

# Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México

DETERMINATION OF THE LEVEL OF WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF AN OIL AND GAS FACILITY OFFSHORE IN MEXICO

Carlos Alberto Contreras Quevedo

Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo, equipos e instalaciones marinas. Hospital General de Petróleos Mexicanos en Ciudad del Carmen, Campeche, México.

## RESUMEN

**Objetivo general:** Iniciar actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación en México, resultado de la Reforma Laboral. **Objetivo específico:** determinar del nivel de engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y aceite costa afuera. **Método:** Observacional, transversal y descriptivo. Se utilizó el cuestionario UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional. El método de selección fue aleatorio. **Resultados:** El promedio general del nivel de engagement fue alto con puntaje 5 en 50,8% de la población. 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto). La subescala dedicación resultó con nivel de 5,32, seguido del vigor con 4,8 y finalmente la absorción con 4,62. De acuerdo al perfil de trabajo, aquellos con actividades técnicas y operativas mostraron alta calificación de engagement, mayor que aquellos en línea de mando. **Discusión:** La investigación del engagement importante para conocer el compromiso que los empleados tienen con la organización. **Conclusión:** Se determinó el nivel de engagement laboral en el centro de trabajo; los resultados serán de utilidad para el equipo multidisciplinario de Salud en el Trabajo en la planeación de actividades promotoras del entorno organizacional acorde a la nueva legislación mexicana.

(Contreras C, 2015. Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. Cienc Trab. Ene-Abr; 17 [52]: 37-42).

Palabras claves: SALUD OCUPACIONAL; CONDICIONES DE TRABAJO; AMBIENTE DE TRABAJO; PREVENCIÓN DE ACCIDENTES; PSICOLOGÍA INDUSTRIAL; PROMOCIÓN DE LA SALUD; RECURSOS HUMANOS.

## ABSTRACT

**General objective:** Initiate activities to know the organizational environment of the workplace according to new legislation in Mexico, as result of the Labor Reform. **Specific objective:** to determine the level of work engagement of employees on board an oil and gas mexican offshore facility. **Method:** This was observation a land descriptive; the UWES-17 questionnaire Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, international Spanish version, was used. The method of selection was random. **Results:** The overall average level of engagement was high with score 5 on 50,8% of the population. 23% had complete state of engagement (very high). Dedication subscale score was 5,32 points, followed by vigor with 4,8, and finally absorption with 4,62. According job profile, workers with technical and operation activities showed higher level of engagement than those with command capacities. **Discussion:** Investigation of engagement is important to know the level of commitment that employees have with the organization. **Conclusion:** The level of work engagement was determined in the workplace; the results will be useful for the multidisciplinary team of health at work in planning promotional activities of the organizational environment as required by new legislation in Mexico.

Key words: OCCUPATIONAL HEALTH; WORKING CONDITIONS; WORKING ENVIRONMENT; ACCIDENT PREVENTION; PSYCHOLOGY, INDUSTRIAL; HEALTH PROMOTION; HUMAN RESOURCES.

## INTRODUCCIÓN

Las actividades de Salud Ocupacional se caracterizan por identificar factores de riesgo para controlarlos, medirlos y proveer reco-

mendaciones que permitan reducir daños. Estableciendo la relación entre el hombre, el trabajo y su dinámica, años antes se utilizaba el término “adicto al trabajo” para identificar a aquellos trabajadores que invertían voluntariamente mayor tiempo o recursos al ejercicio laboral, prevaleciendo una denotación negativa, ya que el enfoque se dirigía a identificar solamente daños a la salud. Posteriormente se dio paso al estudio de lo que se denominó el síndrome de burnout.

Fue a partir del tercer milenio que algunos observadores durante el estudio de esas poblaciones pudieron apreciar diferentes virtudes en algunos trabajadores, así como el subsecuente bienestar. Denominaron con diversos calificativos los estados conductuales de estas personas como “pasión por el trabajo”, “enganche laboral” o “compromiso por el trabajo”, hasta que se logró

Correspondencia / *Correspondence:*

Carlos Alberto Contreras Quevedo

Guillermo Prieto # 29. Colonia Insurgentes Norte. Minatitlán, Veracruz, México.

