

Artículos

Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario

Relationship Between Work Engagement and Sociodemographic and Labor Variables in Tertiary Sector Mexican Workers

Cristian Jonathan Ortiz Isabeles¹, César Augusto García Avitia²

1 Universidad Autónoma de Querétaro

2 Universidad de Colima

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la relación de los niveles de engagement laboral con algunas variables sociodemográficas, económicas y laborales. El método fue un diseño transversal, descriptivo y comparativo para algunas variables y correlacional para otras. El muestreo fue por conveniencia e involucró a 293 trabajadores de 27 organizaciones diferentes de Colima, México. Los instrumentos utilizados fueron el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) y un cuestionario sobre características sociodemográficas y laborales. Entre los resultados se encuentra una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y la edad. Hubo una diferencia significativa por género con referencia a la dedicación, donde las mujeres mostraron resultados más altos. Con respecto al nivel académico, los trabajadores cuyo nivel máximo de estudios es la escuela técnica muestran niveles más altos de participación, pero la única diferencia significativa fue con quienes estudiaron hasta el nivel de bachillerato. Se concluye que solo algunas de las variables estudiadas muestran relación o diferencias significativas con respecto al engagement laboral, por lo que es necesario continuar con más estudios en México y otros contextos para poder comprender a fondo los factores que influyen en esta importante variable del bienestar organizacional.

Palabras clave: engagement laboral, trabajadores mexicanos, sector terciario, variables sociodemográficas, variables laborales

Autores

Cristian Jonathan Ortiz Isabeles. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3087-9506>

César Augusto García Avitia. Facultad de Psicología, Universidad de Colima.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1841-3033>

Autor para correspondencia: Cristian Jonathan Ortiz Isabeles email: cortizisabeles@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between work engagement and some sociodemographic and labor variables. The study method consisted of a cross-sectional, descriptive, and comparative design for some variables and a correlational for others. Convenience sampling was used, including 293 workers from 27 different organizations in Colima, Mexico. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and a sociodemographic, economic, and labor variables questionnaire were used. Most relevant results show a significant positive correlation between work engagement and age. In addition, there was a significant difference by gender with reference to dedication, a work engagement dimension, where women showed higher results. As it relates to academic level, workers whose highest level of education is technical school show higher levels of participation than the rest. The only significant difference was with those who studied up to high school level. In conclusion, only some studied variables show significant relationships or differences with respect to work engagement, so it is necessary to continue with more studies in Mexico and other contexts to fully understand the factors that influence this important organizational well-being variable.

Key words: work engagement, mexican workers, tertiary sector, sociodemographic variables, labor variables

DOI <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>

Recibido 01– Mayo- 2022

Aceptado 18 – Octubre - 2022

Publicado 01 – Agosto - 2023



Introducción

A nivel mundial, los aspectos que promueven los ambientes y estados positivos subjetivos de las personas son considerados como prioritarios por los principales organismos relacionados con la salud y el trabajo, debido a su alto impacto en el desarrollo de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2019; Organización Mundial de la Salud, 1986). En México, esta tendencia ocurre de manera similar, por lo que se busca compaginar el desarrollo del país a los lineamientos establecidos de manera global.

En México, el sector terciario agrupa a la mayor cantidad de las personas que trabajan, incluyendo al 59 % de la población trabajadora. Este sector abarca las ocupaciones relacionadas con la venta de productos procesados o la entrega de algún servicio, en particular, quienes pasan una proporción de tiempo amplia en el trabajo (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, [INEGI], 2021). Las actividades que realizan son diversas; es un sector cuyas características corresponden con el trabajo clásico. La interacción con los clientes, los lugares y la producción de símbolos generan factores de riesgo y protectores distintos a los otros sectores. Particularmente, en las actividades económicas se hacen presentes los factores psicosociales, por lo que es un área donde se inserta el estudio del *engagement* laboral (Juárez, 2015), y se considera un tema de relevancia.

***Engagement* laboral**

El *engagement* laboral surge en el marco histórico del estudio de la psicología de la salud ocupacional positiva (Bakker et al. 2008), y forma parte fundamental en el esquema de las prácticas saludables (Lorente y Vera, 2010; Salanova, 2009). Se puede definir como un estado cognitivo-afectivo de un individuo que lo conecta con las actividades que realiza en su trabajo, experimentando un sentimiento de ser capaz de afrontar las demandas de este. Dicho sentimiento es persistente en el tiempo y no centrado en un objeto, situación o conducta específica (Salanova et al. 2000).



Las dimensiones que componen a este constructo son tres: 1) vigor, el cual hace referencia a grandes niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, así como un profundo deseo de realizar la actividad laboral; 2) dedicación, se entiende por esto un sentimiento de significado, inspiración, entusiasmo, orgullo y desafío por el trabajo y, finalmente, 3) la absorción, caracterizada por una profunda concentración y felicidad, por lo que se pierde la noción del tiempo mientras se labora (Salanova et al. 2000).

