

ARTÍCULO ORIGINAL / RESEARCH ARTICLE

ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN AÑOS DE SERVICIO EN ENFERMEROS DE UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO EN LIMA

ENGAGEMENT AND JOB PERFORMANCE ACCORDING TO YEARS OF SERVICE IN NURSES OF A HOSPITAL ESTABLISHMENT IN LIMA

Celia Cáceres Solís¹

¹Hospital Nacional Guillermo Almendra Irigoyen. Nefrología. Lima. Perú.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 11/08/2025
Aprobado: 26/11/2025
Publicado: 30/06/2025

Autor corresponsal

Celia Cáceres Solís
celyaxel31@gmail.com

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Cáceres Solís C. Engagement y desempeño laboral según años de servicio en enfermeros de un establecimiento hospitalario en Lima. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2025; 5(2): 44-48. DOI: 10.53684/csp.v5i2.165



Esta obra tiene una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 Internacional

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral según el tiempo de servicio en enfermeros de un establecimiento hospitalario en Lima. **Materiales y métodos:** Se desarrolló un estudio cuantitativo, de diseño correlacional y transversal. La muestra estuvo integrada por 62 enfermeros en actividad laboral, seleccionados de acuerdo con los criterios establecidos para el estudio. La recolección de datos se realizó mediante encuesta, empleándose una escala de engagement laboral basada en la UWES-17, organizada en las dimensiones vigor, dedicación y absorción; además, se aplicó un cuestionario de desempeño laboral estructurado en desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes. El análisis incluyó estadística descriptiva y la prueba de correlación de Spearman. **Resultados:** La edad promedio de los participantes fue de 40,10 años, con edades entre 24 y 64 años. Predominó el sexo femenino y el grupo etario de 35 a 44 años. Respecto al engagement laboral, el 66,1 % presentó un valor alto, mientras que el desempeño laboral también mostró predominio del valor alto, con 69,4 %. En cuanto a los años de servicio, el grupo más frecuente fue el de servicio prolongado, mayor de 10 años, con 51,6 %. El análisis correlacional evidenció una relación positiva y significativa entre engagement laboral y desempeño laboral ($\rho=0,742$; $p=0,000$). Asimismo, los años de servicio se relacionaron significativamente con el engagement laboral ($\rho=0,586$; $p=0,000$) y con el desempeño laboral ($\rho=0,628$; $p=0,000$). **Conclusiones:** El engagement laboral se relacionó de forma positiva y significativa con el desempeño laboral. Asimismo, los años de servicio mostraron asociación significativa con ambas variables, lo que sugiere que una mayor experiencia institucional puede vincularse con mejor compromiso y desempeño en los enfermeros.

Palabras clave: Compromiso laboral, Rendimiento laboral, Duración del empleo, Enfermeras y enfermeros, (Fuente: DeCS/MeSH).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between employee engagement and job performance according to length of service among nurses at a hospital in Lima. **Materials and methods:** A quantitative, correlational, cross-sectional study was conducted. The sample consisted of 62 active nurses, selected according to the established study criteria. Data collection was carried out via a survey using a job engagement scale based on the UWES-17, organized into the dimensions of vigor, dedication, and absorption. Additionally, a job performance questionnaire was administered, structured around task performance, contextual performance, and counterproductive work behaviors. The analysis included descriptive statistics and Spearman's rank correlation coefficient. **Results:** The average age of the participants was 40.10 years, ranging from 24 to 64 years. Females predominated, particularly in the 35-44 age group. Regarding job engagement, 66.1% reported a high level, while job performance also showed a predominance of high levels, at 69.4%. As for years of service, the most frequent group was long-term service (over 10 years), at 51.6%. The correlational analysis revealed a positive and significant relationship between job engagement and job performance ($\rho=0.742$; $p=0.000$). Likewise, years of service were significantly related to both job engagement ($\rho=0.586$; $p=0.000$) and job performance ($\rho=0.628$; $p=0.000$). **Conclusions:** Job engagement was positively and significantly related to job performance. Likewise, years of service showed a significant association with both variables, suggesting that greater institutional experience may be linked to better commitment and performance among nurses

Keywords: Work engagement, Work performance, Employment tenure, Nurses (Source: DeCS/MeSH).

