions. **Results:** Regarding engagement, the high level predominated with 52.6% (n=30), followed by the medium level with 35.1% (n=20) and the very high level with 12.3% (n=7). According to its dimensions, in force, the high level predominated with 50.9% (n=29), followed by the medium with 42.1% (n=24) and very high with 7% (n=4); in dedication, the very high level predominated with 49.1% (n=28), followed by the high level with 38.6% (n=22) and the medium level with 12.3% (n=7) and finally in absorption, the level predominated the medium level with 50.9% (n=29), followed by the high level with 40.4% (n=23) and very high level with 8.8% (n=5). **Conclusions:** Regarding engagement, the high level predominated, followed by medium and very high. According to its dimensions, in force, the high level predominated, followed by the medium and very high, in dedication, the very high level predominated, followed by the high and medium and absorption, the medium level predominated, followed by the high and very high.

Keywords: Work engagement; Health personnel; Workforce (Source: DeCS).

INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral es crucial para una atención de calidad en el primer nivel de atención de la salud ⁽¹⁾. Las características del entorno de trabajo de enfermería que influyen en el compromiso laboral son los siguientes: la complejidad del trabajo, ambigüedad de roles, la alta responsabilidad, la carga de trabajo mental y física, la falta de control del trabajo, amplitud de control y carga de trabajo, la falta de oportunidades para el crecimiento intelectual y profesional, el liderazgo inadecuado, apoyo social deficiente por parte del supervisor y/o colegas, colaboración difícil entre enfermera y médico y desequilibrio esfuerzo-recompensa ⁽²⁾.

La práctica profesional en el cuidado de la salud requiere mucho compromiso personal y organizacional. Las enfermeras realizan muchas actividades diferentes de atención y tratamiento con el objetivo principal de contribuir a la promoción, estabilización y mantenimiento de la salud de sus pacientes. Por eso, el engagement es un pilar fundamental de la cualidad del enfermero ⁽³⁻⁴⁾.

El compromiso laboral es un estado afectivo-motivacional de sentirse vigoroso, absorto y dedicado en el trabajo ⁽⁵⁾. Las organizaciones sanitarias deben mantener el compromiso de los profesionales de la salud para mejorar su potencial de innovación. Se necesitan intervenciones específicas para fusionar el compromiso laboral con la mejora del entorno organizacional, un clima organizacional positivo promulga un ambiente de trabajo liderazgo, que motiva al personal sanitario ⁽⁶⁾.

Un estudio en Ecuador, donde participaron 120 profesionales y sus resultados indican que los análisis de regresión revelan que el género, el número de pacientes por semana, la equidad percibida del salario, entre otras variables, son posibles predictores de la calidad de vida profesional, la frecuencia de las prácticas de autocuidado y el compromiso laboral. En cuanto al compromiso, la muestra mostró altos niveles de vigor ($M = 4.81$, $SD = 1.11$), dedicación ($M = 5.08$, $SD = 1.13$) y absorción ($M = 4.89$, $SD = 1.03$).

Un estudio realizado en Eslovenia, donde la población estuvo conformada por 1554 empleados y sus resultados señalaron que la puntuación total de la muestra de compromiso laboral fue promedio ($=4.65$; $SD = 0.95$). Encontraron que el 5,4% de los empleados tiene un nivel de compromiso laboral bajo y el 1,1% un nivel muy bajo. Según sus dimensiones, en vigor predominó un nivel medio ($=4.56$) al igual que la dedicación ($=4.82$), mientras que la absorción es alta ($=4.60$) ⁽⁷⁾.

Un estudio en China, donde participaron 1404 trabajadores de la salud, sus resultados indican que el compromiso organizacional se correlacionó positivamente con el engagement en el trabajo ($r = 0,564$) y la satisfacción laboral ($r = 0,550$). El análisis de ruta indicó que el efecto

total ($\beta = 0.598$) del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral ($R^2 = 0.52$) consistió en un efecto directo ($\beta = 0.264$) y un efecto indirecto ($\beta = 0.334$), el cual estuvo mediado positivamente por el engagement en el trabajo ⁽⁸⁾.

Un estudio en Brasil efectuado por Gomez y colaboradores ⁽⁹⁾, donde participaron 75 enfermeras, sus hallazgos indican que Los niveles de compromiso se clasificaron como altos en todas las dimensiones. Los enfermeros que actuaban como gerentes presentaban un nivel de dedicación muy alto; los profesionales de 40 años o más presentaron niveles muy altos en todas las dimensiones (Dedicación: 5,2; Absorción: 5,0; Vigor: 5,3; Puntaje general: 5,1); y los profesionales con más de 10 años de experiencia en atención primaria de salud tenían niveles muy altos en todas las dimensiones (Dedicación: 5,0; Absorción: 5,0; Vigor: 5,0; y Puntuación general: 5,0).

