



UAI **Universidad Abierta
Interamericana**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL (TIF)

**Work Engagement y Satisfacción laboral: un estudio realizado con
profesionales de salud que trabajan en instituciones hospitalarias de
zona sur del Conurbano Bonaerense**

Autor: Carla Andrea Nuñez

Tutor: Lic. Carolina De Grandis

Título a obtener: Licenciatura en Psicología.

Febrero 2023

Índice General

Índice General	2
Resumen	3
Abstract	4
Introducción.....	5
Metodología.....	10
Diseño	10
Participantes.....	10
Instrumentos	11
Análisis de Datos	12
Resultados	12
Descripción de la Muestra	12
Estadística Descriptiva	14
Correlaciones	14
Diferencias entre Grupos.....	14
Discusión.....	15
Conclusión.....	17
Bibliografía.....	18
Anexos	22

Resumen

Objetivos: describir y relacionar el work engagement con la satisfacción laboral de los profesionales de salud que trabajan en instituciones hospitalarias de zona sur del Conurbano Bonaerense. **Material y método:** la muestra estuvo conformada por N=81 profesionales de la salud. Los mismos tenían edades comprendidas entre 21 y 60 años. Se utilizó el Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli et al., 2002) en su versión validada para trabajadores argentinos por Sponton et al. (2012); la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald y MacIntyre, 1997) en su versión adaptada y validada en trabajadores argentinos (Salessi y Omar, 2016); y un cuestionario de datos sociodemográficos. **Resultados:** se pudo observar una relación positiva entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del engagement. Asimismo, se encontró que los profesionales con menos antigüedad se mostraban más satisfechos y dedicados con su trabajo. Los niveles de vigor y dedicación resultaron mayores para los trabajadores de gestión pública y privada. **Conclusión:** los profesionales más satisfechos con su labor se muestran con mayor energía y resistencia en el trabajo. Asimismo, se incrementa su inspiración u orgullo por su labor y; se concentran mucho más en la tarea a realizar.

Palabras clave: work engagement – satisfacción laboral – profesionales de la salud – instituciones hospitalarias.

Abstract

Objectives: to describe and relate work engagement with job satisfaction of health professionals working in hospitals in the southern area of the Buenos Aires suburbs. **Method:** the sample consisted of N=81 health professionals. They were aged between 21 and 60 years old. The UWES (Utrecht Work Engagement Scale) Engagement Questionnaire (Schaufeli et al., 2002) in its version validated for Argentine workers by Sponton et al. (2012); the Generic Job Satisfaction Scale (MacDonald and MacIntyre, 1997) in its version adapted and validated in Argentine workers (Salessi and Omar, 2016); and a sociodemographic data questionnaire were used. **Results:** a positive relationship between job satisfaction and the three dimensions of engagement was observed. Likewise, it was found that professionals with less seniority were more satisfied and dedicated to their work. The levels of vigor and dedication were higher for public and private management workers. **Conclusion:** Professionals who are more satisfied with their work are more energetic and resilient at work. Likewise, their inspiration or pride in their work increases and they concentrate much more on the task at hand.

Key words: work engagement - job satisfaction - health professionals - hospital institutions.

Introducción

La presente investigación está basada en el estudio del work engagement y la satisfacción laboral de una muestra de profesionales de la salud que trabajan en instituciones hospitalarias de zona sur del Conurbano Bonaerense. El interés por la temática surge de considerar que los sujetos con mayor compromiso laboral o engagement tienden a experimentar un sentimiento de plenitud al momento de llevar a cabo las actividades laborales con las que se encuentran implicados psicológicamente. Este fenómeno contribuye a producir un aumento de emociones positivas durante el ejercicio de la labor, logrando que los profesionales sientan más alegría, entusiasmo, placer y disfrute (Bakker y Demerouti, 2014). Al respecto, Lupano Perugini y Waisman (2018) destacan que el engagement constituye una variable de importancia en el campo de la investigación, dado que ha sido vinculada directamente con la obtención de resultados laborales óptimos.