Tel.: 9221232767

e-mail: clavulanato@hotmail.com

Recibido: 19 de diciembre de 2014 / Aceptado: 18 de febrero de 2015

conformar un concepto que precisaba los elementos que integran dicho estado. En Salud Ocupacional se define engagement al estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.<sup>1-3</sup> Más que un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado de bienestar psicológico tridimensional de las subescalas mencionadas que no mantiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico. El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se llevan a cabo las labores, voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultad. La *dedicación* se refiere a estar fuertemente envuelto en el trabajo y experimentar significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y *reto*; es implicación laboral. La *absorción* es caracterizada por la concentración total en el trabajo, siendo que no percibe el paso del tiempo y el individuo tiene dificultad en desapegarse de su trabajo.<sup>1-3</sup> Dicho de otra manera, engagement es el compromiso que los empleados sienten con la organización para la cual trabajan. Las investigaciones han demostrado que los empleados con mayor nivel de engagement suelen tener más pasión por lo que hacen, muestran mayor entusiasmo, se sienten orgullosos de ser parte de su organización y, en definitiva, generan mejores resultados.<sup>1,2</sup>

Actualmente la vertiente psicológica de la Salud Ocupacional se dirige al estudio de la existencia, la fortaleza y el desarrollo de la virtud, de lo que la persona es y puede llegar a ser. El engagement es considerado el ícono de la Psicología Positiva en Salud Ocupacional.<sup>1-4</sup>

Una vez que se ha descrito el concepto en base a la disciplina, así como el complejo proceso mental que lleva implícito, se determina que para el presente trabajo se mantendrá íntegro el uso del anglicismo para hacer referencia al estado afectivo-cognitivo.

Desempeñarse en un estado de engagement incrementa el repertorio de pensamiento-acción en las personas, así como las conductas relacionadas con la flexibilidad, la creatividad, la apertura hacia la información y el desempeño organizacional. El beneficio de la medición del engagement en los empleados de diversos países ha sido demostrado<sup>5</sup>; y de acuerdo con los resultados de Gallup<sup>5,6</sup>, en promedio 13% de los empleados a nivel mundial se encuentran en un nivel calificado como muy alto. La trascendencia de contar con este tipo de trabajadores radica en que al estar emocionalmente involucrados y comprometidos con su trabajo ofrecen más posibilidades de hacer contribuciones positivas o simplemente difunden su positividad a los compañeros. La distribución de trabajadores de acuerdo a las calificaciones de engagement a nivel mundial por regiones, así como en América Latina, se muestra en las tablas 1 y 2 respectivamente.<sup>5,6</sup>

Los informes muestran que el porcentaje de empleados sin engagement y con riesgo de resultar hostiles, duplica el de empleados comprometidos, lo cual es un obstáculo poderoso, incluso para la recuperación económica de un país. Y viceversa, en los lugares de trabajo donde hay trabajadores con engagement elevado se tiene más probabilidades de experimentar un crecimiento; en parte, porque los empleados que participan son más productivos, menos propensos a ausentarse, contagian el bienestar y son menos propensos a abandonar sus organizaciones.<sup>7,8</sup>

Reino Unido reportó que las organizaciones que cuentan con trabajadores con niveles de engagement disminuidos promedian 62% más accidentes que aquellas en que el valor es inverso. Por otra parte, aquellos con engagement evidenciaron 78% de éxito en el área de Seguridad en el Trabajo (pocas probabilidades de

lesiones o incapacidades en días laborales) y 54% de encuestados quienes se dijeron no estar engaged en el trabajo mostraron un efecto negativo en su salud física frente a un 12% de la que sí se percibe como tal. La Olympic Delivery Authority del Reino Unido reportó que en junio de 2011 un Índice de Frecuencia de Accidentes de 0,17 por cada 100.000 horas trabajadas, menos de la mitad del promedio de la industria de la construcción. Lo atribuyó a las estrategias aplicadas para mejorar el engagement de los empleados en la cadena de suministro mediante el desarrollo de una cultura de colaboración y aprendizaje mutuamente responsable.<sup>8,9</sup> Es un hecho demostrado que los empleados en estado de engagement se desempeñan mejor, quizás trabajando más duro, más tiempo y/o más inteligentemente, ofrecen propuestas innovadoras y persiguen sus objetivos de trabajo de cara a los obstáculos demostrando resiliencia.<sup>10,11</sup> Por su parte, en los Estados Unidos de América concluyeron que el engagement laboral de los empleados actúa como mediador entre el sistema de prácticas de gestión de seguridad, las lesiones y las horas hombres perdidas por incapacidades con motivo de accidentes de trabajo.<sup>12,13</sup> Por América Latina, Boizard encontró que 25,6% de su muestra presentó muy alto engagement seguida de 70% en niveles altos. Concluyó que era necesario fortalecer el engagement por los beneficios en orientación propositiva relacionados con la tarea laboral de enseñanza entre los trabajadores.<sup>14</sup>

