

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

Autores: Diana Macías Amaya (1), Edgardo García Rosas (2), Aracely Díaz Oviedo (3), Sofía Cheverría Rivera (4)

Dirección de contacto: edgarcia82@hotmail.com

Fecha recepción: 14/12/2018

Aceptado para su publicación: 10/06/2019

Fecha de la versión definitiva: 15/07/2019

Resumen

Introducción: La salud de los empleados ha sido un tema de interés para las organizaciones en las últimas décadas, ya que se encuentra relacionada de manera directa con la productividad de la organización. Diversos estudios se han centrado en aquellos factores que ponen en riesgo la integridad funcional de la persona, en lo que se incluye la esfera social y psicológica. Tras un planteamiento crítico de la salud laboral, surge un cuestionamiento sobre la posibilidad de una aproximación positiva de la salud de los trabajadores. Entre estos aspectos positivos se encuentra el engagement laboral, que ha sido definido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo manifestado por vigor, dedicación y absorción. **Objetivo.** Describir el engagement laboral en el personal de enfermería en un hospital público de segundo nivel con especialidades en la ciudad de San Luis Potosí, México. **Metodología.** Se trata de un estudio descriptivo, transversal, de corte cuantitativo; se pretende otorgar a un total de 236 elementos de enfermería de la unidad hospitalaria con seis meses de antigüedad laboral. La variable de estudio es el engagement laboral, que se mide con el instrumento UWES, complementado con la ficha de características del profesional de enfermería.

Palabras clave

Work Engagement; Personal de Enfermería; Investigación en Administración en Enfermería; Recursos Humanos; Salud Ocupacional.

Abstract

Introduction: The health of employees has been a topic of interest for organizations in recent decades, since it directly related to the productivity of the organization. Several studies have focused on those factors that put a risk the functional integrity of the person, in what includes the social and psychological sphere. After a critical approach to occupational health, a question arises about the possibility of a positive approach to workers health. Among these positive aspects is the labor engagement, with has been defined as a positive mental state related to work manifested by vigor, dedication and absorption. **Objective.** Identify work engagement in the nursing staff in a second level public hospital with specialties in the city of San Luis Potosí, México. **Methodology.** It is a cross-sectional, descriptive, quantitative study; it's intended to provide a total of 236 nursing elements of the hospital unit with six months of seniority. The study variable is work engagement, which is measured with the UWES instrument, supplemented with the characteristics sheet of the nursing professional.

Key words

Work Engagement; Nursing Staff; Nursing Administration Research; Human Resources; Occupational Health.

Categoría profesional y lugar de trabajo

(1) Licenciada en Enfermería. Estudiante de la Maestría en Administración en Enfermería. Facultad de Enfermería y Nutrición, Universidad Autónoma de San Luis Potosí; (2) Licenciado en Enfermería. Maestro en Salud Pública con área de Concentración en Administración en Salud. Docente de la Facultad de Enfermería y Nutrición, Universidad Autónoma de San Luis Potosí; (3) Licenciada en Enfermería. Maestra en Ciencias de Enfermería, Doctora en Ciencias de Enfermería. Profesora Investigadora de la Facultad de Enfermería y Nutrición, Universidad Autónoma de San Luis Potosí; (4) Licenciada en Enfermería. Maestra en Administración de la Atención de Enfermería. Docente de la Facultad de Enfermería y Nutrición, Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México).

ANTECEDENTES Y BIBLIOGRAFÍA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha puesto de manifiesto la vital función del personal de enfermería en la protección, mejoramiento de la salud y bienestar de la población. Ambas organizaciones, reconocen que este recurso humano constituye la mayor proporción de la fuerza laboral en salud, labora los todos los días del año, en todas las jornadas laborales y se encuentra en todos los niveles del sistema sanitario, por lo que su salud y bienestar constituyen un elemento importante en las organizaciones. A pesar de su gran importancia en el sistema sanitario, las condiciones laborales no han mejorado para este grupo profesional (1).

Estudios han encontrado una importante susceptibilidad en el personal de enfermería respecto a otros profesionales sanitarios a desarrollar desequilibrios de salud físicos y psíquicos, contar con conductas poco saludables (2), bajo capital psicológico positivo (3),(4), los cuales parecen deberse a las altas exigencias a la que se ven sometidos (2).

Estas exigencias generan tensión que suele incrementarse en contextos hospitalarios, debido a la alta exposición a factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y en particular los psicosociales (5). Entre los riesgos psicosociales se encuentran el contacto directo con personas durante largos periodos de tiempo, carencia de recursos, rotación frecuente y exceso de trabajo por escasez de plantilla laboral, por mencionar algunos (6).