En líneas generales, el engagement ha sido definido por Schaufeli et al. (2002) como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p.72). Dicho estado no es específico y momentáneo, sino que la vinculación psicológica con el trabajo involucra un estado afectivo y cognitivo persistente que no se focaliza en un objeto, evento o fenómeno específico. A partir de la investigación empírica, se observó que este estado mental tiende a prevalecer en aquellos trabajadores con pocos años de antigüedad (entre 1 y 4 años), ya que el engagement disminuye en la medida en que el trabajador lleva mayor cantidad de años desempeñando la misma función (Sagripanti et al., 2012).

Salanova y Llorens (2008) se focalizaron en conceptualizar las dimensiones que caracterizan el engagement. De esta manera, entendieron por vigor los altos niveles de energía y resistencia del trabajador mientras cumple con su actividad laboral; esta dimensión hace referencia al deseo de esforzarse en su trabajo, aun cuando puedan surgir

complicaciones en el proceso. Por su parte, la dedicación refiere a un alto grado de implicación con el trabajo; la persona manifiesta sentirse entusiasmada, inspirada, orgullosa, desafiada por su labor y considera que este tiene sentido. Por último, se define la absorción como la total concentración en el trabajo, es un estado mental en el que la persona experimenta que el tiempo pasa rápido y le cuesta desconectarse de su actividad por el disfrute que esta le representa.

Desde los inicios del constructo, la teoría ha posicionado al engagement en contraposición al burnout, conceptualizando ambos constructos en función de dos dimensiones: identificación y energía (Salanova y Schaufeli, 2009). En este sentido, el engagement ha sido considerado en la dirección positiva por los beneficios que acarrea para el individuo, observándose que los trabajadores engaged registran menores niveles de depresión, estrés (Schaufeli et al., 2009) y quejas psicosomáticas (Demerouti et al., 2001). A su vez, trae aparejadas consecuencias a nivel cognitivo y conductual que resultan de gran importancia para el desarrollo saludable de una institución. Tal es así que, promueve la conducta proactiva del profesional, que se ve motivado a trabajar y puede ver aumentada la satisfacción con su labor (Schaufeli y Bakker, 2004).

En términos conceptuales, la satisfacción con el trabajo ha sido definida en función de dos perspectivas: afectiva y cognitiva. Por un lado, desde la perspectiva afectiva, es considerada un sentimiento positivo que las personas experimentan cuando llevan a cabo un trabajo que les resulta interesante, en un ámbito en el que se encuentran a gusto y dentro de una institución que los seduce a seguir trabajando (Judge y Klinger, 2008). Por otro lado, la perspectiva cognitiva concibe el constructo como una evaluación o juicio objetivo de la propia labor (Weiss, 2002). Judge y Kammeyer Mueller (2012) proponen fusionar las dos perspectivas en una definición integral de la satisfacción laboral que involucra las dos definiciones en una conceptualización superadora. Actualmente, se

presenta la satisfacción laboral como un constructo unidimensional, sumamente utilizado por los investigadores (Schlett y Ziegler, 2014).

En el campo de la investigación en Latinoamérica, se destacan una serie de estudios que investigan la relación entre el engagement y la satisfacción laboral. En primer lugar, Parra et al. (2015) llevó a cabo su estudio con grupos militares de Chile, observando que el work engagement, entre otras variables, influía positivamente en la satisfacción laboral de los sujetos de la muestra. También, Juyumaya (2018) observó que el engagement laboral se relaciona fuerte y positivamente con la satisfacción laboral y con el desempeño de los sujetos en la tarea a cumplir.

En segundo lugar, un estudio realizado con personal operativo de una empresa agroexportadora en Perú, confirmó la existencia de una relación directa muy fuerte entre el engagement y la satisfacción laboral, lo que indica que, cuando los empleados se encuentran más comprometidos con su trabajo, se sienten también más satisfechos (Agurto Ruiz et al., 2020). Al respecto, Salazar Cueva (2018) investigó la relación entre estas dos variables en una entidad pública ecuatoriana y concluyó que los empleados suelen generar ideas nuevas y aportar valor al trabajo que desempeñan cuando se encuentran altamente involucrados, por lo que resulta importante que los empleadores tengan presente tal información.

En tercer lugar, Brito Ortiz et al. (2022) dieron cuenta de la satisfacción laboral intrínseca (compuesta por aspectos relativos al contenido de la tarea, como el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción, entre otros) como predictor de los tres factores del engagement: vigor, dedicación e involucramiento. Su estudio se llevó a cabo con personal de enfermería del norte de México.

