



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería

José Félix Brito-Ortíz

felix.brito@uabc.edu.mx

<http://orcid.org/0000-0002-9435-1711>

PhD., Universidad Autónoma de Baja California,
Tijuana México.

Martha Eugenia Nava-Gómez

martha.nava40@uabc.edu.mx

<http://orcid.org/0000-0003-2000-8520>

PhD., Universidad Autónoma de Baja California
Tijuana México.
(autor correspondal)

Estefanía Brito Nava

fany_bn48@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7298-3438>

MCE., Instituto Nacional de Salud Pública.

Gustavo Alejandro Román Brito

tavolexfelix@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4576-2976>

PhD., Universidad Autónoma del Estado de Morelos,
Cuernavaca, México.

Omar Esquivel Lagunas

omm.esquivell@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2370-904X>

MSP., Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Marco Alfonso Contreras Preciado

acontreras63@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4214-6476>

Dr., Universidad Autónoma de Baja California
Tijuana México.

Correspondencia: felix.brito@uabc.edu.mx

Artículo recibido 2 octubre 2022 Aceptado para publicación: 2 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Brito Ortiz, J. F., Nava Gómez, M. E., Brito Nava, E., Román Brito, G. A., Lagunas, O. E., & 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

RESUMEN

Introducción. La satisfacción laboral intrínseca es percibida como un sentimiento asociado con aspectos que se manifiestan de manera emocional en el empleado, entre las que destaca el *engagement*, que a su vez se refleja en la felicidad en el trabajo. **Objetivo.** Analizar el ajuste de las relaciones estructurales internas de la satisfacción laboral intrínseca con los factores del *engagement* en el trabajo: vigor, dedicación y absorción. **Métodos.** Estudio transversal a través de cuestionarios aplicados a personal de servicio social profesional de enfermería del norte de México. **Resultados.** El modelo de ecuaciones estructurales mostró que la satisfacción laboral intrínseca predice el vigor, la dedicación y la absorción, factores del *engagement*. **Conclusiones.** La motivación o satisfacción laboral intrínseca se asocia positivamente con el vigor, la dedicación y el involucramiento del personal de enfermería en su quehacer laboral, todo ello eleva la felicidad en el trabajo.

Palabras clave: *engagement; satisfacción laboral; enfermería, México.*

Intrinsic job satisfaction and engagement in professional nursing social service personnel

ABSTRACT

Introduction. The intrinsic job satisfaction is perceived like a sentiment associated with the aspects that employees manifest in an emotional manner, among which stands out the engagement, which in turn is reflected as happiness at workplace. **Aims.** Analyze the adjustment between internal structural relationships of intrinsic job satisfaction with the engagement labor factors: vigor, dedication and absorption. **Methods.** Cross-sectional study through surveys applicated to personnel professional nursing social service from northern Mexico. **Results.** The structural equation model showed the intrinsically job satisfaction foretells vigor, dedication and absorption, engagement factors. **Conclusions.** The engagement or intrinsic job satisfaction has a positive association with vigor, dedication and absorption with the nursing professional in their work activities, elevating the happiness in the workplace.

Keywords: *engagement; work satisfaction; nursing, Mexico.*

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las condiciones de trabajo en las organizaciones de salud han evolucionado desde una perspectiva negativa, centrada en el estrés y el burnout, hacia una perspectiva positiva, focalizada en mejorar la satisfacción laboral como indicador de la calidad de vida laboral y la felicidad en el trabajo (García, Labajos y Fernández, 2015; Snyder y López, 2009).

La calidad de vida laboral es importante porque representa el resultado de un conjunto de acciones y factores que repercuten en la satisfacción laboral y en la salud ocupacional, entendida la salud ocupacional como el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral (Patlán, 2016).

En el contexto sanitario, la importancia para evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud viene enmarcada en la relevancia actual de los modelos de calidad total dentro del contexto sanitario asistencial. Desde este marco, se entiende que la medida de la satisfacción laboral es un indicador de la calidad de la organización y de los servicios prestados (Brito, Juárez, Nava y Cruz, 2018).