Organizaciones internacionales han reconocido el problema que enfrenta la disciplina de enfermería y han puesto de manifiesto la urgente necesidad de centrarse en aspectos positivos organizacionales para fortalecer las condiciones laborales que influyan en su calidad de vida laboral y así, mejorar la atención sanitaria. Es por ello, que la OIT a través de su convenio No. 149 hace mención de las deficiencias que presentan las condiciones laborales del personal de enfermería e insta a los países a desarrollar condiciones de trabajo atractivas, a adaptar normas de seguridad y salud en el trabajo, así como potenciar la investigación sobre sus condiciones de empleo (7).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), consciente de los grandes retos a los que se enfrenta la dirección de enfermería, propone el fortalecimiento de la disciplina mediante las resoluciones WHA 42.27, WHA 45.5, WHA 47.9, WHA 54.12, WHA 56.19 y WHA 59.27 de las Asambleas Mundiales de

la Salud, donde recomienda las medidas para fortalecer a la disciplina de enfermería, a su personal y su entorno laboral a través del mantenimiento y retención un personal motivado (8),(9),(11). Asimismo, desde el año 1994 la OMS en su estrategia mundial "salud ocupacional para todos" promueve los ambientes y prácticas de trabajo saludables, así como el establecimiento de estándares de salud ocupacional basados en la valoración científica (12).

Además, la OMS en su plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017 establece un marco normativo que permita la adopción de medidas a la prevención primaria de riesgos laborales, protección y promoción de la salud en el ambiente de trabajo y mejoramiento de las condiciones de empleo (13). De igual manera, la Estrategia Mundial en Recursos Humanos para la Salud de la agenda 2030, enfatiza en la necesidad de potenciar la seguridad, la protección y la motivación del recurso humano en salud con el propósito de crear condiciones propicias que retengan a este valioso recurso donde más es necesario (14).

Bajo el mismo tenor, la Comisión Internacional de Enfermería (CIE) destaca la importancia de contar con personal de enfermería capacitado tanto en aspectos técnicos, sociales y emocionales a fin hacer frente a las actuales tendencias en salud(16).

A fin de dar cumplimiento con las convocatorias internacionales, es preciso cobijar la práctica de la disciplina de enfermería con un nuevo paradigma de la administración que rompa los esquemas que la limitan y la empobrecen. La Gerencia de Recursos Humanos en Enfermería (GRHE) necesita ir más allá de la administración tradicional y avanzar en paradigmas que generen mejoras en el desarrollo en el capital humano (17). Para ello, se espera que la GHRE presente una mayor adaptación al cambio y sensibilidad, mayor énfasis en el capital humano y basar su toma de decisiones en la evidencia científica (18).

En aras de promover una atención de enfermería de calidad, la Gerencia de Recursos Humanos en Enfermería suele encaminar sus funciones en el control y la evaluación de los resultados que indiquen eficacia, eficiencia y productividad. Esta tendencia de la administración neoclásica generalmente tiende a desarticular otros aspectos importantes en un sistema de gestión de la calidad, como son una comunicación efectiva, un líder dedicado y entusiasta, trabajo en equipo, una cultura organizacional flexible basada en la confianza, empatía, compromiso, dedicación y motivación (19).

La calidad de la atención de enfermería se encuentra altamente relacionado con algunos factores, entre los que sobresalen las condiciones laborales del personal, las bajas remuneraciones salariales, sobrecarga de trabajo, bajo reconocimiento profesional, ambigüedad y conflicto de rol, alta exposición a riesgos laborales y demandas como las técnicas, las cognitivas y emocionales (20).

México es uno de los países con menores cifras de fuerza laboral en salud, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) durante el año 2017 el índice personal de enfermería - paciente apenas alcanzó el 2.8 por cada 1 000 habitantes, en comparación con el promedio de la OCDE de 9 por cada mil (21).

A esta escasez de fuerza laboral se suma el envejecimiento del personal de enfermería que se encuentra activo, pues de acuerdo con el Sistema Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE), de los 281 149 recursos humanos en enfermería que existen en México, 49.4% tienen edades entre los 41 y 60 años (22). Esto pudiera traducirse en que cerca de la mitad del personal de enfermería está por retirarse en los próximos 20 años y es probable que este recurso no sea sustituido.

Este panorama no sólo afecta la calidad de vida laboral del personal de enfermería, sino que también redundará en la calidad de la atención prestada en las instituciones sanitarias. Estudios revelan que una pobre calidad de vida laboral se asocia con un mayor ausentismo y presentismo, falta de eficacia, yatrogenias, cuidados perdidos, actitudes hostiles con pacientes y familiares (2), abandono o deseos de abandonar el trabajo (23), así como bajo compromiso (24).

En general, estas condiciones, afectan de forma significativa la calidad de vida laboral del personal de enfermería y a clasificarlo como un grupo de alto riesgo en términos de salud, bienestar y seguridad laboral (25). Lo anterior es evidenciado por una amplia literatura que pone de manifiesto la estrecha relación entre la profesión de enfermería y el *síndrome de burnout*. A manera de ejemplo, se puede citar un estudio realizado en un hospital de segundo nivel en la ciudad de San Luis Potosí, México, concluyó que enfermería es una profesión que cuenta con alto riesgo de presentar *síndrome de burnout* (26).

