

VOL VII

Ciências da Saúde:

Investigação e Prática



Dr. Guillermo Julián González-Pérez
Dra. María Guadalupe Vega-López
(organizadores)

 EDITORA
ARTEMIS
2026

VOL VII

Ciências da Saúde:

Investigação e Prática



Dr. Guillermo Julián González-Pérez
Dra. María Guadalupe Vega-López
(organizadores)



EDITORA
ARTEMIS

2026



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores.

Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, **conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.**

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadores	Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez Prof. ^a Dr. ^a María Guadalupe Vega-López
Imagem da Capa	peopleimages12/123RF
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, Universidad Autónoma del Estado de México, México
Prof.^a Dr.^a Alda Rocío Ortiz Muñiz, Universidad Autónoma Metropolitana, México
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, Universidad de Buenos Aires, Argentina
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, Universidad Nacional del Altiplano, Peru
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, Universidad de Sevilla, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, Universidad de Guanajuato, México
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – New Jersey Institute of Technology, Newark, NJ, Estados Unidos



Prof. Dr. David García-Martul, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Espanha

Prof.ª Dr.ª Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil

Prof.ª Dr.ª Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil

Prof.ª Dr.ª Edith Luévano-Hipólito, Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Prof.ª Dr.ª Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal

Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil

Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, Universidad de Salamanca, Espanha

Prof. Dr. Ernesto Cristina, Universidad de la República, Uruguay

Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, Universidad de Guadalajara, México

Prof. Dr. Fernando Hitt, Université du Québec à Montréal, Canadá

Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, Universitat de Barcelona, Espanha

Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal

Prof.ª Dr.ª Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia

Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil

Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, Universidad Nacional de San Luis, Argentina

Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal

Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, Universidad Nacional de Catamarca, Argentina

Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, Universidad de Guadalajara, México

Prof. Dr. Håkan Karlsson, University of Gothenburg, Suécia

Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil

Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, Universidad de Piura, Peru

Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, Universidad del Bío-Bío, Chile

Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil

Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, University of Miami and Miami Dade College, Estados Unidos

Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha

Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal

Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UNIFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil

Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, Universidad Nacional Autónoma de México, México

Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México

Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Díaz, Instituto Politécnico Nacional, México

Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, Universidad Politécnica de Madrid, Espanha

Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia

Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

Prof. Dr. Juan Porras Pulido, Universidad Nacional Autónoma de México, México



Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

Prof. Dr. Leiníg Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil

Prof.^a Dr.^a Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil

Prof.^a Dr.^a Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil

Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, Universidad Nacional Autónoma de México, México

Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, Universidad Pablo de Olavide, Espanha

Prof.^a Dr.^a Macarena Esteban Ibáñez, Universidad Pablo de Olavide, Espanha

Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, Universidad Santiago de Compostela, Espanha

Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal

Prof.^a Dr.^a Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil

Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil

Prof.^a Dr.^a Mar Garrido Román, Universidad de Granada, Espanha

Prof.^a Dr.^a Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Prof.^a Dr.^a María Alejandra Arecco, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil

Prof.^a Dr.^a Maria Carmen Pastor, Universitat Jaume I, Espanha

Prof.^a Dr.^a Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal

Prof.^a Dr.^a Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Prof.^a Dr.^a Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil

Prof.^a Dr.^a M^aGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal

Prof.^a Dr.^a Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

Prof.^a Dr.^a María Guadalupe Vega-López, Universidad de Guadalajara, México

Prof.^a Dr.^a Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

Prof.^a Dr.^a Maritza González Moreno, Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba

Prof.^a Dr.^a Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil

Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del Pais Vasco, Espanha

Prof.^a Dr.^a Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México

Prof.^a Dr.^a Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil

Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru

Prof.^a Dr.^a Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil

Prof.^a Dr.^a Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil

Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil

Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil

Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil

Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Prof.^a Dr.^a Silvia Inés del Valle Navarro, Universidad Nacional de Catamarca, Argentina

Prof.^a Dr.^a Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil

Prof.^a Dr.^a Stanislava Kashtanova, Saint Petersburg State University, Russia

Prof.^a Dr.^a Susana Álvarez Otero – Universidad de Oviedo, Espanha

Prof.^a Dr.^a Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal

Prof.^a Dr.^a Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal

Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil

Prof.^a Dr.^a Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil

Prof.^a Dr.^a Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil

Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia

Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, Universidad de León, Espanha

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

C569 Ciências da Saúde [livro eletrônico] : Investigação e Prática
VII / Organizadores Guillermo Julián González-Pérez,
María Guadalupe Vega-López. – 1. ed. – Curitiba, PR:
Editora Artemis, 2026.
il. color.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilingue.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-82858-31-4

DOI 10.37572/EdArt_300926314

1. Ciências da saúde. 2. Microbiologia. 3. Saúde pública. I.
González-Pérez, Guillermo Julián. II. Vega-López, María
Guadalupe.