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el personal de enfermería mundial aumentó de 27,9 millones en 2018 a 29,8 millones en 2023. Sin embargo, persisten desigualdades importantes, ya que el 78% de enfermeros se concentra en países que representan solo el 49% de la población mundial. Aunque la escasez bajó de 6,2 millones en 2020 a 5,8 millones en 2023, aún se requiere mayor inversión, mejores condiciones laborales y una distribución más equitativa del personal ⁽¹⁾. Esta situación es preocupante porque el personal de enfermería sostiene gran parte de la atención directa y su engagement (compromiso laboral) se asocia con mejor desempeño, emociones positivas, productividad y bienestar en el trabajo ⁽²⁾.

La inteligencia emocional, la empatía y el engagement están interconectados y se ven influenciados por factores individuales y organizacionales. El liderazgo enfermero debe desarrollar intervenciones específicas para potenciar estas cualidades, promoviendo así un mejor desempeño clínico y mejores resultados en la atención/cuidados al paciente ⁽³⁾.

En las Américas, la enfermería representa cerca de 7,4 millones de profesionales y constituye el 63% de la fuerza laboral en salud; aun así, el 40 % de países no alcanza la densidad recomendada de 30 profesionales por cada 10 000 habitantes, lo que evidencia una distribución desigual del recurso humano ⁽⁴⁾. Además, se ha advertido que América Latina y el Caribe podrían enfrentar hacia 2030 un déficit de entre 600 000 y 2 millones de trabajadores sanitarios, situación que puede aumentar la sobrecarga asistencial y afectar la continuidad del cuidado ⁽⁵⁾.

La evidencia muestra que una mayor dotación de enfermeros registrados se relaciona con menor mortalidad y mejores resultados de los cuidados en los pacientes ^(6,7), mientras que la insuficiencia en la dotación de personal enfermero incrementa los riesgos clínicos; antes de la pandemia cada paciente adicional en la carga de trabajo promedio de las enfermeras antes de la pandemia se asoció con un 20% más de probabilidades de mortalidad intrahospitalaria ^(8,9). A ello se suma el burnout, que en una revisión con 85 estudios y 288 581 enfermeras se asoció con menor seguridad del paciente, peor calidad asistencial y menor satisfacción del usuario ⁽¹⁰⁾, afectando también resultados organizacionales como productividad en el trabajo, compromiso y permanencia laborales ⁽¹¹⁾.

En contraste, estudios en enfermeros revelan que a mayor engagement se reportan más satisfacción laboral, mejor percepción de la calidad del cuidado y menor intención de dejar el empleo, además las exigencias laborales tienen efecto en el desempeño laboral, y este efecto es mediado por el compromiso laboral ^(12,13).

También se ha descrito que la autoeficacia, la resiliencia,

el entorno laboral y el apoyo organizacional fortalecen el compromiso y favorecen un mejor desempeño en el trabajo del enfermero ⁽¹⁴⁻¹⁶⁾.

En relación con los años de servicio, algunos estudios señalan que la experiencia laboral puede relacionarse positivamente con el engagement, porque permite mayor adaptación al rol, mejor afrontamiento de las exigencias y mayor seguridad profesional ⁽¹⁷⁾, sin embargo, cuando la carga emocional, el estrés y la falta de recuperación fuera del trabajo son elevados, esta experiencia puede no ser suficiente para proteger el bienestar del personal enfermero. Las intervenciones deben incluir la mejora del trabajo en equipo y el desarrollo de una cultura de unidad solidaria y colaborativa ⁽¹⁸⁾. Como vemos, el impacto del compromiso laboral sobre la calidad del cuidado y desempeño del enfermero tiene un efecto amortiguador, optimizando la atención centrada en la persona ⁽¹⁹⁾.