En cuanto a esto último, en las últimas décadas el estudio del bienestar del recurso humano se ha orientado a un paradigma tradicional centrado en los aspectos negativos, en trastornos y problemas,

como es el caso del estrés y el *síndrome de burnout*. Esta parcialidad ha descuidado una visión más global del bienestar, por lo que las tendencias actuales de la gerencia de recursos humanos proponen adoptar enfoques más integrales, proactivos, positivos y salutogénicos en el abordaje de la calidad de vida laboral del personal (27).

Entre estas nuevas tendencias, se encuentra el *engagement laboral*, una aproximación proactiva que centra la mirada en la administración de recursos humanos hacia las fortalezas del capital humano y el funcionamiento óptimo de las organizaciones. Este constructo pudiera considerarse como un puente entre la salud ocupacional y la Gestión del Recurso Humano.

El *engagement laboral* es un estado mental, un recurso psicosocial positivo organizacional, definido claramente como "*un estado mental positivo relacionado con el trabajo y se caracteriza por la presencia de vigor, dedicación y absorción*"(6). En concreto, es un estado que experimenta el capital humano cuando existe una conexión energética con su puesto de trabajo; implica experimentar emociones positivas y un alto sentido y significancia del trabajo, cuya importancia radica a su relación dialéctica con múltiples beneficios tanto individuales como organizacionales.

El *engagement* en el trabajo implica la presencia de estados emocionales positivos que se proyectan en actitudes y conductas favorecedoras hacia su propia salud del trabajador, su desempeño profesional y su institución. En términos individuales, el *work engagement* disminuye los efectos del estrés, aumenta la motivación, la satisfacción laboral, la adaptación y la socialización y se describe como predictor de conductas que "*van más allá*" de los comportamientos esperados por un recurso humano estándar (28).

En el equipo de trabajo el *engagement laboral* se asocia con mejora en la relación terapéutica con los pacientes, relaciones interpersonales con compañeros y supervisores. Respecto al nivel organizacional, se ha observado aumento del desempeño, de la motivación para la capacitación, del compromiso, proactividad, lealtad, sentido de pertenencia organizacional, creatividad e innovación, mejoras en el afrontamiento de desafíos, reducción del ausentismo, mayor compromiso, así como mejora de los resultados de la atención y la calidad percibida por los pacientes (28). Además, se considera mediador del clima de seguridad laboral al disminuir los accidentes de trabajo y se aumentan las probabilidades de retener al personal.

En el sistema sanitario, las manifestaciones del *engagement laboral* se pueden reflejar en la disminución de los gastos relacionados con el ausentismo laboral, atención de enfermedades psicosomáticas, eventos adversos, accidentes de trabajo e incapacidades, reconstrucción y capacitación de nuevo personal, así como optimización de los financieros debido al aumento en los indicadores de la atención (29).

Así es como el estudio del *work engagement* forma parte de una nueva corriente administrativa que da respuesta a los múltiples tratados internacionales, ya que se considera un estado psicológico positivo, un recurso psicosocial, pero a la vez puede ser una estrategia que fortalece las prácticas organizacionales saludables, al fomentar una cultura organizacional de personal saludable, entusiasmado, comprometido y motivado en su trabajo (30).

Las prácticas de salud laboral positiva que contribuyen entre otras cosas a la calidad de la organización deben considerarse una inversión, puesto que la creación de entornos que cuidan e involucran al personal en su práctica profesional generalmente tiene efectos positivos sobre la productividad, en calidad de la atención, la seguridad de los pacientes y por ende, en el financiamiento en salud (31).

Autores como Salanova y Schaufeli, Juárez García y Van Bogaert, Wouters, Willems, Mondelaers y Clark mencionan implicaciones en la salud, el bienestar, la satisfacción (5), mejora en el desempeño (32) y en la calidad en la atención (33). Otros estudiosos señalan que el desarrollo del *engagement laboral* se relaciona con múltiples antecedentes, por ejemplo, la salud mental positiva, clima laboral saludable, cargas de trabajo afrontables, apoyo social gerencial y colegial, la disponibilidad de recursos para el ejercicio de la práctica (34), la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia (35), García, Bargagliotti y Fernández y Yañez coinciden en que la confianza, la autonomía y la recompensa intrínseca son especialmente importantes para la profesión de enfermería (36)(37)(12)(39).

Algunos autores como Fernández, García Sierra, describen que los profesionales de enfermería con *engagement laboral* alto (personal engaged) experimentan sensaciones de energía, se esfuerzan al máximo para otorgar la mejor atención de calidad posible, están motivados, comprometidos y entusiasmados, buscan generar relaciones cercanas con sus pacientes, muestran conductas proactivas y empáticas (40,41). A ello se suma lo que señalan Jenaro, Flores Cruz, Orgambidez y Borrego, quienes lo asocian fuertemente a la satisfacción laboral, una ma-

yor calidad de vida, menor disfunción social y estrés asociado a la atención directa de personas (42,43).