CDD 610

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



Editora Artemis

Curitiba-PR Brasil

www.editoraartemis.com.br

e-mail: publicar@editoraartemis.com.br

PRÓLOGO

Las ciencias de la salud constituyen un campo amplio y dinámico, en permanente transformación, en el que convergen la investigación clínica, la microbiología, la prevención, la gestión de los servicios, las prácticas profesionales y la reflexión crítica sobre la propia construcción del conocimiento en salud. Esta diversidad permite comprender los procesos de salud y enfermedad desde múltiples perspectivas y responder a problemas complejos que involucran tanto dimensiones biológicas como asistenciales, organizacionales, sociales e históricas.

El volumen ***Ciências da Saúde: Investigação e Prática VII*** reúne estudios de autores provenientes de diferentes países - Chile, Colombia, España, Estados Unidos, México, Panamá y Paraguay - que expresan precisamente esta pluralidad de enfoques. Los trabajos aquí presentados abarcan desde la resistencia antimicrobiana y el estudio de biofilms hasta casos clínicos de difícil diagnóstico, enfermedades respiratorias, fragilidad y riesgo social en adultos mayores, enfermería, bienestar laboral, seguridad del paciente e historia de la medicina.

La obra se organiza en tres ejes temáticos.

El primero, Clínica, Microbiología, Enfermedades y Condiciones de Salud, reúne investigaciones centradas en microorganismos de relevancia clínica, resistencia antimicrobiana, enfermedades respiratorias, desafíos diagnósticos y condiciones que inciden en la salud y vulnerabilidad de distintos grupos poblacionales. Los capítulos analizan la actividad antibiofilm frente a *Stenotrophomonas sepilia*, la resistencia de cepas bacterianas aisladas de ambientes nosocomiales, un posible caso de enfermedad de Creutzfeldt-Jakob con presentación atípica, factores asociados a la bronquitis infantil y la fragilidad y el riesgo social en adultos mayores de dos instituciones de atención. En conjunto, estos trabajos ponen de manifiesto la importancia de la vigilancia microbiológica, el diagnóstico diferencial, la evaluación clínica y el análisis integral de factores biológicos y sociales relacionados con la salud.

El segundo eje, Prácticas Profesionales, Gestión y Calidad en Salud, aborda la organización del trabajo sanitario y las condiciones necesarias para fortalecer la calidad de la atención y el bienestar de quienes integran los servicios y las instituciones. Los estudios analizan el desarrollo de la enfermería de práctica avanzada en el ámbito laboral, la relación entre prácticas organizacionales saludables, compromiso y bienestar laboral, así como el impacto de herramientas de gestión de la calidad sobre la seguridad del paciente. Estos trabajos muestran que la calidad en salud depende no

solo de procedimientos clínicos, sino también de competencias profesionales, liderazgo, organización institucional, prevención de riesgos y mejora continua.

El tercer eje, Historia, Epistemología e Interpretación de la Enfermedad, incorpora una dimensión reflexiva al volumen mediante el estudio de episodios históricos que continúan planteando interrogantes para la medicina contemporánea. A través del análisis de la coreomanía de Estrasburgo de 1518 y del denominado sudor inglés, los capítulos examinan los límites del diagnóstico retrospectivo, la relación entre enfermedad, cultura y contexto histórico, y las dificultades epistemológicas de atribuir causas precisas a fenómenos médicos del pasado cuando la evidencia disponible es incompleta.

La integración de estos tres ejes ofrece una visión amplia de la investigación y de la práctica en salud. La microbiología y la clínica dialogan con el estudio de condiciones sociales de salud, la gestión, la enfermería y la seguridad asistencial, mientras que la historia y la epistemología recuerdan que el conocimiento médico se construye a partir de evidencias, interpretaciones y contextos que también deben ser examinados críticamente.

Esperamos que este volumen contribuya a la difusión de investigaciones relevantes, al intercambio entre profesionales y académicos de diferentes latitudes y al fortalecimiento de prácticas orientadas a una atención en salud cada vez más segura, rigurosa y fundamentada.

Dr. Guillermo Julián González-Pérez

Dra. María Guadalupe Vega-López

SUMÁRIO

CLÍNICA, MICROBIOLOGÍA, ENFERMEDADES Y CONDICIONES DE SALUD

CAPÍTULO 1.....1

ANTIBIOFILM ACTIVITY OF VG111 AGAINST *STENOTROPHOMONAS SEPILIA*: A NOVEL APPROACH TO BIOFILM ERADICATION

Surajit Chakraborty
Nishant Shekhar
Lipika Singhal
Prabhu P. Patil
Vikas Gautam

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263141

CAPÍTULO 2.....17

EVALUACIÓN DE LA RESISTENCIA DE CEPAS BACTERIANAS AISLADAS DE AMBIENTES NOSOCOMIALES DE LA REGIÓN DE AZUERO

Alexis De La Cruz

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263142

CAPÍTULO 3..... 29

POSIBLE CASO DE ENFERMEDAD DE CREUTZFELDT-JAKOB CON PRESENTACIÓN ATÍPICA: LA DIFICULTAD EN EL DIAGNÓSTICO

Roberto Jesús Santos Martínez
Norarizbeth Lara Flores
Salustio Nájera Hernández
Julieta Martínez García

