

ORIGINAL BREVE

Entusiasmo laboral según características sociodemográficas en médicos y enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Perú, 2025

Elizabet Elera-Peña^{1,a}  

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

^a Magíster en Gerencia en Salud.

Palabras clave:

motivación; rendimiento laboral; práctica profesional; salud pública; bienestar (Fuente: DeCS - BIREME).

RESUMEN

Objetivo. Determinar las características sociodemográficas asociadas al entusiasmo laboral en profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, Perú, al 2025. **Métodos.** Se realizó un estudio observacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, a quienes les fue aplicada la escala de entusiasmo laboral. Para el análisis inferencial se usó la prueba tau-b de Kendall y el chi-cuadrado. **Resultados.** El 37,5 % de la población tenían entre 36 y 45 años, el 60 % eran mujeres, el 37,7 % indicaron tener de 1 a 10 años de experiencia laboral y el 65 % eran profesionales de enfermería. El 52,5 % tenían un nivel moderado de entusiasmo laboral. Al análisis inferencial, se halló que solo existe asociación entre el entusiasmo laboral con los años de experiencia laboral ($p = 0,001$) y con la profesión ($p = 0,025$). **Conclusiones.** Las características sociodemográficas asociadas al entusiasmo laboral de profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas resultaron los años de experiencia laboral y la profesión.

Work enthusiasm according to sociodemographic characteristics among physicians and nurses at the Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Peru, 2025

Keywords:



motivation; work performance; professional practice; public health; well-being (Source: MeSH - NLM).

ABSTRACT

Objective. To determine the sociodemographic characteristics associated with work enthusiasm among healthcare professionals at the Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas in Lima, Peru, by 2025. **Methods.** An observational and cross-sectional study was conducted. The sample consisted of 80 healthcare professionals from the Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas who completed the Work Enthusiasm Scale. Kendall's tau-b test and the chi-square test were used for inferential analysis. **Results.** Of the participants, 37.5 % were between 36 and 45 years old, 60 % were women, 37.7 % reported having 1 to 10 years of work experience, and 65 % were nursing professionals. A moderate level of work enthusiasm was found in 52.5 % of participants. Inferential analysis revealed a significant association between work enthusiasm and years of work experience ($p = 0.001$), as well as with profession ($p = 0.025$). **Conclusions.** The sociodemographic characteristics associated with work enthusiasm among healthcare professionals at the Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas were years of work experience and profession.

Citar como: Elera-Peña E. Entusiasmo laboral según características sociodemográficas en médicos y enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Perú, 2025. Rev Peru Cienc Salud. 2025; 7(4):353-9. doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2025.7.4.1>

Correspondencia:

 Elizabet Elera-Peña
 elizabethelera2025@gmail.com



INTRODUCCIÓN

Investigar el entusiasmo laboral en relación con el perfil sociodemográfico de los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) es crucial ante el creciente desgaste emocional y la desmotivación en contextos oncológicos ⁽¹⁾. Comprender estos factores permite abordar de manera específica las necesidades del personal de salud, mejorando su bienestar y, en consecuencia, la calidad del cuidado brindado a pacientes con enfermedades complejas ^(2,3).

A nivel global, Al Badi et al. ⁽⁴⁾ señalaron que, independientemente de las exigencias laborales, el entusiasmo laboral de los profesionales de la salud no se vio afectado por factores demográficos, resaltando que las enfermeras brindan servicios de calidad sin intervención del nivel de demanda. Por su parte, Vargas-Benítez et al. ⁽⁵⁾ reportaron una correlación significativa e inversa entre el entusiasmo laboral y los diferentes dominios del *burnout*. Así mismo, Mura et al. ⁽⁶⁾ informaron que un apego más seguro al lugar de trabajo se asocia con un mayor nivel de *engagement* laboral, y dicha relación está mediada positivamente por la percepción de confort ambiental y negativamente por la sensación de tener relaciones difíciles con los pacientes.