En este sentido, una revisión bibliográfica de investigaciones latinoamericanas sobre la temática destacó que el 35% de los estudios advierten que, tanto el compromiso como la gestión, son aspectos de suma importancia a la hora de aumentar la satisfacción

de los trabajadores; dado que el engagement colabora con el desarrollo de espacios dentro de la organización que contribuyen a aumentar la comodidad del empleado y a comprometerlo con las metas de la institución; por el incentivo que recibe de esta. Los autores recalcan la importancia de continuar realizando análisis que produzcan mejoras futuras (Mori et al., 2020).

De acuerdo con Olaguivel Zea (2019), la satisfacción laboral parece ser la causa del aumento en el engagement del trabajador. Cabe resaltar que los empleados engaged también disfrutaban de otras actividades independientes del trabajo, por lo que no son adictos a su labor, sino que lo consideran divertido, satisfactorio y generan un sentido de pertenencia hacia la empresa que los contrata. Su investigación se llevó a cabo con empleados de una empresa peruana de turismo.

En Argentina, Pujol Cols (2018) relacionó la satisfacción laboral, el work engagement, la salud física y la salud mental de un grupo de académicos que trabajaban en una universidad pública. Los resultados obtenidos permitieron determinar que los educadores con mayores niveles de engagement y/o de satisfacción con el trabajo gozaban de una mejor salud física y mental. El autor mencionó la importancia de que las universidades argentinas contemplen las condiciones de trabajo que ofrecen a los académicos y se ocupen de mejorarlas, considerando que tanto el work engagement como la satisfacción laboral son factores sumamente importantes para conservar la salud de los trabajadores.

Otra investigación realizada en Buenos Aires, confirmó la existencia de relaciones positivas entre las tres dimensiones del work engagement: atención, absorción, vigor y la performance laboral, tanto a nivel individual como grupal. En lo que respecta a la satisfacción de los empleados, se observó una correlación directa con las dimensiones absorción y vigor. El estudio se realizó con empleados que tenían personas a cargo y se

hallaron diferencias entre hombres y mujeres, destacando que las mujeres muestran mayor energía y concentración a la hora de trabajar (Lupano Perugini y Waisman, 2018).

Teniendo en cuenta lo hasta aquí mencionado esta investigación se propone aportar datos empíricos acerca de la relación entre el work engagement y la satisfacción laboral en profesionales de la salud, lo cual incrementará el conocimiento sobre la temática en nuestro país. Cabe destacar que, aunque muchos investigadores se han focalizado en analizar la relación entre estas variables, muy poco se sabe sobre ello cuando se aborda la temática con profesiones de la salud que trabajan en instituciones hospitalarias. Al respecto, se destaca el aporte de investigadores como Mori et al. (2020), sobre seguir investigando qué es lo que contribuye a mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los profesionales.

Realizar el estudio con esta población cobra relevancia por las características de las labores que se desempeñan en las instituciones sanitarias; estas implican trabajar por turnos, cumplir guardias de muchas horas, tratar directamente con pacientes y familias, estar en contacto con la enfermedad y, en ocasiones, la muerte. También, se destaca el contexto actual de crisis económica y financiera que se hace presente en los servicios de salud (Gil-Monte et al., 2005). Por este motivo, el estudio servirá como aporte para la mejora de la calidad de los servicios que se brindan en las instituciones hospitalarias, partiendo de incrementar el compromiso y la satisfacción de los profesionales que desempeñan allí sus labores. En cuanto a la relevancia práctica, los resultados de esta investigación les permitirán a los profesionales del área de recursos humanos de las instituciones sanitarias en las que se seleccionó la muestra, tomar las medidas necesarias para mejorar la salud de los profesionales, comprometiéndolos más con su trabajo e incrementando el sentimiento positivo hacia el mismo.