En México, existe un escaso registro de trabajos de investigación sobre se han registrado escasas investigaciones sobre el *engagement laboral*, particularmente en la ciudad de San Luis Potosí, se carece de este tipo de estudios. De manera paradójica, existe una amplia variedad de estudios relacionados con aspectos negativos que afectan a la salud laboral y el desempeño profesional; para el 2018 tan sólo en la unidad médica más grande en la ciudad antes mencionada de nombre Hospital Central "Dr. Ignacio Morones Prieto" se han identificado 3 estudios concernientes al síndrome de burnout en el personal de enfermería (44),(45),(46), sin embargo no se ha identificado alguno sobre el *engagement laboral*.

A pesar de considerarse una buena práctica en la GRH se han registrado escasas investigaciones a nivel nacional y ausentes en el estado de San Luis Potosí. A la luz de la escasez empírica, este trabajo pretende generar información útil que funja como guía en la planificación, diseño y operación de estrategias que potencialicen el desempeño de excelencia del recurso humano de enfermería. Por tal motivo, se cree pertinente estudiar el *work engagement* en el personal de enfermería en un hospital público de segundo nivel con especialidades en la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P. En relación con lo expuesto anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe el *work engagement* en el personal de enfermería en un hospital público de segundo nivel con especialidades en la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P., México?

BIBLIOGRAFÍA

1. Oficina Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. Reconocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Suiza; 2007 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
2. Rodríguez Marin J, Neipp López MDC. Calidad de vida de los profesionales sanitarios: "quemarse" en el trabajo. En: Manual de psicología social de la salud. España: Síntesis; 2008. p. 313-36.
3. Chacón Roger M, Grau Abalo J, Guerra ME, Masip Pérez C. Afrontamientos y emociones en profesionales de enfermería oncológica con sín-

- drome de desgaste profesional. *Psicología y Salud* [Internet]. 2006 [citado el 18 de octubre de 2018];16(002):115–28. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29116201.pdf>
4. Soledad Popp M. Estudio preliminar sobre el síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras de unidades de terapia intensiva (UTI). *Interdisciplinaria* [Internet]. 2008 [citado el 26 de septiembre de 2018];25(1):5–27. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-70272008000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 5. Barba E, Fernández MS, Morales N, Rodríguez Nardelli AL, Manzotti A, Bueno C, et al. Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de prevención [Internet]. Organización Internacional del Trabajo, editor. Argentina; 2014 [citado el 16 de octubre de 2018]. 52 p. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248685/lang--es/index.htm
 6. Balseiro Almarino L. Fundamentación metodológica de la investigación. En: *El síndrome de burnout como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México: Trillas; 2010. p. 17–28.
 7. Oficina Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. Reconocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Suiza; 2007 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
 8. Organización Mundial de la Salud. 54o Asamblea mundial de la salud. WHA54.12. Fortalecimiento de la enfermería y la partería [Internet]. Suiza; 2001 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/sa54r12.pdf
 9. Organización Mundial de la Salud. 59o Asamblea mundial de la salud. WHA59.27. Fortalecimiento de la enfermería y la partería [Internet]. Suiza; 2006 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/24641/A59_R27-sp.pdf?sequence=1
 10. García Sierra RM. Engagement en enfermería [Internet] [Tesis doctoral]. [España]: Universitat Autònoma de Barcelona; 2016 [citado el 26 de septiembre de 2018]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_392685/rmgs1de1.pdf
 11. World Health Organization. Roles and responsibilities of government chief nursing and midwifery officers: capacity-building manual [Internet]. Geneva, Switzerland; 2015 [citado el 27 de septiembre de 2018]. 31 p. Disponible en: http://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/15178_gcnmo.pdf
 12. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional para todos. Estrategia mundial [Internet]. Ginebra; 1995 [citado el 18 de octubre de 2018]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf?sequence=1
 13. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores, proyecto de plan de acción mundial [Internet]. Suiza; 2007 [citado el 18 de octubre de 2018]. Disponible en: http://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es/
 14. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030. [Internet]. Suiza; 2016 [citado el 26 de septiembre de 2018] p. 5. Report No.: 69a Asamblea Mundial de la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_BCONF4-sp.pdf
 15. Shamian S. Strong nursing presence is vital to global health. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2015 [citado el 26 de septiembre de 2018];62(4):435–6. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12230>
 16. Oficina Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. Reconocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Suiza; 2007 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
 17. Bakker AB, Albrecht S. Work engagement: current trends. *Career Dev Int* [Internet]. 2018 [citado el 26 de septiembre de 2018];23(1):4–11. Disponible en: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/CDI-11-2017-0207>
 18. Dessler G. Introducción a la administración de recursos humanos. En: *Administración de recursos humanos*. 14 ed. México: Pearson; 2015. p. 2–51.
 19. Oficina Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. Re-

