



R E V I S T A M É D I C A PANACEA

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA. ICA, PERÚ

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"

p-ISSN 2223-2893

e-ISSN 2225-6989

VOLUMEN 12 NÚMERO 2

PUBLICACION CUATRIMESTRAL

MAYO - AGOSTO

2023

ARTÍCULO ORIGINAL:

Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería en un Hospital Público de Ica-Perú

Working conditions and level of engagement in nursing professionals in a public hospital in Ica-Peru

AUTOR:

Carmen Emilia Bendezú Sarcines

Wilson Sauñe Oscco

Yoel Huaroto Sánchez

Carmen Bernaola De la Cruz

Dana Hernández Muñante

Olinda Oscco Torres

REVISTAS.UNICA.EDU.PE

INDEXADA EN:



Publicación cuatrimestral destinada a la difusión del conocimiento y producción científica en el campo de la salud por medio de la publicación de artículos de investigación, artículos de revisión, reporte de casos y cartas al editor.



Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería en un Hospital Público de Ica-Perú

Working conditions and level of engagement in nursing professionals in a public hospital in Ica-Peru

Bendezú-Sarcines Carmen Emilia¹, Sauñe-Oscco Wilson², Huaroto-Sánchez Yoel³, Bernaola-De la Cruz Carmen⁴, Hernández-Muñante Dana⁵, Oscco-Torres Olinda⁶.

- Licenciada en enfermería del Hospital Regional de Ica Perú. Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista-Filial Ica, Perú. <http://orcid.org/0000-0002-9901-8459>
- Licenciado en enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica Perú. Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista-Filial Ica, Perú. <https://orcid.org/0000-0003-1802-4927>
- Licenciado en enfermería. Universidad Privada San Juan Bautista.
- Estudiante de enfermería. Universidad Privada San Juan Bautista. <https://orcid.org/0000-0002-7815-6676>
- Estudiante de enfermería. Universidad Privada San Juan Bautista. <https://orcid.org/0000-0002-6324-3005>
- Licenciada en enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica Perú. Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista-Filial Ica, Perú. <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-8525-6846>

DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v12i2.540>

Correspondencia:

Nombre: Olinda Oscco Torres
Dirección: Residencial San Carlos J-25, Ica Perú.
Correo electrónico:
Olinda.oscco@upsjb.edu.pe
Celular: 995020950

Contribuciones de autoría:

CEBS y OOT: participaron en la elaboración del estudio, diseño metodológico, redacción, análisis, revisión, aprobación del manuscrito y en el análisis estadístico de datos.
WSO y CBDC participó en la elaboración de la base de datos y en el análisis estadístico de datos.
YHS y DHM participó en la elaboración del estudio y recolección de datos.

Conflicto de intereses: no existen conflictos de intereses del autor o autores de orden económico, institucional, laboral o personal.

Financiamiento:

Autofinanciado.

Cómo citar:

Bendezú-Sarcines Carmen Emilia, Sauñe-Oscco Wilson, Huaroto-Sánchez Yoel, Bernaola-De la Cruz Carmen, Hernández-Muñante Dana, Oscco-Torres Olinda. Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería en un Hospital Público de Ica-Perú. Rev méd panacea 2023;12(2):49-55. DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v12i2.540>

Recibido: 24 - 05 - 2023
Aceptado: 08 - 06 - 2023
Publicado: 12 - 07 - 2023

RESUMEN

Objetivo: Determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería de un hospital público de Ica-Perú, Ica año 2021. **Material y métodos:** Se ejecutó un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental, con una muestra constituida por 48 licenciados. Se utilizó como técnica la encuesta, como instrumentos un cuestionario tipo Likert del MINSa y el cuestionario UWES UTRECH, se aplicaron medidas de tendencia central, el uso de frecuencias y análisis porcentual. **Resultados:** Se encuestó a 48 profesionales de enfermería, la mayoría de 54 años a más (n= 17; 35%), a predominio del sexo femenino (n=43; 90%), casados (n=24; 50%), nombrados (n=38; 79%), tiempo de servicio de seis años a más (n=40; 86%), refieren no sufrir enfermedades (n=42; 90%). Las condiciones de trabajo son favorables en las dimensiones: condición física (n=29; 60%), condición psicológica (n=28; 58%), condición social (n=25; 52%) y según consolidado global es favorable (n=27; 56%). El Nivel de engagement según dimensión vigor es medio (n=18; 38%), dimensión dedicación es alto (n=21; 43%), dimensión absorción es medio (n=24; 50%) y según resultado global es medio (n=20; 42%). **Conclusiones:** Las condiciones de trabajo son favorables y el nivel de engagement es medio en los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica-Perú.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, engagement, enfermeros, (Fuente: DeCS BIREME).