Carrasco González et al. (2010) mencionan que entre las consecuencias deseables del *engagement* laboral se encuentran actitudes positivas hacia el trabajo y hacia la organización (que puede reflejarse en la satisfacción laboral, compromiso organizacional y baja intención de dejar el trabajo), alta motivación para aprender nuevas cosas y asumir retos laborales, conductas de iniciativa en el trabajo y desempeño exitoso en las tareas, mayor calidad en el servicio a los clientes, mejoras en la salud (reflejada en una menor cantidad de quejas de malestar psicosomático) e, incluso, una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

Variables sociodemográficas y *engagement* laboral

La demografía es una forma estadística de agrupar y estudiar un colectivo de personas en un momento determinado (Real Academia Española, 2014). Regularmente, se conoce como variables demográficas a aquellas categorías generales a través de las cuales se puede segmentar a los grupos humanos, como la edad, género, nacionalidad, origen étnico, etc.

Algunos estudios consideran que la edad es un factor que puede influir en el *engagement* laboral. Guevara y Fernández (2017) con una amplia muestra latinoamericana de 17 165 trabajadores, señalan que los grupos con mayor edad tienen puntajes más elevados de *engagement* laboral. Otras investigaciones con población argentina (Spontón et al. 2012) y alemana (Kühnel et al. 2012) indican que existe una correlación positiva significativa, aunque débil, entre ambas variables.



En cuanto al género de la persona, existe evidencia sobre las diferencias que existen entre hombres y mujeres y el *engagement* laboral. Camgoz et al. (2016) establecen que el estado conocido como “*engaged*” tiene efectos más fuertes en las mujeres que en los hombres con respecto a la seguridad e intención de rotación en el trabajo. En cuanto a la relación directa entre ambas variables, Peña et al. (2012) estudiaron a profesionales de educación básica y reportan que las mujeres tienen puntajes más altos en el vigor y la dedicación en dos de las tres dimensiones del *engagement* laboral. Fajardo et al. (2013), en un estudio realizado con trabajadores de distintos sectores económicos de Granada, España, apuntan que los hombres obtienen puntajes más altos en absorción, la otra dimensión del *engagement* laboral. En México, Ocampo et al. (2015) estudiaron al sector restaurantero y encontraron que los hombres muestran puntajes más altos en la dimensión de dedicación.

Por su parte, el nivel educativo puede representar una oportunidad o un obstáculo para poder acceder y establecerse en el ámbito laboral (Vela, 2017). Algunos estudios reflejan la existencia de una correlación positiva entre el nivel educativo y el *engagement* laboral, aunque débil (Chan et al. 2017). De manera similar, Bentein et al. (2017) obtuvieron resultados significativos de una correlación positiva. Por su parte, y a diferencia de lo mencionado anteriormente, Oramas et al. (2014) identificaron que los trabajadores con estudios preuniversitarios tienen mayores niveles de vigor que los que han cursado un grado de estudio superior en una muestra de población cubana.

El estado civil es otra variable que puede estar asociada con los niveles de *engagement* laboral. Sanclemente et al. (2017), en un trabajo realizado con 305 profesionales de enfermería de España, señalan que las personas con cónyuge tienen mejores indicadores sobre la variable, particularmente si su pareja es laboralmente activa. Deligero y Laguador (2014) quienes se enfocaron en trabajadores universitarios filipinos, revelan que las personas que están casadas tienen mayor nivel de dedicación que los que no. Asocian esto a las responsabilidades familiares que dicho estatus genera.



Con respecto a lo anterior, también se asocia al *engagement* laboral con la maternidad y paternidad, puesto que la relación trabajo-familia conforma un factor que influye fuertemente en los trabajadores (Jiménez y Moyano, 2008; Rodríguez y Hernández, 2015). Otras investigaciones toman en cuenta el tener o no tener hijos, y reportan que los padres poseen mayor *engagement* en el trabajo (Sanclemente et al. 2017) o que el hecho de tenerles funge como mediador para percibir mayores niveles de felicidad, realización personal y satisfacción según las dimensiones de vigor y dedicación (Delgado et al. 2017). Además de lo anterior, se ha encontrado que cuando una mujer tiene altos niveles de *engagement* laboral influye positivamente en el bienestar de sus hijos (Mauno et al. 2018).

Finalmente, presentar alguna enfermedad crónica genera condiciones específicas en las personas que deben ser cubiertas para obtener una calidad de vida adecuada; sin embargo, esto no ocurre con frecuencia en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2017). Los estudios en el entorno laboral registran que el *engagement* correlaciona de manera negativa con las bajas por enfermedad (van der Doef y Schelvis, 2019) y con niveles bajos de salud cardiovascular (Black et al. 2017).

Variables laborales y *engagement* laboral

Las variables laborales son elementos que ayudan a caracterizar a la población en relación con la unidad económica en la que laboran, es decir, el establecimiento físico, delimitado y permanente del lugar de trabajo, el factor productivo y la actividad económica (INEGI, s. f.).

Realizar un análisis sobre el tipo de actividad laboral es importante, puesto que cada tipo de organización conlleva diferencias relacionadas con la clase de demandas y recursos que necesitan en el trabajo (Bakker y Demerouti, 2007). Por ejemplo, un estudio con trabajadores de restaurantes en México informa que existen diferencias significativas entre las distintas áreas de las empresas (Ocampo et al. 2015). También se han obtenido evidencias que permiten hacer una comparación en el *engagement* laboral de las



organizaciones públicas y privadas, siendo estas últimas las que tienen resultados más altos (Agyemang y Ofei, 2013; Bakker y Hakanen, 2013). Además, conocer las diferencias entre el tipo de organizaciones representa un análisis interesante, como el estudio realizado por Vecina et al. (2012) donde reportan que los trabajadores de organizaciones civiles poseen mayores niveles de *engagement* laboral que los trabajadores de gobierno.