- conocer su aporte, considerar sus necesidades [Internet]. Suiza; 2007 [citado el 20 de octubre de 2018]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
20. Rodríguez Marin J, Neipp López MDC. Calidad de vida de los profesionales sanitarios: "quemarse" en el trabajo. En: Manual de psicología social de la salud. España: Síntesis; 2008. p. 313–36.
 21. Organisation for Economic Co-operation and Development OCDE. Health at a glance 2017: OECD Indicators. ¿Cómo se compara México? [Internet]. 2017 [citado el 26 de septiembre de 2018] p. 4. Disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/Health-at-a-Glance-2017-Key-Findings-MEXICO-in-Spanish.pdf>
 22. Secretaria de Salud. Comisión permanente de enfermería. [internet] México. 2010. Actualizada en 30 de septiembre de 2018. Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/>
 23. Amigo Vázquez I. El papel del estrés en el desarrollo de la enfermedad. En: Manual de psicología de la salud. España: Pirámide; 2012. p. 111–39
 24. Salanova Soria M, Schaufeli WB. El engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estud Financ.* 2004;(261):109–38.
 25. Jenaro C, Flores N, Begoña Orgaz M, Cruz Ortiz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *J Adv Nurs* [Internet]. 2011 [citado el 29 de septiembre de 2018];67(4):865–75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21129008>
 26. Martínez Vázquez MP, González Garza GE, Torres García MI. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía hombres y mujeres del Hospital Central y su relación con la insatisfacción laboral [Internet] [Tesis doctoral]. [San Luis Potosí, México]: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2010 [citado el 22 de octubre de 2018]. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/handle/i/2963>
 27. Salanova Soria M, Schaufeli WB. El engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estud Financ.* 2004;(261):109–38.
 28. Sanclemente Vinué I, Elboj Saso C, Ñíguez Berrozpe T. Engagement and commitment in nurses: associated sociodemographic and labour variables. *Enferm Global* [Internet]. 2017 [citado el 26 de septiembre de 2018];16(3):414–25. Disponible en: <https://search.proquest.com/openview/aab5283e53299f649bb87e1e15b40792/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035786>
 29. Van Bogaert P, Wouters K, Willems R, Mondelaers M, Clarke S. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *J Psychiatr Ment Health Nurs* [Internet]. 2013 [citado el 29 de septiembre de 2018];20(8):679–86. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22962847>
 30. Dessler G. Introducción a la administración de recursos humanos. 14 ed. México: Pearson; 2015. p. 2–51.
 31. Rodríguez Marin J, Neipp López MDC. Salud laboral. En: Manual de psicología social de la salud. España: Síntesis; 2008. p. 289–312.
 32. Juárez García A. Factores psicosociales asociados al agotamiento laboral (burnout) y al entusiasmo (engagement) en enfermeras de un hospital público en México. En: Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países Latinoamericanos [Internet]. México: Editorial Porrúa, Editorial UAEM; 2012 [citado el 26 de septiembre de 2018]. p. 124–53. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/280683416_Factores_psicosociales_asociados_al_agotamiento_laboral_Burnout_y_al_entusiasmo_engagement_en_enfermeras_de_un_hospital_publico_en_Mexico
 33. Van Bogaert P, Wouters K, Willems R, Mondelaers M, Clarke S. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *J Psychiatr Ment Health Nurs* [Internet]. 2013 [citado el 29 de septiembre de 2018];20(8):679–86. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22962847>
 34. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *J Nurs Manag* [Internet]. el 1 de marzo de 2016 [citado el 26 de septiembre de 2018];24(2):101–11. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12312>
 35. Juárez García A. Factores psicosociales asociados al agotamiento laboral (burnout) y al entusiasmo (engagement) en enfermeras de un

- hospital público en México. En: Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países Latinoamericanos [Internet]. México: Editorial Porrúa, Editorial UAEM; 2012 [citado el 26 de septiembre de 2018]. p. 124-53. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/280683416_Factores_psicosociales_asociados_al_agotamiento_laboral_Burnout_y_al_entusiasmo_engagement_en_enfermeras_de_un_hospital_publico_en_Mexico
36. García Sierra RM. Engagement en enfermería [Internet] [Tesis doctoral]. [España]: Universitat Autònoma de Barcelona; 2016 [citado el 26 de septiembre de 2018]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_392685/rmgs1de1.pdf
37. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. Enferm Clínica [Internet]. 2017 [citado el 26 de septiembre de 2018];27(3):153-62. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2445147917300462>
38. Bargagliotti LA. Work engagement in nursing: a concept analysis. J Adv Nurs [Internet]. el 1 de junio de 2012 [citado el 26 de septiembre de 2018];68(6):1414-28. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
39. Fernández Merino C, Yáñez Gallardo R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. Cienc Enferm [Internet]. 2014 [citado el 26 de septiembre de 2018];20(3):131-40. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532014000300012&lng=es&nrm=iso&tIng=es
40. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. Enferm Clínica [Internet]. 2017 [citado el 26 de septiembre de 2018];27(3):153-62. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2445147917300462>
41. Fernández Merino C, Yáñez Gallardo R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. Cienc Enferm [Internet]. 2014 [citado el 26 de septiembre de 2018];20(3):131-40. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532014000300012&lng=es&nrm=iso&tIng=es
42. Jenaro C, Flores N, Begoña Orgaz M, Cruz Ortiz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. J Adv Nurs [Internet]. 2011 [citado el 29 de septiembre de 2018];67(4):865-75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21129008>
43. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. Enferm Clínica [Internet]. 2017 [citado el 26 de septiembre de 2018];27(3):153-62. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2445147917300462>
44. Martínez Vázquez MP, González Garza GE, Torres García MI. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cirugía hombres y mujeres del Hospital Central y su relación con la insatisfacción laboral [Internet] [Tesis doctoral]. [San Luis Potosí, México]: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2010 [citado el 22 de octubre de 2018]. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/handle/i/2963>
45. Montoya Sánchez BH, Méndez Rocha MR. Agentes estresores identificados por el personal de enfermería en el servicio de cirugía [Internet] [Tesis licenciatura]. [San Luis Potosí, México]: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2004. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3013/4/LEN1AEI00401.pdf>
46. Rangel Gómez G. Síndrome de Burnout en el personal de servicios de urgencias del Hospital Central "Dr. Ignacio Morones Prieto" y su repercusión con la calidad de la atención. [Tesis especialidad]. [San Luis Potosí, México]: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2009.