En el contexto peruano, Aburto-Moreno et al. ⁽⁷⁾ indicaron que, respecto del desempeño laboral de profesionales de la salud, el 42 % mostró un nivel regular, el 34 % un nivel bueno y en el 24 % fue deficiente. Saire y Uruce ⁽⁸⁾ evidenciaron relación significativa entre las variables además de que un nivel alto de *burnout* predominó en el personal de enfermería con nivel bajo de satisfacción laboral; todo lo cual tiene un efecto negativo en su equilibrio psicológico ⁽⁹⁾.

El estudio del entusiasmo laboral en relación con el perfil sociodemográfico de los profesionales de la salud del INEN responde a la necesidad de comprender mejor los factores humanos que inciden en el rendimiento del personal en contextos hospitalarios altamente demandantes ⁽¹⁰⁾. Al explorar el modo en que las variables edad, experiencia laboral o profesión se asocian con el nivel de entusiasmo en el trabajo, se pueden identificar patrones que orienten intervenciones para fortalecer la motivación del equipo de salud. Esta investigación cobra relevancia por su potencial impacto directo en la mejora de la gestión institucional y el bienestar del recurso humano ⁽¹¹⁾.

Por lo previamente evidenciado, se sustenta la relevancia fundamental de explorar la relación entre el entusiasmo laboral y las características sociodemográficas de los profesionales de ciencias de

la salud ⁽¹²⁾. En ese sentido, este estudio se planteó como objetivo determinar las características sociodemográficas asociadas al entusiasmo laboral de los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, ubicado en Lima (Perú), al 2025.



MÉTODOS

Tipo y área de estudio

El diseño de la investigación fue observacional, transversal y tuvo alcance comparativo ⁽¹³⁾, debido a que buscó determinar diferencias significativas entre las variables de estudio. Fue, además, una indagación cuantitativa y transversal ⁽¹⁴⁾, debido a que se utiliza, para el levantamiento de información, la autoaplicación de una escala de medida. La investigación se llevó a cabo desde agosto del 2024 a junio del 2025.

Población y muestra

La población total fueron los 1300 profesionales de ciencias de la salud del INEN. La muestra fue de carácter no probabilístico intencionado ⁽¹⁵⁾, a fin de garantizar la viabilidad del estudio, y estuvo conformada por un total de 80 profesionales de ciencias de la salud del INEN (enfermeras y médicos). Así mismo, se siguieron los siguientes criterios de inclusión: ser médico o enfermera y completar el consentimiento informado; y los siguientes criterios de exclusión: entregar instrumento incompleto y participar en otra investigación.

Variable e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la conceptualización de la variable dependiente, el entusiasmo laboral es un estado emocional caracterizado por energía, dedicación y proactividad hacia las tareas laborales ⁽⁵⁾; para su medición se empleó la escala de entusiasmo laboral para el profesional de ciencias de la salud, elaborada por Schaufeli et al. ⁽¹⁶⁾. El instrumento contó con un total de 3 dimensiones: "vigor", "dedicación" y "absorción", conformadas, a su vez, por 15 ítems. Las respuestas a los ítems se presentaron de acuerdo con una escala de tipo Likert, donde el participante respondió eligiendo entre 4 opciones con distintas puntuaciones: desde "Muy en desacuerdo" (1 punto) hasta "Muy de acuerdo" (4 puntos). Así, el instrumento tuvo puntuación mínima de 15 y una máxima de 60 puntos. Según el puntaje se obtuvo una categorización del entusiasmo laboral bajo (15-29 puntos), moderado (30-45 puntos) y alto (46-60 puntos).

Se obtuvo un valor en la V de Aiken ⁽¹⁷⁾ de 0,92, considerado como muy satisfactorio. El instrumento obtuvo excelentes valores de confiabilidad tras la realización de una prueba piloto: vigor ($\alpha = 0,89$),

dedicación ($\alpha = 0,91$) y absorción ($\alpha = 0,84$). Con el objetivo de verificar la validez del constructo, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio (AFE) ⁽¹⁸⁾, el cual fue antecedido por la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0,951$) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1798,281$; $gl = 100$; $p < 0,001$). Los resultados obtenidos indicaron la idoneidad de aplicar el AFE. Los ítems se distribuyeron de forma coherente en sus respectivas dimensiones, presentando valores satisfactorios y una estructura factorial bien definida, la cual explicó el 69,92 % de la varianza total.