Respecto al tamaño de la organización y su relación con el *engagement* laboral, se encuentra poca evidencia. Naruse et al. (2013), en una investigación con 208 trabajadores de 28 agencias diferentes de Japón, concluyen que los trabajadores que pertenecían a organizaciones de tamaño medio tenían mayores niveles de *engagement* en comparación con las pequeñas. Aunque cabe resaltar que existe un número mayor de trabajos que no han encontrado una relación significativa (p. ej., Burke et al. 2013; Gorgievski et al. 2014; Lupano et al. 2017).

Otra variable laboral que se debe considerar es el nivel jerárquico. Lupano et al. (2017), en un estudio realizado en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, con 564 trabajadores, encontraron una diferencia entre aquellos empleados que tenían personal a su cargo y los que no, siendo estos últimos los que mejores puntajes obtuvieron en *engagement* laboral. A pesar de lo anterior, existen otra serie de investigaciones que no muestran una relación importante con las características jerárquicas (Pujol-Cols, 2018a, 2018b).

También la antigüedad del trabajador en la organización o en el área de desempeño son variables que posibilitan el desarrollo de vínculos hacia el trabajo. Brennan (2011), en un contexto hotelero, señala que las personas con antecedentes laborales en esta área obtienen mayores niveles de *engagement* laboral que aquellos que no cuentan con dicha experiencia. Otro análisis descriptivo realizado por Contreras (2015) indica que los trabajadores que tienen entre 10 y 14 años de antigüedad poseen mayores niveles que los que tienen menos o más años en la empresa. Contradiendo lo anterior, Torrente et al. (2013) determinan que la antigüedad converge negativamente con el *engagement* laboral, pero en la condición de trabajo en equipo.



Por último, la variable de sueldo es otra a considerar para su análisis, puesto que este factor puede ser un predictor para las emociones de los empleados. Wen-Xia y Jing-Zhou (2011), en un estudio realizado con 218 trabajadores de empresas de ventas en China, reportan que el nivel salarial tiene una relación positiva con el *engagement* laboral. De manera similar, y en el mismo país, Hu et al. (2016) revelan que con directores de primaria y secundaria el salario correlaciona positivamente con la satisfacción, variables que al ser mediadas por el *engagement* laboral influyen sobre el bienestar subjetivo.

Metodología

Objetivo de la investigación

Este estudio tuvo el objetivo de analizar la relación de los diferentes niveles de *engagement* laboral con algunas variables sociodemográficas (edad, género, estado civil, nivel educativo, padecimiento de una enfermedad crónica y paternidad/maternidad) y laborales (años de trabajo, salario, tipo de actividad económica, tamaño de la organización y nivel jerárquico en el sector terciario/de servicios) en una muestra de trabajadores mexicanos. Se plantean dos hipótesis generales: 1) que habrá diferencias significativas por género, estado civil, padecimiento de una enfermedad crónica, paternidad o maternidad, tipo de actividad económica, tamaño de la organización y nivel jerárquico con respecto a los niveles de *engagement*; y 2) que habrá una correlación positiva respecto a edad, nivel educativo, años de trabajo y salario con *engagement* laboral.

Diseño

El diseño de esta investigación fue cuantitativo, transversal, descriptivo, de tipo comparativo para algunas variables y correlacional para otras.

Participantes



La muestra estuvo conformada por 293 trabajadores del sector terciario, con edades entre los 20 y 66 años. Dicha muestra pertenecía a 27 organizaciones distintas de la zona centro de Colima, México. Los grupos relacionados con la actividad económica se conformaron acorde al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas — DENU — (INEGI, 2018), quedando conformado por comercio, servicio educativo, servicio de salud, servicio de alojamiento temporal, organización civil y actividad gubernamental.

Instrumentos

La evaluación del *engagement* laboral se llevó a cabo mediante la *Utrecht Work Engagement Scale* de 9 ítems (UWES-9), elaborada por Schaufeli et al. (2002) y adaptada en México por Hernández-Vargas et al. (2016). El UWES-9 está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, basada en una estructura por tres ítems (9 en total); como ejemplos de ellas: “en mi trabajo me siento lleno de energía”, “mi trabajo me inspira”, “estoy inmerso en mi trabajo”, respectivamente. Su evaluación se realiza mediante una escala de seis puntos que van desde cero (nunca) a cinco (siempre). El alfa de Cronbach obtenido para este estudio fue de 0.86.

Por su parte, la recolección de los datos sociodemográficos y laborales se realizó mediante un cuestionario de elaboración propia, en el que los participantes debían responder su información personal. El formato fue inspirado en la información de los tabuladores del INEGI (2019) de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Los aspectos sociodemográficos estuvieron conformados por seis reactivos (edad, género, estado civil, nivel educativo, el padecimiento de una enfermedad crónica y la paternidad o maternidad) y los laborales por cinco (antigüedad en la organización, salario, actividad económica, tamaño de la organización y posición).