La disponibilidad de estudios realizados en México bajo la perspectiva de la psicología de salud ocupacional positiva es menor que aquellos del síndrome de burnout, o en su caso son comparativos entre las dos entidades, siendo las poblaciones estudiadas de perfiles laborales en servicios y enseñanza. Sin embargo, la conclusión del beneficio de la medición del nivel de engagement en los empleados prevalece.<sup>15-19</sup>

Se han llevado a cabo estudios que han demostrado que las prácticas organizacionales saludables son un potente predictor de bienestar entre los empleados como puede ser el engagement.<sup>20</sup> Organización saludable es aquella que desarrolla y organiza su estructura, cultura y procesos para lograr altos niveles de desempeño. Promueven el bienestar de las personas en la organización, generando productos y servicios saludables manteniendo relaciones apropiadas con el entorno organizacional y la comunidad. En la medida en que las organizaciones adoptan mejores prácticas, mejores resultados operacionales se obtienen. La calidad del liderazgo en una organización es, por mucho, el elemento que más influye en el clima y la cultura organizacional y por lo tanto, en el nivel de engagement. Una interpretación de los resultados de la medición del engagement, en forma muy resumida, podría ser un indicador de cuántas personas han "renunciado" a su trabajo aunque no haya terminado su contrato laboral. Simplemente han dejado de hacer su mejor esfuerzo y sólo suelen ver el trabajo como un medio para obtener un ingreso.<sup>20,21</sup>

El desempeño en engagement no tiene nada que ver con realizar bien el trabajo; un empleado puede ser catalogado como bueno porque cumple sus funciones de forma adecuada; sin embargo, si se siente comprometido con la empresa, ese sentimiento le llevará a implicarse y esforzarse para ser mejor cada día. Los empleados que viven en estado de engagement aplican su virtud en los puestos de trabajo, son más productivos y rentables, permanecen más tiempo, tienen clientes más satisfechos y producen un trabajo de mayor calidad.<sup>22,23</sup>

Las unidades de negocios con los más altos niveles de engagement tienen una probabilidad del 83% de tener un alto rendimiento.

Cuando las organizaciones se dedican a fomentar el engagement en sus empleados, experimentan un alza de 240% en los resultados de negocio relacionados con el rendimiento.<sup>5,8,9</sup>

A partir del año 2013 en México se iniciaron reformas legislativas para el ámbito económico nacional, finalizando a mediados del 2014. Dentro de ellas está la *Reforma Energética*, la cual permite a empresas particulares (nacionales y/o extranjeras) participar en la producción de gas y aceite crudo. Esta situación política tiene la finalidad de que se incremente la oferta laboral, se aliente la productividad de las empresas y se eleve la competitividad del país. La cultura laboral en México definitivamente generará cambios en las plantillas laborales a partir del año 2015 cuando inicie la vigencia de las legislaciones. La *Reforma Laboral* considerará a la productividad como el principal criterio para acceder a puestos vacantes y de nueva creación, siendo por lo tanto el engagement un factor trascendente para el empleador, así como para el empleado. El Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el trabajo será sustituido por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en febrero del año 2015, estableciendo este último definiciones y acciones obligatorias para los patrones acerca de la promoción del sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, atención de factores psicosociales, así como la evaluación y el reconocimiento del desempeño con la finalidad de establecer entornos laborales favorables.<sup>24-26</sup>

El objetivo general de la investigación fue iniciar una actividad que sirviera como apoyo para conocer parte del entorno organizacional en el centro de trabajo, siendo el objetivo específico la determinación del nivel de engagement laboral de los empleados en la instalación. Los resultados podrán ser analizados por el grupo multidisciplinario de Salud en el Trabajo local para generar hipótesis de nuevos trabajos.

## MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se realizó en el Centro Procesador de Gas y Aceite Crudo Akal L, costa afuera del estado de Campeche en México; ubicado dentro del campo de producción Cantarell, integrado a la Región Marina Noreste. Los trabajadores en esta instalación tienen dinámicas de trabajo especiales denominadas roles 1 y 2, para lo cual forman grupos de trabajo que se relevan uno a uno, permaneciendo a bordo de la instalación marina 14 días continuos por catorce de descanso en sus lugares de residencia. Las jornadas de trabajo para los empleados que se desempeñan en los Departamentos de Operación son alternados cada 12 horas (00:00 a 12:00 y 12:00 a 00:00 hrs), siendo que para el resto del personal son de 7:00 a 19:00 horas.