OBJETIVO

El presente trabajo tiene el objetivo general de describir el *engagement laboral* en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención en la ciudad de San Luis Potosí, México. Esto se pretende realizar mediante los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel con especialidades.
- Identificar los niveles parciales del *engagement laboral* (vigor, dedicación y absorción) del personal de enfermería que labora en los diferentes servicios y departamentos.
- Identificar el nivel total del *engagement laboral* del personal de enfermería de la unidad médica.

METODOLOGÍA

Diseño

Se trata de un estudio descriptivo transversal de corte cuantitativo.

Población de estudio

La unidad de análisis del presente trabajo será el personal de enfermería adscrito a un hospital de segundo nivel de atención, que se encuentra ubicado en la capital de San Luis Potosí, México. El universo está constituido por 632 recursos humanos de enfermería. Se utilizó el programa *Epi Info* versión 7.1.5 para el cálculo de la muestra con un nivel de confianza del 95%, lo que dio un total de 236 recursos humanos de manera aleatoria simple.

Criterios de inclusión, exclusión y eliminación

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería operativo y con cargos administrativos ubicado en los diferentes turnos laborales y servicios.
- Personal de enfermería que cuente con antigüedad laboral superior a seis meses en la unidad médica.
- Personal de enfermería que acepte participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería en proceso de formación (pasantes en servicio social).
- Personal de enfermería ausente por vacaciones, incapacidad o licencia durante el periodo de recolección de datos.

Criterios de eliminación

- Personal de enfermería que, aun cuando haya otorgado su consentimiento informado, decida abandonar el estudio en cualquier momento de la investigación.
- Instrumentos de recolección de datos contestados de manera incompleta

Variables y herramientas de recogida de datos

Se explorará las características sociodemográficas, laborales y el *engagement laboral*. Para ello, se utilizarán un par de instrumentos. El primero de estos, titulado "Cédula de recolección de datos sociodemográficas y laborales del personal de enfermería adscritos a unidad hospitalaria", se integra de cinco secciones, la primera de estas, constituida por 9 ítems, considera recabar información sobre datos sociodemográficos. A partir de la segunda hasta la quinta sección, pretende recabar información sobre las condiciones laborales. La tercera recaba datos sobre el desempeño y los antecedentes laborales a través de 9 ítems. En la cuarta sección se desglosan 6 reactivos con escala tipo Likert concernientes a las relaciones interpersonales en el trabajo. En el quinto se plantean 9 ítems con la misma escala que la anterior sobre clima laboral (Anexo No.1). Dicho instrumento fue construido a través de una revisión de literatura donde se encontraron ciertas variables relacionadas con el *engagement laboral*, fue validado por pares.

A fin de medir la variable de *engagement laboral*, se utilizará el cuestionario denominado UWES (por sus siglas en inglés *Utrecht Work Engagement Scale*), diseñada por Marisa Salanova, Wilmar Schaufeli, Susana Llorens, José M. Peiró y Rosa Grau en el año 2000. Para fines de este proyecto, se empleará la versión acortada de 9 ítems, el cual, ha mostrado mejores índices de ajuste, validez convergente y discriminante. El cuestionario fue validado en profesionales de la salud mexicanos por Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson en año de 2016 (Instrumento No.1).

Se trata de una escala tipo Likert con 9 ítems cualitativos politómicos, los cuales miden al *work engagement* en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) y permite determinar sus niveles parciales y totales de en 5 categorías: "Muy bajo", "Bajo", "Promedio", "Alto" y "Muy alto".

Análisis de los datos

Para la captura y procesamiento de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS Versión 18.0. Se utilizará estadística descriptiva y medidas de dispersión y tendencia central. Entre las que se utilizarán serán, las frecuencias simples, media, mediana, desviación estándar. En función del comportamiento de la variable dependiente se pudiera determinar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas, para determinar si existe relación entre los niveles de work engagement y las condiciones laborales.