Procedimiento

Se gestionaron 122 organizaciones del sector terciario para participar en el estudio, de las cuales, accedieron 35, pero por cambios administrativos en algunas de ellas al final solo participaron 27. Los trabajadores que



accedieron a participar lo hicieron de manera voluntaria y presencial tras un proceso de consentimiento informado.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 19. Se utilizaron los estadísticos descriptivos para la información sociodemográfica y laboral de la población. Posteriormente, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para conocer las asociaciones del *engagement* con la edad, antigüedad y salario. Por último, mediante las pruebas U de Mann-Whitney (para dos muestras independientes) y H de Kruskal-Wallis (para tres o más muestras) se analizaron las diferencias en los niveles del *engagement* en relación con las variables laborales y sociodemográficas. Cabe resaltar que una limitante de esta última prueba es que no refleja con precisión entre qué grupos se encuentran las diferencias, en caso de ser estadísticamente significativas, por lo que, como complemento, se realizó un contraste entre los rangos medios, obteniendo la diferencia crítica acorde al alfa de 0.05.

Resultados

Descriptivos

El análisis descriptivo de los 293 trabajadores (44 % mujeres y 56 % hombres) indica una edad media de 38.64 años (DE = 9.95). La mayoría de la población tenía estudios hasta nivel licenciatura terminada (47.4 %), seguido por quienes tenían estudios superiores a ello (19.1 %). Respecto al estado civil, la mayoría estaban casados (50.5 %), asimismo, un número superior comentó no tener alguna enfermedad crónica (83.3 %). Finalmente, solo el 28 % no tenía hijos. Para más detalles sobre las diferencias sociodemográficas, ver la Tabla 1.



Tabla 1*Descriptivos de variables sociodemográficas acorde al tipo de establecimiento*

N	AE ¹		AE ²		AE ³		AE ⁴		AE ⁵		AE ⁶		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Género														
Hombre	22	61.1	53	46.1	9	18.8	6	40	1	20	38	52.1	129	56
Mujer	14	38.9	63	53.9	39	81.3	9	60	4	80	35	47.9	164	44
Educación														
Primaria	2	5.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.7
Secundaria	14	38.9	3	2.6	1	2.1	3	20	1	20	3	4.1	25	8.5
Preparatoria	7	19.4	7	6	8	16.7	3	20	0	0	11	15.1	36	12.3
Técnico	8	22.2	7	6	8	16.7	4	26.7	1	20	7	9.6	35	11.9
Licenciatura	3	8.3	64	55.2	23	47.9	4	26.7	3	60	42	57.5	139	47.4
Posgrado	2	5.5	35	30.2	8	16.7	1	6.7	0	0	10	13.7	56	19.1
Estado civil*														
Soltero(a)	6	16.7	40	34.5	10	20.8	5	33.3	1	20	22	30.6	84	28.7
Casado(a)	18	50	57	49.1	26	54.2	4	26.7	4	80	39	54.2	148	50.5
Unión libre	10	27.8	8	6.9	9	18.8	6	40	0	0	8	11.1	41	14
Divorciado (a)	2	5.5	10	8.6	3	6.3	0	0	0	0	3	4.2	18	6.1
Viudo(a)	0	0	1	0.9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
Enfermedad crónica*														
Enfermo	7	19.4	17	14.7	6	12.8	1	6.7	0	0	16	22.2	47	16
Sano	29	80.6	99	85.3	41	87.2	14	93.3	5	100	56	77.8	244	83.3
Hijos*														
Con hijos	26	72.2	75	65.2	35	72.9	12	80	4	80	58	79.5	210	71.7
Sin hijos	10	27.8	40	34.8	13	27.1	3	20	1	20	15	20.5	82	28

AE¹= comercio, AE²= servicios educativos, AE³= servicios de salud, AE⁴= servicios de alojamiento, AE⁵= organización civil, AE⁶= actividad de gobierno, *= cuenta con valores perdidos

En cuanto a las variables laborales, se obtuvo una media de la antigüedad en el trabajo de 9.7 años (DE = 8.49) y un salario mensual promedio de \$10,080.14 (DE = 6206); resalta que solo 232 personas comentaron este dato, el cual oscila de \$1000 a \$42000. La distribución de la población en las actividades económicas muestra que la mayoría pertenece al sector de servicios educativos (39.6 %), mientras que la



minoría está en la organización civil (1.7 %). Respecto al tamaño de la empresa, se observó que la mayoría se encuentra laborando en la pequeña empresa (67.6 %). Por su parte, el análisis de la posición en la empresa señala que el 18.1 % tiene personal a su cargo. En la Tabla 2, se pueden observar más detalles sobre estas características de la población, agrupadas en su respectivo sector laboral.

Tabla 2

Descriptivos de variables laborales acorde al tipo de establecimiento

N	AE ¹		AE ²		AE ³		AE ⁴		AE ⁵		AE ⁶		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tamaño														
Pequeña	36	100	84	72.4	0	0	0	0	5	100	73	100	198	67.6
Mediana	0	0	0	0	0	0	15	100	0	0	0	0	15	5.1
Grande	0	0	32	27.6	48	100	0	0	0	0	0	0	80	27.3
Posición*														
Con personal	5	13.8	19	16.5	2	4.2	6	42.9	1	20	20	27.4	53	18.1
Sin personal	31	86.2	96	83.5	46	95.8	8	57.1	4	80	53	72.6	238	81.2

AE¹= comercio, AE²= servicios educativos, AE³= servicios de salud, AE⁴= servicios de alojamiento, AE⁵= organización civil, AE⁶= actividad de gobierno, *= cuenta con valores perdidos

Correlaciones

En la Tabla 3, se pueden apreciar los resultados de la prueba de correlación de Spearman entre el *engagement* laboral y las variables de edad, antigüedad y salario. Los resultados arrojan que existe una relación significativa únicamente entre la variable sociodemográfica edad con el vigor ($r = 0.121$, $p < 0.05$), absorción ($r = 0.178$, $p < 0.01$) y la escala en general ($r = 0.182$, $p < 0.01$). A pesar de lo anterior, los niveles del coeficiente de correlación r representan una asociación muy débil, por lo que no puede considerarse como importante (Udovičić et al. 2007).