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263143

CAPÍTULO 4..... 38

FACTORES ASOCIADOS A LA BRONQUITIS EN NIÑOS DE LA UNIDAD DE SALUD FAMILIAR (USF) BARRIO FÁTIMA, PRESIDENTE FRANCO, 2021

Alicia Aguirre
Nancy Algarín
Celeste Martínez
Jazmín Vera
Margarita Ortigoza

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263144

CAPÍTULO 5..... 46

FRAGILIDAD Y RIESGO SOCIAL EN ANCIANOS DE DOS INSTITUCIONES DE ATENCIÓN

Claudia Marcela Cantú Sánchez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263145

PRÁCTICAS PROFESIONALES, GESTIÓN Y CALIDAD EN SALUD

CAPÍTULO 6..... 54

LA FIGURA DE LA ENFERMERA DE PRÁCTICA AVANZADA EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO

Maria del Carmen Corpas Betancor

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263146

CAPÍTULO 7..... 69

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES Y SU RELACIÓN CON EL *ENGAGEMENT* Y EL BIENESTAR LABORAL EN FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS, 2022

Margarita Ortigoza Melgarejo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263147

CAPÍTULO 8..... 80

EL IMPACTO DE LAS HERRAMIENTAS DE CALIDAD EN LA SEGURIDAD DEL PACIENTE: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA Y SU PROYECCIÓN ACTUAL

Mayra Samara Ordoñez Díaz

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263148

HISTORIA, EPISTEMOLOGÍA E INTERPRETACIÓN DE LA ENFERMEDAD

CAPÍTULO 9..... 95

¿BAILAR HASTA MORIR? LA COREOMANÍA DE Estrasburgo de 1518 Y LOS LÍMITES DE LA EXPLICACIÓN HISTÓRICA

Humberto Álvarez Sepúlveda

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3009263149

CAPÍTULO 10.....107
EL ENIGMA DEL SUDOR INGLÉS: LÍMITES DEL DIAGNÓSTICO RETROSPECTIVO
Humberto Álvarez Sepúlveda
 https://doi.org/10.37572/EdArt_30092631410

SOBRE OS ORGANIZADORES 119

ÍNDICE REMISSIVO 120

CAPÍTULO 7

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES Y SU RELACIÓN CON EL *ENGAGEMENT* Y EL BIENESTAR LABORAL EN FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS, 2022

Data de submissão: 09/09/2026

Data de aceite: 21/09/2026

Margarita Ortigoza Melgarejo

Magister en Promoción de la Salud y Salud
Comunitaria- Universidad Privada del Este
Facultad de Ciencias de la Salud
Sede Central Pdte
Franco, Alto Paraná, Paraguay
<https://orcid.org/0009-0008-4494-574X>
Curriculum Vitae

RESUMEN: El presente estudio buscó determinar las prácticas organizacionales saludables y su relación entre el *engagement* y el bienestar laboral de los funcionarios de la Universidad Privada del Este, Sede Pdte. Franco- Alto Paraná – Paraguay, 2022. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental de alcance correlacional, transeccional, descriptivo, en una población de 200 funcionarios de la UPE, Sede Pdte. Franco. La muestra constituyó 120 funcionarios seleccionados aleatoriamente y según criterios de inclusión establecidos. Los instrumentos fueron: Cuestionario sobre Recursos y Prácticas organizacionales saludables de 35 ítems; Escala Utrecht de *engagement* en el trabajo de 16 ítems; Escala

de Bienestar laboral con seis dimensiones. Escalas de respuestas de 0 a 6. Se validaron los instrumentos mediante la prueba estadística de fiabilidad alfa Cronbach, y Coeficiente de correlación Pearson en el Programa SPSS v20 ($r=1$ correlación perfecta). Resultados: Prácticas organizacionales saludables: Comunicación accesible con los superiores (30%), trato cordial de los superiores (22,5%) y oportunidad de ascenso (15,8 %); en recursos organizacionales saludables figuran: Apoyo de los compañeros ante dificultades (29,2%), flexibilidad en la ejecución de tareas (22, 5%) y la valoración por parte de los compañeros (20,8%). Entre las demandas laborales las más frecuentes se destacan: Diversidad de tareas, (55,8%) e insuficiencia de tiempo para el cumplimiento de tareas (11,7%) Nivel alto de *engagement* (68%) y en nivel medio (32%); Nivel alto en Bienestar laboral (50%) y la otra mitad (50%) en nivel medio. En las Correlaciones: Se obtuvo correlación positiva estadísticamente significativa, de magnitud muy baja entre prácticas organizacionales saludables y *engagement* ($r = 0,323$; $p < 0,001$); correlación positiva de magnitud muy baja entre los recursos y prácticas organizacionales saludables y bienestar laboral $r = 0,147$; $p = 0,109$. Por tanto, a mayores prácticas organizacionales saludables mayores niveles de *engagement* y bienestar laboral.