La satisfacción laboral es percibida como una actitud, una emoción, o un sentimiento, relacionada con la salud mental y el equilibrio personal (Cantón y Télles, 2016); es decir, hablar de satisfacción laboral implica considerar aspectos intrínsecos que se manifiestan de manera emocional en el empleado mediante sus actitudes, entre las que destaca el *engagement*, que a su vez se refleja en la felicidad en el trabajo (Hannoun, 2011).

Los factores que conducen a la satisfacción laboral son: la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y la felicidad de los empleados, entre muchas otras (Pujol y Dabos, 2018). En este sentido, la satisfacción laboral se asocia con el *engagement* (Robbins y Judge, 2011).

Con base en los objetivos de este estudio, trabajaremos con la definición de Edwin Locke (1976) de la satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo: “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos del trabajo (Caballero, 2002).

El área de enfermería, una persona, enfermero o enfermera, puede estar satisfecha con respecto a los aspectos intrínsecos en su trabajo, ejemplo de ello es el reconocimiento de los pacientes, estos aspectos intrínsecos pueden compensar deficiencias existentes en otros aspectos extrínsecos como el sueldo que percibe. En este caso, la satisfacción intrínseca en el trabajo es el resultado de una serie de variables específicas, que inciden en la motivación en el trabajo (Carrilo, Ríos, Fernández, Celdrán, Vivo y Martínez, 2015). De acuerdo con Carrillo y colaboradores (2015) el estudio de la satisfacción laboral cobra una mayor relevancia en el contexto de los servicios de salud y especialmente entre los profesionales de enfermería ya que la satisfacción laboral puede ser considerada como un indicador indirecto de la calidad asistencial de los servicios prestados por las instituciones sanitarias, así como de la calidad de vida en el trabajo (Cifuentes, 2015).

Desde la perspectiva de la calidad de vida en el trabajo, los factores intrínsecos de la satisfacción laboral responden a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales, como el vigor, la dedicación, y la absorción, que condicionan el *engagement* en el trabajo (Soria & Schaufeli, 2004).

Considerando que la satisfacción laboral es un estado interno que se expresa de forma emocional, una persona con una gran satisfacción laboral intrínseca percibe vigor, dedicación y absorción, factores del *engagement*, esto porque un mayor entusiasmo (*engagement*) conduce a mejores resultados laborales y eso produce, en turno, mayor felicidad. El *engagement* en el trabajo se enmarca en la psicología positiva que estudia las fortalezas inherentes a los individuos y sus contextos, y la comprensión y explicación de los aspectos y procesos que permiten que las personas puedan adaptarse a situaciones adversas, asimismo hace énfasis en la calidad de vida laboral y la relevancia de promover el bienestar integral del personal (Soria & Schaufeli, 2004).

El *engagement* o entusiasmo en el trabajo se ha definido como: “Un estado mental positivo relacionado con el trabajo, más que un estado específico y momentáneo, el *engagement* se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular” (Soria & Schaufeli, 2004).

Kahn (1990, p. 694) describió el *engagement* en el trabajo como el “aprovechamiento por parte de los miembros de una organización de sí mismos en sus roles laborales: en *engagement*, las personas se emplean y se expresan a sí mismas física, cognitiva y emocionalmente durante el desarrollo de sus roles”. La importancia del *engagement* en

el trabajo radica en sus efectos positivos en determinadas variables resultado, como por ejemplo: el desempeño de tarea, el comportamiento innovador, la reducción de las intenciones de abandono del empleo. Dichos efectos han llevado a afirmar, tanto a la comunidad científica como a los profesionales, que disponer de empleados con un alto nivel de *engagement* en el trabajo puede constituir una fuente de satisfacción laboral intrínseca que genera felicidad (Vila, Álvarez y Castro, 2015).

Wilmar Schaufeli, catedrático de Psicología Clínica y de las Organizaciones de la Universidad de Utrecht (Holanda), autor de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), define el *engagement* laboral como “un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva” (Juárez, 2015).