El estudio fue de tipo observacional descriptivo durante los meses de agosto y septiembre 2014. Se explicó a los trabajadores mediante invitación abierta que su participación debería ser voluntaria. La selección de los encuestados fue aleatoria, no importando la categoría que tuviesen dentro de la estructura organizacional. Los Departamentos a los que los trabajadores estaban adscritos fueron Operación, Mantenimiento, Logística, Seguridad Industrial y Recursos Humanos. Las actividades laborales que desempeñaban los encuestados fueron de mando (recursos humanos e ingenieros de línea), técnicos o supervisión (encargados de producción, encargados de control, técnicas varias) y operativas o manuales (probador analítico, operador especialista, operario especialista, ayudante de trabajos de mantenimiento en plataformas, operador en bombeo y servicios, ayudante b, ayudante de operario especia-

lista, cabo de ayudantes de trabajos de mantenimiento en plataformas y oficial de helipuerto).

Para la recolección de datos se empleó el cuestionario UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional (UWES-17 Utrecht Work Engagement Scale), el cual está validado<sup>1,17,18</sup> y presenta alta consistencia interna debido al valor obtenido de .93 mediante el método Alfa de Cronbach. Para sus tres componentes independientes la consistencia interna es la siguiente: Vigor  $\alpha = 0,82$ ; dedicación  $\alpha = 0,89$ ; absorción  $\alpha = 0,83$ . Sus 17 preguntas están distribuidas de la siguiente manera vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems) basado en un modelo de escala tipo Likert. Puede ser considerado tanto un constructo unidimensional como tridimensional. Para la calificación e interpretación del cuestionario UWES se siguieron los valores normativos establecidos en la validación de la base de datos recuperada para su versión internacional en español. Los niveles de engagement van del 1 al 6 y los adjetivos de calificación son bajo, muy bajo, medio, alto y muy alto. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva en Excel Microsoft para Windows. La información y resultados podrán ser usadas por la organización para sus planes de promoción y prevención de la Salud en el Trabajo, cumpliendo con los objetivos establecidos en esta investigación.

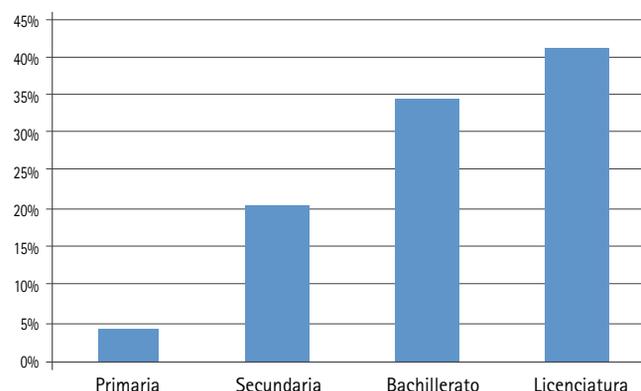
## RESULTADOS

Participaron un total de 124 trabajadores del rol 1, lo cual equivale al 66,66% del total de trabajadores adscritos al centro de trabajo en dicho rol; todos fueron del sexo masculino. Acorde al grado de escolaridad, el nivel profesional de la población estudiada fue del 41,1% seguido de aquellos con educación básica superior (Gráfico 1). 51 trabajadores respondieron contar con estudios de carrera profesional pero solo 5 de ellos se desempeñaban con categorías de autoridad (mando medio y coordinación).

El resultado del análisis de datos respecto del estado civil de los participantes se muestra en el Gráfico 2.

El promedio general del nivel de engagement en la población resultó en 5. De acuerdo a la calificación obtenida, más de la mitad de los trabajadores resultaron con calificación alta, restringiéndose el 23% del total de la población en completo estado de engagement ("muy alta") (Gráfico 3). Los trabajadores se encontraron con calificaciones altas por su involucramiento en el trabajo; experimentando signifi-

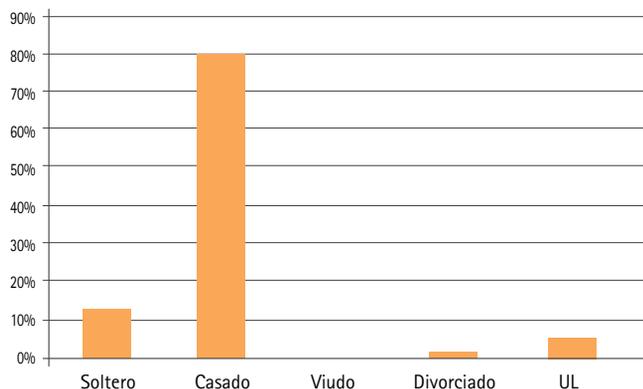
**Gráfico 1.**  
Distribución de la población por grado de escolaridad.