La pregunta de investigación que se buscó responder a lo largo del presente trabajo es la siguiente: ¿cómo se relaciona el work engagement con la satisfacción laboral de los

profesionales de salud? El objetivo general fue describir y relacionar el work engagement con la satisfacción laboral de los profesionales de salud que trabajan en instituciones de zona sur del Conurbano Bonaerense; mientras que, los objetivos específicos fueron: (1) describir la muestra según variables sociodemográficas; (2) describir el work engagement y la satisfacción laboral de los profesionales; (3) relacionar el work engagement con la satisfacción laboral de los profesionales y (4) comparar el work engagement y la satisfacción laboral según variables sociodemográficas.

Por último, las hipótesis que se contrastó planteó la existencia de una relación positiva entre las variables de estudio, siendo que, el work engagement del profesional aumenta junto con su satisfacción laboral.

Metodología

Diseño

Se realizó un estudio cuantitativo basado en un diseño no experimental con un alcance descriptivo-correlacional-comparativo. La recolección de datos se llevó a cabo en un único momento, por lo que la secuencia de tiempo implementada fue de tipo transversal (León y Montero, 2003).

Participantes

Se implementó un muestreo no probabilístico intencional, en el que los participantes fueron seleccionados por conveniencia del investigador de acuerdo con algunas de sus características y aplicando criterios racionales de selección (León y Montero, 2003). El muestreo se llevó a cabo durante los meses de enero y febrero del año 2023 y se obtuvo una muestra de N=81 profesionales de la salud que trabajaban en instituciones hospitalarias de zona sur del Conurbano Bonaerense.

Instrumentos

Cuestionario de datos sociodemográficos compuesto por preguntas relativas a la edad, género, profesión, antigüedad en la profesión, gestión de la institución en la que trabaja, área en la que trabaja, turno en el que trabaja, horas de trabajo (sin contar las guardias), tipo de trabajo, si realiza guardias diurnas y/o nocturnas (24hs), si realiza horas extra, conformidad con la remuneración.

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli et al., 2002) en su versión validada para trabajadores argentinos por Sponton et al. (2012). Está diseñado para medir la experiencia de bienestar del trabajador a causa de una fuerte vinculación con su trabajo. Consta de 17 ítems distribuidos en 3 factores: 1) vigor (6 ítems, e.g., «En mi trabajo me siento lleno de energía»), 2) dedicación (6 ítems, e.g., «Mi trabajo tiene sentido») y 3) absorción (5 ítems, e.g., «Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor»). Utiliza un formato de respuesta tipo likert de 7 puntos, donde 0= “nunca” y 6= “siempre”. Las puntuaciones medias se obtienen por la suma de los puntajes de los ítems, dividida por la cantidad de ítems. El instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas obtenidas mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, e indicadores satisfactorios de confiabilidad a través del cálculo alfa de Cronbach (0.69 a 0.90).

Escala de Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald y MacIntyre, 1997) en su versión adaptada y validada en trabajadores argentinos (Salessi y Omar, 2016). Esta escala diseñada para medir el grado de satisfacción del trabajador con la labor que desempeña, consta de 7 ítems que se responden utilizando un formato de respuesta tipo likert de 5 puntos, donde 1= “nunca” y 5= “siempre”. La puntuación media de la escala se obtiene por la suma de los puntajes de los ítems, dividida por la cantidad de ítems. Se obtuvo un coeficiente de consistencia interna que permite concluir que la escala es confiable para la medición de la satisfacción con el trabajo ($\alpha = .87$).

Procedimiento

Se garantizó el acceso a la muestra por medio de referencias y cercanía del investigador a la población de estudio. Se invitó a los sujetos a participar del estudio en forma voluntaria, indicándoles el objetivo general del mismo. Asimismo, se detalló que la participación sería anónima y que se garantizaría en todo momento la confidencialidad de los datos, aclarando que estos sólo serían utilizados para fines académicos y/o científicos. Las personas interesadas en colaborar aceptaron un consentimiento informado en el que se detallaba esta información y se informaba que, una vez finalizada, la investigación podría ser publicada en revistas científicas. Los participantes completaron un cuestionario autoadministrado desarrollado a través de la plataforma Google Forms, el cual fue compartido mediante link de acceso y respondido sin límites de tiempo.

