

Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador

Analysis of work engagement in primary health care professionals in the Province of Santa Elena - Ecuador

Autora

Priscila Elizabeth Carrillo Vera. <https://orcid.org/0000-0003-2695-7516>
Banco Central del Ecuador Guayaquil. Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador.
Graduada de Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional. "Primera Cohorte".
priscilacarrillovera22@gmail.com

Fecha de recibido: 2020-02-27

Fecha de aceptado para publicación: 2020-05-14

Fecha de publicación: 2020-06-30



Resumen

El objetivo del presente estudio fue analizar la variable Work Engagement en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02, pertenecientes a la Provincia de Santa Elena. En Salud Ocupacional, es importante contribuir con investigaciones de nivel científico en el país, con una visión que no se centre solo en las falencias como los estudios de Burnout, por el contrario, ver a la Salud de una forma positiva, en la cual se pueda evaluar las fortalezas del personal. El estudio tiene un diseño transversal de alcance descriptivo, participaron 177 profesionales de salud. Resultados: El Engagement en los profesionales encuestados corresponde a un nivel alto con respecto a la categorización de las dimensiones Engagement; con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,802. Conclusión: Existe Engagement en la muestra en estudio, estos profesionales a pesar del desgaste emocional que experimentan, el incremento de la demanda asistencial y las múltiples actividades que deben llevar a cabo, continúan trabajando con energía e inspiración, entienden su profesión como algo significativo, satisfacen su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes.

Palabras clave: Atención primaria; engagement; ocupacional; personal de salud; síndrome por quemarse en el trabajo.



Abstract

The objective of this study was to analyze the variable Work Engagement in health professionals of the first level of care in Districts 24D01 and 24D02, belonging to the Province of Santa Elena. In Occupational Health, it is important to contribute to scientific level research in the country with a vision that does not focus only on shortcomings such as the Burnout studies, on the contrary, to see Health in a positive way, in which you can assess staff strengths. The study has a descriptive cross-sectional design, 177 health professionals participated. Results: Engagement in the professionals surveyed corresponds to a high level with respect to the categorization of the Engagement dimensions; with a Cronbach's alpha coefficient of reliability of 0.802. Conclusion: There is Engagement in the sample under study, these professionals, despite the emotional exhaustion they experience, the increase in the demand for care and the multiple activities they must carry out, continue to work with energy and inspiration, they understand their profession as something significant, they fulfill their vocation with the affective bond they have developed with their patients.

Keywords: Burnout; health professionals; primary health care; work engagement.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud, (OMS,2004) “considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica, física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (p. 6). Los centros y subcentros de atención primaria en salud constituyen la puerta de entrada al sistema de salud, por su contacto directo con la comunidad deben cubrir a toda la población y resolver las necesidades básicas (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013). Por tal motivo, este grupo de profesionales no solo desempeña funciones asistenciales, sino que también deben cumplir funciones administrativas, educativas, investigativas, entre otras, debido a ello tienden a desarrollar Burnout.

Los profesionales del área de salud son trabajadores con altos índices de estrés, debemos interesarnos por el efecto que tiene este sobre ellos, al ser físico y emocionalmente agotador, y el impacto en la atención brindada (Privitera *et al.*, 2015). TUESCA *et al.* (2006) considera: En el ámbito laboral las consecuencias están relacionadas con el riesgo de sufrir enfermedades



psiquiátricas, tales como depresión y trastornos de ansiedad, alcoholismo y/o farmacodependencia, ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupos, despersonalización en la relación con el paciente y disminución en el rendimiento laboral y pérdida de la productividad.

Frente a la problemática a la que se enfrentan los establecimientos de atención Primaria en Salud, cuando el personal desarrolla Burnout debido la escasez de tratamientos eficientes y eficaces para el mismo. Solís *et al.* (2017) manifiestan la importancia de generar herramientas cognitivas, emocionales y conductuales desde la práctica clínica para la generación de factores protectores que disminuyan el riesgo frente a contextos laborales altamente desgastante.

Se ha observado que muchos profesionales de atención primaria en salud, a pesar de existir condiciones adversas como: sobrecarga laboral, escasos recursos para desarrollar sus actividades profesionales, alto estrés laboral, continúan trabajando con energía, compromiso, pasión, motivación; esta manifestación se explicaría a través del constructo “Engagement”, que justificaría el proceso por el cual algunos trabajadores experimentan una alta motivación hacia su trabajo a pesar de las dificultades, es un concepto relativamente nuevo, que ha demostrado tener un impacto positivo en el desempeño laboral y que, a pesar de su importancia en el ámbito laboral, no ha sido ampliamente estudiado en nuestro país.

Por ello, el presente artículo tiene como objetivo analizar la variable Work Engagement en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17).

Es importante contribuir con investigaciones de nivel científico en el país sobre engagement con una visión que no se centre solo en las falencias como los estudios de Burnout, sino en las fortalezas del personal. En Salud Ocupacional es importante ver a la Salud desde una forma positiva; como médicos prevencionistas, evaluar qué es lo que hace sentir bien al trabajador, y ayudarlo a que se siga sintiendo bien, o incluso mejorar las experiencias positivas que experimenta.

Este estudio aporta evidencia sobre la existencia de Engagement en nuestro medio, con la hipótesis de que estos trabajadores entienden su profesión como algo significativo, como parte de su identidad. El conocimiento al respecto permitirá al sector público y privado, valorar el engagement en profesionales del área de la salud, tomar medidas para prevenir el Burnout y de



esta forma mejorar eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de salud. En el contexto laboral, (Bakker *et al.*, 2012) expresan “el engagement es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo”.

Según Schaufeli *et al.* (2002) el vigor se caracteriza por un alto nivel de energía y resistencia mental durante la realización de su trabajo, una disposición a invertir esfuerzos en el trabajo realizado, incluso cuando surgen dificultades; la dedicación refleja un fuerte compromiso con la fuerza laboral, así como un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y dificultad en el trabajo; La absorción ocurre cuando estás completamente enfocado en el trabajo, cuando experimentas que el tiempo transcurre de forma rápida, es difícil interrumpir el trabajo, se realiza concentrado, es difícil desconectarse se lo realiza con placer. Las personas engagement se conectan energéticamente y efectivamente con su trabajo, no lo perciben estresante y demandante, sino retador y posibilitador de realización personal, están fuertemente involucrados en su trabajo y, por ello su actitud es positiva (Giraldo y Pico, 2012). Por otra parte (Hallberg y Schaufeli, 2006) consideran al engagement como una variable protectora, como una forma de evitar la prevalencia del estrés en los trabajadores.

A nivel de Latinoamérica hay estudios en el área de la Salud en: Argentina con Spotón *et al.* (2012); Chile, con Müller *et al.* (2013); Brazil por Vásquez *et al.* (2015); Uruguay, con Gabero *et al.* (2019); en México, con Hernández *et al.* (2016); Colombia, con Ortiz y Jaramillo (2013).

Cabe mencionar que, son escasas las investigaciones sobre el constructo engagement, a nivel de Ecuador, se evidenció el estudio de (Aguas y Medina, 2015) que realizaron una evaluación de este constructo en una muestra de médicos de dos instituciones de Segundo Nivel de atención en Salud, de la ciudad de Guayaquil, siendo el único estudio que se encontró sobre Work Engagement en el área de la Salud.

Metodología

El presente estudio tiene un diseño transversal, de alcance descriptivo, cuya característica es la recolección de datos en un momento único, con la finalidad de evaluar los niveles del engagement en la institución objeto de análisis (Hernández *et al.*, 2017).

En primera instancia se solicitó autorización de manera escrita a los Directores Distritales - Salud 24D01 y 24D02, pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, para llevar a cabo esta investigación,



siendo aprobada por los mismos, participaron 177 profesionales. Los criterios de inclusión fueron pertenecer a los Distritos antes mencionados, estar laboralmente activos, profesionales de ambos sexos, que poseen principalmente, un gran sentido de ayuda por lo que se seleccionó: médicos, licenciados(as), obstetras, auxiliares de enfermería y odontólogos (as). Se excluyó al personal que cumple funciones netamente administrativas, personal de farmacia y de admisión.

En Ecuador, se considera los riesgos psicosociales como parte de las condiciones de trabajo y forman parte de la evaluación inicial integral de riesgos (Ministerio de Trabajo, 2018).

El (Ministerio de Trabajo, 2017) en su Acuerdo Ministerial 82 establece en el Art. 9, disponer: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”.

La escala UWES es el instrumento más utilizado para medición de engagement, y ha permitido el desarrollo de estudios en más de trece países (Salanova y Lloren, 2008). Su versión original se desarrolló en Holanda, empieza con 24-ítems, a la cual después de una evaluación psicométrica, eliminaron 7 ítems por no tener solidez; obteniendo como resultado la escala UWES-17. Fue validada en diferentes países de los 5 continentes (Montalbán *et al.*, 2014). Cuestionario que permite una evaluación completa del engagement en sus tres dimensiones: vigor (6 ítems VI1-VI6), dedicación (5 ítems DE1-DE5) y absorción (6 ítems AB1-AB6) (Schaufeli y Bakker, 2003) validado y aplicado en otros estudios con un contexto parecido a esta investigación. Consta dos partes: la primera, recoge variables demográficas sobre los trabajadores (edad, género, profesión, tiempo de antigüedad); la segunda parte, analiza las dimensiones engagement.

Adicional, también se requirió del consentimiento verbal a cada uno de los trabajadores. Se mantienen aspectos éticos, se llevó a cabo de forma anónima y voluntaria Spontón *et al.* (2012).

La calificación de la prueba consta de una escala de Likert de ítems directos de 7 grados, donde la máxima puntuación es 6 y la mínima 0 (Ospina *et al.*, 2005). Una vez completado, los datos fueron tabulados a través de Excel, para el análisis de los datos se siguió con el procedimiento que indica el manual Utrecht Works Engagement Scale, a fin de determinar la categorización de las dimensiones que las clasifican en altas, medias y bajas (Schaufeli y Bakker, 2003).

Luego de la obtención de datos para el cálculo de la adecuación de la muestra, se utilizó el índice de Káiser-Meyer-Olkin este debe obtener un valor cercano al 1, para que pueda ser tomada como válida, y la prueba de esfericidad de Bartlett para continuar con el análisis, si mantiene una significancia de 0,000 (Pando *et al.*, 2016).



Se comprobó la fiabilidad interna del instrumento a través de coeficiente alfa Cronbach tanto para la escala total como para las tres dimensiones, El resultado que supere el 0,75 tiene una confiabilidad aceptable (Virla, 2010).

Resultados

Se obtuvo un índice de Kaiser-Meyer-Olkin de 0,759. Una esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado 2802,311, con significancia de 0,000. Por lo tanto, ambas pruebas determinan que presenta una factibilidad positiva para la realización de un análisis factorial.

Datos demográficos:

En el presente estudio, en cuanto al tipo de profesión son médicos (n= 60; 37,85%), licenciadas/os (n= 45; 25,42%), odontólogos/as (n= 32; 18,08%), auxiliares de enfermería (n= 18; 10,17 %), obstetras y obstetras (n= 15; 8,48%).

El género femenino representó un porcentaje mayor (n=117; 66,10 %) en relación al masculino (n=60; 33,90%) de los participantes (n=177); en el rango edad entre 31 a 40 años de edad corresponde un 38,42%, mientras que de 41 a 50 años el 30,51%, entre 20 a 30 años el 23,16% y mayores a 51 años representó el 7,91%.

En el contexto antigüedad, se puede señalar que el 40,11% ha permanecido en la institución de 3 a 5 años, el 27,12 %, de 1 a 3 años, el 23,16% de 0 a 1 año, mientras que el 9,61% se ha mantenido más de 5 años en la institución.

Con los resultados obtenidos en el análisis ejecutado, en base al cuestionario UWES 17 el promedio para la dimensión vigor es 5,04, los resultados muestran un promedio de 5,18 para las personas que se sienten llenas de energía en el trabajo, 5,49 indica que se sienten fuertes y vigorosos en el trabajo, por otra parte la puntuación de 4,11 representa a quienes cuando se levantan por las mañanas tienen las ganas de ir a trabajar, los profesionales que expresan poder trabajar durante largos periodos de tiempo disponen de una valoración de 4,57, el 5,36 para los profesionales que son persistentes para su trabajo, y el 5,53 consideran que continúan trabajando a pesar de que las condiciones de trabajo no sean las adecuadas Tabla 1 (Ver en anexos)

Dimensión dedicación, el promedio obtenido es de 5,01, consideran que su trabajo se encuentra lleno de significado 5,36, se muestran entusiasmados en su trabajo 5,73, su trabajo los inspira 5,03, están orgullosos del trabajo ejercido 4,79, mientras que 4,16 consideran su trabajo retador. Tabla 2 (Ver en anexos).



Con respecto a la dimensión absorción su promedio es de 4,53, los profesionales sienten que transcurre rápido el tiempo cuando se encuentran trabajando 5,14, indicaron olvidar todo lo que está pasando a su alrededor cuando se encuentran trabajando 3,89, se sienten felices durante la realización de su trabajo 4,82, respondieron encontrarse inmersos en su trabajo 4,48, se dejan llevar al realizar su trabajo 4,34, y les es difícil desconectarse de su ámbito laboral 4,53. Tabla 3 (Ver en anexos). Lo que corresponde a un nivel alto en las tres dimensiones.

El Engagement en el Primer Nivel de Atención de la Provincia de Santa Elena con relación a las dimensiones evaluadas corresponde a un nivel alto. Al determinar valorización porcentual de acuerdo a la calificación obtenida se estipula que el nivel de engagement se encuentra en el 81%.

Se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems que componen la escala (media, desviación estándar, varianza) con lo que se establece que el 50 % de la respuesta obtenida en la dimensión vigor es menor o igual a 5,17, para dimensión dedicación es de 5,36, para la dimensión absorción es de 5,14; estos valores medios de las dimensiones de la escala Work Engagement son altas, sugieren que los participantes experimentaron los diferentes aspectos del engagement con relativa frecuencia; en relación a la varianza para vigor corresponde a 1,24, dedicación 0,80, y absorción 0,91 y con respecto a la desviación standart los promedios obtenidos de cada una de las dimensiones son de 1,11, 0,89 y 0,95 respectivamente. Tabla 4 (Ver en anexos)

Analizando el Engagement en los profesionales que participaron, se observó un nivel alto: en el área de obstetricia, en auxiliares de enfermería, en licenciadas/os y en médicos, en odontólogos el nivel de Engagement es medio.

Con respecto a la edad se determina mayor nivel de Engagement en la población de más de 51 años, vigor 5,34, dedicación 5,37, absorción 4,96, el rango de 41 a 50 años le corresponde vigor 5,17, dedicación 5,34, absorción 4,96; de 31 a 40 años vigor 4,97, dedicación 4,96 y absorción 4,52, el grupo de 20 a 30 un Engagement alto vigor 4,86 y medio para dedicación 4,70 y absorción 4,34.

En relación a la antigüedad laboral se encontró, valores más altos al grupo de más de 5 años de antigüedad en la institución con 5,32 para vigor, 5,47 para dedicación y 4,86 para absorción, para el rango de 3 a 5 años en la institución vigor, dedicación y absorción 5,19, 5,10, 4,73 respectivamente lo que corresponde a niveles altos para los dos rangos, de 1 a 3 años de antigüedad le corresponde un nivel de Engagement alto para vigor y dedicación de 4,85 y 4,98 y



nivel medio para absorción de 4,28; para el grupo de 0 a 1 año se encontró nivel alto para vigor 4,86 y medio para dedicación y absorción 4,70 y 4,34 respectivamente.

A fin de determinar la fiabilidad del instrumento se procedió a efectuar el análisis de la consistencia interna a través del coeficiente alfa Cronbach tanto para la escala total como para las tres dimensiones, para UWES-17 es de 0,802, lo que significa que el coeficiente de confiabilidad es aceptable.

Discusión

El origen de esta investigación fue analizar el engagement laboral en el personal de salud del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 Santa Elena - Libertad - Salinas, pertenecientes a la Provincia de Santa Elena, para poder realizar una evaluación general de Engagement.

Resultados obtenidos en esta investigación, los mayores de 51 años obtuvieron una puntuación más alta en las tres dimensiones, mientras que el rango de 20 a 30 años obtuvo puntaje medio para las dimensiones vigor y dedicación y alto para la dimensión absorción, lo que concuerda con Salanova y Shaufeli (2004) quienes encontraron que el Engagement está relacionado con la edad de forma positiva, entre mayores sean los trabajadores, sienten más engagement que los jóvenes.

Con respecto a la antigüedad laboral se mostró que todos los grupos de edad presentan algún grado de compromiso siendo los más altos el grupo de más de 14 años de trabajo y 1 a 6 años de antigüedad (Viejo y González, 2013). Concuerda con los resultados obtenidos ya que, todos los grupos tienen Engagement, en un nivel medio – alto, al grupo de más de 5 años de antigüedad le corresponde el nivel más alto.

Al analizar las dimensiones de Engagemet, se pudo evidenciar que la dimensión vigor tiene mayor relevancia 5,04 siendo la puntuación más alta, se afirma que los empleados a pesar de que las condiciones de trabajo no sean las adecuadas, continúan trabajando, se sienten llenos de energía en su trabajo. Ello concuerda con Hernández y Oramas (2016) quienes en su estudio al personal asistencial cubano encontraron que la dimensión vigor obtuvo mayor porcentaje en el nivel alto, seguido de la dedicación; siendo la absorción la dimensión que obtuvo menor puntaje, el vigor es percibido como alta energía mientras se trabaja, de persistencia y un alto deseo de esforzarse en el trabajo.



Dentro del proceso aplicado en esta investigación se determina, con relación al análisis de las dimensiones, el nivel general de Engagement corresponde a un nivel alto. Se asemeja a los resultados obtenidos por categorización de Engagement por Aguas y Medina (2015), quienes, en su evaluación a médicos de dos instituciones de salud de la ciudad de Guayaquil, en forma general, obtuvieron niveles medios y altos de Work Engagement, en estos profesionales.

Conclusiones

Con base en los objetivos planteados, se concluye la existencia de Engagement en los profesionales de salud de primer nivel de atención de la Provincia de Santa Elena, con relación a las dimensiones evaluadas corresponde a un Engagement de nivel alto, estos profesionales continúan trabajando con gran compromiso, energía, motivación, a pesar, del desgaste emocional que implica trabajar en una institución de salud.

La evaluación de engagement laboral de acuerdo a los profesionales, obtuvo una categorización correspondiente a un nivel alto: en médicos, profesionales de obstetricia, enfermería, tanto licenciadas/os como auxiliares; y obtuvo un nivel medio en profesionales odontólogos (as).

Es valioso contar con trabajadores que sientan entusiasmo por su trabajo, a pesar de que las condiciones de trabajo no sean las adecuadas, continúen trabajando, experimenten que transcurre rápido el tiempo durante su jornada laboral, y entienden su profesión como algo significativo ya que satisfacen su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes.

Recomendaciones

Es aconsejable tener una escala validada desde la práctica clínica, como herramienta cognitiva, emocional y conductual que valore que es lo que hace sentir bien al trabajador, y pueda usarse como parte del protocolo de evaluación inicial de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicios de salud.

Es importante recordar que no se debe minimizar los problemas asociados con el entorno de trabajo y su talento humano.

Se sugiere hacer estudios en otras poblaciones para corroborar los resultados encontrados en esta investigación.



Referencias Bibliográficas

- Aguas Rodríguez, Lilly; Medina Barahona, Rebeca (2015). *Work Engagement en el trabajo de los profesionales de la salud del Hospital Materno Infantil Mariana de Jesús y Maternidad Matilde Hidalgo de Procel*. (Trabajo de Fin de Máster) Espae-Espol, Guayaquil.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Gabero, L. G., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., y Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 305-316.
- Giraldo Serrano, V. A., y Pico Luque, M. J. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización* (Bachelor's thesis) Universidad de la Sabana.
- Hallberg, U. E., y Schaufeli, W. B. (2006). "Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hernández Vargas, C. I., Llorens Gumbau, S., Rodríguez Sánchez, A. M., y Dickinson Bannack, M. E. (2016). Validation of the UWES-9 Scale in Mexican Health Professionals. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., y Baptista-Lucio, P. (2017). *Selección de la muestra* (6ª ed., pp. 170-191).: McGraw-Hill.
- Hernández, L., y Oramas Viera, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41.
- Ministerio de Trabajo (2017). *Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito: Lexis.
- Ministerio de Trabajo (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Ecuador



- Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2013) *Manual de Modelo de Atención Integral del Sistema Nacional de Salud Familiar Comunitario e Intercultural* (MAIS-FCI) Ecuador.
- Montalbán, R. R., Cardona, I. S., y Lugo, M. M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4).
- Müller Gilchrist, R., Exequiel Pérez Villalobos, C., y Ramírez Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.
- OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Ortiz, F. A., y Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 16(1), 43-56.
- Ospina Rave, B. E., Sandoval, J. D. J., Aristizábal Botero, C. A., y Ramírez Gómez, M. C. (2005). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003. *Investigación y Educación en Enfermería*, XXIII (1), 14-29
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., y Elizalde Núñez, F. (2016, October). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo 'en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 77, No. 4, pp. 365-371).
- Privitera, M. R., Rosenstein, A. H., Plessow, F., y Lo Castro, T. M. (2015). Physician burnout and occupational stress: an inconvenient truth with unintended consequences. *Journal of Hospital Administration*, 4(1), 27-35.
- Salanova Soria, M., y Llorens Gumbau, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.



- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2003). UWES–Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished Manuscript: *Department of Psychology, Utrecht University*, 8.
- Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., y Chambi-Torres, J. (2017, July). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *In Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 78, No. 3, pp. 270-276).
- 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.
- Tuesca Molina, R., Iguarán Urdaneta, M., Suárez Lafaurie, M., Vargas Torres, G., y Vergara Serpa, D. (2006). Síndrome de desgaste Profesional en enfermeras (os) del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte. Barranquilla* 22 (2): 84-91 85
- Viejo, S., y González, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*, 9(12).
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Vázquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., y Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217

Anexos

Tabla 1

Análisis de la dimensión – vigor

Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,04
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	
	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Análisis de la dimensión – dedicación

Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	5,01
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
	Mi trabajo me inspira.	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
	Mi trabajo es retador.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Análisis de la dimensión – Absorción

Absorción	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4,53
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	
	Estoy inmerso en mi trabajo	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	
	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Varianza, mediana y desviación estándar

Dimensión	Total	Varianza	Mediana	Desviación estándar
Vigor	5,04	1,2474	5,1751	1,1169
Dedicación	5,01	0,8003	5,3616	0,8946
Absorción	4,53	0,9061	5,14	0,9519

Fuente: Elaboración propia