PALABRAS CLAVE: recursos; prácticas organizacionales saludables; demandas laborales; *Engagement*; bienestar laboral.

HEALTHY ORGANIZATIONAL PRACTICES AND THEIR RELATIONSHIP WITH WORK ENGAGEMENT AND WORKPLACE WELL-BEING AMONG UNIVERSITY EMPLOYEES, 2022

ABSTRACT: This study aimed to determine the relationship between healthy organizational practices and the workplace well-being of staff members at the Universidad Privada del Este (UPE), Presidente Franco Campus (Alto Paraná, Paraguay), in 2022. Methodology: A quantitative approach was used, employing a non-experimental, correlational, cross-sectional, and descriptive design. The study population consisted of 200 UPE staff members (Presidente Franco Campus). The sample comprised 120 staff members selected randomly based on established inclusion criteria. The instruments used were: a 35-item questionnaire on healthy organizational resources and practices; the 16-item Utrecht Work Engagement Scale; and a workplace well-being scale comprising six dimensions. Response scales ranged from 0 to 6. The instruments were validated using Cronbach's alpha reliability statistics and Pearson's correlation coefficient via SPSS v20 software ($r=1$ indicating perfect correlation). Results: Regarding healthy organizational practices, the most notable were accessible communication with superiors (30%), cordial treatment by superiors (22.5%), and opportunities for promotion (15.8%). Healthy organizational resources included: peer support during difficulties (29.2%), flexibility in task execution (22.5%), and peer appreciation (20.8%). The most frequent job demands were task diversity (55.8%) and insufficient time to complete tasks (11.7%). Engagement levels were high (68%) and medium (32%); workplace well-being levels were high (50%) and medium (50%). Correlations: A statistically significant positive correlation of very low magnitude was found between healthy organizational practices and engagement ($r = 0.323$; $p < 0.001$); a positive correlation of very low magnitude was found between healthy organizational resources and practices and workplace well-being ($r = 0.147$; $p = 0.109$). Therefore, the greater the healthy organizational practices, the higher the levels of engagement and workplace well-being.

KEYWORDS: resources; healthy organizational practices; job demands; engagement; workplace well-being.

1. INTRODUCCIÓN

La salud se vive en la cotidianeidad, en los centros de enseñanza, en el ámbito laboral o de recreación, y es resultado de los cuidados que uno se dispensa a sí mismo, hacia los demás y como producto de lo que sucede en diferentes contextos, como este caso, en el escenario universitario. PAHO-OMS (2015)

Así, la universidad, cuya función es la de fomentar una cultura organizacional orientada por los valores y principios asociados al movimiento global de la Promoción de la Salud (PS), la cual se constata a través de una política institucional que busca la mejora continua y sostenida de las acciones de PS, constituyéndose en principal garante de la salud de las personas que las componen, así como de la comunidad circundante. Heraud, Silvia B. (2013).

Al respecto, Ortega Velázquez, A. & Peñarroya Cabañero, V. (2020), plantean que, mediante las prácticas organizacionales saludables se logra el bienestar de los empleados, sobre todo si se analizan los ejes relacionados con conciliación trabajo-familia, prevención del mobbing, salud psicosocial.

Otra referencia es la obra de Salanova, M.; Llorens, S. & Martínez, I. (2019), principales propulsores del modelo HERO (Organización Saludable y Resiliente), que analiza las prácticas organizacionales saludables (POS) como elemento clave para el bienestar laboral.

Sumado a esto, se encuentran los recursos organizaciones saludables, que se constituyen en amortiguadores de las demandas, porque inciden directamente en la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador. las organizaciones tóxicas pueden ser las responsables de las demandas laborales. Hernández, L. H., & Viera, A. O. (2018) Así, un adecuado clima organizacional está relacionado de forma positiva con Bienestar Laboral y Work engagement, según Gómez Sánchez; Moreno y otros (2022).

Sin embargo, desde marzo del 2020, la palabra salud ya no es algo que se da por sentado, ni siquiera en los países desarrollados ni entre poblaciones jóvenes. Todas las personas, en todo el mundo, están más preocupadas por su salud y bienestar, debido a la pandemia causada por el coronavirus.

Desde ese escenario, la Consultora Circular HR (2020), en su estudio durante la pandemia, reportó haber encontrado, niveles alarmantemente bajos de engagement y un alto nivel de agotamiento y que el 40% de las personas encuestadas indican que están cumpliendo sus tareas laborales de la peor forma que antes, lo cual constituye un indicador de análisis.

Por su parte, Villacreses Alvarez, G., & Avila, A. (2022), encontraron que población universitaria se ha enfrentado a situaciones complejas y estresantes producto de la pandemia por COVID19, que le han exigido buscar nuevos mecanismos de regulación emocional y capacidad de adaptación a la vida cotidiana.