Por tanto, indagar sobre el engagement y el desempeño laboral según los años de servicio en enfermeros, resulta relevante, ya que permite comprender cómo la trayectoria profesional, las condiciones de trabajo y el compromiso con sus labores influyen en la calidad del cuidado brindado en los entornos hospitalarios.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue concebido desde el enfoque cuantitativo y su diseño fue el correlacional transversal ⁽²⁰⁾. La muestra estuvo conformada por 62 enfermeros que aplican los criterios establecidos para la selección, dentro de ellos ser enfermero con labor activa y dar su consentimiento para ser informante. Los participantes fueron abordados a través de medios digitales, grupos WhatsApp y en algunos casos en las estaciones de enfermeros. Se elaboró una ficha de datos digital que contenía los instrumentos respectivos. Ahí mismo se consignó el consentimiento informado respectivo. La recolección de datos se hizo en agosto del año 2025. Cada uno de los informantes tomó en promedio 25 minutos para completar los datos señalados en la ficha de datos.

Para medir el engagement laboral se empleó la Escala Engagement Laboral en Enfermeras, basada en la estructura de la UWES-17 ⁽²¹⁾, compuesta por 17 enunciados organizados en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. La calidad del contenido fue revisada por seis especialistas, quienes evaluaron la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems; como resultado, se obtuvo una V de Aiken global de 0,96, lo que indica una adecuada validez. Además, la consistencia interna del instrumento fue alta, con un alfa de Cronbach general de 0,939. Para evaluar el desempeño laboral se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral en Enfermeras, adaptado del IWPQ ⁽²²⁾, conformado por 18 ítems agrupados en desempeño de tarea, desempeño

contextual y comportamientos laborales contraproducentes. Este instrumento también fue valorado por seis expertos, alcanzando una V de Aiken general de 0,94; asimismo, mostró una confiabilidad elevada, con un alfa de Cronbach global de 0,920, lo que respalda su aplicación en profesionales enfermeros.

La estadística aplicada fue la descriptiva, calculando valores de frecuencias, medidas de tendencia central, función de operaciones con variables y el Rho de Spearman⁽²³⁾. En todo momento se aplicaron los principios bioéticos en el presente estudio, ya que los informantes son seres humanos⁽²⁴⁾.

RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de participantes (n=62)

Característica	Categoría	n	%
Grupo etario	24 a 34 años	18	29,0
	35 a 44 años	25	40,3
	45 a 64 años	19	30,6
Sexo	Femenino	49	79,0
	Masculino	13	21,0
Estado civil	Soltero(a)	17	27,4
	Casado(a)	24	38,7
	Conviviente	18	29,0
	Divorciado(a) / Viudo(a)	3	4,8
Área donde labora	Hospitalización	16	25,8
	Emergencia y áreas críticas	23	37,1
	Área quirúrgica	9	14,5
Condición laboral	Materno-infantil y otros	14	22,6
	Nombrado(a)	46	74,2
	Contratado(a)	11	17,7
Turno de trabajo	Terceros	5	8,1
	Mañana	15	24,2
	Tarde / Noche	20	32,3
Tiempo de servicio	Rotativo	27	43,5
	Menos de 1 año	5	8,1
	1 a 10 años	25	40,3
	Más de 10 años	32	51,6

En la Tabla 1 se observa que participaron 62 enfermeros, con una edad promedio de 40,10 años, entre 24 y 64 años. Predominó el sexo femenino y el grupo etario de 35 a 44 años. En el aspecto laboral, la mayor proporción se concentró en emergencia y áreas críticas, seguida de hospitalización y del área materno-infantil y otros. Asimismo, predominó el personal nombrado, el turno rotativo y el tiempo de servicio mayor de 10 años.