Tabla 3

Correlación de Spearman entre el engagement, edad, antigüedad y salario

	Edad	Antigüedad	Salario
Vigor	0.121*	0.055	0.029
Dedicación	0.095	0.107	-0.031
Absorción	0.178**	0.090	-0.002
Engagement	0.182**	0.099	0.008

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.001$

Diferencias entre variables

Para este análisis se eliminaron algunos grupos muestrales, puesto que no contaban con una población elevada para su análisis. A aquellos que se conformaron por dos grupos se les realizó la prueba U de Mann-Whitney, y a los que contenían más de dicha cantidad se les aplicó la prueba H de Kruskal-Wallis, así como el contraste entre los rangos medios a través de la diferencia crítica de alfa de 0.05 en casos cuya diferencia resultara significativa.

Los resultados de las variables sociodemográficas se pueden apreciar en la Tabla 4. Se observa que en relación con el género existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de dedicación ($U = 9131.5$, $Z = -2.04$, $p = 0.04$) siendo las mujeres las que puntúan mejor en ella. En la variable de educación, también se observan diferencias importantes entre los trabajadores con formación preparatoria y los que estudiaron una carrera técnica en las dimensiones de vigor ($H = 10.79$, $gl = 4$, $p = 0,02$) y dedicación ($H = 11.08$, $gl = 4$, $p = 0,02$), así como en el *engagement* laboral ($H = 10.27$, $gl = 4$, $p = 0.03$). Respecto al estado civil, enfermedad crónica y la paternidad o maternidad, no se reportan diferencias significativas.



Tabla 4*Diferencias entre variables sociodemográficas sobre el engagement laboral*

	Vigor		Dedicación		Absorción		<i>Engagement</i>	
	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.
Género		0.97		0.04		0.35		0.51
Hombre	146.19	No	135.84	Sí	140.94	No	142.38	No
Mujer	145.85	No	153.98	Sí	149.97	No	148.85	No
Educación		0.02		0.02		0.20		0.03
Primaria	-	-	-	-	-	-	-	-
Secundaria	147.54	No	126.32	No	157.50	No	145.66	No
Preparatoria	132.06	Sí	139.39	Sí	120.26	No	116.26	Sí
Técnico	186.89	Sí	181.03	Sí	165.59	No	179.83	Sí
Licenciatura	142.66	No	139.49	No	145.78	No	144.68	No
Posgrado	137.02	No	153.30	No	145.72	No	147.40	No
Estado civil		0.48		0.48		0.69		0.60
Soltero(a)	156.26	No	146.64	No	146.40	No	150.10	No
Casado(a)	143.05	No	146	No	146.94	No	144.59	No
Unión libre	133.89	No	134.89	No	134.79	No	134.67	No
Divorciado(a)	149.94	No	168.31	No	161.89	No	164.28	No
Viudo(a)	-	-	-	-	-	-	-	-
Enfermedad crónica		0.43		0.77		0.75		0.46
Enfermo	137.51	No	143.13	No	142.51	No	137.84	No
Sano	147.62	No	146.55	No	146.67	No	147.57	No
Hijos		0.98		0.84		0.70		0.76
Con hijos	146.54	No	147.04	No	145.34	No	145.58	No
Sin hijos	146.39	No	145.12	No	149.47	No	148.85	No

Sobre las variables laborales (ver Tabla 5), se puede apreciar que los trabajadores pertenecientes a los servicios de salud poseen mejor puntaje en el *engagement*, pero sin ser estadísticamente significativo ($H = 4.66$; $gl = 3$, $p = 0.19$). En el factor del tamaño del establecimiento, tampoco se encontraron valores



significativos entre sí ($U = 7097$, $Z = -1.36$, $p = 0.17$), al igual que con la posición jerárquica en la organización ($U = 6096.5$, $Z = 7527.5$, $p = 0.70$).

Tabla 5

Diferencias entre variables laborales sobre el engagement laboral

	Vigor	Dedicación		Absorción		Engagement		
	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.	Rango promedio	Sig.
Actividad económica		0.24		0.30		0.19		0.19
Comercio	140.51	No	131.23	No	154.31	No	148.13	No
Servicio educativo	131.96	No	133.97	No	137.78	No	137.39	No
Servicio de salud	155.45	No	154.01	No	142.50	No	148.80	No
Servicio de alojamiento	-	-	-	-	-	-	-	-
Organización civil	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividad de gobierno	129.34	No	131.53	No	121.97	No	121.42	No
Tamaño		0.09		0.33		0.37		0.17
Pequeña	134.49	No	136.87	No	136.84	No	135.34	No
Mediana	-	-	-	-	-	-	-	-
Grande	151.89	No	146.01	No	146.09	No	149.79	No
Posición		0.57		0.38		0.65		0.70
Con personal	140.29	No	137.89	No	141.33	No	142.03	No
Sin personal	147.27	No	147.81	No	147.04	No	146.88	No

Discusión

El estudio del *engagement* laboral en la psicología se ha vuelto importante por los resultados que este conlleva en beneficio de la organización y de las personas (Bakker et al. 2008). El análisis de dicha variable de vinculación con aspectos sociodemográficos y laborales aporta nuevos datos al marco de conocimiento sobre este tema en México. De las hipótesis planteadas, se observa que solo se acepta la existencia de una correlación significativa del *engagement* con el salario y el nivel educativo; así como diferencias significativas por género.