Respecto de la variable independiente, "características sociodemográficas", se utilizó una ficha de recolección de datos, a través de la cual se consultó a los participantes por su edad, sexo, experiencia laboral y profesión.

Técnicas y procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos fue empleada la técnica de encuesta virtual. La participación en el presente estudio se llevó a cabo únicamente tras la obtención del consentimiento informado de cada participante, proporcionado de manera presencial. A cada uno de los participantes se le explicó de forma clara, comprensible y veraz los objetivos, beneficios, riesgos y alternativas relacionados con la investigación. Posteriormente, se les facilitó el instrumento en un formulario en Google Forms® a través del aplicativo WhatsApp.

Análisis de datos

Una vez recolectados los datos a través de Google Forms®, estos fueron exportados al *software* estadístico SPSS, versión 18. Se procedió a realizar

un análisis descriptivo de las características sociodemográficas y de la variable "entusiasmo laboral". Así mismo, dado que se trabajó con variables de tipo ordinal y nominal, se elaboraron tablas cruzadas. Para evaluar la asociación entre las características sociodemográficas y la variable entusiasmo laboral, se emplearon la prueba tau-b de Kendall y la prueba de chi-cuadrado de independencia, siendo considerados los valores $p < 0,05$ como estadísticamente significativos.

Aspectos éticos

El estudio se desarrolló conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, emitida por la Asociación Médica Mundial. En este sentido, fue garantizado el cumplimiento de los cuatro principios fundamentales de la ética en investigación: respeto por las personas, beneficencia, no maleficencia y justicia. Fue aplicado el consentimiento informado presencial, asegurando que la participación fuera una decisión libre, voluntaria y autónoma. De igual forma la investigación contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación del INEN, bajo el código N° 0319-2025.

RESULTADOS

En relación con la edad, el 37,5 % de los profesionales de salud tenían entre 36 y 45 años. En cuanto al sexo, la proporción de profesionales femeninas fue mayor (60,0 %) en comparación al sexo masculino 40,0 %. Respecto de la experiencia laboral prevalece el rango de 1 a 10 años (37,5 %). En referencia a la profesión, el 65,0% son enfermeras y el 35,0% son médicos (ver Tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Perú 2025

Características sociodemográficas	n = 80	
	fi	%
Grupo de edad		
25 a 35 años	22	27,5
36 a 45 años	30	37,5
46 a 60 años	24	30,0
Más de 60 años	04	5,0
Sexo		
Masculino	32	40,0
Femenino	48	60,0
Años de experiencia laboral		
1-10 años	30	37,5
11-20 años	28	35,0
21-30 años	15	18,7
Más de 30 años	07	8,8
Profesión		
Médico cirujano	28	35,0
Enfermera	52	65,0

Tabla 2. Estadística descriptiva de Entusiasmo laboral según dimensiones e ítems

Entusiasmo laboral	n = 80					
	Alta		Moderada		Baja	
	fi	%	fi	%	fi	%
Vigor						
En mi trabajo me siento lleno(a) de energía	22	27,5	46	57,5	12	15,0
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	26	32,5	44	55,0	10	12,5
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	20	25,0	48	60,0	12	15,0
Soy muy persistente en mi trabajo	24	30,0	42	52,5	14	17,5
Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo	25	31,2	45	56,2	10	12,5
Dedicación						
Mi trabajo es retador	23	28,7	43	53,7	14	17,5
Mi trabajo me inspira	28	35,0	42	52,5	10	12,5
Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo	21	26,2	47	58,7	12	15,0
Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago	24	30,0	44	55,0	12	15,0
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	30	37,5	40	50,0	10	12,5
Absorción						
Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	27	33,7	41	51,2	12	15,0
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	29	36,3	39	48,7	12	15,0
Me "dejo llevar" por mi trabajo	26	32,5	42	52,5	12	15,0
Estoy inmerso(a) en mi trabajo	15	18,7	43	53,7	22	27,5
Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo	16	20,0	40	50,0	24	30,0