Tiempo del estudio

El desarrollo del presente proyecto tendrá una duración aproximada de un año y medio. Se contempló un tiempo aproximado de ocho meses en la construcción del proyecto de investigación, se estiman tres meses más para las aprobaciones de Comités de Ética e Investigación de la institución de salud donde se pretende llevar a cabo la recolección de los datos. Respecto a la recogida de los datos, ésta tendrá una duración aproximada de 2 meses (tentativamente febrero a marzo de 2019).

Procedimientos

Para fines de realizar el presente proyecto, se seguirán los siguientes pasos. Primero será sometido a revisión por el Comité de Ética del Hospital Central "Ignacio Morones Prieto". Una vez aceptado, se procederá a realizar la recolección de datos por el autor principal en coordinación con el resto de los autores a fin de determinar los días y servicios a los que debe acudir cada uno de estos. Ambos instrumentos se entregarán al personal seleccionado en el servicio donde se encuentre asignado y se solicitará sea respondido a la brevedad. Se solicitará la firma del consentimiento informado previa explicación verbal del objetivo y aspectos éticos. Se omitirá dejar los instrumentos con el personal de enfermería, sino que se solicitará que estos sean entregados el mismo día que les son entregados. Se estimó un presupuesto que asciende a un total de \$121,659.56 pesos mexicanos, mismo que será cubierto por el grupo de investigadores.

Consideraciones éticas

Los aspectos éticos consideran la Declaración de Helsinki, por lo que realizará una invitación de manera verbal al participante donde se le explicará los

objetivos del estudio, riesgos y beneficios. Posterior se entregará consentimiento informado, una original para el sujeto de estudio y una copia para los investigadores. Se mantendrá el anonimato de las personas, por lo que se asignará un folio a cada uno de los instrumentos, sin que estos cuenten con datos de identificación y se presentarán solo los resultados ante las autoridades de la unidad médica.

Lo anterior en respuesta a los lineamientos establecidos por el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud en México, donde se señala que se debe contar con consentimiento informado por escrito del sujeto de investigación.

Además de que se debe mantener vigilancia estrecha de la investigación, para ello se solicitará a asignación de una persona adscrita a la unidad médica, quien será responsable de la vigilancia estrecha del cumplimiento de los lineamientos éticos establecidos en la normatividad nacional.

Alcances y limitaciones

El presente estudio de investigación pretende arrojar información para el diseño de intervenciones encaminadas a mejorar o incrementar los niveles de compromiso laboral del personal de enfermería. Sin embargo, el presente estudio no garantiza la mejora de la calidad de la atención.

RELEVANCIA CIENTÍFICA Y SOCIOSANITARIA DEL ESTUDIO

El estudio del *work engagement* en el personal de enfermería contribuye a una visión más global, positiva y proactiva del fenómeno en estudio en el personal de enfermería en la unidad hospitalaria, el cual, durante las últimas décadas ha estado parcializado por los enfoques centrados en los trastornos y problemas, dominado por el estudio del estrés. Es importante mencionar que el estudio derivado de aspectos positivos del bienestar del recurso humano continúa siendo incipiente, especialmente en el personal de enfermería mexicano.

El estudiar fenómenos como el *work engagement* brinda un puente de conexión entre el bienestar laboral y la Gerencia del Recurso Humano de Enfermería, lo que puede ayudar a mejorar la salud, la seguridad y la motivación del personal de enfermería, y a su vez, redundar en resultados positivos organizaciones como es la mejora de la calidad de la atención.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Año	2019																							
	Mes	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de literatura.																									
Adecuaciones por el Comité de ética e investigación (CEI) de la institución sede.																									
Aprobación por el CEI del protocolo en institución sede.																									
Recolección de los datos																									
Captura de datos.																									
Análisis de los datos.																									
Elaboración de resultados.																									
Presentación de los resultados en la institución																									
Presentación de los resultados en foro.																									

PRESUPUESTO

El presente proyecto contará con el financiamiento del equipo de investigación, sin la intervención económica de la Unidad Médica, ni otra fuente de financiamiento. Posterior a la suma de los recursos necesarios se requiere de un presupuesto aproximado de \$121 659.76 pesos mexicanos.

Recursos y presupuesto				
Concepto o actividad	Unidades	Costo unitario	Costo total	Financiamiento
Equipo de cómputo	1	9 500.00	9 500.00	Autofinanciado
Software de antivirus	1	500.00	500.00	Autofinanciado
Arrendo internet mensual	6	300.00	1 800.00	CONACYT
Equipo de impresión	1	4 000.00	4 000.00	Autofinanciado
Hojas tamaño carta	500	3.3	150.00	Autofinanciado
Material de oficina	13	Variable	300.00	Autofinanciado
Material bibliográfico	20	Variable	2 000.00	CONACYT
Escritorio de oficina	1	2 000.00	2 000.00	Autofinanciado
Silla de oficina	1	1 200.00	1 200.00	Autofinanciado
Asesoría con experto	4	400.00	1 600.00	CONACYT
Salario como investigadora	1,116	88.36	98 609.76	Autofinanciado/ CONACYT
TOTAL			\$121 659.76	

AGRADECIMIENTOS

Al Hospital Central "Ignacio Morones Prieto" de la ciudad de San Luis Potosí, por la confianza otorgada a los investigadores. A las autoridades de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí por otorgar las facilidades en la construcción del proyecto.