Los resultados relacionados con las variables a las que se les aplicaron pruebas de correlación señalan que no existe relación entre *engagement* laboral con el salario y la antigüedad en la organización. Respecto a la edad de la persona, se obtuvo una relación significativa, pero la debilidad de esta no permite ser considerada importante. En este caso, existen estudios que reportan conclusiones similares a esta, por ejemplo, los de de Chávez Ramírez et al. (2014) y Maury-Ortiz et al. (2014).

En cuanto a las diferencias encontradas en las variables sociodemográficas, solamente se encontraron entre los grupos del género y educación. La primera refleja que las mujeres tienen mayor dedicación que los hombres, es decir, que están bajo un sentimiento de significado, inspiración, entusiasmo, orgullo y desafío por el trabajo (Salanova et al. 2000; Schaufeli et al. 2002). Un estudio realizado por Schaufeli et al. (2006), en el que incluyeron una muestra de 14 521 personas de diversos países, encontró similitudes en los resultados de los trabajadores pertenecientes a Sudáfrica, España y Holanda, pero diferente de la muestra belga, alemana, finlandesa y noruega.

En lo respectivo a los grupos del grado educativo de los trabajadores, solo se encontraron diferencias entre los pertenecientes al nivel medio superior (preparatoria y técnicos). Posiblemente, esto puede estar ligado a las expectativas laborales a las que pueden aspirar cada uno de ellos y a la realidad a la que están sujetos; es decir, a que tanto se ajustan sus aspiraciones a lo que tienen o pueden tener (Moreno-Jiménez et al. 2009).

Por su parte, las variables que consideran roles extralaborales relacionados con la familia, como lo es el estado civil y el tener hijos, no mostraron diferencias estadísticamente significativas. La evidencia es coincidente con investigaciones previas del *engagement* (de Chávez Ramírez et al. 2014; Mendoza et al. 2014; Ocampo et al. 2015). Para futuras investigaciones, podría profundizarse sobre las actividades que desempeña la población de manera externa al trabajo, así como la relación con la familia para comprender las similitudes y diferencias entre estos grupos poblacionales.



Por otra parte, el análisis realizado entre los trabajadores que tenían alguna enfermedad crónica y los que no padecían alguna arrojó resultados que favorecen al segundo grupo mencionado, pero sin ser estadísticamente significativos. Parece ser que el *engagement* no está supeditado a si la persona posee una condición de salud comprometida, como ha ocurrido con otras variables similares (Black et al. 2017; Pan et al. 2015; van der Doef y Schelvis, 2019).

En cuanto a las variables económicas, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos relacionados con ninguna de las variables planteadas. El análisis de la actividad económica muestra un panorama interesante y distinto a lo que informa la Organización Internacional del Trabajo (2016) respecto a la prevalencia de estrés y ansiedad que sufren los trabajadores de la salud y educación, factores que mitigan el estado de *engagement* en las personas.

Como se mencionó en el párrafo anterior, el tamaño del establecimiento tampoco mostró diferencias entre los grandes y pequeñas organizaciones. Este resultado coincide con los obtenidos por Burke et al. (2013), quienes, a través de un modelo de regresión lineal, midieron el impacto que las características de la organización (entre ellos el tamaño) tenían sobre el *engagement*, lo cual no fue significativo. Gorgievski et al. (2014) tampoco encontraron relación entre ambas variables. De igual manera, Lupano Perugini et al. (2017) con una muestra argentina, concluyeron que no había diferencias significativas entre los grupos que conforman la variable.

Finalmente, la característica de los trabajadores relacionada con el tener personal a cargo tampoco fue significativa en los niveles del *engagement*. Este hecho respalda lo señalado por Pujol-Cols (2018a, 2018b) con trabajadores académicos argentinos. Esto pudiese ser debido a que puede existir una asociación entre los aspectos que involucran al supervisor y su conducta con el *engagement* de los subordinados (Chia-Chun y Dan-Shang, 2015; Rofcanin et al. 2017); es decir, que el nivel de *engagement* de ambas partes esté relacionado entre sí.



Las demandas y recursos laborales pertenecen a una perspectiva teórica que podría apoyar a la explicación de la evidencia obtenida en este estudio (Bakker y Demerouti, 2014). Esta vertiente es trasladable a todo sector laboral a nivel organización e individuo, en donde los recursos, las demandas y los retos que se le presentan al trabajador tienen un papel relevante en los estados motivacionales como el *engagement*. Bajo esta perspectiva, se pueden comprender cuáles son los recursos que valoran los trabajadores del sector terciario, así como las demandas que caracterizan sus trabajos acordes a las variables sociodemográficas y económicas planteadas en la investigación. Futuras investigaciones basadas en esta postura ayudarían a analizar más profundamente los resultados obtenidos.