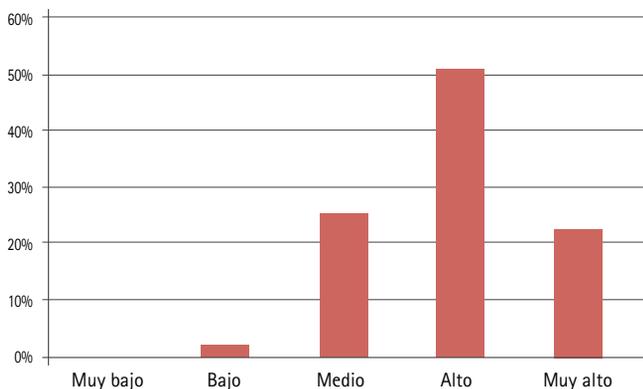
cancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. De la misma manera ocurrió con los niveles de energía y resiliencia mental mientras se llevan a cabo las labores. No fue el caso para la concentración total en el trabajo, la cual obtuvo una calificación media (Gráfico 4).

El nivel de engagement y las calificaciones resultantes de acuerdo a las actividades de trabajo fue mayor en el personal técnico o de supervisión, seguido de aquellos que realizan las labores operativas o manuales. En último lugar se ubicaron aquellos con mando o ejecución administrativa (Gráfico 5).

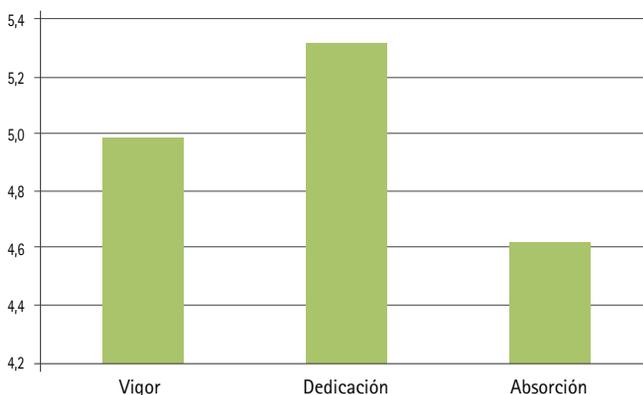
**Gráfico 2.**  
Distribución porcentual de la población por estado civil.



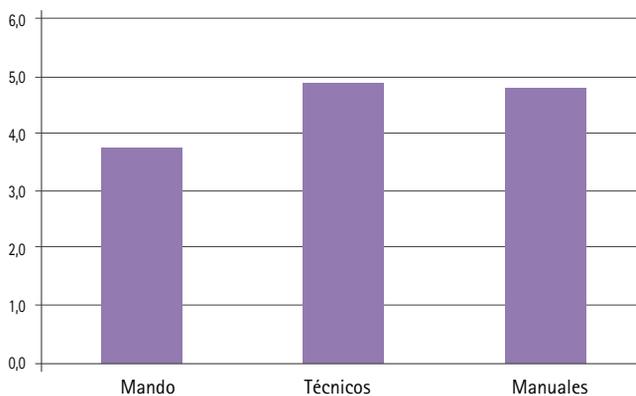
**Gráfico 3.**  
Distribución porcentual de calificaciones de engagement.



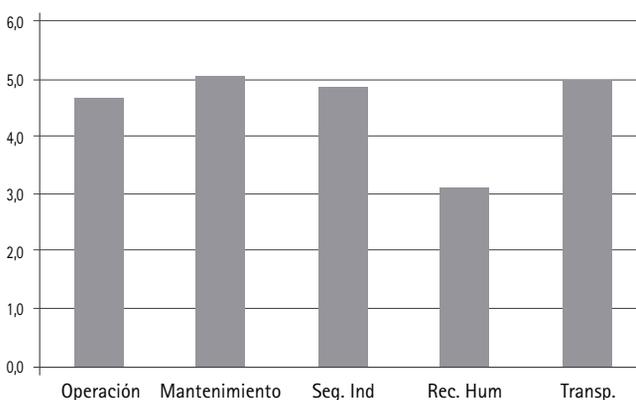
**Gráfico 4.**  
Nivel de las subescalas de engagement.