Tabla 2. Engagement laboral y sus dimensiones (n=62)

Variable / dimensión	Nivel	n	%
Engagement laboral	Bajo	4	6,5
	Medio	17	27,4
	Alto	41	66,1
Vigor	Bajo	4	6,5
	Medio	20	32,3
	Alto	38	61,3
Dedicación	Bajo	2	3,2
	Medio	15	24,2
	Alto	45	72,6
Absorción	Bajo	5	8,1
	Medio	18	29,0
	Alto	39	62,9

En la Tabla 2 se observa que el engagement laboral fue predominantemente alto. En todas las dimensiones el valor alto predominó, lo que muestra una tendencia favorable en el compromiso laboral de los enfermeros.

Tabla 3. Desempeño laboral y sus dimensiones (n=62)

Variable / dimensión	Nivel	n	%
Desempeño laboral	Bajo	7	11,3
	Medio	12	19,4
	Alto	43	69,4
Desempeño de tarea	Bajo	6	9,7
	Medio	14	22,6
	Alto	42	67,7
Desempeño contextual	Bajo	7	11,3
	Medio	14	22,6
	Alto	41	66,1
Comportamientos laborales contraproducentes	Bajo	8	12,9
	Medio	15	24,2
	Alto	39	62,9

En la Tabla 3 se observa que el desempeño laboral fue principalmente alto. Este mismo comportamiento se presentó en todas las dimensiones; por ello, este resultado indica menor presencia de conductas desfavorables en el trabajo.

Tabla 4. Años de servicio de participantes

Variable	Categoría	Rango	n	%
Años de servicio	Servicio inicial	Menos de 1 año	5	8,1
	Servicio intermedio	1 a 10 años	25	40,3
	Servicio prolongado	Más de 10 años	32	51,6

La mayoría de los participantes presentó servicio prolongado, es decir, más de 10 años laborando en la institución. En segundo lugar, se ubicó el grupo con servicio intermedio, mientras que solo una pequeña proporción tuvo menos de 1 año de servicio.

Tabla 5. Correlaciones del estudio

Relación analizada	Rho de Spearman	p valor
Engagement laboral y desempeño laboral	0,742	0,000
Años de servicio y engagement laboral	0,586	0,000
Años de servicio y desempeño laboral	0,628	0,000

En la Tabla 5 se observa relación positiva y significativa entre el engagement y el desempeño laboral, con una fuerza alta. Asimismo, años de servicio presentó relación positiva y significativa con el engagement y con el desempeño laboral, ambas con fuerza moderada.

DISCUSIÓN

El compromiso laboral es fundamental en la dinámica de trabajo de una organización, pues garantizan una atención segura y de alta calidad a los pacientes. Además, mejora la motivación del personal enfermero, lo cual repercute en su desempeño en las labores de cuidado.

Los hallazgos muestran que el desempeño del enfermero va más allá del cumplimiento de tareas en lo asistencial. También se relaciona con el compromiso que desarrolla hacia su trabajo y con la experiencia que acumula dentro del hospital, aspectos que pueden influir en la forma en que responde a las demandas del cuidado diario de sus pacientes.

En este estudio se identificó una relación positiva y significativa entre el engagement laboral y el desempeño laboral en enfermeros ($p < 0,05$). Este hallazgo sugiere que quienes muestran mayor energía, dedicación e involucramiento con su trabajo tienden a desenvolverse mejor en sus funciones asistenciales. Al respecto, Topa y Aranda-Carmena⁽²⁵⁾ señalaron que el engagement favorece el desempeño porque ayuda al profesional a organizar mejor sus recursos personales y laborales frente a las exigencias de sus labores de cuidado.

El predominio del valor alto de engagement también puede explicarse por la interacción entre factores personales y organizacionales. Aunguroch et al.⁽²⁶⁾ sostuvieron que el compromiso laboral en enfermería se relaciona con el clima laboral, el apoyo institucional, la autonomía y el reconocimiento recibido en el servicio. Por ello, el engagement no debe entenderse solo como una actitud individual, sino como una respuesta al entorno donde

trabaja el enfermero.