En base a lo expuesto, la presente investigación se propuso determinar las prácticas organizacionales saludables y su relación entre el engagement y el bienestar laboral de los funcionarios de la Universidad Privada del Este, Sede Pdte. Franco- Alto Paraná – Paraguay, 2022, con el propósito de contar con un diagnóstico sobre los recursos y prácticas organizacionales saludables, así como niveles de engagement y bienestar laboral, para plantear políticas o programas de promoción de la salud y prácticas organizacionales saludables en el entorno universitario.

2. METODOLOGÍA

Diseño: no experimental, de alcance correlacional – descriptivo, porque en este trabajo se buscó la relación entre las prácticas organizacionales saludables y las variables

engagement y bienestar laboral de los funcionarios de la UPE, Sede Central; descriptivo, porque ya se conocían las características del fenómeno y lo que se buscó fue exponer su presencia en este grupo humano. Hernández Montenegro, L. (2012).

La población de estudio constituyó 200 funcionarios, integrada por coordinadores académicos, técnicos, administrativos, secretarios, recepcionistas, bibliotecarios, recepcionistas, entre otras que laboran en la Universidad Privada del Este, de Ciudad Pdte. Franco, Paraguay. Muestra: 120 personas, seleccionadas mediante procedimientos aleatorios simples y criterios de inclusión y exclusión: Antigüedad mínima de 2 años en el trabajo, disponibilidad de tiempo, firma del consentimiento informado. Fueron excluidos de la muestra aquellos que manifestaron no contar con disponibilidad de tiempo y con antigüedad menor de dos años.

El método de recolección de datos fue la encuesta. Los instrumentos empleados fueron: Cuestionario sobre Recursos y Prácticas organizacionales saludables de 35 ítems; Escala Utrecht de engagement en el trabajo de 16 ítems; Escala de Bienestar laboral con seis dimensiones. Escalas de respuestas de 0 a 6. Se validaron los instrumentos mediante la prueba estadística de fiabilidad alfa Cronbach, y Coeficiente de correlación Pearson en el Programa SPSS v20 ($r=1$ correlación perfecta).

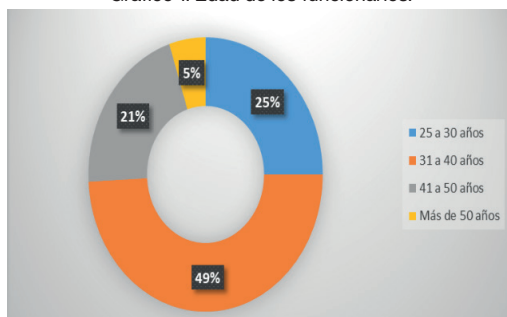
Pruebas de confiabilidad de los instrumentos: Coeficiente estadístico Alfa Cronbach. El cuestionario de 35 ítems sobre Prácticas Organizacionales saludables: $\alpha = 0,886$ de fiabilidad; el cuestionario sobre engagement laboral: $\alpha = 0,992$ de fiabilidad y el cuestionario sobre Bienestar laboral: $\alpha = 0,771$ de fiabilidad.

Consideraciones éticas: confidencialidad de los datos recolectados en la encuesta, el consentimiento informado y el respeto a la propiedad intelectual de los autores referenciales.

3. RESULTADOS

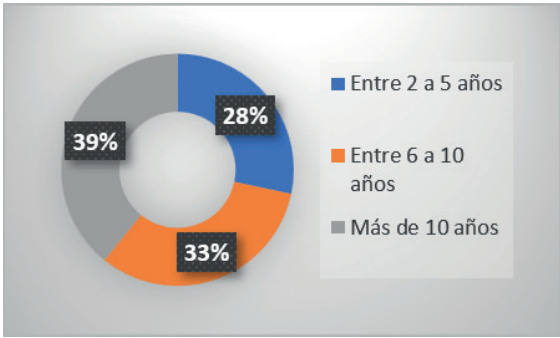
3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

Gráfico 1: Edad de los funcionarios.



Las edades: Entre 25 a 30 años, se encuentran 30 funcionarios (25 %),59 funcionarios entre 31 a 40 años (49,17%); 25 funcionarios están entre 41 a 50 años, (20,83%) y una minoría de 6 funcionarios superan los 50 años.

Gráfico 2: Antigüedad en el trabajo.



Antigüedad en el trabajo: 34 funcionarios tienen entre 2 a 5 años de antigüedad (28,3%), 39 funcionarios con más de 6 años y 47 funcionarios llevan trabajando en la institución más de 10 años (39,2%).

Tabla 1: Género.

Género	Frecuencia	%
Frecuencia %		
Femenino	63	52,5
Masculino	57	47,5
Total	120	100

La muestra fue compuesta de 63 mujeres que constituye el 52,5% y 57 hombres que representa un 47,5%.