**Gráfico 5.**  
Nivel de engagement por actividad laboral.



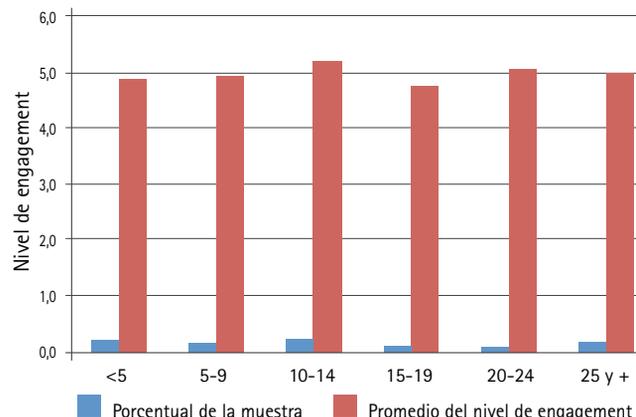
**Gráfico 6.**  
Nivel de engagement por Departamentos.



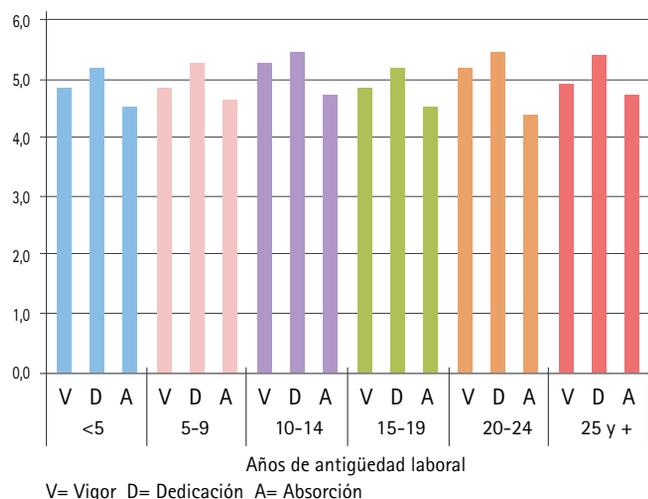
La calificación de engagement fue alta por departamentos, a excepción de Recursos Humanos, la cual fue media. Los niveles encontrados en cada departamento se muestran en el Gráfico 6.

Respecto de la antigüedad laboral de los trabajadores, el promedio en la población fue de 13 años, siendo dentro del grupo de 10 a 14 años de antigüedad en donde se evidenció el mayor nivel de engagement con diferencia de 2 décimas de punto por arriba de aquellos trabajadores con 20 años o más de antigüedad laboral (Gráfico 7).

**Gráfico 7.**  
Nivel de engagement de acuerdo a los años de antigüedad laboral.



**Gráfico 8.** Nivel de subescalas de engagement de acuerdo a los años de antigüedad laboral.



Las subescalas integradoras del engagement, acorde a los años de antigüedad laboral de los trabajadores que participaron, obtuvieron calificaciones similares al general (Gráfico 8).

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados, los trabajadores de la población estudiada están implícitamente envueltos en su desempeño, dando sentido a su presencia dentro de la estructura y manifestando resiliencia ante situaciones de dificultad.

No se encontraron estudios que pudiesen proveer datos estadísticos del nivel de engagement en empleados de la industria petrolera nacional ni internacional; mucho menos costa afuera. El aporte de esta investigación es base para nuevas investigaciones.

En promedio el puntaje de engagement que presentaron los trabajadores en la instalación donde se realizó la investigación se calificó como alto. El completo estado de engagement encontrado en este estudio se ubicó por arriba de la media nacional, que es 12%, y muy cercano a la media de América Latina de 19%.<sup>5,6</sup> Por el extremo

opuesto, los resultados nacionales de trabajadores sin engagement corresponden al 28%<sup>5,6</sup>, mientras en la población de este estudio fue del 2%.

Brennan, Palermo y Tagliapietra concluyeron que el grado de engagement no se relaciona directamente con el nivel de estudios y la actividad laboral<sup>27</sup>, mostrándose de la misma manera en esta población. La calificación de engagement obtenida en los trabajadores con actividades de mando fue media, por debajo del personal técnico y operativo, quienes resultaron con calificación alta.

Los resultados que Chávez Ramírez reportó para el nivel de engagement fueron altos en el 99% de su población estudiada<sup>15</sup>, 48% más que en los trabajadores de este estudio. Barraza<sup>28</sup> consideró que esto podría deberse al tipo de trabajo que ejercían (docencia), existiendo satisfactores en función de las creencias y valores que se van desarrollando en el propio trabajo y que influirían de manera significativa para un mayor engagement laboral.