Otro estudio realizado en Brasil por Salvagni y colaboradores ⁽¹⁰⁾, donde participaron 50 profesionales de la salud, señaló que los profesionales satisfechos con el programa presentaron niveles altos de puntaje Total (4,0) y dedicación (4,5), y niveles medios de absorción (3,9) y vigor (3,8). Quienes reportaron insatisfacción tuvieron niveles medios en todas las dimensiones (vigor: 3,2, absorción: 3,5, dedicación: 3,5) y en la puntuación Total (3,2), que se consideran resultados positivos.

Otro estudio en España realizado por Gomez y colaboradores ⁽¹¹⁾, donde participaron 1 459 profesionales de la salud, sus hallazgos indican que Compromiso con el trabajo tan alto con una puntuación media total de 5,04 ($DE = 1,14$). La dimensión dedicación puntuó más alto ($M = 4,31$; $DE = 1,25$), mientras que la menor puntuación se obtuvo en la dimensión vigor ($M = 3,67$; $DE = 1,32$). Al evaluar los resultados según categorías profesionales, se encontraron diferencias en la dimensión vigor, con puntuaciones significativamente más bajas para las enfermeras ($M = 3,61$; $DE = 1,31$), en comparación con las demás categorías ($F = 3,556$; $p = 0,029$; $\eta^2 = 0,005$).

Una investigación realizada en Trujillo-Perú por Argomedo ⁽¹²⁾, donde participaron 30 trabajadores asistenciales de un centro médico, señala que en el personal asistencial de salud percibe un nivel alto (87%) y seguido del nivel regular (13%). Según sus dimensiones predominaron el nivel regular, en vigor (33%), en dedicación (57%) y en absorción (40%).

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque y diseño de estudio

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y su diseño metodológico fue descriptivo y transversal ⁽¹³⁾. Es cuantitativo ya que el instrumento de recolección de datos

cuantificara el fenómeno en estudio, además de ello se utilizan estadísticas para analizar los datos recopilados ⁽¹⁴⁾. Es descriptivo, porque la variable central se mostró en su medio natural ⁽¹⁵⁾ y transversal porque se evaluó esta una sola durante el desarrollo del estudio ⁽¹⁶⁾.

Población de estudio

El estudio conto con la participación del personal de salud de un policlínico ubicado en Lima-Norte. La información recibida de parte de gestión del policlínico, señala que ahí se desempeñan una diversidad de profesionales de la salud los cuales prestan atención en los diferentes servicios ofertados. Inicialmente en el padrón que se nos facilitó, estaban registrados 65 profesionales de la salud. Para precisar las características de los profesionales de la salud participantes, se aplicó los criterios de elección (inclusión/exclusión) los cuales permiten determinar el perfil idóneo de los participantes. Uno de los aspectos de inclusión es que solo participen profesionales de la salud que realicen turnos regulares en sus servicios (se descarta aquellos que estén con permisos o licencias administrativas) y que estén dispuestos a participar en el estudio. Teniendo en cuenta estos criterios de elección, finalmente quedaron 57 profesionales de la salud participantes.

Variable de estudio

El trabajo de investigación tuvo como variable principal, el constructo “engagement” que es de naturaleza cualitativa y de escala de medición ordinal. El engagement se refiere al sentido de conexión energética y afectiva que tienen los empleados con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad. El compromiso laboral es crucial para una atención de calidad en el primer nivel de atención de la salud ⁽¹⁾.

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica usada en el presente trabajo fue la encuesta, este es una herramienta de recolección de datos muy empleada en los estudios de tipo cuantitativo, así mismo se destaca por su simplicidad y fácil adaptación a los diferentes escenarios y poblaciones a estudiar. La encuesta permite recolectar datos de forma organizada y sistematizada en un tiempo breve ⁽¹⁷⁻¹⁸⁾.

En el presente trabajo para evaluar la variable principal se empleó la escala Utrecht Work Engagement Scale-17, el cual es una herramienta de carácter multidimensional, el cual fue desarrollado en el año 2002 por Schaufeli W y Bakker A ⁽¹⁹⁾. Este instrumento tiene el objetivo de medir el engagement

de las personas participantes (en el caso de este estudio será personal de salud). La Utrecht Work Engagement Scale-17, es una escala conocida y aceptada por la comunidad científica debido a su simplicidad y capacidad de adaptación a las diferentes poblaciones y escenarios de estudio, además resalta por sus sobresalientes propiedades psicométricas (validez y confiabilidad), cuyos valores certifican el uso del cuestionario en diferentes estudios y zonas. Se hizo su traducción a diferentes idiomas del mundo. El cuestionario Utrecht Work Engagement Scale-17 es un instrumento de 17 ítems y 3 dimensiones, las cuales son las siguientes: vigor, dedicación y absorción. Para cuantificar los resultados, es importante conocer que el puntaje global del instrumento que es 100 puntos, a continuación, se toma en cuenta la escala Likert, cuya puntuación por ítem va comprendido por 5 opciones de respuesta (1=Excelente hasta 5=Mala). Finalmente los valores finales obtenidos se clasifican en niveles: medio, alto y muy alto ⁽¹⁹⁾.

Schaufeli W y Bakker A ⁽¹⁹⁾., en el 2002, en su trabajo de investigación determinó la validez de contenido de la escala Utrecht Work Engagement Scale-17, este fue calificado por jueces expertos en el tema y dieron una valoración de 90%, interpretándose como bueno. La validez estadística fue desarrollada por la prueba de la adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, cuyo valor fue 0,689 y la prueba de Bartlett fue que $p=0,000$. La confiabilidad fue establecida por la prueba del Alpha de Cronbach obteniendo un valor de 0,862, interpretándose como fiable.

Para el desarrollo del trabajo de campo se solicitó el permiso correspondiente al director del policlínico ubicado en Lima Norte, para así tener acceso al establecimiento de salud, con la finalidad de abordar al personal de salud.

La recolección de la información se llevó a cabo en el mes de agosto del presente año. El cuestionario fue la escala Utrecht Work Engagement Scale-17, fue adaptado a un formato digital, este cuestionario se vincula a través de Google y se visualiza a través de un teléfono inteligente (Smartphone). Cada participante tuvo unos 15 minutos para poder completarlo. Debido a la pandemia de Covid-19, se siguieron las medidas de higiene recomendadas durante el estudio para evitar la contaminación de participantes y entrevistadores.

Análisis de datos

Para el análisis de la información se usó el programa estadístico SPSS versión 26. Después de ingresar los datos en la matriz del programa, la variable central, sus dimensiones, así como los datos sociodemográficos, se calculan utilizando herramientas de estadísticas descriptivas. Los resultados más destacados se detallaron en tablas, que culminan con el registro de los resultados, discusión y las conclusiones más importantes.

Consideraciones éticas

El trabajo cumplió con la aplicación de las consideraciones éticas en salud, ya que es un aspecto fundamental en el desarrollo de una investigación donde los participantes son seres humanos. Los documentos de donde se desprenden los lineamientos bioéticos aplicados son la Declaración de Helsinki ⁽²⁰⁾, que indica el respeto a la decisión del participante a través del uso del consentimiento informado y el Reporte Belmont ⁽²¹⁾, que enfatiza en el uso de los principios.

RESULTADOS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte (N=57).

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	57	100
Edad	Min: 23/Max: 52 Media: 30,25	
Sexo		
Femenino	48	84,2
Masculino	9	15,8
Estado civil		
Soltero	19	33,3
Casado	15	26,3
Conviviente	22	38,6
Divorciado(a)	1	1,8
Profesión		
Médico	15	26,3
Enfermero	15	26,3
Obstetiz	4	7,0
Odontólogo	3	5,3
Psicólogo	5	8,8
Técnicos	12	21,1
Nutricionista	3	5,3

Elaboración propia

En la tabla 1, se observa que la edad mínima fue 23 años y la edad máxima fue 52 años y la edad media fue 30,25. En cuanto al sexo, 48 participantes que representan el 84,2% son mujeres y 9 participantes que representan el 15,8% son varones. En cuanto al estado civil, 22 participantes que representan el 38,6% son convivientes. En cuanto a la profesión, 15 participantes que representan el 26,3% son médicos y otros 15 participantes que también representan el 26,3% son enfermeros.

Tabla 2. Engagement en personal de salud (N=57).

Valores	n	%
Medio	20	35,1
Alto	30	52,6
Muy alto	7	12,3
Total	57	100,0

En la tabla 2, 30 participantes que representan el 52,6% tienen un nivel alto, 20 participantes que representan el 35,1% tienen un nivel medio y 7 participantes que representan el 12,3% tienen un nivel muy alto.

Tabla 3. Engagement, según su dimensión vigor (N=57).

Valores	n	%
Medio	24	42,1
Alto	29	50,9
Muy alto	4	7,0
Total	57	100,0

En la tabla 3, 29 participantes que representan el 50,9% tienen un nivel alto, 24 participantes que representan el 42,1% tienen un nivel medio y 4 participantes que representan el 7% tienen un nivel muy alto.

Tabla 4. Engagement, según su dimensión dedicación (N=57)

Valores	n	%
Medio	7	12,3
Alto	22	38,6
Muy alto	28	49,1
Total	57	100,0

En la tabla 4, 28 participantes que representan el 49,1% tienen un nivel muy alto, 22 participantes que representan el 38,6% tienen un nivel alto y 7 participantes que representan el 12,3% tienen un nivel medio.

Tabla 5. Engagement, según su dimensión absorción (N=57).

Valores	n	%
Medio	29	50,9
Alto	23	40,4
Muy alto	5	8,8
Total	57	100,0

En la tabla 5, 29 participantes que representan el 50,9% tienen un nivel medio, 23 participantes que representan el 40,4% tienen un nivel alto y 5 participantes que representan el 8,8% tienen un nivel muy alto.

DISCUSIÓN

Los profesionales de la salud a menudo están sujetos a condiciones de trabajo exigentes, y tanto el agotamiento como el compromiso laboral son reacciones psicológicas que se desarrollan cuando los rasgos de personalidad interactúan con las características del trabajo. Por lo tanto, las demandas del puesto (sobrecarga de trabajo, tipo de turno, eventos negativos, tipo de servicio) y recursos personales, situacionales y organizacionales (capital psicológico, apoyo social) pueden ser factores que influyan en el compromiso laboral ⁽²²⁾.

En cuanto al engagement, 39 participantes (52,6%) tienen un nivel alto, 20 participantes (35,1%) tienen un nivel medio y 7 participantes (12,3%) tienen un nivel muy alto. El engagement se refiere al grado de compromiso organizacional del trabajador por el cumplimiento de los objetivos de la institución ⁽²³⁾. Gomez y colaboradores ⁽¹¹⁾, refieren que predominó una puntuación total de 5,04, representando un valor alto. Manifestaron que esto se debería al estado de ánimo general, la adaptabilidad laboral, el clima laboral, el entorno laboral, condiciones de trabajo, la capacidad de inteligencia emocional, la edad, el sexo, estado civil, el manejo del estrés, habilidades para el manejo de las emociones, el nivel de empatía, el tipo de relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, la personalidad y la autoestima del empleado son factores que influyen en el nivel de compromiso con su trabajo. Un estudio realizado en Londres, indica que Los factores que influyen en el compromiso de las profesionales de la salud son: los recursos individuales del profesional, la motivación personal y laboral, el compromiso con la organización, el aprendizaje y desarrollo del empleado y el apoyo gerencial. Cada uno de estos aspectos mencionados tienen un impacto significativo directo en el engagement profesional ⁽²⁴⁾.

En cuanto a vigor, 29 participantes (50,9%) tienen un nivel alto, 24 participantes (42,1%) tienen un nivel medio y 4 participantes (7%) tienen un nivel muy alto. El vigor se refiere al grado vitalidad y resistencia mental que posee el trabajador durante sus actividades laborales. Salvagni y colaboradores ⁽¹⁰⁾, señalan que prevaleció en vigor una media de (ME=03,8). Comentaron que esto se debería a la resiliencia mental, al entusiasmo, los recursos y demandas organizacionales; la satisfacción laboral. Así como también la relación entre los profesionales y el trabajo, la eficacia profesional, la adaptación laboral y el desempeño profesional. Por otro lado, también influye el compromiso laboral, productividad y desempeño laboral y el reconocimiento y remuneración de la organización hacia su trabajador. Un estudio realizado en Estados Unidos, señala que compromiso laboral se encuentra relacionado a factores asociados al entorno laboral, como el

nivel de compromiso, la carga de trabajo, la autoevaluación y desempeño laboral, la capacidad de afrontamiento al cambio, la satisfacción laboral y la demografía del profesional intervienen en el compromiso laboral y en el vigor ⁽²⁵⁾.