Respecto a las limitaciones de este estudio, se encuentran algunos sesgos respecto al tamaño de la muestra que deben ser considerados al momento de analizar sus resultados. El primero de ellos está relacionado con la representatividad de la muestra seleccionada, ya que solo se obtuvo el 16.8 % de las unidades económicas seleccionadas en el primer muestreo, por lo que además de existir factores productivos, también existen actividades económicas que no pudieron ser contrastadas con el resto; las que sí lo fueron, no cuentan con el número de establecimientos y trabajadores necesarios para ser representativos. Además de lo anterior, se encuentra el sesgo relacionado con la cantidad de trabajadores que pertenecen a la actividad económica relacionada con los servicios educativos y gubernamentales; estos dos grupos tienen un mayor porcentaje de trabajadores en la muestra total obtenida.

Conclusiones

La evidencia encontrada muestra resultados que permiten ver la relevancia que tienen características demográficas y económicas en el engagement laboral. Sin duda, el comprender aspectos que permitan conocer la relación con variables de este tipo abonan al entendimiento de la línea del bienestar de las personas, como lo es la variable del engagement. El trabajo presentado permite que estudios posteriores



puedan continuar explorando características personales de la población mexicana que contrasten con la situación que se vive en otro momento, ya que al momento de este proyecto de investigación el contexto mexicano y del mundo ha cambiado. Por este hecho, el aporte y su inclusión en revisión bibliográfica, análisis de literatura o metaanálisis pueden ser útiles en los estudios con esta vertiente teórica de la psicología.

Cabe resaltar que los resultados obtenidos, si bien han permitido conocer y brindar algunas posibles explicaciones sobre las diferencias y relaciones obtenidas entre *engagement* con otras variables, es importante encontrarles aplicabilidad dentro de las organizaciones que beneficien al propio trabajador y a la empresa o institución en que se encuentren. La evidencia permite generar algunos cuestionamientos que posteriormente podrían ayudar a crear estrategias, por ejemplo, para que las personas con mayor preparación académica puedan tener mayor vigor, dedicación y absorción en su trabajo; o para ajustar los procesos organizacionales a las dinámicas y aspiraciones que tienen las personas más jóvenes.

En resumen, el trabajo sobre engagement nos demuestra diversas posibilidades para continuar desarrollándose. Ello permitirá combinar diversos elementos psicológicos y sociales de los trabajadores en la búsqueda de mejoras dentro de las organizaciones. Por ello, su estudio es relevante tanto dentro de la academia como fuera de ella.

Conflicto de intereses

Se declara que no existe conflicto de interés.

Financiamiento

Este trabajo fue financiado con recursos propios.

Agradecimientos

A las organizaciones y trabajadores que participaron en las actividades de esta investigación.



Referencias

- Agyemang, C. & Ofei, S. (2013). Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20–33.
<https://www.eajournals.org/journals/european-journal-of-business-and-innovation-research-ejbir/vol-1-issue-4-december-2013/employee-work-engagement-organizational-commitment-comparative-study-private-public-sector-organizations-ghana/>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In P. Y. C. and C. L. Cooper. (Ed.), *Wellbeing: A Compleat Reference Guide* (pp. 1–28). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B. & Hakanen, J. J. (2013). Work Engagement Among Public and Private Sector Dentists. In R. Burke, A. Noblet and C. Cooper (Eds.), *Human Resource Management in the Public Sector* (pp. 109–131). <https://doi.org/10.4337/9780857937322.00015>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work y Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bentein, K., Garcia, A., Guerrero, S. & Herrbach, O. (2017). How Does Social Isolation in a Context of Dirty Work Increase Emotional Exhaustion and Inhibit Work Engagement? A Process Model. *Personnel Review*, 46(8), 1620–1634. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0227>
- Black, J. K., Balanos, G. M. & Whittaker, A. C. (2017). Resilience, Work Engagement and Stress Reactivity in a Middle-Aged Manual Worker Population. *International Journal of Psychophysiology*, 116, 9–15. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2017.02.013>
- Brennan, J. (2011). *Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral*. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología Del MERCOSUR, 22–26. <https://www.aacademica.org/000-052>
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. & Tekin, Y. (2013). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *Journal of Transnational Management*, 18(3), 191–203. <https://doi.org/10.1080/15475778.2013.817243>