La población estudiada en este centro de trabajo correspondió a los trabajadores del rol 1. Podemos considerar como una limitación el hecho de no contar con participación de trabajadores del rol contrario. Lo anterior conmina a realizar en el futuro un estudio que involucre a ambos roles de trabajo; se investiguen las causas de las diferencias del nivel de engagement acorde a los perfiles de las actividades laborales; se identifiquen los satisfactores principales, y las relaciones interpersonales entre los diversos niveles de la estructura organizacional considerando su dinámica de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo.<sup>28-30</sup>

Por otro lado, en la región costa afuera —donde se ubica el centro de proceso— existen también instalaciones marinas en las que se realiza únicamente el proceso de perforación, el cual es completamente diferente al que se realiza. Visionamos la oportunidad de realizar un estudio comparativo entre el personal de este tipo de instalaciones.

La investigación y difusión de temas relacionados con el engagement y salud mental, así como la integración formal de actividades para su reforzamiento dentro del programa de Salud en el Trabajo son necesarias para que tanto empleados como empleadores tomen decisiones basadas en evidencias que favorezcan el crecimiento personal y un entorno laboral favorable. México se encuentra actualmente en un proceso de reforma política laboral como nunca antes. Los ajustes en las estructuras laborales condicionarán que la productividad sea una variable de competencia laboral que, acorde a las tendencias internacionales, comenzará a ser valorado tal como lo es ya en otros países.<sup>26,31</sup>

## ANEXOS

**Tabla 1.** Distribución mundial de engagement laboral por regiones.

Región	Engaged	No engaged	Activamente engaged
Estados Unidos y Canadá	29%	54%	18%
Australia y Nueva Zelanda	24%	60%	16%
América Latina	21%	60%	19%
Europa Occidental	14%	66%	20%
Europa Central y del Este	11%	63%	26%
África del Norte y Medio Este	10%	55%	35%
Asia del Este	6%	68%	26%

**Tabla 2.** Distribución de engagement laboral en América Latina.

País	Engaged	No engaged	Activamente engaged
Argentina	16%	56%	28%
Bolivia	22%	58%	19%
Brasil	27%	62%	12%
Chile	23%	58%	18%
Honduras	19%	55%	56%
México	12%	60%	28%
Perú	16%	62%	21%

## REFERENCIAS

1. Salanova M, Schaufeli W, Llorens S, Peiro JM, Grau R. Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *RevPsicoltraborgan*. 2000;16(2):117-134.
2. Rich L, Lepine J, Crawford E. Job engagement: antecedents and effects on job performance. *AMJ*.2010;53(3):617-635.
3. Salanova M, Schaufeli W. El engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*.2004;261:109-138.
4. Gorgievski M, Bakker A. The passion for work. Work engagement versus workaholism. In: Albrecht S, editor. *Handbook of employee engagement*. Elgar, UK:Edward Publishing; 2010. p. 264-265.
5. Harter J, Schmidt F, Kilham E, Agrawal S. Q12® Meta-Analysis. The relationship between engagement at work and organizational outcomes [on line]. Washington: Gallup, Inc;2013. [cited Jul3 2014]. Availablefrom: [http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis\\_flyer\\_gen\\_08%2008\\_bp.pdf](http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08%2008_bp.pdf)
6. Gallup. Inc. State of the global workplace. The 2013 Gallup Report[monograph on line].Washington: Gallup, Inc; 2013. [citedJul 1 2014]. Availablefrom: <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>
7. Hodges T. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect [dissertation on line]. Nebraska: College of Bussines Administration, University of Nebraska; 2010. [citedJul32014]. Availablefrom: <http://digitalcommons.unl.edu/businessdiss/7>
8. Dodge T, D'Analeze G. Employee engagement task force "Nailing the evidence" workgroup [monograph on line]. UK:University of Bath School; 2012. [citedJul2 2014]. Availablefrom: <http://www.engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2012/09/The-Evidence.pdf>
9. UK. Health and Safety Executive. Costs to Britain of workplace injuries and work-related ill health: 2009/10 update; Government Report [on line]. London: Health and Safety Executive. Crown Copyright; 2010 [citedJul 3 2014]. Availablefrom: <http://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/cost-to-britain.pdf>
10. Hadjimanolis A, Boustras G. Health and safety policies and work attitudes in Cypriot companies. *Safe Sci*. Feb 2013;52:50-56.
11. Sarkisian N, Pitt-Catsouphes M. Effects of country & age on work engagement, job satisfaction & organizational commitment among employees in the United States. Findings from de generations of talent study [monograph on line]. Chestnut Hill: The Sloan Center on Aging & Work at Boston College; 2011[citedJul 1 2014]. Availablefrom: [http://www.bc.edu/content/dam/files/research\\_sites/agingandwork/pdf/publications/GOT\\_USEmployee.pdf](http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/GOT_USEmployee.pdf)
12. Wachter JK, Yorio PL. A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: an empirical and theoretical investigation. *Accid Anal Prev*. Jul 2014;68:117-130.
13. Nahrgang J, Morgeson F, Hofmann D. Safety at Work: A Meta-Analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety Outcomes. *J Appl Psychol*. 2011 Jan;96(1):71-94.
14. Boizard A, Barrales C, Gallardo I. Engagement- burnout laboral: factores psicosociales que protegen y promueven el bienestar docente [Tesis en línea]. Santiago: UNIACC, Facultad de Psicología; 2011. [citada 3 julio 2014]. Disponible en: [https://www.academia.edu/9449604/Engagement\\_Burnout\\_Laboral\\_y\\_Resiliencia\\_Factores\\_psicosociales\\_que\\_protegen\\_y\\_promueven\\_el\\_Bienestar\\_Docente](https://www.academia.edu/9449604/Engagement_Burnout_Laboral_y_Resiliencia_Factores_psicosociales_que_protegen_y_promueven_el_Bienestar_Docente)
15. Martínez E, Unda S, Sandoval J, Tovalín H, Rodríguez M, Marroquín R. Prevalencia del engagement y relación con el modelo demanda/control/apoyo social en profesores de secundaria del Distrito Federal [en línea]. En: Tercer foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo; 14-16 oct 2010; México D.F. México, DF: Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo; 2010 [citado 1 jul 2014]. Disponible en: <http://www.factorrespicosociales.com/tercerforo/trabajos/index.html>
16. Chávez D, Pando M, Aranda C, Almeida C. Burnout y WorkEngagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *CiencTrab*. 2014;16(50):116-120.
17. Viejo S, González M. 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. *ESJ*. 2013;9(12):112-119.
18. Pando M, Aranda C, Zambrano J, López I. Factores psicosociales de riesgo, burnout y workengagement en empleados de pequeñas tiendas comerciales de Guadalajara, México. *RCSO*. 2011;1(3):1-2.
19. Aranda C, Pando M. Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *RevMédUruguay*. 2013;23(4):251-259.
20. Acosta H, Salanova M, Llorens S. ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo? El rol de la confianza organizacional. *CiencTrab*. 2011;13(41):125-134.
21. Grueso M, González J, Rey C. Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *InvestPensCrit*. 2014;2(3):77-91.
22. Merlin P, Grueso M. Prácticas organizacionales saludables: una propuesta para su estudio. *Revista Virtual UCN* [en línea]. 2012 [citado 1 jul 2014]; (37):132-155. Disponible en: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/391>
23. Arenas F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Act Colom Psicol*. 2013;16(1):43-56.
24. México. Gobierno de la República, Estados Unidos Mexicanos.Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Energía (20 dic 2013).*Diario Oficial* [en línea][citado jul 2014]. Disponible en: [http://cdn.reformas.gob.mx/Reforma\\_Constitucional\\_en\\_materia\\_energetica.pdf](http://cdn.reformas.gob.mx/Reforma_Constitucional_en_materia_energetica.pdf)
25. México. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Reformas en acción [en línea]. México, DF: Gobierno de la República; 2013 [citado 3 jul 2014]. Disponible en: <http://reformas.gob.mx/>
26. México. Gobierno de los Estados Unidos MexicanosReglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo [en línea]. México, DF: Gobierno de la República; 2014 [citado 4 jul 2014]. Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)
27. Brennan J, Palermo P, Tagliapietra A. Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral. *Revista de Psicología GEP*. 2012;3(2):36-42.
28. Barraza MA, Acosta CM. Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*. 2008;8(45):21-35.
29. Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou S. ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *CiencTrab*. 2011;13(41):135-142.
30. Palací FJ. Socialización y resocialización en las organizaciones. En:Palací FJ, editor. *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Pearson; 2005.
31. Williamson JM. Positive work experiences and life satisfaction: the moderating role of gender. *J PsycholAfr*. 2014; 24(4):315.