Análisis de Datos

La información obtenida fue procesada con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 28. Se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central. Luego, se implementó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, observándose que podía asumirse una distribución asimétrica en algunas variables ($p < .05$), por lo que se decidió implementar estadística no paramétrica para la correlación entre variables (prueba: Rho de Spearman) y el análisis de diferencias de grupos bicategoriales (prueba: U de Mann Whitney) y policategoriales (prueba: H de Kruskal Wallis).

Resultados

Descripción de la Muestra

Tabla 1.
Características sociodemográficas de los profesionales.

	<i>Profesional</i>	<i>% (n)</i>
Género	Masculino	16.0 (13)

	Femenino	84.0 (68)
Gestión de la institución	Pública	54.3 (44)
	Privada	34.6 (28)
	Ambas	11.1 (9)
Profesión	Enfermería	64.2 (52)
	Farmacia	3.7 (3)
	Salud mental	6.2 (5)
	Especialidad médica	11.1 (9)
	Otros	14.8 (12)
Área	Consultorio	11.1 (9)
	Internación emergencia	6.2 (5)
	Internación piso	46.9 (38)
	Internación guardia	12.3 (10)
	Terapia intensiva	17.3 (14)
	Jefatura	2.5 (2)
	Control de calidad	3.7 (3)
Turno	Vespertino/nocturno	27.2 (22)
	Mañana/tarde	72.8 (59)
Antigüedad	Menos de 1 año	11.1 (9)
	Entre 1 y 4 años	30.9 (25)
	Entre 5 y 10 años	30.9 (25)
	Más de 10 años	27.2 (22)
Horas de trabajo (sin guardias)	6hs	37.0 (30)
	8hs	38.3 (31)
	12hs	24.7 (20)
Tipo de trabajo	Monotributista	58.0 (47)
	En planta	30.9 (25)
	Becado	11.1 (9)
Guardias 24hs	Si	16.0 (13)
	No	84.0 (68)
Horas extra	Entre semana	25.9 (21)
	Sá-Do-Fe	16.0 (13)
	No realizo	58.0 (47)
Conformidad con la remuneración	Muy conforme	13.6 (11)
	Algo conforme	19.8 (16)
	Ni conforme ni disconforme	16.0 (13)
	Algo disconforme	38.3 (31)
	Muy disconforme	12.3 (10)

En la Tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los profesionales de la salud encuestados. Los participantes tenían un promedio de edad de 36.81 años (DT=9.16; Mín= 21; Máx= 60). Cabe resaltar que en la variable sociodemográfica profesión, la categoría “Otros” incluye personal de administración, cuidadores y camilleros.

Estadística Descriptiva

Tabla 2.

Descripción de las variables de estudio.

	M (DT)	95% IC	Rango
Satisfacción laboral (SF)	23.50 (5.49)	[22.29 – 24.71]	10-34
Vigor	24.04 (6.37)	[22.64 – 25.44]	6-36
Dedicación	23.17 (5.17)	[22.03 – 24.31]	7-30
Absorción	23.23 (6.17)	[21.88 – 24.59]	8-36

Nota. IC: intervalo de confianza.

En la Tabla 2, se observan las medias, desvíos típicos, intervalos de confianza y rangos de las variables de estudio. En lo que respecta a las dimensiones del engagement, los profesionales registran mayores puntajes en la dimensión vigor. En líneas generales, los puntajes promedio tienden a indicar un nivel moderado de satisfacción laboral y de engagement.

Correlaciones

Tabla 3.

Correlación entre las variables de estudio.

	1. SF	2. Vigor	3. Dedicación	4. Absorción
1. SF	.	.549**	.418**	.303**
2. Vigor		.	.708**	.715**
3. Dedicación			.	.535**
4. Absorción				.

Nota. **: (p<.01).

En la Tabla 3, se observaron correlaciones positivas entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción. Esto indica que los niveles de compromiso laboral de los profesionales se incrementan junto con su satisfacción laboral. Las fuerzas de correlación son débiles y moderadas.

Diferencias entre Grupos

Tabla 4.

Diferencias según antigüedad.

	Menos de 1 año	1 a 4 años	5 a 10 años	Más de 10 años	h.	p.
	M	M	M	M		
SF	40.94	48.78	28.44	46.45	11.09	.011
Vigor	41.61	44.26	31.46	47.89	6.51	.089

Dedicación	37.50	48.74	30.60	45.45	8.62	.035
Absorción	42.61	42.78	35.26	44.84	2.28	.517

En la Tabla 4, se observan diferencias según la antigüedad de los profesionales, siendo que quienes llevan trabajando entre 1 y 4 años presentan mayores niveles de satisfacción laboral y dedicación que el resto de la muestra.