Como se comentó previamente, el constructo *engagement* se enmarca en la psicología positiva y en los últimos años está siendo frecuentemente considerado en investigaciones de felicidad en el trabajo ya que puede arrojar información sobre los sentimientos de agrado, disfrute, mayor energía y mayor flexibilidad del trabajador en los requerimientos laborales y por permitir analizar la influencia del *engagement* con la satisfacción laboral intrínseca, tema central del presente artículo de investigación (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).

En el *engagement* la estimulación o activación y la energía también están involucradas, ya que es un estado mental más activo. En materia de desarrollo organizacional, el *engagement* es el puente entre la administración de recursos humanos enfocada a la motivación y lo que Schaufeli (2014) denomina la Salud Ocupacional. En este sentido, el *engagement* en el trabajo no es necesariamente lo opuesto al burnout (agotamiento laboral) sino que plantea un posible paradigma para propiciar un clima organizacional saludable (Juárez, 2015). Para evaluar el *engagement*, se utilizan tres versiones de un cuestionario, la versión original con 24 ítems, la versión de 17 ítems y una versión corta de 15 ítems, esta última resulta ser la más efectiva, confirma la tridimensionalidad del constructo, las relaciones con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral” (Flores, et al, 2015).

Diversas investigaciones realizadas por el Dr. Arturo Juárez-García en América Latina, han corroborado que el instrumento arroja resultados satisfactorios para medir el entusiasmo en el trabajo. Es decir que el cuestionario de 15 ítems es un instrumento confiable y con validez de contenido, validez concurrente y validez de constructo para nuestro país (Juárez, 2015; Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015).

Un aspecto interesante del *engagement* y su medición es que se trata de un constructo psicológico en el que el sujeto es quien evalúa su propio nivel de entusiasmo en el trabajo. Se trata de un modelo equilibrado, basado en el intercambio social entre el trabajador y su entorno y entre la inversión de energía y los resultados en el trabajo (Juárez et al, 2015). En este sentido, es importante mantener altos niveles de vigor, dedicación, absorción en el trabajo y satisfacción laboral intrínseca, como resultado del reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, la promoción, y los aspectos relativos al contenido de la tarea (Juárez, 2015).

La realidad es que en el contexto laboral de los profesionales de enfermería se evidencia problemáticas relacionadas con la satisfacción laboral extrínseca: condiciones laborales marcadas por sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y manejo de situaciones críticas con los pacientes (Orgambídez-Ramos y Borrego-Alés, 2017). Sin embargo, no menos importante es analizar dentro del contexto de enfermería las condiciones laborales favorables, que inciden en la motivación, ya que juegan un rol fundamental con la percepción del *engagement* en el trabajo y la satisfacción laboral intrínseca (Ceballos-Vásquez, Valenzuela-Suazo y Paravic-Klijn, 2014),

No obstante, la importancia de evaluar la satisfacción laboral intrínseca y el *engagement*, la investigación es todavía escasa en el contexto de la enfermería (Sanclemente, Elboj & Íñiguez, 2017), más aun en profesionales en formación que realizan su servicio social profesional en el norte de México.

Mantener altos niveles de *engagement* y satisfacción laboral en el personal pasante de servicio social profesional de enfermería forma parte de la misión de la Escuela de Ciencias de la Salud, Unidad Valle de las Palmas de la Universidad Autónoma de Baja California y de las organizaciones relacionadas con la atención a la salud en el norte de México, mejorando con esto los indicadores de calidad del servicio ofrecido, promoviendo felicidad en el trabajo.

Por lo anterior, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿En los pasantes de servicio social profesional de enfermería de la Escuela de Ciencias de la Salud, Unidad Valle de las Palmas de la Universidad Autónoma de Baja California, ¿es una variable antecedente a la satisfacción intrínseca en el trabajo el *engagement*? En ese sentido, el objetivo de este estudio es someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre la satisfacción laboral intrínseca y el *engagement* en una muestra de personal de servicio social profesional de enfermería del norte de México.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño y muestra

Se trató de un estudio observacional, transversal, descriptivo, correlacional y analítico (Arias, 2007). 71 pasantes en servicio social profesional de enfermería del norte de México fueron encuestados (100% de tasa de respuesta). El 93% de la muestra son mujeres, siendo la edad media de la muestra de 28 años (DP=9.37). En relación al estado civil, 85% de los participantes expresó estar solteros.