3.2. PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

Tabla 2: Prácticas organizacionales saludables.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Flexibilidad horaria	2	1,7
Implementación del teletrabajo	10	8,3
Capacitación específica para el área laboral	7	5,8
Movilidad interna	3	2,5
Oportunidad de ascenso	19	15,8
Correspondencia entre remuneración y esfuerzo laboral.	4	3,3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento de parte de los superiores	7	5,8
Comunicación accesible con los superiores	36	30
Trato cordial de los superiores	27	22,5
Supervisión positiva	5	4,2
Total	120	100

Prácticas organizacionales saludables más frecuentes: Comunicación accesible con los superiores, por 36 funcionarios (30%) de la muestra analizada; trato cordial de los superiores por 27 funcionarios (22,5%) y 19 funcionarios optaron por oportunidad de ascenso (15,8 %)

3.3. RECURSOS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

Tabla 3: Recursos organizacionales saludables

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Acceso a información suficiente acerca de los objetivos del trabajo	7	5,8
Acceso información sobre los resultados del trabajo	1	0,8
Realización de jornadas de inducción a nuevos funcionarios	1	0,8
Instrucciones para realizar adecuadamente el cargo o función.	6	5
Se cuenta con manuales de funciones claros y específicos.	16	13,3
Apoyo de los compañeros ante dificultades laborales.	35	29,2
Valoración por parte de los compañeros	25	20,8
Flexibilidad en la ejecución de tareas	27	22,5
Participación en la toma de decisiones laborales	2	1,7
Total	120	100

Los recursos organizacionales saludables, más representativos son: Apoyo de los compañeros ante dificultades, indicado por 35 funcionarios (29,2%), seguidas de 27 funcionarios que indicaron flexibilidad en la ejecución de tareas (22,5%) y la valoración por parte de los compañeros, señalado por 25 funcionarios (20,8%). Representa a un promedio de 13 funcionarios.

3.4. DEMANDAS LABORALES

Tabla 4: Demandas laborales

Indicadores	Frecuencia	%
Diversidad de tareas	67	55,8
Complejidad de las tareas	12	10
Inadecuación entre tareas y formación profesional	6	5
Insuficiencia de tiempo para el cumplimiento de tareas	14	11,7
Dificultad para la obtención de permisos	2	1,7
Rigidez en el cumplimiento de horarios	7	5,8
Supervisión predominantemente controladora	11	9,2
Orientación punitiva de la supervisión	1	0,8
Total	120	100

En demandas laborales las más frecuentes se destacan: Diversidad de tareas, según 67 funcionarios (55,8%) e insuficiencia de tiempo para el cumplimiento de tareas, 14 funcionarios (11,7%).

3.5. NIVELES DE ENGAGEMENT Y BIENESTAR LABORAL

Gráfico 3: Nivel de engagement en el trabajo.

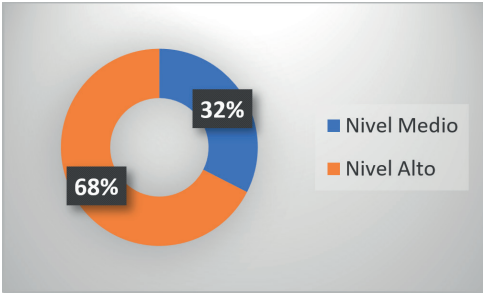
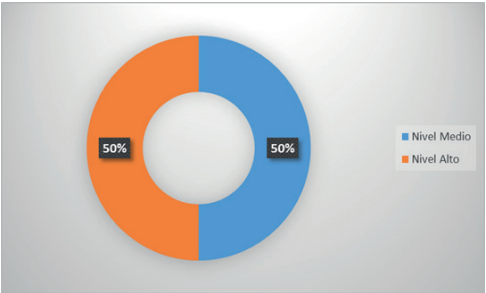


Gráfico 4: Nivel de Bienestar Laboral.



Nivel alto de engagement, el 68% y el 32% se ubicó en el nivel medio. Nivel alto en Bienestar laboral un 50% y el otro 50% en nivel medio. Los niveles más altos en engagement y bienestar obtuvieron los funcionarios más antiguos en el puesto. Por otro lado, los niveles bajos de la mitad de la muestra en bienestar laboral.

3.6. ASOCIACIÓN ENTRE RECURSOS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES, ENGAGEMENT Y BIENESTAR LABORAL

Tabla 5: Correlaciones Recursos y Prácticas organizacionales saludables y engagement.

		Recursos y Practicas	Engagement
Recursos y Practicas	Correlación de Pearson	1	,323**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Engagement	Correlación de Pearson	,323**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla de correlaciones, se obtuvo el coeficiente de correlación Pearson:

r = 0,323; p < 0,001; n = 120. El resultado indica una correlación positiva, estadísticamente significativa y de magnitud baja entre los recursos y prácticas organizacionales saludables y el engagement (r = 0,323; p < 0,001). Por tanto, existe una **correlación positiva estadísticamente significativa**, de magnitud baja/débil.

3.7. RELACIÓN ENTRE RECURSOS, PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES Y BIENESTAR LABORAL

Tabla 6: Relación entre Recursos y Practicas organizaciones saludables y bienestar laboral.