Tabla 5.
Diferencias según gestión de la institución.

	<i>Pública</i> <i>M</i>	<i>Privada</i> <i>M</i>	<i>Ambas</i> <i>M</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
SF	41.59	35.45	55.39	4.98	.083
Vigor	43.38	31.79	58.06	9.51	.009
Dedicación	42.20	33.98	56.94	6.78	.034
Absorción	41.43	36.25	53.67	3.79	.150

En la Tabla 5, se observan diferencias según la gestión de la institución en la que trabajan los profesionales, siendo que quienes trabajan, tanto en el sector público como privado, presentan mayor vigor y dedicación.

Discusión

El objetivo principal de este trabajo fue relacionar el work engagement con la satisfacción laboral de los profesionales de salud que trabajan en instituciones de zona sur del Conurbano Bonaerense. Para conseguirlo, se evaluó una medida de satisfacción laboral y tres medidas de work engagement: vigor, dedicación y absorción. De esta manera, se evidenció la correlación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos muestran que los profesionales de la salud alcanzan niveles moderados de satisfacción laboral. Asimismo, las medidas de tendencia central permiten dar cuenta de que tienden a mostrarse comprometidos con su trabajo. En lo que respecta al análisis de correlaciones, se pudo observar una relación positiva entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del engagement, es decir, que los profesionales más satisfechos con su labor registran mayor energía y resistencia para trabajar, mayor entusiasmo, inspiración u orgullo por su trabajo y; mayor concentración en la tarea. En

este sentido, cabe resaltar los aportes de Agurto-Ruiz et al. (2020), Juyumaya (2018) y Pujol Cols (2018), quienes destacaron que los trabajadores más satisfechos, son también aquellos más comprometidos con su labor, de manera que, el engagement y la satisfacción con el propio trabajo se vinculan de manera significativa y directa. Además, la asociación entre estas variables resulta ser un predictor de la buena salud física y mental. En la misma línea, autores como Brito Ortiz et al. (2022) y Olaguivel Zea (2019) señalan que la satisfacción laboral predice el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo, resultando ser la causa de un mayor compromiso laboral.

Por todo lo mencionado, la hipótesis general acerca de una asociación positiva entre las variables de estudio, se confirma. Dicha confirmación se sustenta tanto en los resultados del presente trabajo, como en las conclusiones de investigaciones previas.

En relación a las comparaciones entre grupos, se encontró que el grupo de profesionales que llevaban trabajando entre 1 y 4 años, se mostraban más satisfechos y dedicados en su función. Este hallazgo se asoció con los postulados de Sagripanti et al. (2012) quienes afirmaban que el engagement del trabajador resulta ser más elevado durante los primeros años de antigüedad, tendiendo a disminuir con el paso del tiempo.

También se hallaron diferencias según la gestión de la institución en la que trabajaban los profesionales, de modo que, quienes trabajaban en el sector público y privado presentaban mayor vigor y dedicación. Al respecto, Mori et al. (2020) se refirieron a la gestión institucional como un aspecto de importancia en la colaboración con el engagement del profesional, pudiendo aumentar su compromiso con las metas de la institución. Ahora bien, considerando las diferencias de gestión que pudiesen existir entre el sector público y el sector privado, se recomienda continuar investigando este dato en futuras investigaciones, dado que el grupo de individuos que trabajaban en ambos sectores resultó ser reducido y, por lo tanto, el resultado obtenido pudo no ser totalmente representativo. Este aspecto se destaca como una limitación de la presente línea de

investigación y, a la vez, asienta un precedente para el desarrollo de nuevas preguntas de investigación.