ABSTRACT

Objective: To determine the working conditions and level of Engagement in the nursing professional of a public hospital in Ica-Peru, Ica year 2021. **Material and methods:** A quantitative, descriptive, cross-sectional study and non-experimental design was carried out, with a sample made up of 48 graduates. The survey was used as a technique, as instruments a MINSa Likert-type questionnaire and the UWES UTRECH questionnaire, measures of central tendency, the use of frequencies and percentage analysis were applied. **Results:** 48 nursing professionals were surveyed, most of whom were 54 years of age or older (n= 17; 35%), predominantly female (n=43; 90%), married (n=24; 50%), appointed (n=38; 79%), service time of six years or more (n=40; 86%), report not suffering from diseases (n=42; 90%). The working conditions are favorable in the dimensions: physical condition (n=29; 60%), psychological condition (n=28; 58%), social condition (n=25; 52%) and according to global consolidation it is favorable (n=27; 56%). The level of engagement according to the vigor dimension is medium (n=18; 38%), the dedication dimension is high (n=21; 43%), the absorption dimension is medium (n=24; 50%) and the overall result is medium (n=20; 42%). **Conclusions:** The working conditions are favorable and the level of engagement is medium in the nursing professionals of a public hospital in Ica-Perú.

Keywords: Working conditions, engagement, nurses, (Source: DeCS BIREME).

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1), en la mayoría de los países, las pérdidas causadas por problemas de salud relacionados con el trabajo representan del 4% al 6% del PIB; Canales et al. (2) señalan que en Chile respecto a las condiciones laborales, el 66% de los profesionales de enfermería tienen condiciones laborales regulares, el 20% de los profesionales tienen buenas condiciones laborales y 14 % de las condiciones laborales son inferiores.

A juicio de Mendoza y Gutiérrez (3), el compromiso está significativamente relacionado con el desempeño laboral y representa el 89.6%, lo que inspira un entusiasmo armonioso entre los empleados y mejora la satisfacción laboral, trae un mejor desempeño laboral que afecta a los empleados, pero también afecta a la organización.

Con base al estudio realizado por Maticorena (4), en cuanto a las condiciones laborales de los profesionales de la salud, alcanzó un nivel muy suficiente del 21,5%, suficiente en 76,3%, y es insuficiente en el 2,2%. De igual forma, Amanqui y Sarmiento (5), en Arequipa, informan que el 84,4% del personal de enfermería presenta bajo compromiso laboral.

Castillo y Prieto (6), señalan que las condiciones de trabajo es "todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo en las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no son sólo la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos". Díaz (7) sostiene que es un conjunto de diferentes elementos que interactúan permanentemente con el lugar donde se ejecuta las labores, y están sujetos a su propia modificación dinámica. Estos se ven afectados y ordenados por diversos factores sociales, económicos, técnicos y organizativos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (8) tiene una amplia gama de criterios para la clasificación de las condiciones de los centros de trabajo, lo que se compara con el importante consenso que se centra en las dimensiones y características básicas del trabajo relacionadas con el ámbito físico, psicológico y social de la organización.

Lo reportado por Schaufeli y Salanova (9), sostienen que los empleados dedicados son personas que toman la iniciativa personal en el trabajo y generan su propia retroalimentación sobre el desempeño (10), buscan nuevos desafíos y se comprometen a lograr un excelente trabajo, generando refuerzo positivo entre sus supervisores y clientes.

Teniendo en cuenta la condición física, Parra (11), afirma que debe haber un entorno físico adecuado que rodee al personal en cada lugar de trabajo. Si excede un cierto nivel de equilibrio normal, se producirán interacciones entre el medio ambiente y las personas, lo que puede causar daños. Destaca Borges (12), que se requiere mucho trabajo físico diariamente, lo que se considera un factor que influye en los trabajadores a que considere como una carga mental. Para Bedoya et al. (13), son las emociones y sentimientos que genera la percepción del trabajo. Están infiltrados por la conexión de las personas con el trabajo.

Desde un punto de vista existencial, Moyano (14) refiere que las relaciones interpersonales se producen en el proceso de interacción social entre las personas, Inclusive, la Organización Salud Social (15), incluye el impacto del entorno personal en su bienestar, que depende en gran medida de sus condiciones o estilo de vida. Es decir, es la capacidad de interactuar adecuadamente con otras personas y el entorno y satisfacer las relaciones interpersonales.

Bridger (16), se refiere a una serie de conceptos de gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional para hablar de engagement, como esfuerzo laboral, compromiso con la organización, motivación y funcionamiento óptimo.

Zapata y Melo (17), mencionan que el Engagement en una organización tiene un impacto positivo y una gran contribución para ellos; por el compromiso en la organización y la reducción significativa en la rotación de empleados creando su estabilidad, y la mejora de la salud mental beneficiará la participación de cada empleado y contribuirá a la profesionalidad, contribuyendo en la creatividad y el entusiasmo de toda la cadena de mando de la organización.

Teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo del profesional de enfermería han experimentado transformaciones y el engagement resulta relevante para un equipo de salud, porque determina el grado de compromiso y motivación que se puede alcanzar en el desempeño laboral; la investigación tiene como objetivo determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería de un hospital público de Ica-Perú, año 2021.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y transversal, diseño no experimental. El estudio se realizó en el Hospital Santa María del Socorro de la ciudad de Ica-Perú. La muestra estuvo compuesta por 48 profesionales de enfermería, el muestreo fue no probabilístico censal cumpliendo con los siguientes criterios de inclusión:

1. Licenciadas de Enfermería que laboren en los servicios de hospitalización.
2. Licenciadas de Enfermería que estén dispuestas a participar del estudio y que acepten firmar el consentimiento informado.

1,999 ha demostrado su validez y confiabilidad.

Se consideraron los principios bioéticos de la investigación contenidos en la Declaración de Helsinki y el Informe Belmont, protegiendo la identidad de los participantes y resguardando la integridad y salud física y mental de los profesionales de enfermería. El estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista de Perú.

RESULTADOS

Se estudiaron a 48 profesionales de enfermería; de ellos el 35% (n=17) tienen 54 años a más, 90% (n=43) son de sexo femenino, el 50% (n=24) son casados, 79% (n=38) son nombrados, el 83% (n=40) tienen más de seis años de servicio y el 90% (n=43) refieren no sufrir alguna enfermedad.

Tabla 1. Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica-Perú año 2021

Datos sociodemográficos	n=48	1
Edad		
De 27 a 35 años	10	21
De 36 a 44 años	15	31
De 45 a 53 años	6	13
54 años a más	17	35
Sexo		
Femenino	43	90
Masculino	5	10
Estado civil		
Soltero(a)	22	46
Casado(a)	24	50
Viudo(a)	1	2
Divorciado(a)	1	2
Situación laboral		
Nombrado(a)	38	79
Contrato CAS	10	21
Tiempo de servicio		
Menos de 1 año	2	4
De 2 a 5 años	6	13
De 6 a más años	40	83
Sufre de alguna enfermedad		
Sí	5	10
No	43	90

Fuente: Cuestionario de recolección de datos.

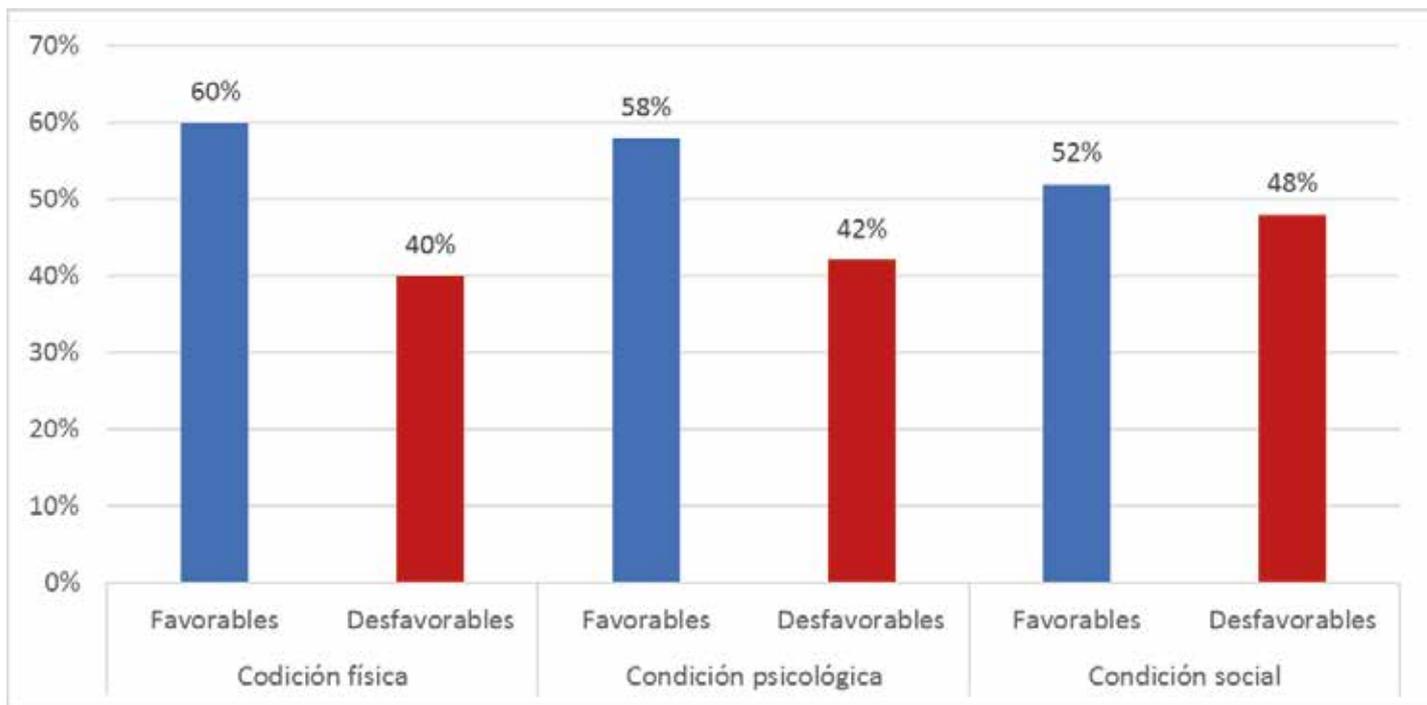


Gráfico 1. Condiciones de trabajo según condición física, psicológica y social del profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica-Perú - Año 2021

Las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería según condición física son favorables en 60% (n=29), y desfavorables en 40% (n=19); según condición psicológica es favorable en 58% (n=28) y desfavorables en 42% (n=20); y según condición social es favorable en 52% (n=25) y desfavorables en 48% (n=23).

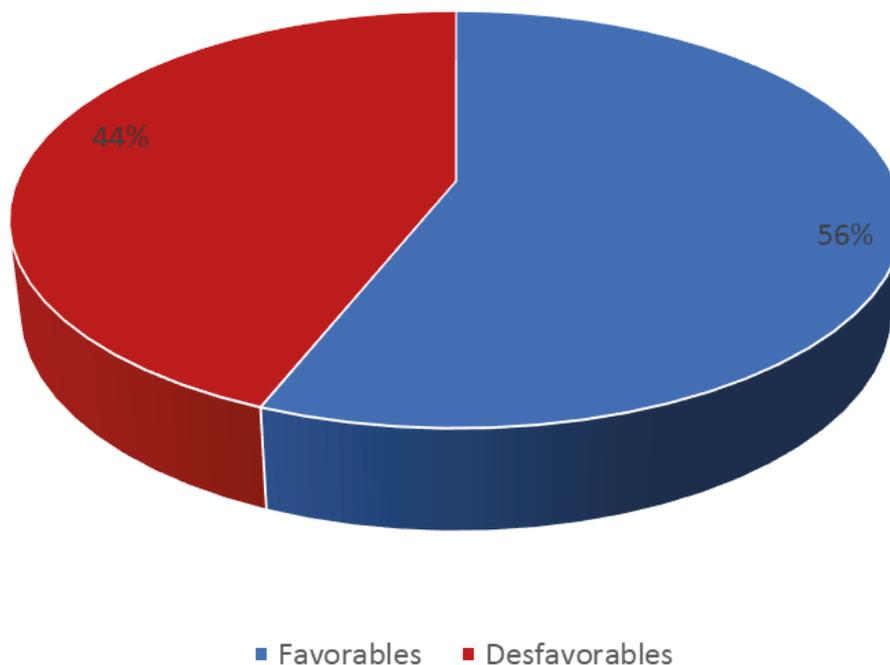


Gráfico 2. Condiciones de trabajo del profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica-Perú Año 2021

Las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería según resultados globales son favorables en 56% (n=27) y desfavorables en 44% (n=21).

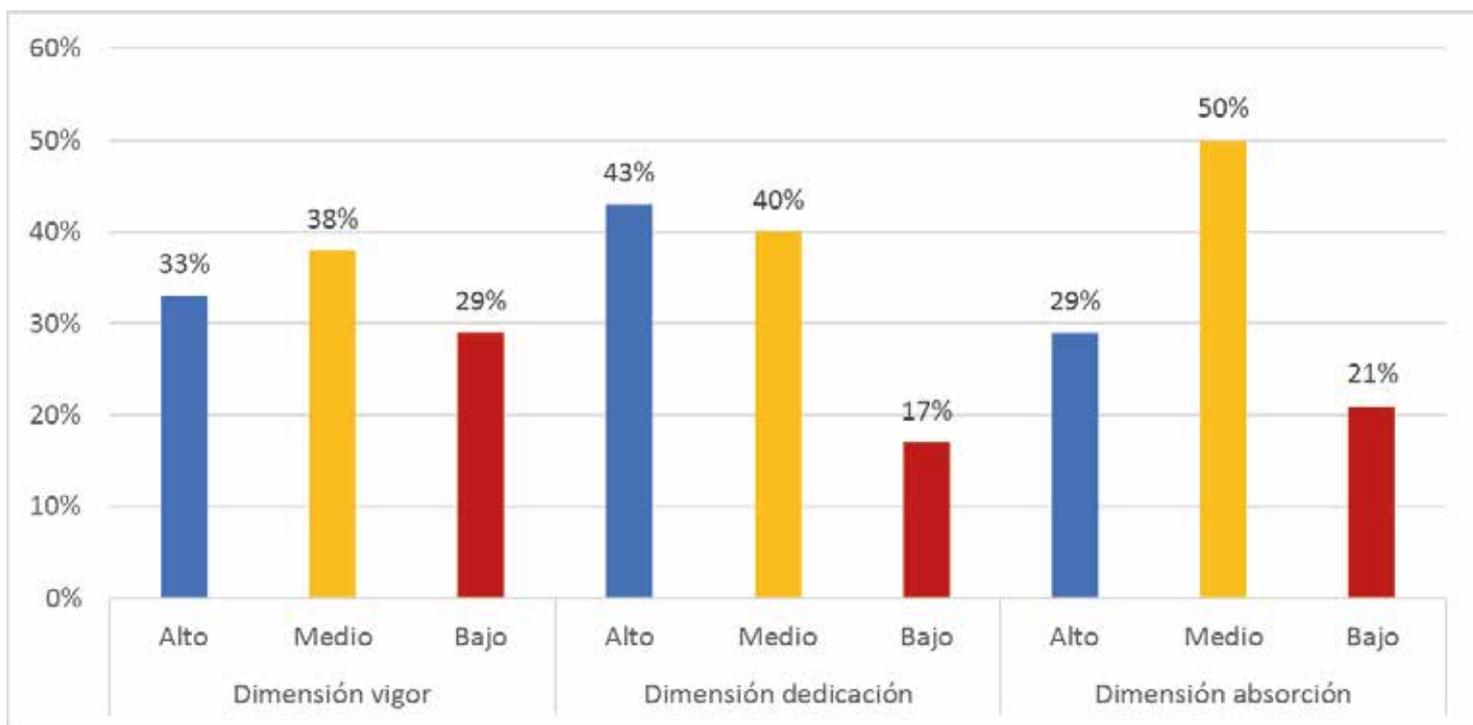


Gráfico 3. Nivel de engagement según dimensión vigor, dedicación y absorción del profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica-Perú - Año 2021

El nivel de engagement de los profesionales de enfermería según dimensión vigor es medio en 38% (n=18), según dimensión dedicación es alto en 43% (n=21) y según dimensión absorción es medio en 50% (n=24).

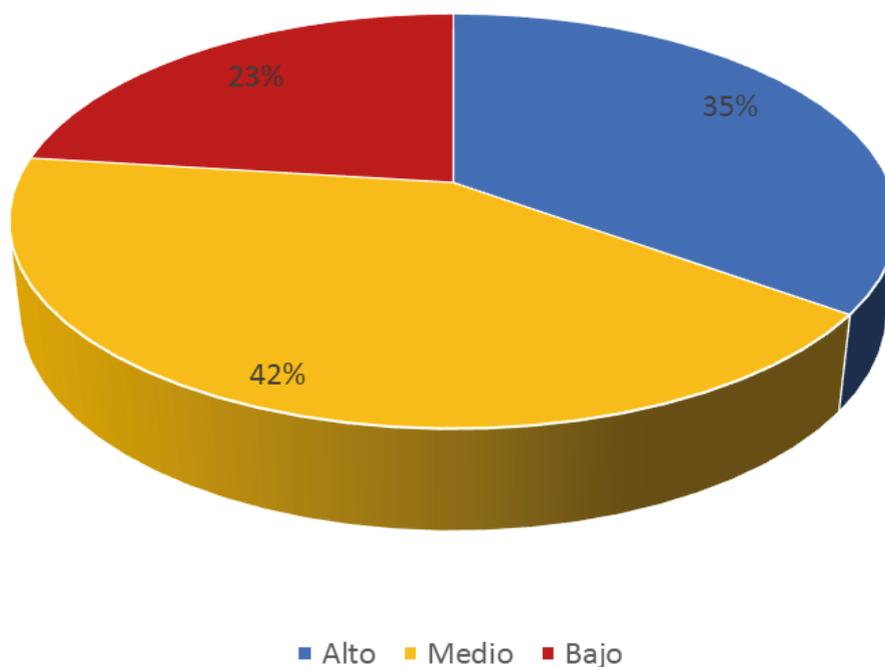


Gráfico 4. Nivel de engagement global del profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica-Perú Año 2021

El nivel de engagement de los profesionales de enfermería según resultado global es medio en 42% (n=20), alto en 35% (n=17) y bajo en 23% (n=11).

DISCUSIÓN

Con respecto a las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería según condición física, psicológica y social son favorables en 60%, 58% y 52%, desfavorables en 40%, 42% y 48% con un consolidado global de favorables en 56% y desfavorables en 44%.

Los resultados se pueden comparar con López et al. (18), muestran que el 67,5% del personal presentó condiciones adecuadas de trabajo; Oré et al. (19), encontraron que la satisfacción con las condiciones laborales fue regular en 68,3%; Asensios et al. (20), concluye que existe relación alta, directa y significativa entre la condición laboral y el estado de salud de las enfermeras/ros.

Los hallazgos permiten inferir que existe un ambiente de trabajo favorable para el profesional de enfermería, lo que interviene significativamente en el rol que desempeñan como responsables del cuidado de la vida humana en el sistema de salud brindando calidad de cuidados, contrariamente los porcentajes que muestran resultados de ambiente de trabajo desfavorable, podrían originar alteraciones en la salud del profesional de enfermería frente a las condiciones de trabajo en el aspecto físico, psicológico y social.

Motivo por el cual se debe promover ambientes de trabajo favorables con un clima y cultura laboral adecuados, donde el profesional de la salud se sienta cómodo, satisfecho y pueda incrementar el rendimiento laboral en el desarrollo de sus funciones.

Respecto al nivel de engagement, los hallazgos muestran en los profesionales de enfermería que según dimensión vigor es medio en 38%, dimensión dedicación es alto en 43% y según dimensión absorción es medio en 50%. El nivel de engagement según resultado global es medio en 42%, alto en 35% y bajo en 23%.

Al respecto Mendoza et al. (21), en la dimensión vigor hallaron una alta presencia con 70,6%; el vigor es catalogado por Laura (22), como una gran voluntad para dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. Por tanto, se aprecia que, en la mayoría de las licenciadas encuestadas el engagement es medio en 38% lo que se traduciría en que el profesional de enfermería pone su máximo esfuerzo al otorgar la atención y dar todo de sí incluso en momentos adversos.

En la dimensión dedicación los resultados concuerdan con los de Mendoza et al. (21), en el cual evidencian que es alto con 70,1%. Esta dimensión hace referencia al nivel de involucramiento que tiene el profesional de enfermería en el trabajo presentando un alto sentido de conexión y compromiso con su actividad laboral.

La dimensión absorción según Salanova et al. (23), se refiere a estar contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo a su alrededor y el tiempo parece volar, en el nivel bajo de absorción el personal no se siente involucrado o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno y que puede verse involucrado con factores externos como la vida familiar.

En términos globales el nivel de engagement en el estudio es medio en el 42%, resultados que se contraponen a los obtenidos por García y Oruna. (24), quienes manifiestan que el nivel de engagement de la mayoría de los profesionales fue alto en 70.8%, seguido de muy alto en 16.7%.