		Recursos y Practicas	Bienestar Laboral
Recursos y Practicas	Correlación de Pearson	1	,147
	Sig. (bilateral)		,109
	N	120	120
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	,147	1
	Sig. (bilateral)	,109	
	N	120	120

En la tabla de correlaciones, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson de R =0,147 que mide la fuerza entre las variables, se obtuvo: **r = 0,147; p = 0,109**, observándose una correlación positiva de magnitud muy baja entre los recursos y prácticas organizacionales saludables y el bienestar laboral (r = 0,147); sin embargo, esta asociación no alcanzó significación estadística (p = 0,109).

4. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en prácticas organizacionales saludables, se respaldan en Altamirano & Ríos, (2022), quienes sostienen que la influencia de las conductas positivas de los líderes en las relaciones interpersonales, en el equipo de trabajo no se limitan únicamente al apoyo o estímulo, sino también tienen influencia en las relaciones interpersonales, clima emocional, definición de rol y la gestión de recursos.

Así mismo, la oportunidad de ascenso, Campos Scotti (2020), afirma que las oportunidades de ascenso y promoción son esenciales para que los trabajadores puedan alcanzar las metas y expectativas dentro de la empresa.

En cuanto a la valoración del trabajo, coincide con Márquez y otros (2017) refieren que la valoración del trabajo por colegas, es relevante, debido a su influencia en el aumento de la autoestima y como consecuencia tiene un efecto positivo en el bienestar y salud mental del equipo de trabajo.

El indicador referido a la demanda por diversidad de tarea, se puede convertir en prácticas saludables, porque según Londoño, D. M., Lubert, C.D., Sepúlveda, V. E.P. & Ferreras, A. (2019), pueden constituirse en prácticas saludables dependiendo del grado de cumplimiento de otros factores relacionados o un riesgo psicosocial. En cuanto a las correlaciones positivas encontradas, se acercan al estudio de Gómez Sánchez; Moreno y otros (2022) quienes reportaron correlaciones adecuadas entre clima organizacional y bienestar laboral y engagement, mientras que, en este trabajo las correlaciones obtenidas fueron positivas y directas, aunque se ubican entre débil y muy débil.

Cabe destacar que, la recolección de datos del presente estudio se realizó durante el contexto de pandemia por COVID-19, caracterizado por alternancia entre modalidades presencial, híbrida y virtual, circunstancia que pudo modificar las condiciones habituales de trabajo y debe considerarse al interpretar y generalizar los resultados.

Por tanto, según datos recolectados, se infiere que, a mayores prácticas organizacionales saludables, mayores niveles de bienestar laboral y viceversa.

5. CONCLUSIONES

Los datos recabados en el presente estudio, conforme a los objetivos planteados, permite concluir que: Las prácticas organizacionales saludables más frecuentes en la UPE, según los funcionarios son: Comunicación accesible con los superiores y oportunidad de ascenso; en cuanto recursos organizacionales saludables sobresalieron: Apoyo de los compañeros ante dificultades, flexibilidad en la ejecución de tareas y la valoración por parte de los compañeros. Entre las demandas laborales

o riesgos psicosociales se destacó el indicador referido a: Diversidad de tareas e insuficiencia de tiempo para el cumplimiento de tareas. Respecto al nivel de engagement más de la mitad de la muestra puntuó nivel alto y en bienestar laboral la mitad de la muestra puntuó nivel alto, y el restante en nivel medio.

Las correlaciones entre recursos y prácticas organizacionales con niveles de engagement, reportó **correlación positiva estadísticamente significativa**, de magnitud baja/débil. Del mismo modo se encontró una correlación positiva de magnitud muy baja entre los recursos y prácticas organizacionales saludables y el bienestar laboral

Por tanto, los niveles de correlación positivas encontradas entre las variables de estudio, nos permite predecir que, a mayores prácticas organizacionales saludables mayores niveles de engagement y bienestar laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Consultora Circular HR (2020). Encuesta sobre Engagement y teletrabajo en contexto de Covid-19, 2020. Circular HR. Fundación Chile. [www.circular.cl](https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf). Disponible en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>

Gómez Sánchez et al. (2022) Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. Retos. Disponible en: <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>

Heraud/Becerra Heraud (2013) Universidades saludables: una apuesta a una formación integral del estudiante. 2013. *Revista de Psicología 2013(Lima)*, 31(2), 287-314. Recuperado em 22 de abril de 2022, de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000200006&lng=pt&lng=es

Hernández-González & Gómez-González (2015) Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. *Ingeniería Industrial*, 36(2), 175-186.

Hernández & Viera (2018) Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de Demanda-Recursos laborales en trabajadores cubanos. 2018. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 19(2), 19-23. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

Hernández Montenegro (2012) Metodología de la investigación en ciencias de la salud: guía práctica / Luis Rogelio Hernández M. -- 3a. ed. -- Bogotá: ECOE Ediciones, 1 p. – (Ciencias de la salud. Medicina: Educación y pedagogía.