Instrumentos

Engagement. Para medir el *engagement* en el trabajo fue utilizada la versión en español del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) desarrollada por Wilmar Schaufeli (16). Esta escala consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones:

1. **Vigor** (cinco ítems 1-5). Por vigor se entienden los niveles de energía, la resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia en situaciones difíciles. En este sentido, el vigor se caracteriza por una gran voluntad y dedicación en el trabajo y la persistencia en las dificultades. En el UWES hay cinco preguntas o reactivos que hacen referencia a los niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en las tareas, metas y objetivos y la disposición a persistir, aunque aparezcan dificultades (Flores, et al, 2015).
2. **Dedicación** (cinco ítems 6-10). Denota alta implicación laboral, sentirse fuertemente motivado e involucrado al punto de experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y significancia en el trabajo. En el UWES hay cinco preguntas o ítems que hacen referencia al significado, el entusiasmo y el orgullo que representa el trabajo, así como la inspiración y la visión de las metas y objetivos como desafíos muy estimulantes (Flores, et al, 2015).

3. **Absorción.** Se caracteriza por estar completamente concentrado en el trabajo, con dificultad a desligarse de las obligaciones laborales sin importar que las jornadas de trabajo sean más largas. Se experimenta un estado de felicidad por estar inmerso en las actividades. En el UWES hay cinco ítems que hacen referencia a los sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, se mide también la dificultad por dejar el trabajo por resultar una experiencia placentera, así como la pérdida del sentido del tiempo y de lo que ocurre alrededor (Flores, et al, 2015).

Los participantes respondían a los 15 ítems utilizando una escala Likert desde 0: Nunca a 6: Todos los días. Elevadas puntuaciones expresan elevados niveles de *engagement* en el trabajo por parte de los participantes.

Satisfacción laboral. Para evaluar los factores intrínsecos de la satisfacción laboral se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Esta escala está compuesta por 7 ítems (Pérez y Fidalgo 2014).

1. Factores intrínsecos. La subescala de factores intrínsecos aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea; está formada por siete ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Los participantes respondían a cada enunciado utilizando una escala Likert desde 0: Totalmente en desacuerdo a 6: Totalmente de acuerdo. Mayores puntuaciones expresan elevados niveles de satisfacción con el trabajo.

Recolección de datos.

La batería de cuestionario fue aplicada entre junio y agosto de 2018. El comité de ética de la Escuela Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Baja California, autorizó el proyecto de investigación, además, se solicitó el consentimiento previo de los participantes.

Los cuestionarios fueron aplicados individualmente, dando el tiempo necesario para que el personal respondiera los cuestionarios. La participación fue totalmente voluntaria y en todo momento se garantizó la confidencialidad y anonimato.

Análisis de datos.

El análisis de datos se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS v19. Se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables de la investigación (valor mínimo, valor máximo, media, moda y desviación típica), las correlaciones entre ellas y los coeficientes de

consistencia interna (alpha de Cronbach). El modelo de ecuaciones estructurales, fue llevado a cabo en el programa LISREL versión 8.30.

Para valorar el modelo de ecuaciones estructurales, además del índice χ^2 se consideraron otros índices que no están afectados por el tamaño de la muestra, y permiten evaluar diferentes aspectos del modelo hipotetizado y su ajuste a los datos.

Así, la χ^2 normada (correspondiente a la χ^2 dividida entre gl) evalúa el grado de representatividad de datos observados valorando el sobre ajuste y no es sensible al tamaño muestral, siendo su rango máximo aceptable un valor de 5.

El índice de error de cuadrático medio (RMR) mide las varianzas y covarianzas de la muestra y si éstas difieren de las estimaciones obtenidas; si este indicador se acerca a 0, puede considerarse un ajuste casi perfecto.

La raíz cuadrada media del error de aproximación (RMSEA) estima la cantidad global de error existente en el modelo. Valores entre .03 y .08 indican un ajuste adecuado del modelo.

El índice de validación cruzada esperada (ECVI) representa la correlación entre las variables del modelo, entre más se acerque a 1 su correlación es mayor. El índice No normalizado de ajuste (NNFI), o índice Tucker Lewis, supera las limitaciones del NFI al considerar los grados de libertad del modelo propuesto, siempre y cuando su relación sea débil con el tamaño muestral; el rango de este va de entre 0 y 1, siendo recomendables los valores superiores o iguales a 9.0.

El Índice de bondad de ajuste de parsimonia (PGFI) es un índice que constituye una modificación del GFI y considera los grados de libertad disponibles para probar el modelo. Las magnitudes consideradas aceptables se encuentran en el rango de .5 a .7 (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

RESULTADOS

En la tabla 1 y 2 se observa la media, moda, desviación estándar, valor mínimo y máximo de cada uno de los ítems de las escalas relacionadas con el engagement y la satisfacción laboral intrínseca, los valores promedios en ambas escalas son altos, con valores superiores a 4 en un rango de medición de 0 a 6.

Tabla 1. Descriptivos por ítem de la escala de entusiasmo en el servicio social en Enfermería.

ÍTEM	Media	Moda	D.E.	Min.	Max.
1) En mi servicio social me siento lleno de energía (vigor)	4.45	5	1.3	0	6
2) Puedo continuar en mi servicio social durante largos períodos de tiempo	4.27	5	1.5	0	6
3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a mi servicio social	4.18	5	1.5	0	6
4) Soy muy persistente en mis responsabilidades en mi servicio social	5.04	5	1.0	1	6
5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades en mi servicio social	5.10	6	.9	1	6
6) Mi actividad en mi servicio social está llena de retos (dedicación)	4.63	5	1.3	0	6
7) Mi servicio social me inspira	4.79	6	1.4	0	6
8) Estoy entusiasmado(a) sobre mi actividad en el servicio social	4.73	5	1.5	0	6
9) Estoy orgulloso(a) del esfuerzo que doy en el servicio social	5.07	6	1.1	0	6
10) Mi esfuerzo en el servicio social está lleno de significado y propósito	4.99	5	1.0	0	6
11) Cuando estoy en el servicio social olvido lo que pasa (absorción)	4.59	5	1.2	0	6
12) El tiempo vuela cuando estoy en el servicio social	4.68	5	1.3	0	6
13) Me “dejo llevar” por mi actividad en el servicio social	4.54	4	1.2	1	6
14) Estoy concentrado en mi servicio social	4.45	5	1.2	0	6
15) Soy feliz cuando estoy dedicado a mi servicio social	4.77	6	1.3	0	6

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Descriptivos por ítem de la escala de satisfacción laboral intrínseca durante el servicio social en Enfermería.

ÍTEM	Media	Moda	D.E.	Min.	Max.
1) Libertad para elegir tu propio método de trabajo durante el servicio social	4.06	5	1.6	0	6
2) Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	4.51	6	1.6	0	6
3) Responsabilidad que se te ha asignado durante el servicio social	4.34	5	1.5	0	6
4) La posibilidad de utilizar tus capacidades durante el servicio social	4.37	5	1.5	0	6
5) Tus posibilidades de obtener altas calificaciones en tu servicio social	4.25	5	1.6	0	6
6) La atención que se presta a las sugerencias que haces	4.18	5	1.4	0	6
7) La variedad de tareas que realizas en tu servicio social	4.38	5	1.5	0	6

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables en estudio. Con relación a las subescalas del *engagement*, el coeficiente alpha de Cronbach obtenido para la subescala vigor fue de .84, para la subescala dedicación .88 y para la subescala

absorción .89. El coeficiente de consistencia interna (alpha de Cronbach) registrado en este estudio fue de .90 para los factores intrínsecos de la satisfacción laboral.

Los resultados reflejan una adecuada confiabilidad en los instrumentos utilizados relacionados con el *engagement* y satisfacción laboral.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables en estudio.

Variables	Rango	Mín.	Máx.	Media	Mediana	Desv. Típ.	Alfa
Satisfacción	(0-42)	7	42	30.08	31.00	8.20	0.90
Entusiasmo	(0-90)	22	90	70.28	73.00	13.98	0.94
Vigor	(0-30)	9	30	23.04	24.00	5.05	0.84
Dedicación	(0-30)	10	30	24.21	25.00	5.09	0.88
Absorción	(0-30)	1	30	23.03	24.00	5.18	0.89

Fuente Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa la correlación positiva, estadísticamente significativa, entre el *engagement* con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral. Es de llamar la atención en la escala *engagement*, las correlaciones positivas entre el vigor, la dedicación y la absorción, resultados teóricamente esperados.

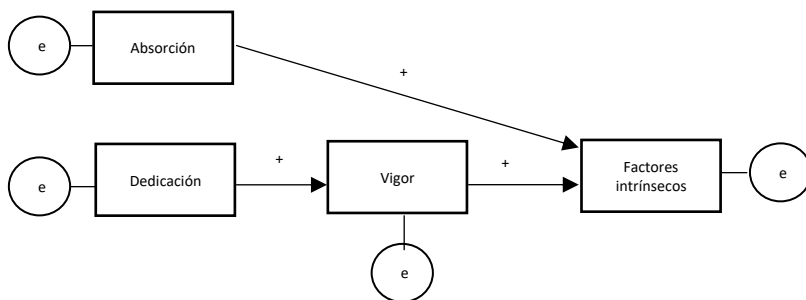
Tabla 4. Correlaciones (Pearson) entre las variables en estudio.

Variables latentes	1	2	3	4
1. Satisfacción	1			
2. Engagement	.712**	1		
3. Vigor	.573**	.914**	1	
4. Dedicación	.676**	.935**	.820**	1
5. Absorción	.699**	.888**	.585**	.742**

Nota. Fuente: Elaboración propia. $p < .01$ **

Tomando en cuenta como variable antecedente del vigor, la dedicación y la absorción (factores del *engagement*) a la satisfacción laboral intrínseca, se propuso un modelo estructural representado en la figura 1.

Figura 1. Diseño de las direcciones y cargas esperadas del modelo.



Fuente Elaboración propia.

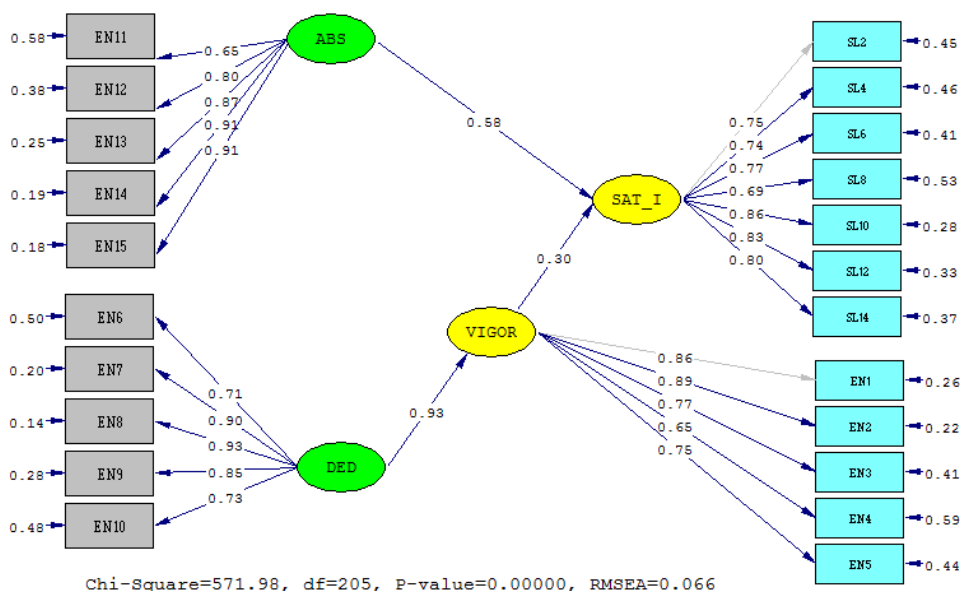
Con relación al modelo de ecuaciones estructurales, obtuvo un ajuste adecuado para la muestra considerando varios índices. Ver tabla 5 y figura 2.

Tabla 5. Índices de ajuste global para el modelo estructural

Chi ²	gl	Chi ² /gl	p	RMR	RMSEA	ECVI	NNFI	PGFI
571.98	205	2.79	.000	.47	.066	.97	.98	.50

Fuente Elaboración propia.

Figura 2. Diseño de las direcciones y cargas del modelo de ecuaciones estructurales.



Fuente Elaboración propia.

DISCUSIÓN

La satisfacción laboral es uno de los elementos más importantes de la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, por su impacto tanto en la calidad de los

cuidados ofrecidos y en la relación profesional-paciente, como en su felicidad en el trabajo (Carrillo, et al, 2015). Entre los antecedentes de la satisfacción laboral en enfermeros y enfermeras, cabe destacar el *engagement* en el trabajo (Orgambídez, Borrego y Mendoza, 2014; Orgambídez y Borrego, 2017). En este sentido, el objetivo de estudio fue someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre el *engagement* en el trabajo y los factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral en una muestra de personal de servicio social profesional de enfermería del norte de México.

Los resultados de la investigación mostraron la relación positiva entre *engagement* en el trabajo y la satisfacción laboral. Además, el *engagement* se mostró como predictor significativo de la satisfacción en el trabajo; estos resultados son similares al de los estudios realizados por Orgambídez-Ramos (2017), Spence Laschinger (2012) y Van Bogaert (2013). Cuando los profesionales de enfermería se sienten entusiasmados en el trabajo, muestran mayores niveles de satisfacción laboral y por ello mayor felicidad, mejorando la calidad de vida del personal de enfermería y los servicios de salud ofrecidos a los pacientes (Alarcón & Lyons, 2011; Duran, 2005; Moura, 2014; Orgambídez et al, 2014).

El modelo de ecuaciones estructurales indicó que el *engagement* en el trabajo fue predictor positivo y significativo de la satisfacción laboral intrínseca. Estos resultados son consistentes con otras investigaciones realizadas con muestras de profesionales de enfermería (Spence, 2012; Van Bogaert, 2013; AbuAlRub, Omari , & Al-Zaru, 2009).

Los estados psicológicos asociados al *engagement* aumentan la capacidad de afrontamiento de las personas en el trabajo, haciéndoles percibir felicidad en el trabajo, aumentando la satisfacción laboral intrínseca (AbuAlRub, Omari , & Rub, 2009; Spence, 2012; Van Bogaert, 2013; Bakker, 2013; Demerouti, 2011).

Este estudio tiene una serie de limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal y correlacional no permite establecer relaciones de causalidad entre las variables. No obstante, el modelo de ecuaciones estructurales utilizado plantea la existencia del *engagement* en el trabajo como predictor de la satisfacción laboral intrínseca.

Finalmente, el *engagement* en el trabajo aparece como elemento que permite el diseño de intervenciones para aumentar la satisfacción laboral intrínseca y la felicidad en profesionales de enfermería. Cabe mencionar, que el personal académico de la Escuela

Ciencias de la Salud, responsable del servicio social profesional ha implementado durante los últimos doce meses diversas intervenciones tendientes a mejorar la calidad de vida laboral de los alumnos: 1) elaboración de procedimientos administrativos para atender las necesidades de los alumnos que realizan el servicio social. 2) creación de redes informales y formales de apoyo social. 3) formación de supervisores académicos en competencias de gestión y coaching. 4) programas de entrenamiento de la inteligencia emocional plena, específicamente atención a la respiración clavicular, torácica y abdominal; atención al cuerpo (conciencia corporal) observar la tensión-distensión en el cuerpo; permitiendo mantener altos niveles de *engagement* y satisfacción laboral intrínseca en el personal de servicio social profesional de enfermería.

CONCLUSIÓN

La aplicación del instrumento nos arrojó información alentadora, ya que los indicadores de las escalas de *engagement* en el trabajo y satisfacción laboral intrínseca de los participantes de la muestra se encuentran en un nivel aceptable.

Mediante un análisis multivariado conducido a través de un enfoque cuantitativo se respondió de manera afirmativa la pregunta de investigación.

En los pasantes de servicio social profesional de enfermería de la Escuela de Ciencias de la Salud, Unidad Valle de las Palmas de la UABC, ¿es una variable antecedente a la satisfacción laboral intrínseca el engagement?

Además, se aceptó la hipótesis de estudio: Son adecuados los índices de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales, confirmando que el *engagement* es un predictor significativo de la satisfacción laboral intrínseca de los participantes.

En el sentido de reflexión una vez que el artículo se terminó se afirma que los altos niveles de *engagement* se asocian con altos niveles de satisfacción laboral intrínseca, por ende, el personal de servicio social profesional de enfermería percibe felicidad en el trabajo (Hernández, et al, 2014). Del estudio realizado, se puede concluir que el vigor, la dedicación y el involucramiento del personal de enfermería en su quehacer laboral, mejora la motivación, todo ello eleva la felicidad en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AbuAlRub, R.F., Omari, F.H. & Al-Zaru, I.M. (2009). Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *International Nursing Review*, (56), 326-332.

- AbuAlRub, R.F., Omari, F.H. & Rub. A. (2009). The moderating effect of social support on the stress-satisfaction relationship among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management* 17, 870-879.
- Arias-Galicia, L.F. (2007). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Trillas. Recopilación de datos. Biblioteca técnica de psicología. Biblioteca de ciencias de la administración. México, pp. 279-280.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29), 107-115.
- Brito, J., Juárez, A., Nava, G. y Cruz-González, A. (2018). La satisfacción laboral como mediador de la relación entre apoyo social, estrés e ilusión en el trabajo en personal de salud. *Revista Seguridad Laboral*, 70-74.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, (6), 1-10. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cantón, I. y Télles, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Carrilo, C., Ríos, M.I., Fernández, M.L., Celdrán, F., Vivo, C. y Martínez, M.E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*, 14, 266-275.
- Ceballos-Vásquez, P., Valenzuela-Suazo, S. y Paravic-Klijn T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Av Enferm*, 32:271-279.
- Cifuentes, R. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras del hospital provincial Docente Belén de Lambayeque. *Salud & Vida Sipanense*, 2(1), 17-25
- Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA. Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9.
- Escobedo, M.T., Hernández, J.A., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultado. *Ciencia & Trabajo*. 18(55):16-24. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004

- Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez, A., Merino-Soto, C. & Guimet-Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo: un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- García-Rodríguez, J.J., Labajos, M.T. y Fernández-Luque, F. (2015). Los estudiantes de Grado de Enfermería y su compromiso con los estudios. *Enfermería Global*, 14, 169-176.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Universidad Nacional de Cuyo: Argentina. Recuperado de: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/643365>
- Hernández, M., Hernández, A., Nava, M., Pérez, M., Hernández, M.G., Matus, R. y Balseiro, C. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 9(1), 7-14.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci_arttext
- Juárez, A., Hernández, I., Flores, E. y Camacho, A. (2015). Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En: Juárez A. (Coord). *Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos*. Plaza y Valdez Editores; pp. 345-368.
- Locke, E.A. (1976). "La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo", en Dunnette (Ed.): *Manual de psicología industrial y organizacional*, 1297-1349.
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A. & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, (10), 291-300.
- Orgambidez, A., Borrego, Y. & Mendoza, M.I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, (7), 360-372.

- Orgambídez, A. y Borrego Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 48, 208-216. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Patlán, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 18 (56), 94-105.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (2014). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España - INSHT. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2011). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sanclemente, I., Elboj, C. & Íñiguez, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, (47), 400-413. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00400.pdf>
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement?. In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane. (Eds.). *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). London: Routledge.
- Soria, M.S., & Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*; (261), pp. 109-138. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Spence-Laschinger, H.K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472-484.
- Snyder, C.R. & López, J. (2009). *The Oxford handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

- Van Bogaert, P., Wouters, K., Willems, R., Mondelaers, & M., Clarke, S. (2013). Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20, 679-686.
- Vila, G., Álvarez, D. y Castro, C. (2015). Marco conceptual: determinantes y consecuencias del engagement. *Análisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a RedEmprendia*. Ed. RedEmprendia, 15-21.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.