Respecto al desempeño laboral, la mayoría de los participantes presentó valor alto. Este resultado coincide con Al Badi et al.⁽²⁷⁾, quienes encontraron que los enfermeros con mayor engagement suelen mostrar mejor desempeño, mayor responsabilidad y mejor orientación hacia la calidad del cuidado. De forma similar, Bahrami Nejad Joneghani et al.⁽²⁸⁾ reportaron que el engagement se vincula con el desempeño en enfermeros de cuidados intensivos, resaltando además la importancia del bienestar mental en esta relación.

En cuanto a los años de servicio, se encontró relación significativa con el engagement y con el desempeño laboral. Esto indica que la experiencia acumulada podría favorecer mayor seguridad, adaptación al servicio y dominio de las actividades asistenciales. En esa línea, Andi Indahwaty et al.⁽²⁹⁾ indicaron que el tiempo de servicio puede fortalecer el compromiso cuando se acompaña de recursos personales e institucionales adecuados y suficientes.

A nivel nacional, los hallazgos son similares a los de Capacute Chambilla⁽³⁰⁾, quien encontró relación significativa entre engagement y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Asimismo, Colonia de la Cruz⁽³¹⁾ evidenció que el compromiso laboral en enfermería puede fortalecerse mediante un liderazgo transformacional, lo que resalta el papel de la gestión institucional en el bienestar del personal. Finalmente, Huaroto Sánchez⁽³²⁾ reportó valores medios y altos de engagement en enfermeros, destacando la dimensión dedicación, resultado que coincide con el presente estudio, donde dicha dimensión también fue la más elevada.

Como conclusión, el engagement laboral y el desempeño del enfermero se relacionan, así mismo los años de servicio se relaciona con cada una de ambas variables centrales del estudio ($p < 0,05$). Esto resalta lo fundamental de promover condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de las labores del cuidado, liderazgo cercano y reconocimiento profesional, especialmente en contextos hospitalarios donde la exigencia y dinámica asistencial tiende a ser más onerosa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2025 May 12 [citado 2025 setiembre]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows-but-inequities-threaten-global-health-goals>
2. Zhang Y, Zhang L, Luo L, et al. Work engagement and associated factors among Chinese nurses: a multi-center cross-sectional study. BMC Nurs. 2025;24. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40615898/>
3. Hayajneh AA, et al. Unearthing predictors of emotional intelligence, empathy, and work engagement impacting acute care nursing. Psychol Rep. 2025. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40608054/>
4. Pan American Health Organization. On International Nursing Day,