ANEXO: Consentimiento informado

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS					
1.1 Edad:		1.4 ¿Tiene hijos?	1. Si () 2.No ()	1.9 Grado máximo académico:	
1.2 Sexo:		1.5 No. de Hijos:		1. Enfermería auxiliar 2. Enfermería técnica 3. Licenciatura en enfermería 4. Especialidad 5. Maestría 6. Doctorado	
1.M() 2.H() 3.Otro		1.6 Edades de sus hijos:			
1.3 Estado civil:		1.7 ¿Actualmente su pareja trabaja?			
1. Soltera (o) 2. Casada (o) 3. Divorciada (o) 4. Viuda (o) 5. Unión libre		0. No aplica 1. Si () 2. No ()			
		1.8 ¿Enfermería fue su primera elección de carrera a estudiar?			
		1. Si () 2. No ()			
II. DATOS LABORALES					
2.1 Puesto de trabajo:		2.3 Turno asignado:		2.4 Antigüedad en el hospital:	
1. Administrativo 2. Operativo		1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno		2.5 Antigüedad en el servicio actual:	
2.2 Tipo de contratación:		4. Jornada acumulada diurna 5. Jornada acumulada nocturna			
1. Base 2. Eventual					
2.6 Servicio al que se encuentra asignada (o) actualmente:					
0. Estoy a disposición 1. CEYE 2. Cirugía ambulatoria 3. Cirugía hombres 4. Cirugía mujeres 5. Consulta externa 6. Cuidados paliativos 7. Cunero de transición 8. Enseñanza 9. Escolares		10. Gineco-Obstetricia 11. Hemodiálisis 12. Hemodinamia 13. Lactantes 14. Medicina Interna Hombres 15. Medicina Interna Mujeres 16. Neonatología 17. Observación Pediátrica 18. Oncología adultos 20. Oncología pediátrica		21. Quirófano 22. Terapia Intensiva adultos 23. Terapia Intensiva Pediátrica 24. Tococirugía 25. Trasplantes 26. Unidad de quemados 27. Urgencias 28. Otro servicio 28.1 Especificar:	
2.7 Servicio más prefiere:			2.8 Servicio que menos prefiere:		
2.9 ¿Cuenta con otro trabajo además de este?			1. Si () 2. No ()		
2.10 ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?					
2.11 ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?					
2.12 ¿Qué significa ser enfermera (o) para Usted?					

III. ANTECEDENTES LABORALES

3.1 Calificación del ultimo grado de estudios:		
3.2 Número de capacitaciones en los últimos 3 meses:		
3.3 ¿Se encuentra en alguna capacitación en este momento?	1. Si ()	2. No ()
3.4 ¿Motivo por el cuál Usted este tomando la actual capacitación?	1. Por iniciativa propia	2. Por obligación
3.5 Número de faltas en los últimos 2 meses:		
3.6 ¿Le realizan evaluación periódica en el hospital?	1. Si ()	2. No ()
3.7 Calificación de sus últimas 2 evaluaciones:	1.	2.
3.8 Número de retardos en los últimos 2 meses:		
3.9 Número de reportes en los últimos 6 meses:		

IV. RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES

Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
4.1 Me vinculo emocionalmente con mis pacientes:					
Pregunta	Excelente	Buena	Ni buena ni mala	Mala	Pésima
4.2 La relación con el resto enfermeras (os) es:					
4.3 La relación con otros profesionales es:					
4.4 La relación con su jefa (e) de servicio es:					
4.5 La relación con su supervisor (a) es:					
4.6 La relación con la jefa de enfermeras es:					

V. CLIMA LABORAL					
Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5.1 Tengo la oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo:					
5.2 Participo en la toma de decisiones de mi servicio:					
5.3 Mi opinión es respetada por mi equipo de trabajo:					
5.4 Percibo que mis superiores me otorgan confianza para trabajar de manera autónoma:					
5.5 Mis compañeros de trabajo me generan la confianza suficiente para hablar o pedir ayudar en los aspectos personales y laborales:					
5.6 Mis superiores me generan la confianza suficiente para hablar o pedir ayuda en aspectos laborales y personales:					
5.7 Me siento satisfecha de mi trabajo como enfermera(o):					
5.8 Son las condiciones que genera mi trabajo y que más valoro:					
1. Autonomía en mi trabajo	2. Apoyo de mi equipo de trabajo		3. Confianza de mi equipo de trabajo	4. Relaciones armoniosas en mi trabajo	
5. Gratitud y reconocimiento de los pacientes	6. Satisfacción al ayudar a mis pacientes		7. Apoyo de mis superiores	8. Otra	
8.1 Especificar:					