En la variable entusiasmo laboral, dentro de la dimensión Vigor, se observa que el ítem con mayor frecuencia corresponde al nivel de entusiasmo moderado en la afirmación "Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar" (fi = 48; 60,0 %). En la dimensión Dedicación, el ítem con mayor predominancia en entusiasmo moderado es "Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo" (fi = 47; 58,7 %). Por último, en la dimensión Absorción, el ítem que presenta el mayor porcentaje en nivel moderado

es "Estoy inmerso(a) en mi trabajo" (fi = 43; 53,7 %) (ver Tabla 2).

Respecto del nivel de entusiasmo laboral, el nivel más prevalente es el moderado (fi = 42; % = 52,5) (ver Tabla 3).

Respecto de la verificación de asociación del entusiasmo laboral con las características sociodemográficas de la población estudiada, se reporta, que las asociaciones

Tabla 3. Nivel de Entusiasmo laboral de profesionales de salud del INEN

Nivel de entusiasmo laboral	n = 80	
	fi	%
Alto	16	20,0
Moderado	42	52,5
Bajo	22	27,5

Tabla 4. Entusiasmo laboral según características sociodemográficas en médicos y enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Perú 2025

Características sociodemográficas	Entusiasmo laboral						Coeficiente tau-b de Kendall	p-valor
	Alto		Moderado		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Grupo de edad							0,164	0,147*
25 a 35 años	5	6,2	12	15,0	5	6,2		
36 a 45 años	6	7,5	16	20,0	8	10,0		
46 a 60 años	4	5,0	12	15,0	8	10,0		
Más de 60 años	1	1,2	2	2,5	1	1,25		
Sexo								0,632**
Masculino	6	7,5	17	21,3	9	11,3		
Femenino	10	12,5	25	31,3	13	16,3		
Años de experiencia laboral							0,638	0,001*
1-10 años	6	7,5	16	20,0	8	10,0		
11-20 años	6	7,5	15	18,8	7	8,8		
21-30 años	3	3,8	8	10,0	4	5,0		
Más de 30 años	1	1,2	3	3,8	3	3,8		
Profesión							0,589	0,025*
Médico cirujano	6	7,5	15	18,8	7	8,8		
Enfermera	10	12,5	27	33,8	15	18,8		

* Tau-b de Kendall

** Chi-cuadrado

significativas se encuentran en las categorías experiencia laboral ($p = 0,001$) y profesión ($p = 0,025$) (ver Tabla 4).

DISCUSIÓN

El principal hallazgo del estudio fue comprobar la existencia de asociación entre el entusiasmo laboral y las características sociodemográficas, según los años de experiencia laboral y la profesión, la cual se incorpora como evidencia generada al responder el objetivo de la presente investigación.

Considerando la verificación de la asociación entre variables, se evidencia asociación significativa entre el entusiasmo laboral y los años de experiencia laboral. Esto concuerda con diversas investigaciones que evidencian cómo el tiempo de servicio influye directamente en la motivación intrínseca y la percepción del rol profesional. Por ejemplo, un estudio realizado por Wang et al. ⁽²¹⁾ en 10 hospitales de la provincia de Hunan, China, reportó que los

principales predictores del entusiasmo laboral son los años de experiencia y el género. En esa línea, Szilvassy et al. ⁽²²⁾, sostuvieron que el entusiasmo y compromiso laboral están ligados a buenas gestiones hospitalarias, adecuados estilos de liderazgo y las condiciones labores correctas en entornos altamente complejos.