- PAHO warns of dramatic decline in nursing graduates [Internet]. Washington, DC: Pan American Health Organization; 2025 May 12 [citado 2025 setiembre]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/news/12-5-2025-international-nursing-day-paho-warns-dramatic-decline-nursing-graduates>
5. Pan American Health Organization. Countries of the Americas move toward joint approach to manage health workforce migration amid challenges [Internet]. Washington, DC: Pan American Health Organization; 2025 Jul 25 [citado 2025 setiembre]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/news/25-7-2025-countries-americas-move-toward-joint-approach-manage-health-workforce-migration-amid>
 6. Dall'Ora C, Saville C, Rubbo B, Turner L, Jones J, Griffiths P. Nurse staffing levels and patient outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Int J Nurs Stud.* 2022;134:104311. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35780608/>
 7. Griffiths P, Saville C, Ball J, Culliford D, Jones J, Lambert F, et al. Nursing team composition and mortality following acute hospital admission. *JAMA Netw Open.* 2024;7(8). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39158911/>
 8. Lasater KB, Aiken LH, Sloane DM, et al. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA Netw Open.* 2024. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38917747/>
 9. Dall'Ora C, Meredith P, Saville C, Jones J, Griffiths P. Nurse staffing configurations and nurse absence due to sickness. *JAMA Netw Open.* 2025;8(4). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40261657/>
 10. Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Netw Open.* 2024;7(11). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39499515/>
 11. Jun J, Ojemeni MM, Kalamani R, Tong J, Crecelius ML. Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: systematic review. *Int J Nurs Stud.* 2021;119:103933. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33901940/>
 12. Ni YX, et al. Relationship between job demands, work engagement and job performance among nurses. *J Nurs Manag.* 2024. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38294406/>
 13. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: a national survey in the United States. *Int J Nurs Sci.* 2023;10(4):476-484. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10667320/>
 14. Cabrera-Aguilar E, Zevallos-Francia M, Morales-García M, Ramírez-Coronel AA, Morales-García SB, Sairitupa-Sanchez LZ, et al. Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Front Psychiatry.* 2023;14:1202048. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10867221/>
 15. Bamford M, Wong CA, Laschinger H. The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *J Nurs Manag.* 2013;21(3):529-540. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23406200/>
 16. Lake ET, Sanders J, Duan R, Riman KA, Schoenauer KM, Chen Y. A meta-analysis of the associations between the nurse work environment in hospitals and 4 sets of outcomes. *Med Care.* 2019;57(5):353-361. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30908381/>
 17. Malak MZ, et al. Factors correlating work engagement among Palestinian nurses. *Int Emerg Nurs.* 2025;78:101567. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39793340/>
 18. Cho H, et al. Teamwork, psychological detachment from work during nonwork time, and burnout among nurses. *J Nurs Manag.* 2025. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39604014/>
 19. Kim H, Seo K. Impact of Job Engagement on the Quality of Nursing Services: The Effect of Person-Centered Nursing in South Korean Nurses. *Healthcare (Basel).* 2021 Jun 29;9(7):826. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8305326/>
 20. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2023.
 21. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3:71-92. doi:10.1023/A:1015630930326. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
 22. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Van Buuren S, Van der Beek AJ, De Vet HCW. Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *Int J Product Perform Manag.* 2013;62(1):6-28. doi:10.1108/17410401311285273. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273/full/html>
 23. Martínez-González MA, Sánchez-Villegas A, Toledo Atucha EA, Faulin Fajardo J. Bioestadística amigable. 4.ª ed. Barcelona: Elsevier; 2020.
 24. Nunes R. Bioética. Brasília: Conselho Federal de Medicina; 2022.
 25. Topa G, Aranda-Carmena M. Job crafting in nursing: mediation between work engagement and job performance in a multisample study. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(19):12711. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/19/12711>
 26. Aunguroch Y, Gunawan J, Juanamasta IG, Montayre J. Updating factors influencing nurse work engagement in the hospital settings: a systematic review. *J Healthc Leadersh.* 2024;16:157-176. Disponible en: <https://www.dovepress.com/updating-factors-influencing-nurse-work-engagement-in-the-hospital-set-peer-reviewed-fulltext-article-JHL>
 27. Al Badi FM, 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.* 2023;17(5):1019-1041. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JABS-06-2022-0216/full/html>
 28. Bahrami Nejad Joneghani R, Kakemam E, Raeissi P, Rahmani A, Sokhanvar M. Self-compassion, work engagement and job performance among intensive care nurses during COVID-19 pandemic: the mediation role of mental health and the moderating role of gender. *Healthcare (Basel).* 2023;11(13):1884. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/13/1884>
 29. Andi Indahwati AS, Irwandy, Arafat R, Saleh LM, Ramadany S, Mangilep AUA, et al. Personal resources on work engagement: study comparison based on length of service's nurses employment in hospitals. *East Asian J Multidiscip Res.* 2024;3(11):5197-5212. Disponible en: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/11034>
 30. Capacute Chambilla TC. Engagement y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Hipólito Unanue Tacna-2022 [tesis]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/1ce990d2-75b7-4987-985c-9707ec06f349>
 31. Colonia de la Cruz D. Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Lima Este Vitarte, 2024 [tesis]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/e10b626c-8d20-415e-a531-cf52341c57b4>
 32. Huaroto Sánchez Y. Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, enero 2021 [tesis]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista; 2021. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSJ_ca097c4b42645410ae1c14643993e120/Details