Jiménez-González, Rivera-Ladino & Gaibao-Pérez (2019) Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. 2019. *Prospectiva*, (28), 203-226.

Londoño et al. (2019) Estandarización de la escala de autoconcepto AF5 en estudiantes universitarios colombianos. *Ansiedad y estrés*, 25(2), 118/124.

Márquez et al. (2017) Análisis de la relación existente entre el apoyo social percibido, la autoestima global y la autoeficacia general. *European Journal of Health Research: (EJHR)*, 3 (2), 137/149.

OPS/OMS (2015) A cerca de las universidades promotoras de salud. Disponible: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10669:2015-about-health-promoting-universities&Itemid=820&lang=es

Ortega Velázquez & Peñarroya Cabañero (2020) Un análisis exploratorio de la relación entre prácticas organizacionales, Resiliencia y Aprendizaje Organizacional. Acta de investigación psicológica, 10 (3), 7-9. Disponible: <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v10n3/2007-4719-aip-10-03-7.pdf>

Salanova, Llorens & Martínez (2019) Organizaciones saludables. Una mirada desde la Psicología Positiva, 1ª. Ed., [Healthy Organizations. A look from positive psychology] Disponible: http://conductitlan.org.mx/14_psicologiaorganizacional/Materiales/A_organizaciones%20saludables.pdf

Villacreses Álvarez & Ávila (2022) riesgos laborales en salud mental en el personal de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, por la pandemia de covid-19.

SOBRE OS ORGANIZADORES

Guillermo Julián González-Pérez

Sociólogo, Demógrafo y Doctor en Ciencias de la Salud. Orientación socio-médica. Profesor-Investigador Titular "C" y responsable del Cuerpo Académico Consolidado "Salud, Población y Desarrollo Humano" en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, México. Miembro desde 1993 del Sistema Nacional de Investigadores de México auspiciado por CONAHCYT (actualmente Nivel III) y miembro de la Academia Mexicana de Ciencias desde 2002. Ha publicado más de 100 artículos científicos en revistas indizadas del campo de las Ciencias Sociales aplicadas a la salud y la Salud Pública, diversos libros como autor, editor o coordinador y dirigido más de 50 tesis de posgrado.

María Guadalupe Vega-López

Licenciada en Trabajo Social; Maestra en Salud Pública; Maestra en Sociología y Doctora en Ciencias de la Salud, Orientación Socio-médica. Profesora-Investigadora Titular "C" y directora del Centro de Estudios en Salud, Población y Desarrollo Humano, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, México. Miembro desde 1999 del Sistema Nacional de Investigadores de México (actualmente Nivel II); integrante del Cuerpo Académico Consolidado "Salud, Población y Desarrollo Humano". Ha publicado más de 60 artículos científicos en revistas indizadas del área de las Ciencias Sociales aplicadas a la salud y la Salud Pública, así como diversos libros como autora y coordinadora, de carácter internacional. Es revisora en varias revistas científicas de carácter internacional.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adulto mayor 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53
Antibióticos 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

B

Bienestar laboral 69, 71, 72, 75, 76, 77, 78
Biofilm 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Bronquitis 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45

C

Calidad de la atención en salud 80
Cepas bacterianas 17, 19, 24, 25, 26
CJD esporádica 30
Coreomanía 95, 96, 97, 98, 99, 101, 104, 105

D

Demandas laborales 69, 71, 75, 77
Diabetic foot ulcers 2, 10
Diagnóstico retrospectivo 95, 98, 101, 107, 109, 110, 114, 115
DWI 30

E

Empoderamiento paciente 54
Encefalopatía priónica 30
Enfermería practica avanzada 54
Engagement 3, 69, 70, 71, 72, 75, 76, 77, 78, 90
Epidemias 96, 98, 101, 103, 107, 108, 109, 111, 112, 114, 116
Epidemiología clínica 38, 39, 40, 44
Estrasburgo 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105

F

Factores de riesgo 27, 39, 40, 45, 51
FLAIR 30, 32
Fragilidad 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 66

G

Gestão de la calidad 80, 81, 90, 93

H

Hantavirus 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 117

Historia de la medicina 95, 98, 107, 110

L

Lean Healthcare 80, 81, 82, 84, 89, 90, 91, 94

Lean Six Sigma 80, 81, 82, 84, 85, 88, 90, 91, 92, 93, 94

Liderazgo 54, 57, 58, 59, 64, 80, 89

Liderazgo enfermero 54

M

Mejora continua 70, 80, 88

N

Niños 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45

Nosocomios 17, 19, 21, 22, 24, 26

P

Práticas organizacionais saudáveis 69, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78

Pressure ulcers 2, 10

R

Recursos 38, 54, 55, 63, 65, 67, 69, 71, 72, 74, 76, 77, 78, 82, 86, 88

Regulación profesional 54

Riesgo social 46, 47

Roles de enfermería 54

S

Seguridad del paciente 80, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 93

Stenotrophomonas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 16

W

Wound infections 2