Sin embargo, también existen estudios que no respaldan esta relación, Allande-Cussó et al. ⁽²³⁾, en una investigación realizada en España en 501 profesionales de la salud, reportaron que el entusiasmo laboral se relacionaba significativamente con el sexo y el servicio donde se laboraba, asegurando, así mismo, que los menores niveles de entusiasmo laboral se encontraban en la dimensión "vigor", algo que no entra en correspondencia con el presente estudio, ya que encuentra menores valores en la dimensión "absorción". Por otro lado, Karaferis et al. ⁽²⁴⁾ sostuvieron el rol significativo del salario, las políticas organizativas, el crecimiento y la estabilidad laboral, aunque especifican que cada categoría del personal hospitalario se ve afectada de forma y grado diferentes por cada factor.

Por otra parte la asociación significativa entre el entusiasmo laboral y la profesión encontrada en este estudio respalda la idea de que las funciones y responsabilidades propias de cada rol dentro del equipo de salud influyen en los niveles de motivación y compromiso laboral ⁽²⁵⁾. En concordancia, el estudio de Lee-Peng et al. ⁽²⁶⁾ en profesionales sanitarios de Malasia evidenció que el entusiasmo laboral y la satisfacción laboral se relaciona con la profesión sanitaria, así como con el buen comportamiento laboral y la conciencia cívica. De igual forma, Ge et al. ⁽²⁷⁾ evidenciaron relación significativa del entusiasmo laboral con la profesión sanitaria, destacando que, para mejorar la salud del personal sanitario, los administradores deben equilibrar el esfuerzo y la recompensa, así como brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.

No obstante, investigaciones como la revisión sistemática de Aunguroch et al. ⁽²⁸⁾ no hallaron diferencias significativas entre médicos y enfermeras respecto al entusiasmo, destacando que factores organizacionales como el clima laboral y el apoyo institucional eran determinantes más influyentes. Así mismo, Moisoglou et al. ⁽²⁹⁾ reportaron que el personal de enfermería, pese a enfrentar mayores cargas laborales, manifestaba niveles de entusiasmo comparables o incluso superiores a los médicos, gracias a una mayor identificación emocional con el cuidado directo del paciente. Estos hallazgos sugieren que, si bien el tipo de profesión puede asociarse al entusiasmo laboral, esta relación no es lineal ni universal, sino que depende del contexto institucional, las condiciones laborales y el valor simbólico asignado a cada rol ⁽³⁰⁾.

El estudio destaca por su aplicabilidad en el ámbito de la gestión del talento humano en salud, dado que genera un antecedente para que futuras investigaciones profundicen en la población de estudio. La metodología cuantitativa, con diseño observacional y transversal, facilita la identificación de patrones de asociación entre las variables sociodemográficas y el entusiasmo laboral. La utilización de pruebas estadísticas robustas como tau-b de Kendall y chi-cuadrado, refuerza la validez de los hallazgos.

El estudio presenta limitaciones relacionadas con su diseño transversal, lo que impide establecer causalidad entre sus variables, y con el tamaño reducido de la muestra seleccionada de forma no probabilística, lo que restringe la generalización de los resultados. Pero, además, el uso de encuestas virtuales pudo haber introducido sesgos de selección y de autorreporte. La ausencia de un abordaje cualitativo y la posible influencia de factores externos no controlados también limitan la interpretación de los hallazgos.

Futuros estudios deben realizar análisis más elaborados, como el de regresión y los multivariados, utilizar poblaciones seleccionadas probabilísticamente, con un mayor tamaño de muestra y potencia estadística. Así mismo, podrían orientarse al análisis longitudinal del entusiasmo laboral en relación con variables organizacionales, como el clima institucional, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional, a fin de comprender su dinámica en el tiempo y su repercusión en la calidad del servicio oncológico.

Conclusiones

Las características sociodemográficas asociadas al entusiasmo laboral de profesionales de la salud del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas son la experiencia laboral ($p = 0,001$) y la profesión ($p = 0,025$).