En cuanto a la dedicación, 28 participantes (49,1%) tienen un nivel muy alto, 22 participantes (38,6%) tienen un nivel alto y 7 participantes (12,3%) tienen un nivel medio. La dedicación se comprende como el sentimiento de interés, entusiasmo y compromiso del trabajador hacia su trabajo. Gomez y colaboradores ⁽⁹⁾, indican que predominó en dedicación una media de (ME=5,2). Refirieron que esto se debería al nivel de compromiso y capacidad de actuación del trabajador, así como también interviene las habilidad y capacidad del profesional para trabajar en equipo, de igual manera la calidad de vida profesional, el tipo de puesto trabajo y tiempo de experiencia profesional. Un estudio desarrollado en Japón, señala que el compromiso con el trabajo es un resultado esencial que promueve el desempeño de las enfermeras, se deben a aspectos como los recursos laborales, la capacidad empática y la capacidad de automotivación del profesional. Así mismo se relaciona a el apoyo del supervisor, la actitud, el compromiso laboral, emociones positivas, el correcto trabajo en equipo y la recompensa de la organización por la productividad y desempeño laboral ⁽²⁶⁾.

En cuanto a la absorción, 29 participantes (50,9%) tienen un nivel medio, 23 participantes (40,4%) tienen un nivel alto y 5 participantes (8,8%) tienen un nivel muy alto. La absorción se refiere al nivel de concentración y bienestar psicológico del empleado para desempeñar sus funciones. Argomedeo ⁽¹²⁾, indican que prevaleció el nivel regular en absorción (40%). Comunico que estos resultados se deberían al grado de bienestar emocional, la demanda de trabajo y el desempeño laboral que tiene el profesional. Por otro también existen otros factores que se relacionan con esta dimensión, como la actitud del profesional hacia su trabajo, el optimismo, el autoestima y la autoeficacia y capacidad cognitiva y emocional del trabajador. Un estudio efectuado en Reino Unido, indicó que el compromiso laboral y la dedicación en los profesionales de la salud, se encuentra asociado a la actitud del trabajador, el flujo de trabajo, el entorno laboral, la comunicación con sus compañeros/jefes/pacientes y la dinámica laboral que experimenta, los cuales son factores que influyen significativamente en la dedicación del profesional ⁽²⁷⁾.

El compromiso laboral implica una mentalidad positiva y satisfactoria que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo. De modo que, un mayor compromiso laboral en los profesionales de la salud genera resultados positivos para los pacientes de una manera más segura y rentable, basada en la autonomía y la confianza ⁽²⁸⁾. Un estudio realizado en Filipinas, indica que el compromiso y la satisfacción en el trabajo están significativamente asociados

con los comportamientos de cuidado de las enfermería ⁽²⁹⁾.