- Camgoz, S. M., Ekmekci, O. T., Karapinar, P. B. & Guler, B. K. (2016). Job Insecurity and Turnover Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of Work Engagement. *Sex Roles*, 75(11–12), 583–598. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- Carrasco González, A. M., Corte de la Corte, C. M. D. L. y León Rubio, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *28 de abril, Revista Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo*, (1), 1-22. http://www.integraorg.com/wp-content/docs/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L. & Timms, C. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement: Test of A Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Chia-Chun, H. & Dan-Shang, W. (2015). Does Supervisor-Perceived Authentic Leadership Influence Employee Work Engagement Through Employee-Perceived Authentic Leadership and Employee Trust? *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2329–2348. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1025234>
- Contreras, C. A. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 37–42. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- de Chávez Ramírez, D. R., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 116–120. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Delgado, A., Mesía, K. y Romero, J. (2017). Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail (Tesis de pregrado). Universidad Esan, Lima, Perú. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1338/2017-MAODP_15-2_05_T.pdf?sequence=4
- Deligero, J. & Laguarda, J. (2014). Work Engagement Among Employees and its Relationship with Work Units' Performance of a Higher Education Institution. *International Journal of Management Sciences*, 3(12), 909–917. <http://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2014/10/IJMS-Work-Engagement-among-Employees.pdf>
- Fajardo, M., Iroz, M., López, D. y Mirón, S. (2013). Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores. *Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 2, 79–92. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27618/ReiDoCrea-Vol.2-Art.10-Fajardo-Iroz-Lopez-Miron.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A. & Bakker, A. B. (2014). Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0169>
- Guevara, L. M. y Fernández, L. F. (2017). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108–119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Hernández-Vargas, C., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M. y Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Hu, C., Cui, S. & Wang, L. (2016). Path Analysis of Work Family Conflict, Job Salary and Promotion Satisfaction, Work Engagement to Subjective Well-being of the Primary and Middle School Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 10–15. <https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (s. f.). *Glosario*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15#letraGloS>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2018). *Directorio de empresas y establecimientos*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/341>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#>
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1). <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2), 187–194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a02v21n2.pdf>
- Kühnel, J., Sonnentag, S. & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x>
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16–21. <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Lupano, M., De la Iglesia, G., Castro, A. y Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfil los asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127–137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>



- Lupano Perugini, M. L., De la Iglesia, G., Castro Solano, A. y Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 127. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Mauno, S., Hirvonen, R. & Kiuru, N. (2018). Children's Life Satisfaction: The Roles of Mothers' Work Engagement and Recovery from Work. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1373–1393. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9878-6>
- Maury-Ortiz, J. G., Martínez-Lugo, M. E. y González-Colón, Z. L. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 280–296. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622008.pdf>
- Mendoza, R., Laguador, J. & Buenviaje, M. (2014). Organizational Satisfaction and Work Engagement Among Non-Teaching Personnel of an Asian University. *Asian Journal of Management Sciences and Economics*, 1(1), 12–22. <https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2014/12/IJMSE-ORGANIZATIONAL-SATISFACTION-AND-WORK-ENGAGEMENT-AMONG-NON-TEACHING-PERSONNEL-OF-AN-ASIAN-UNIVERSITY.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., Villa, F., Rodríguez, R. y Villalpando, J. (2009). Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las Expectativas Laborales en el Proceso de Desgaste Profesional. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 80–84. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-526903>
- Naruse, T., Sakai, M., Watai, I., Taguchi, A., Kuwahara, Y., Nagata, S. & Murashima, S. (2013). Individual and organizational factors related to work engagement among home-visiting nurses in Japan. *Japan Journal of Nursing Science*, 10(2), 267–272. <https://doi.org/10.1111/jjns.12003>
- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, L. y Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207–219. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a04v21n2.pdf>
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. y Vergara, A. (2014). La escala de 'work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47–56. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst142h.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Workplace Stress: A collective challenge*. ILO. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*. ILO. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*. ILO. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>



- Organización Mundial de la Salud (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. ILO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y. & Wang, L. (2015). Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10), 12761–12775. <https://doi.org/10.3390/ijerph121012761>
- Peña, M., Rey, L. & Extremera, N. (2012). Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341–358. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17523128006.pdf>
- Pujol-Cols, L. (2018a). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361–372. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2839>
- Pujol-Cols, L. (2018b). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6–19.
- Real Academia Española (2014). *Demografía*. <https://dle.rae.es/demografía?m=form>
- Rodríguez, L. y Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185–198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Rofcanin, Y., Heras, M. & Bakker, A. (2017). Family Supportive Supervisor Behaviors and Organizational Culture: Effects on Work Engagement and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207–217. <https://doi.org/10.1037/ocp0000036>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología positiva aplicada*. http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Sanclémente, I., Saso, C. E. y Berrozpe, T. Í. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(3), 400. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>



- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. & 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/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&lng=pt.
- Torrente, P., Salanova, M. & Llorens, S. (2013). Spreading Engagement: On the Role of Similarity in the Positive Contagion of Team Work Engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 153–159. <https://doi.org/10.5093/tr2013a21>
- Udovičić, M., Baždarić, K., Bilić-Zulle, L. & Petrovečki, M. (2007). What We Need to Know when Calculating the Coefficient of Correlation? *Biochemia Medica*, 17(1), 10–15. <https://www.biochemia-medica.com/en/journal/17/1/10.11613/BM.2007.002/fullArticle>
- van der Doef, M. P. & Schelvis, R. M. C. (2019). Relations Between Psychosocial Job Characteristics and Work Ability in Employees with Chronic Headaches. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 119–127. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9769-7>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those Who Have Been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
- Vela, E. (2017). La discriminación en el estado. En Estefanía Vela (Ed.), *La discriminación en el empleo en México* (Instituto, pp. 49–149). https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf
- Wen-Xia, Z. & Jing-Zhou, P. (2011). The Impact of Salesmen's Salary Level on Work Engagement in Retail Enterprises: A Model with Moderating Intermediary Role. *Journal of Beijing Technology and Business University (Social Science)*, 4(1). http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotal-BJSB201104003.htm

Cómo citar este artículo: Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13(1), 1–25. e550. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>