El engagement está relacionado al compromiso de los empleados con su organización, con el establecimiento donde laboran y donde están dispuestos a entregar más de sí mismos. En estos tiempos se necesita de personas "engagement" que se identifiquen y se sientan comprometidos con su institución.

Cuando el personal presenta un nivel medio y alto de "engagement" quiere decir que son personas que trabajan en función de sus objetivos tanto personales como profesionales logrando de esta manera un mejor desempeño laboral, así mismo trabajan en equipo logrando así un sentimiento de compromiso.

En el presente estudio las condiciones de trabajo del profesional de enfermería son favorables y el nivel de engagement es medio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización Mundial de la Salud. [Página principal en Internet] Protección de la salud de los trabajadores. [Fecha de acceso 25 de enero 2020] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>.
- Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria* [Artículo] 2016;13(3):178–86. [Fecha de acceso 21 de octubre 2018] Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1665706316300215>
- Mendoza B, Gutiérrez M. Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. [Tesis de internet]; Madre de Dios, Perú; Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017. Disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNA-MAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maticorena J. Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral [Tesis de internet] 2016. [Fecha de acceso 19 de febrero de 2020]; Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4312/Maticorena_VJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Amanqui R, Sarmiento M. Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD. [Tesis de internet]; Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammr.pdf?sequence=1&i>
- Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS. 1990.
- Díaz A. Factores de riesgo que influye en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, [Tesis de internet] Ecuador: Universidad Nacional de Loja. Disponible en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/4126?mode=full>
- Organización Internacional del trabajo. (OIT). En: Nochebuena Miranda J. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el período 2000-2010. [Internet]. 2013 [citado 5 de noviembre de 2018]; Disponible en: <https://repositorio.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesismaestria-ok.pdf?sequence=>
- Schaufeli W, Taris T, Le Blanc P, Peeters M, Bakker A, De Jonge J. Hacia una psicología positiva de la salud y el trabajo. *El psicólogo*. 2001; 36: 422-428.
- Schaufeli W, Salanova M. Compromiso laboral. Manejo de temas sociales y éticos en organizaciones. 2007: 135-177.
- Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. [Internet]; 2003 [citado 22 de octubre de 2018] Disponible en: http://cvsline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf
- Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. *Salud los Trab* [Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2018];6(2):113–9. Disponible en: http://www.bvsde.opsoms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Cnhttp://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
- Bedoya A, Posada I, Quintero C. Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. [Internet]; 2016 [citado 16 de octubre 2018] Disponible en: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326978/20784204>
- Moyano M. Relaciones sociales en contextos organizacionales. [Internet]; 2014 [citado 23 de octubre 2018] Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>
- Organización Salud Social. Quiero vivir sano. [Internet]; 2016 [citado 23 Octubre 2018]. Disponible en: <http://quierovivirsano.org/saludintegral/salud-social/>
- Bridger E. Compromiso de los empleados. 1ra ed, Gran Bretaña y Estados Unidos: Kogan Page Limited. 2016.
- Zapata B, Melo C. Engagement y productividad en las empresas. [Internet]; Bogotá DC, Colombia. 2015. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>
- López C, Moscoso I. Condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias del hospital Leopoldo Barton – Essalud. [Tesis de internet]; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS%20L%20C%20B%20P%20Cristina%20M%20Oscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ore E, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima. [Tesis de internet] 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20O%20R%20C%20A%20Erik%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Asensios L, Peñalva M. Condiciones laborales y estado de salud de los enfermeros(as) del servicio de Urgencias - Padomi Essalud, Lima. [Tesis de internet]; 2018. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/unac/3157/asensios%20y%20pe%20c%2091alva_tesis2da_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza B, Gutiérrez M. Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. [Tesis de internet] 2017. Disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNA-MAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laura A. Motivación laboral y Engagement. [Internet]; Argentina. Universidad Fasta, 2015. Disponible en: <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882>
- Salanova M, Schaufeli W. El Engagement de los empleados. Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. [Internet]; Disponible en: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- García M, Oruna E. Relación entre engagement, vivencias asistenciales y satisfacción laboral de los profesionales de salud. Servicio de emergencia y centro obstétrico, centro de salud El Bosque. [Tesis de internet]; 2018 Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5947/1/re_obst_merly.garcia_eusebia.oruna_relacion.engagement_datos.pdf