El compromiso laboral de las enfermeras podría ayudar a mejorar la calidad de los servicios de enfermería, a través de relaciones profesionales, recompensas laborales, comunicación, desarrollo profesional y carga de trabajo personal ⁽³⁰⁾.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Szilvassy P, Širok K. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Serv Res* [revista en Internet] 2022 [acceso 15 de mayo de 2022]; 22(1):1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
- Bogaert P, Adriaenssens J, Dilles T, Martens D, Van B, Timmermans O. Impact of role-, job- and organizational characteristics on Nursing Unit Managers' work related stress and well-being. *J Adv Nurs* [revista en Internet] 2014 [acceso 10 de mayo de 2022]; 70(11):26-33. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24842679/>
- Pérez M, Molero M, Gázquez J, Oropesa N. The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *Int J Environ Res Public Health* [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de mayo de 2022]; 15(9): 1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6164014/#B1-ijerph-15-01915>
- Organizacion mundial de la salud. Consitucion de la organizacion mundial de la salud [Internet]. 1949. Disponible en: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Schleupner R, Kühnel J. Fueling Work Engagement: The Role of Sleep, Health, and Overtime. *Front Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 12 de mayo de 2022]; 9(1): 1-10. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8172578/pdf/fpubh-09-592850.pdf>
- Palumbo R. Engaging to innovate: an investigation into the implications of engagement at work on innovative behaviors in healthcare organizations. *J Health Organ Manag* [revista en Internet] 2021 [acceso 15 de mayo de 2022]; 35(8): 1025-1045. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHOM-02-2021-0072/full/html>
- Szilvassy P, Širok K. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Serv Res*. [revista en Internet] 2022 [acceso 10 de mayo de 2022]; 22(1): 10-44. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9381147/#!po=68.3333>
- Lin W, Yuan L, Kuang S, Zhang X, Lu C, Lin T, et al. Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China. *Psychol Health Med* [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de mayo de 2022]; 25(6):666-674. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31259609/>
- Gomes A, Sotello E, Gazetta C, Canova P, Rossi J, Cordioli J, et al. Engagement in primary health care nurses. *Public Health Nurs* [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de junio de 2022]; 37(2):169-177. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31829459/>
- Rotta D, Lourenção L, Gonzalez E, Teixeira P, Gazetta C, Pinto M. Engagement of multi-professional residents in health. *Rev Esc Enferm USP* [revista en Internet] 2019 [acceso 15 de junio de 2022]; 53(1): 1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/sxPmM544Qw5Pcy7mrtvWsvh/?lang=en>
- Gómez J, Domínguez S, Romero M, Romero A, Coronado V, Ruiz C. Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag* [revista en Internet] 2021 [acceso 10 de junio de 2018]; 29(5): 1016-1025. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6164014/#B1-ijerph-15-01915>
- Argomedo Campos J. Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope. [Tesis Maestría]. Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>. 2020;0-3.
- Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw-Hill; 2018. 753 p.
- Naupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5a ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
- García García J antonio, Jimenez Ponce F, Arnaud Viñas M del R, Ramírez Tapia Y, Lino Pérez L. Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud. 2a ed. Alcalá-España: Editorial Formacion Alcalá; 2011. 1-362 p.
- Eyler A. Research Methods for Public Health. New York - Estados Unidos: Springer; 2021. 419 p.
- Nardi P. Doing Survey Research. A Guide to quantitative methods. 4a ed. Londres-Inglatera: Editorial Routledge; 2018. 272 p.
- Phillips AW, Durning SJ, Artino AR. Survey methods for medical and health professions education [Internet]. Philadelphia-USA: Elsevier; 2021. 136 p. Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/survey-methods-for-medical-and-health-professions-education/phillips/978-0-323-69591-6>
- Schaufeli W, Bakker A. UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht. [Internet]. 2004. p. 60. Disponible en: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Utrecht+work+engagement+scale#0>
- World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [revista en Internet] 2021 [acceso 27 de noviembre de 2022]; 20(59): 1-15 [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
- Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st Century. *J Law Med Ethics* [revista en Internet] 2019 [acceso 27 de julio de 2022]; 47(1): 1-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>
- García J, Gómez J, Fagundo J, Romero M, Ortega M, Navarro Y. [Predictive factors for burnout and work engagement levels among doctors and nurses. *Rev Esp Salud Publica* [revista en Internet] 2021 [acceso 10 de julio de 2022]; 95(1): 20-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33818557/>
- Brooks J, Davis L, Dierkes A, Hatfield L, Hedgeland T, Holland S, et al. Association of Nurse Engagement and Nurse Staffing on Patient Safety. *J Nurs Care Qual*. [revista en Internet] 2019 [acceso 10 de julio de 2022];34(1): 40-46. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6263830/>
- Walter J, Terry L. Factors influencing nurses' engagement with CPD activities: a systematic reviewFactors influencing nurses' engagement with CPD activities. *Br J Nurs* [revista en Internet] 2021 [acceso 10 de julio de 2022]; 30(1):60-68. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33433281/>
- Pericak A, Hogg C, Skalsky K, Bourdeanu L. What Influences Work Engagement Among Registered Nurses: Implications for Evidence-Based Action. *Worldviews Evid Based Nurs* [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de julio de 2022]; 14(1): 13-29. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33090622/>
- Mukaihata I, Fujimoto H, Greiner C. Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan. *J Nurs Manag* [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de julio de 2022]; 32(2):306-316. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31808590/>

27. Price A, McAndrew N, Thaqi Q, Kirk M, Brysiewicz P, Eggenberger S, et al. Factors influencing critical care nurses' family engagement practices: An international perspective. *Nurs Crit Care* [revista en Internet] 2022 [acceso 13 de julio de 2022]; 10(2): 12-34. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35831205/>
28. Bargagliotti L. Work engagement in nursing: a concept analysis. *J Adv Nurs* [revista en Internet] 2012 [acceso 13 de julio de 2022]; 68(6):14-28. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22044047/>
29. Santos J, Labrague L. Job engagement and satisfaction are associated with nurse caring behaviours. *J Nurs Manag* [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de julio de 2022]; 29(7):34-42. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34021940/>
30. Waltz L, Muñoz L, Weber H, Rodriguez T. Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *J Nurs Manag* [revista en Internet] 2020 [acceso v]; 28(3):673-681. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32068932/>