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexias G, Papandreopoulou M, Togas C. Work Engagement and Burnout in a Private Healthcare Unit in Greece. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2024 [Consultado el 12 de mayo de 2025];21(2):130. doi:10.3390/ijerph21020130
- Moreno-Martínez M, Sánchez-Martínez I. The Associated Factors of Work Engagement, Work Overload, Work Satisfaction, and Emotional Exhaustion and Their Effect on Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare* [Internet]. 2025 [Consultado el 12 de mayo de 2025];13(2):162. doi:10.3390/healthcare13020162
- Qassim AA, Abedelrahim SS. Healthcare Resilience in Saudi Arabia: The Interplay of Occupational Safety, Staff Engagement, and Resilience. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2024 [Consultado el 14 de mayo de 2025];21(11):1428. doi:10.3390/ijerph21111428
- Al Badi F, Cherian J, Farouk S, Al Nahyan M. Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *J Asia Bus Stud*. [Internet]. 2023 [Consultado el 14 de mayo de 2025];17:1019-1041. doi:10.1108/JABS-06-2022-0216
- Vargas-Benítez MÁ, Izquierdo-Espín FJ, Castro-Martínez N, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Velando-Soriano A, Cañadas-De la Fuente G. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. *Front. Med.* [Internet]. 2023 [Consultado el 15 de mayo de 2025];10:1125133. doi: 10.3389/fmed.2023.1125133
- Mura A, Nonnis M, Scrima F, Fornara F. Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with Patients. *J Environ Psychol.* [Internet]. 2023 [Consultado el 15 de mayo de 2025];85:101937. doi:10.1016/j.jenvp.2022.101937
- Aburto-Moreno M, Podestá-Gavilano L, Aburto-Moreno M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. *Hospital Modular Bicentenario del Perú. EDUMECENTRO* [Internet]. 2024 [Consultado el 16 de mayo de 2025];16:30. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-28742024000100079&lng=es&nrm=iso
- Saire K, Urure I. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del Perú. *Enferm Vang* [Internet]. 2024 [Consultado