En cuanto a otras limitaciones, se destaca el tamaño de la muestra, el cual podría ampliarse en futuras líneas de investigación. Asimismo, el estudio se desarrolló con una muestra en la que se incluyeron profesionales de la salud de distintas disciplinas que pueden brindarse en instituciones hospitalarias (especialidad médica, farmacia, enfermería, salud mental, otros). Por tal motivo, resulta recomendable que, en futuros estudios, se indague la relación entre las variables considerando alguna/s de estas disciplinas en forma particular. Esto permitirá profundizar aún más en la importancia del work engagement y de qué manera puede vincularse con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Cabe destacar que, al tratarse de un estudio con una secuencia de tiempo transversal, los instrumentos fueron administrados en un único momento. Esta información deberá ser tomada en cuenta al momento de desarrollar otras investigaciones, ya que podrían implementarse nuevos diseños que permitan evaluar el work engagement y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. De esta manera, los resultados obtenidos podrán analizarse de distintas formas y contribuir a la investigación de la temática en el campo de la psicología laboral.

Conclusión

Es preciso tener en cuenta que el compromiso laboral y, por ende, el rendimiento, van muy de la mano con el sentir de cada profesional. Sobre todo, en el ámbito de la salud, se debe considerar que las condiciones de trabajo que se presenten a los profesionales influirán en el modo en que desarrollen sus funciones.

Se ha comprobado que, cuando el trabajador no se siente a gusto con su entorno laboral, no solo se muestra menos comprometido, sino que puede llegar a presentar

rechazo por las medidas y/o planes que se propongan a nivel sanitario, sobre todo si implican largas jornadas de trabajo en condiciones poco favorables.

Por todo lo mencionado, se concluye que es importante reconsiderar en modo que se dirigen las instituciones de salud, tanto públicas como privadas, con el propósito de crear condiciones favorables para los profesionales. La satisfacción laboral puede repercutir positivamente en la institución, por lo que merece una atención especial al momento de desarrollar políticas internas. Asimismo, esta también se logra con motivación, capacitación, desarrollo profesional y personal.

Bibliografía

- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., y Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2014). Job demands– resources theory. En Cooper, C., y Chen, P. (Eds.). *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37–64). Wiley Blackwell.
- Brito Ortiz, J. F., Nava Gómez, M. E., Brito Nava, E., Román Brito, G. A., Lagunas, O. E., y Contreras Preciado, M. A. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. y Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment y Health*, 27(4), 279-286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>

- Gil-Monte, P.R., Carretero-Dios, H. y Roldán, M.D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 281-291. [Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo \(burnout\) en profesionales de enfermería. - PsycNET \(apa.org\)](#)
- Judge, T. A. y Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Judge, T. A. y Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid y R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.
- Juyumaya, J.E. (2018). Compromiso laboral, satisfacción laboral y desempeño: el papel de la cultura organizacional. *Estudios De Administración*, 25(1), 32–49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- León, O. G., y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. McGraw Hill.
- Lupano Perugini, M. L., y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 18(2), 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Macdonald, S. y MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Mori, F. S., Bardales, J. M. D., y Pinto, C. A. S. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Olaguivel Zea, A. Y. (2019). *Niveles de Engagement como causa de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Turismo MER E.I.R.L*

– *Puno 2018*. (Tesis de grado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3260>

Parra, S. E., Alonso, F. M., y de Apocada, M. J. F. R. (2015). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el wok engagement. *Revista de Psicología Social*, 30(3), 452-467. <https://doi.org/10.1080/02134748.2015.1065087>

Pujol Cols, L.J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los trabajadores*, 26(1), 6-19. <http://hdl.handle.net/11336/98419>

Sagripanti Mazuquin, O. G., González Martín, M. J., Messi, I., Romero Illan, J., y Khlie Khlie, Y. (2012). El efecto del burnout en la antigüedad en el puesto de trabajo: análisis mediacional de la ansiedad. *Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 1, 4-11. <http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.21909>

Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <http://hdl.handle.net/10234/10573>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. Alianza editorial.

Salazar Cueva, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Salessi, S. M., y Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20(34), 93-108. <http://hdl.handle.net/11336/53885>

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Van Rhenen, W. (2008). Adicción al trabajo, agotamiento y compromiso laboral: ¿tres de una clase o tres tipos diferentes de bienestar de los empleados? *Psicología aplicada*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schlett, C. y Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.005>
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2.pdf>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

Anexos

Link de acceso al cuestionario: <https://forms.gle/oLYATQADzHkaJ4TQ6>