- el 16 de mayo de 2025];12:20241221. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2025/01/1585827/a04-revan-vol-122-julio-diciembre-2024.pdf>
9. Rodríguez L. La salud mental de los profesionales de la salud: problema olvidado y poco visible. *Rev Peru Cienc Salud* [Internet]. 2024 [Consultado el 17 de mayo de 2025];6(1):71-2. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.447>
 10. Crivelli AF, Barello S, Acampora M, Bonetti L. Uncovering Nursing Communication Strategies and Relational Styles to Foster Patient Engagement in Oncology: A Scoping Review. *Healthcare* [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de mayo de 2025];12(13):1261. doi:10.3390/healthcare12131261
 11. Mun K, Lee M, Shim J. Effects of Work Engagement and Barriers on Evidence-Based Practice Implementation for Clinical Nurses: A Cross-Sectional Study. *Healthcare* [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de mayo de 2025];12(22):2223. doi:10.3390/healthcare12222223
 12. Kućar M, Brajša-Žganec A, Neuberger M. Personality Traits as Predictors of Academic and Work Engagement in a Sample of Nursing Students and Professionals. *Nurs Rep*. [Internet]. 2025 [Consultado el 20 de mayo de 2025];15(5):174. doi:10.3390/nursrep15050174
 13. Thangjai W, Niwitpong S-A. Confidence Intervals for Mean and Difference between Means of Delta-Lognormal Distributions Based on Left-Censored Data. *Symmetry* [Internet]. 2023 [Consultado el 21 de mayo de 2025];15(6):1216. doi: 10.3390/sym15061216
 14. Maier C, Bennett J, Grover V, Dwivedi Y. Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. *Int J Inform Manag*. [Internet]. 2023 [Consultado el 21 de mayo de 2025];70:102625. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625
 15. Rahman MM. Sample size determination for survey research and non-probability sampling techniques: A review and set of recommendations. *J Entrep Bus Econ*. [Internet]. 2023 [Consultado el 21 de mayo de 2025];11(1):42-62. Disponible en: <https://scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/201>
 16. Schaufeli WB, Salanova M, González V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* [Internet]. 2002 [Consultado el 21 de mayo de 2025];3:71-92. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
 17. Merino-Soto C. Aiken's V Coefficient: Differences in Content Validity Judgments. *MHSalud* [Internet]. 2023 [Consultado el 23 de mayo de 2025];20(1):23-32. doi: 10.15359/mhs.20-1.3
 18. Schreiber J. Issues and recommendations for exploratory factor analysis and principal component analysis. *Adm Pharm* [Internet]. 2021 [Consultado el 23 de mayo de 2025];17:1004-1011. doi: 10.1016/j.sapharm.2020.07.027
 19. McAnally K, Hagger MS. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behav Sci*. [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de julio de 2025];14(6):428. doi:10.3390/bs14060428
 20. Hudays A, Gary F, Voss JG, Arishi A, Alfar ZA, Algodimi AM, Fitzpatrick JJ. Factors Influencing Job Satisfaction among Mental Health Nurses: A Systematic Review. *Healthcare* [Internet]. 2024 [Consultado el 20 de julio de 2025];12(20):2040. doi:10.3390/healthcare12202040
 21. Wang Y, Tang L, Li L. Work engagement and associated factors among healthcare professionals in the post-pandemic era: a cross-sectional study. *Front. Public Health* [Internet]. 2023 [Consultado el 13 de junio de 2025];11:1173117. doi: 10.3389/fpubh.2023.1173117
 22. Szilvassy P, Širok, K. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Serv Res*. [Internet]. 2022 [Consultado el 13 de junio de 2025];22:1044. doi:10.1186/s12913-022-08402-7
 23. Allande-Cussó R, García-Iglesias JJ, Ruiz-Frutos C, Domínguez-Salas S, Rodríguez-Domínguez C, Gómez-Salgado J. Work Engagement in Nurses during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Healthcare* [Internet]. 2021 [Consultado el 14 de junio de 2025];9(3):253. doi:10.3390/healthcare9030253
 24. Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Mater Sociomed*. [Internet]. 2022 [Consultado el 14 de junio de 2025];34(3):216-224. doi: 10.5455/msm.2022.34.216-224
 25. Desai K, O'Malley P, Van Culin E. Impact of mindfulness meditation practice compared to the gratitude practices on wellbeing and work engagement among healthcare professionals: Randomized trial. *PLoS ONE* [Internet]. 2024 [Consultado el 14 de junio de 2025];19(6):e0304093. doi:10.1371/journal.pone.0304093
 26. Lee-Peng N, Choong Y, Kuar L, Tan C, Teoh S. Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *Int J Healthc Manag*. [Internet]. 2019 [Consultado el 14 de junio de 2025];14(3):797-304. doi:10.1080/20479700.2019.1698850
 27. Ge J, He J, Liu Y. Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health* [Internet]. 2021 [Consultado el 14 de junio de 2025];21:195. doi:10.1186/s12889-021-10233-w
 28. Aunguroch Y, Gunawan J, Juanamasta I, Montayre J. Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review. *J Healthc. Leadersh* [Internet]. 2024 [Consultado el 14 de junio de 2025];16:157-176. doi:10.2147/JHL.S451056
 29. Moissoglou I, Katsiroumpa A, Katsapi A, Konstantakopoulou O, Galanis P. Poor Nurses' Work Environment Increases Quiet Quitting and Reduces Work Engagement: A Cross-Sectional Study in Greece. *Nurs Rep*. [Internet]. 2025 [Consultado el 15 de junio de 2025];15(1):19. doi:10.3390/nursrep15010019
 30. Mun K, Lee M, Shim J. Effects of Work Engagement and Barriers on Evidence-Based Practice Implementation for Clinical Nurses: A Cross-Sectional Study. *Healthcare* [Internet]. 2024 [Consultado el 15 de junio de 2025];12(22):2223. doi:10.3390/healthcare12222223

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés.