ACC CIETNA
Para el cuidado de la salud

Vol. 13 N° 1 (2026): e1368
https://doi.org/10.35383/cietna.v13i1.1368

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Compromiso laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público

Work engagement of nursing professionals in a public hospital

Naydelin Thamara Ubillus Morales[1a]
Elaine Lazaro Alcantara[2b]

[1] Investigador independiente, Chiclayo, Perú.

[2] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

[a] Estudiante de Enfermería
[b] Doctora en enfermería

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo durante el año 2025. **Método:** Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 135 enfermeras y la muestra por 125 profesionales, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó la Escala Utrecht de Compromiso Laboral (UWES-17), validada internacionalmente y con adecuada consistencia interna (a de Cronbach: vigor = 0,82; dedicación = 0,89; absorción = 0,83). La recolección de datos se realizó entre enero y marzo de 2025, y el análisis se efectuó mediante estadística descriptiva utilizando SPSS® versión 27. Se garantizó la aprobación ética del estudio, así como el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes. **Resultados principales:** El 56,8 % del personal presentó un nivel alto de compromiso laboral y el 21,6 %, un nivel muy alto. En la dimensión vigor, el 45,6 % alcanzó un nivel alto; en dedicación, el 50,4 %; y en absorción, el 52,0 %. Los niveles más elevados se registraron en mujeres (89,6 %), adultos de mediana edad (62,4 %) y enfermeras con más de 20 años de experiencia laboral (12,0 % con nivel muy alto). **Conclusión general:** El compromiso laboral de los profesionales de enfermería evaluados fue predominantemente alto y estuvo influenciado por factores sociodemográficos y laborales.
Palabras clave: compromiso laboral; enfermería; condiciones de trabajo.

Abstract

Objective: To determine the level of work engagement among nursing professionals at Las Mercedes Regional Teaching Hospital in Chiclayo, 2025. **Method:** Quantitative, descriptive, cross-sectional study. The population consisted of 135 nurses, with a sample of 125 professionals obtained through non-probabilistic convenience sampling. The internationally validated Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) was applied, with adequate internal consistency (Cronbach's a: vigor 0.82; dedication 0.89; absorption 0.83). Data collection was carried out between January and March 2025 and analyzed using descriptive statistics in SPSS® v.27. Ethical approval, informed consent, and confidentiality of participants were guaranteed. **Main results:** 56.8% of staff showed a high level of commitment and 21.6% a very high level. In terms of vigor, 45.6% reached a high level; in dedication, 50.4%; and in absorption, 52.0%. The highest levels were recorded among women (89.6%), middle-aged adults (62.4%), and nurses with more than 20 years of experience (12.0% at a very high level). **Overall conclusion:** Work engagement among the nursing professionals evaluated was predominantly high, influenced by sociodemographic and work factors.
Keywords: Work engagement; Nursing; Working Conditions.

Recibido: 06/11/2025
Aceptado: 28/05/2026
Publicado: 24/06/2026

Autor corresponsal:
Naydelin Thamara Ubillus Morales
naydelinthamara@gmail.com

Introducción

Las enfermeras representan la principal fuerza laboral y constituyen la columna vertebral de cualquier organización de salud[1]. El entorno laboral de enfermería es reconocido como uno de los más desafiantes debido a la constante sobrecarga de trabajo, las largas jornadas laborales y el grado de dependencia de los pacientes[2]. No obstante, diversos factores, como la satisfacción laboral[3], la vocación[4], la edad[5], los años de experiencia6, el entorno laboral[7], la motivación intrínseca y extrínseca8 y la inteligencia emocional[9], influyen significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de enfermería.

El compromiso laboral se describe como un estado activo y favorable relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción[10]. El vigor se relaciona con un alto grado de energía y capacidad de adaptación emocional durante el trabajo; la dedicación se refiere a una profunda implicación, así como al significado y orgullo por el trabajo; y la absorción conlleva un completo enfoque e inmersión en este[11]. Un estudio realizado en Corea del Sur determinó que las características del trabajo y el compromiso laboral de las enfermeras tienen un efecto beneficioso en su desempeño profesional[12]. Asimismo, una investigación realizada en Estados Unidos reveló una relación positiva entre el compromiso laboral de las enfermeras, su satisfacción laboral y la percepción sobre la calidad de la atención proporcionada[3].

Por otro lado, en China, un estudio confirmó que el entorno de la práctica profesional de enfermería influye directamente en el compromiso laboral a través de la mediación parcial de la autoeficacia y la motivación de logro[7]. De igual manera, una investigación realizada en Irán demostró que, al mejorar la eficacia laboral de las enfermeras, también se incrementa su compromiso laboral[13]. En el Perú, la realidad no es distinta. Un estudio concluyó que el compromiso laboral desempeña un papel crucial en la relación entre la depresión, la autoeficacia, el desempeño laboral y la satisfacción con la vida de las enfermeras[14]. Asimismo, una investigación realizada en Chiclayo determinó que, durante la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto generó cambios significativos en el nivel de desgaste y compromiso laboral de las enfermeras hospitalarias[15].

Es relevante destacar que la enfermería desempeña un papel muy importante en la sociedad, especialmente en aquellos entornos donde la disponibilidad de servicios de salud de alta calidad es escasa; sin embargo, el personal de enfermería se enfrenta a diversos desafíos y demandas laborales que afectan considerablemente su satisfacción en el trabajo[16]. En particular, estos desafíos comprenden la escasez de personal, la insuficiencia de recursos, el estrés laboral, las elevadas tasas de rotación y las excesivas cargas de trabajo. Cada uno de estos factores puede afectar de manera adversa el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería y, en consecuencia, su capacidad para brindar atención de calidad[17-19].

Como se puede evidenciar, el compromiso laboral de las enfermeras podría influir significativamente en su desempeño, capacidad laboral, satisfacción y calidad de atención[20]. Por ende, se formuló como objetivo general de la investigación describir el nivel de compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2025. Asimismo, se formularon como objetivos específicos identificar las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2025, y determinar el nivel de compromiso laboral, según las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, en profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2025.

Este tema es relevante debido al escaso número de investigaciones realizadas a nivel nacional y local. El compromiso laboral no solo está directamente relacionado con la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería, sino que también se vincula con el principio de trabajo decente promovido

por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual fomenta entornos laborales respetuosos de los derechos humanos, la seguridad y la motivación de los trabajadores[21].

Un entorno laboral con mayor compromiso podría constituir un medio para mejorar las condiciones de trabajo, alineándose con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, cuyo propósito es garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Asimismo, se relaciona con el ODS 8, que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico[22].

En general, la investigación en esta área puede proporcionar datos valiosos que ayuden a identificar oportunidades de mejora y a desarrollar políticas que favorezcan un entorno laboral más saludable y motivador para los profesionales de enfermería. Es importante recalcar que los resultados impactan directamente en la optimización de la calidad de vida en el trabajo, así como en la satisfacción y el desempeño de los profesionales de enfermería. También, los pacientes se benefician indirectamente, dado que un personal de enfermería comprometido tiende a ofrecer una atención de mayor calidad[9].

Materiales y métodos

El presente estudio se planteó desde un enfoque cuantitativo, lo que permitió la recolección de datos numéricos y facilitó la cuantificación, el análisis estadístico y la obtención de resultados precisos y objetivos[23,34]. El diseño fue descriptivo-transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal[23,24]. Por ello, este enfoque resulta adecuado para la caracterización de la variable de estudio en un periodo determinado[25,26].

La población estuvo conformada por enfermeras que laboraban en las áreas de internamiento u observación del Hospital Regional Docente Las Mercedes, estimándose un total de 135 profesionales de enfermería, según información obtenida de la plataforma InfoSUSALUD[27]. El tamaño muestral se calculó de manera probabilística[28]mediante el software OpenEpi[29], asumiendo un nivel de confianza del 99,99 %, obteniéndose una muestra de 125 enfermeras.

El muestreo se realizó de manera no probabilística, por conveniencia, seleccionando a las enfermeras que estuvieron disponibles en el momento de ejecución del estudio[30]. Cabe resaltar que la muestra fue censal, ya que se incluyó a la totalidad del personal de enfermería que cumplía con criterios de inclusión específicos: laborar en los servicios de hospitalización y emergencia, con una antigüedad laboral mayor de cuatro años. De este modo, la muestra proyectada fue encuestada en un 100 %[24,28].

Se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario con escala tipo Likert como instrumento de recolección de datos, lo que garantizó la obtención de información válida y confiable. El instrumento aplicado fue la escala UWES-17, que mide el compromiso laboral a través de 17 ítems que evalúan tres dimensiones clave: vigor, dedicación y absorción, con una puntuación de 0 a 6, donde 0 significa “nunca” y 6, “siempre”. Es importante destacar que esta escala posee una sólida consistencia interna, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,82 para la dimensión vigor, 0,89 para dedicación y 0,83 para absorción[31].

La selección de esta escala se fundamentó en su validez y confiabilidad en entornos laborales, lo que favoreció la obtención de datos precisos sobre el nivel de compromiso laboral del personal de enfermería. Además, se recopilaron datos sociolaborales de los participantes, lo que permitió su caracterización y la medición de variables intervinientes. Esto facilitó la obtención de información estandarizada, fundamental para el análisis estadístico posterior[32]. Con el fin de optimizar la sistematización de las variables, el instrumento fue operacionalizado.

La investigación contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación de la

USAT (CIEI), mediante la resolución N.° 630-2024-USAT-FMED, así como con la autorización del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Se realizó una prueba piloto con 30 enfermeras con el fin de verificar la validez de contenido del instrumento a nivel local, el cual fue comprendido y resuelto con facilidad[33]. La ejecución de las encuestas se llevó a cabo desde el 30 de enero hasta el 30 de marzo de 2025; durante este proceso, se proporcionó de manera detallada la información sobre los derechos y deberes de los sujetos de estudio, asegurando su consentimiento informado y la protección de sus datos personales. Es preciso señalar que todas las encuestas se aplicaron de manera presencial.

Los datos recopilados a partir del cuestionario se ingresaron en Microsoft Excel 2016 con el propósito de ser organizados. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis estadístico mediante la versión de prueba del software SPSS®. Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, que incluyeron el uso de medidas de tendencia central, como el promedio, así como medidas de dispersión, como el rango[24,34].

A lo largo de todo el proceso, se mantuvo una conducta ética rigurosa. Todos los participantes recibieron un trato equitativo y justo. Además, se les garantizó que la participación en este estudio no representaba ningún riesgo y que los resultados no serían utilizados con fines distintos a los establecidos[35,36].

Resultados

Se encuestó a un total de 125 profesionales de enfermería que participaron en el estudio. Las características sociodemográficas de los participantes se resumen en la Tabla 1. Las mujeres representaron el 89,6 % de la muestra. En cuanto a la edad, el grupo de adultos fue el más frecuente (62,4 %). En relación con el estado civil, el 45,6 % de los profesionales encuestados eran solteros. Respecto al salario, el personal de enfermería percibía entre 1500 y 3666 (52,0 %). Además, se observó que el 36,0 % de los profesionales trabajaba en otras instituciones.

De acuerdo con el tiempo de servicio, se encontró que el personal de enfermería tiene entre 5 y 10 años de experiencia (48,0 %). En cuanto al área de trabajo, se observa que el 36,0 % de los profesionales encuestados labora en el servicio de emergencia y el 64,0 % en el servicio de hospitalización. Según el tipo de régimen laboral, se obtuvo que el 45,6 % pertenece al régimen laboral 276; el 24,8 %, al régimen CAS; el 20,8 %, a otro tipo de régimen; y el 8,8 %, al régimen laboral 728.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2025

Variables sociodemográficas		n	%
Sexo	Mujer	112	89,6
	Hombre	13	10,4
Edad	Joven	19	15,2
	Adulto	78	62,4
	Adulto mayor	28	22,4
Estado civil	Soltero/a	57	45,6
	Casado/a	38	30,4
	Divorciado/a	12	9,6
	Viudo/a	5	4,0
	Conviviente	13	10,4

Variables sociodemográficas		n	%
Institución hospitalaria para la que labora	Minsa	125	100,0
	Essalud	0	0,0
Salario	1500 - 3666	65	52,0
	3667 - 5833	15	12,0
	5834 - 8000	45	36,0
¿Trabaja en otras instituciones?	Si	45	36,0
	No	80	64,0
Tiempo de servicio	5 a 10 años	60	48,0
	10 a 20 años	31	24,8
	20 años a más	34	27,2
Área de trabajo	Servicio de emergencia	45	36,0
	Servicio de hospitalización	80	64,0
Tipo de régimen laboral	Régimen laboral 276	57	45,6
	Régimen laboral 728	11	8,8
	Régimen laboral CAS	31	24,8
	Otro	26	20,8

En la dimensión vigor, el 45,6 % del personal reporta un nivel alto de vigor, mientras que el 35,2 % alcanza un nivel muy alto. Además, solo el 18,4 % presenta un nivel promedio y un mínimo 0,8 % registra un nivel bajo. Por otro lado, no se reportan casos con nivel muy bajo, lo cual podría indicar que una mayoría significativa de profesionales manifiesta altos niveles de energía y persistencia en su labor diaria.

Asimismo, en la dimensión dedicación, el 50,4 % presenta un nivel alto, seguido del 30,4 % con nivel muy alto. El 17,6 % reporta un nivel promedio y el 1,6 % un nivel bajo. Al igual que en vigor, no se presentan niveles muy bajos, lo que indica un fuerte sentido de propósito y entusiasmo hacia el trabajo en la mayoría de los encuestados.

Finalmente, en la dimensión absorción, el 52,0 % muestra un nivel alto, seguido del 20,0 % en muy alto y el 26,4 % en promedio. Es preciso destacar que solo el 1,6 % se encuentra en nivel bajo y no se reportan niveles muy bajos. Esta distribución revela una tendencia a la inmersión en el trabajo, con un buen grado de concentración e implicación. De manera global, el 78,4 % de los encuestados presenta niveles altos y muy altos de compromiso laboral.

Del total del personal encuestado, el 19,2 % de las mujeres y el 2,4 % de los hombres presentan un compromiso laboral muy alto. En particular, este nivel es más frecuente en adultos (11,2 %) y adultos mayores (9,6 %). Además, resulta pertinente indicar que los solteros (7,2 %) y casados (5,6 %) concentran los mayores porcentajes en este nivel. Por otra parte, se observa un 21,6 % de compromiso muy alto en quienes laboran en el MINSA. De igual modo, destacan también quienes perciben entre S/ 5,834 y 8,000 (10,4 %), quienes no trabajan en otras instituciones (10,4 %), con más de 20 años de servicio (12,0 %), en hospitalización (12,8 %) y bajo régimen 276 (14,4 %).

Tabla 2. Relación entre las características sociodemográficas y el nivel de compromiso laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Chiclayo, 2025

		COMPROMISO LABORAL										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Sexo	Mujer	0	0,0	0	0,0	24	19,2	64	51,2	24	19,2	112	89,6
	Hombre	0	0,0	0	0,0	3	2,4	7	5,6	3	2,4	13	10,4
Edad	Joven	0	0,0	0	0,0	9	7,2	9	7,2	1	0,8	19	15,2
	Adulto	0	0,0	0	0,0	15	12,0	49	39,2	14	11,2	78	62,4
	Adulto mayor	0	0,0	0	0,0	3	2,4	13	10,4	12	9,6	28	22,4
Estado civil	Soltero/a	0	0,0	0	0,0	16	12,8	32	25,6	9	7,2	57	45,6
	Casado/a	0	0,0	0	0,0	7	5,6	24	19,2	7	5,6	38	30,4
	Divorciado/a	0	0,0	0	0,0	1	0,8	7	5,6	4	3,2	12	9,6
	Viudo/a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,6	3	2,4	5	4,0
	Conviviente	0	0,0	0	0,0	3	2,4	6	4,8	4	3,2	13	10,4
Institución hospitalaria para la que labora	Minsa	0	0,0	0	0,0	27	21,6	71	56,8	27	21,6	125	100,0
	Essalud	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Salario	1500 - 3666	0	0,0	0	0,0	18	14,4	36	28,8	11	8,8	65	52,0
	3667 - 5833	0	0,0	0	0,0	4	3,2	8	6,4	3	2,4	15	12,0
	5834 - 8000	0	0,0	0	0,0	5	4,0	27	21,6	13	10,4	45	36,0
¿Trabaja en otras instituciones?	Si	0	0,0	0	0,0	5	4,0	26	20,8	14	11,2	45	36,0
	No	0	0,0	0	0,0	22	17,6	45	36,0	13	10,4	80	64,0
Tiempo de servicio	5 a 10 años	0	0,0	0	0,0	17	13,6	32	25,6	11	8,8	60	48,0
	10 a 20 años	0	0,0	0	0,0	7	5,6	23	18,4	1	0,8	31	24,8
	20 años a más	0	0,0	0	0,0	3	2,4	16	12,8	15	12,0	34	27,2
Área de trabajo	Servicio de emergencia	0	0,0	0	0,0	6	4,8	28	22,4	11	8,8	45	36,0
	Servicio de hospitalización	0	0,0	0	0,0	21	16,8	43	34,4	16	12,8	80	64,0
Tipo de régimen laboral	Régimen laboral 276	0	0,0	0	0,0	9	7,2	30	24,0	18	14,4	57	45,6
	Régimen laboral 728	0	0,0	0	0,0	3	2,4	6	4,8	2	1,6	11	8,8
	Régimen laboral CAS	0	0,0	0	0,0	9	7,2	19	15,2	3	2,4	31	24,8
	Otro	0	0,0	0	0,0	6	4,8	16	12,8	4	3,2	26	20,8

Discusión

Diversos estudios señalan que el compromiso laboral es influenciado por múltiples factores que conllevan a los trabajadores a adoptar niveles determinados de dicho compromiso. Los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales se enfrentan a diversas barreras, como deficiencias estructurales, escasez de recursos y un débil clima laboral, entre otros. Estas condiciones pueden generar desmotivación, agotamiento y estrés, y, por lo tanto, afectar de manera negativa su capacidad

para brindar servicios de calidad a los usuarios de salud.

Los hallazgos de este estudio muestran que más de la mitad de los profesionales de enfermería evaluados presentan un nivel alto de compromiso laboral (56,8 %), mientras que el 21,6 % alcanza un nivel muy alto.

Es preciso señalar que estos resultados coinciden con estudios realizados en Perú y España, donde se evidenció una alta implicación afectiva y motivacional del personal de enfermería con su trabajo, especialmente en la dimensión de dedicación[37,38].

En cuanto a las características sociodemográficas, se identificó que las mujeres (89,6 %) representan la mayoría del personal encuestado, lo cual resulta coherente con la tendencia internacional de feminización de la profesión. Además, este predominio podría influir positivamente en el nivel de compromiso, puesto que algunos estudios señalan que las mujeres tienden a involucrarse emocionalmente con sus funciones, especialmente cuando están relacionadas con el cuidado[14,39].

Respecto a la edad, se observó que los adultos (62,4 %) y adultos mayores (22,4 %) concentraron los niveles más altos de compromiso laboral. Por consiguiente, estos resultados se relacionan con investigaciones que evidencian una asociación positiva entre la madurez laboral, el sentido de pertenencia y el desempeño profesional[6,12,13]. No obstante, otros estudios advierten que el desgaste ocupacional tiende a aumentar con los años de experiencia, situación que podría afectar negativamente el compromiso, especialmente en condiciones laborales adversas[14,40].

En relación con el estado civil, los mayores niveles de compromiso se observaron en profesionales solteros y casados. Sin embargo, en otras investigaciones se encontró lo contrario respecto a las enfermeras solteras, lo cual se atribuía principalmente a la falta de experiencia laboral y años de servicio[37,41]. Algunos estudios han reportado que las responsabilidades familiares pueden influir en la forma en que los profesionales de enfermería gestionan su tiempo y energía, lo que repercute en su absorción laboral. Por otro lado, la estabilidad familiar puede actuar como un factor protector frente al estrés laboral[42,43].

Un hallazgo relevante fue que los profesionales que no laboraban en otras instituciones mostraron niveles más altos de compromiso, aspecto que podría estar relacionado con una menor sobrecarga laboral y una mayor disponibilidad emocional para comprometerse con su centro de trabajo principal. Pese a ello, este hallazgo contrasta parcialmente con algunos estudios que asocian una mayor intensidad laboral con mayores niveles de compromiso, especialmente cuando el trabajo es percibido como significativo y retador[19,41].

En cuanto al tiempo de servicio, los profesionales con más de 20 años de experiencia presentaron una proporción elevada de compromiso muy alto (12 %). En ese contexto, estos resultados son respaldados por estudios que sugieren una relación positiva entre la antigüedad laboral y el compromiso, atribuida a la consolidación del rol profesional, el dominio de competencias y el reconocimiento institucional[42,44].

Por último, la dimensión con mayor predominio fue la absorción, con 52,0 % en nivel alto, lo que refleja que los profesionales evaluados se encuentran profundamente inmersos en sus tareas cotidianas. Cabe mencionar que este resultado coincide con estudios recientes que muestran cómo la concentración plena en el trabajo puede ser un indicador de satisfacción, aunque también puede asociarse a dificultades para establecer límites saludables entre la vida personal y laboral[5,11,43].

En definitiva, los hallazgos de este estudio reflejan que el compromiso laboral en el personal de enfermería no solo es elevado, sino también influenciado por múltiples factores personales y laborales, como la edad, el género, el estado civil, la experiencia profesional y la carga laboral. Por ello,

esta evidencia permite comprender que el compromiso es un componente esencial para asegurar una atención de calidad centrada en el paciente y para preservar la salud mental, emocional y física de quienes cuidan.

No obstante, una de las principales limitaciones del presente estudio radica en su diseño transversal, debido a que impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Asimismo, dado que la investigación se llevó a cabo en un único hospital y se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, la generalización de los resultados a otros contextos institucionales o regiones geográficas resulta limitada.

A la luz de los resultados obtenidos, es fundamental que las instituciones de salud asuman un rol activo en el fortalecimiento del compromiso laboral de sus trabajadores. Para ello, se recomienda reconocer de manera auténtica el esfuerzo diario del personal de enfermería y promover una cultura organizacional que valore su trabajo y atienda sus necesidades. Asimismo, es importante fomentar espacios de autocuidado y bienestar emocional que permitan a los profesionales manejar el estrés y recuperar energías, considerando las exigencias propias del entorno hospitalario; además, la promoción de políticas contractuales más equitativas y estables contribuiría a reducir la inestabilidad laboral y aumentar el sentido de pertenencia.

Estas acciones no solo tienen un impacto positivo a nivel institucional, sino que se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En concreto, el ODS 3 se vincula directamente con la necesidad de cuidar a quienes brindan atención en salud. Por otro lado, el ODS 8 cobra especial relevancia al promover condiciones laborales dignas, seguras y justas para el personal de enfermería. De modo que invertir en el bienestar y compromiso de los profesionales no solo mejora la calidad del cuidado, sino que además contribuye al cumplimiento de metas globales que apuntan a una sociedad más justa y saludable[22,45].

Conclusiones

Los resultados muestran que las enfermeras del Hospital Regional Docente Las Mercedes mantienen, en su mayoría, un fuerte compromiso con su trabajo. Cabe resaltar que más de la mitad alcanzó niveles altos y una quinta parte niveles muy altos, lo que evidencia no solo dedicación, sino también entusiasmo por la labor que realizan día a día.

Al analizar las tres dimensiones del compromiso, se evidenció que la absorción fue la más sobresaliente. Este hallazgo sugiere que las profesionales tienden a involucrarse de manera plena en sus actividades cotidianas; sin embargo, también pone de manifiesto la necesidad de mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Factores como el predominio del género femenino, la experiencia acumulada a lo largo de los años y la madurez propia de la edad adulta parecen influir favorablemente en el compromiso. En particular, las enfermeras con más de dos décadas de servicio mostraron mayor entrega y sentido de pertenencia hacia la institución.

Se observó que quienes trabajan exclusivamente en este hospital evidencian mayor compromiso que aquellas que dividen su tiempo en más de una institución. En ese sentido, la sobrecarga laboral puede limitar la energía y la motivación que se destinan al centro principal.

A pesar de que los niveles generales de compromiso son alentadores, no debe perderse de vista que las condiciones laborales adversas, como la inestabilidad contractual o la insuficiencia de recursos, representan un riesgo para sostener este entusiasmo en el tiempo.

Referencias

1. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington (DC): Organización Panamericana de la Salud; 2024 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria

2. Simonetti M, Vásquez AM, Galiano MA. Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. Rev Esc Enferm USP [Internet]. Ago 2021 [citado 4 Set 2025];55(1):1-9. Disponible en: https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521

3. Wei H, Horsley L, Cao Y, Haddad LM, Hall KC, et al. 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 [Internet]. Oct 2023 [citado 4 Set 2025]; 10(4):476-484. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010

4. ACao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. Int J Nurs Sci [Internet]. Jul 2019 [citado 4 Set 2025];6(3):309-314. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004

5. Okada N, Yabase K, Kobayashi T, Okamura H. Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses. Environ Health Prev Med [Internet]. Sep 2019 [citado 4 Set 2025];24(56):1-12. Disponible en: https://doi.org/10.1186/s12199-019-0810-z

6. Nagai S, Ogata Y, Yamamoto T, Fedyk M, Bell J.F. A longitudinal study of the impact of personal and professional resources on nurses'work engagement: A comparison of early-career and mid-later-career nurses. Healthcare [Internet]. Dic 2022 [citado 4 Set 2025];11(1):1-14. Disponible en: https://doi.org/10.3390/healthcare11010076

7. Dan X, Huang Y, Ren JH, Tian YL, He YL. Professional nursing practice environment and work engagement: The mediating roles of self-efficacy and achievement motivation. J Nurs Res [Internet]. Ago 2023 [citado 4 Set 2025];31(4):1-11. Disponible en: https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000563

8. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, et al. Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: A cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities. Int J Environ Res Public Health [Internet]. Ene 2022 [citado 4 Set 2025];19(3):1-13. Disponible en: https://doi.org/10.3390/ijerph19031284

9. Turjuman F, Alilyyani B. Emotional intelligence among nurses and its relationship with their performance and work engagement: A cross-sectional study. J Nurs Manag [Internet]. Nov 2023 [citado 4 Set 2025];1(1):1-8. Disponible en: https://doi.org/10.1155/2023/5543299

10. Shimazu A, Schaufeli WB. Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Biosci Trends [Internet]. 2008 [citado 4 Set 2025];2(1):2. Disponible en: https://www.biosciencetrends.com/downloadpdf/85

11. Schaufeli W. Engaging leadership: how to promote work engagement? Front Psychol [Internet]. Oct 2021 [citado 4 Set 2025];12:1-10. Disponible en: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556

12. Lee EK, Kim SH, Park JH. Mediating effect of work engagement between job characteristics and nursing performance among general hospital nurses. Front Nurs [Internet]. Sep 2021 [citado 4 Set 2025];8(3):241-248. Disponible en: https://doi.org/10.2478/fon-2021-0025

13. Salehi T, Khosravi I, Haghani S. The relationship between nurses' work effectiveness and work engagement. JCCNC [Internet]. Nov 2023 [citado 4 Set 2025];9(4):267-276. Disponible en: https://doi.

org/10.32598/JCCNC.9.4.459.1

14. Morales WC, Vallejos M, Sairitupa LZ, Morales SB, Rivera O, Morales M. Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. Front Public Health [Internet]. Ene 2024 [citado 4 Set 2025];12:1-12. Disponible en: https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336

15. Pérez NV. Desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19 [Tesis maestría]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2023 [citado 13 Ago 2024]. 61 p. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12423/6564

16. Universidad de Ciencias y Humanidades. La Enfermería: un camino hacia la salud y el bienestar [Internet]. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2023 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://www2.uch.edu.pe/uch-noticias/p/la-enfermeria-un-camino-hacia-la-salud-y-el-bienestar

17. Boamah SA, Weldrick R, Havaei F, Irshad A, Hutchinson A. Experiences of healthcare workers in long-term care during COVID-19: a scoping review. J Appl Gerontol [Internet]. Dic 2023 [citado 4 Set 2025];42(5):1118-1136. Disponible en: https://doi.org/10.1177/07334648221146252

18. Poon YSR, Lin YP, Griffiths P, Yong KK, Seah B, Liaw SY. A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: a systematic review with future directions. Hum Resour Health [Internet]. Sep 2022 [citado 4 Set 2025];20(70):1-18. Disponible en: https://doi.org/10.1186/s12960-022-00764-7

19. Sucapuca C, Morales-García WC, Saintila J. Work-related factors associated with burnout among Peruvian nurses. J Prim Care Community Health [Internet]. Sep 2022 [citado 4 Set 2025];13:1-8. Disponible en: https://doi.org/10.1177/21501319221127085

20. Contreras RM, Cuba JM. Compromiso en el cuidado de enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2022 [citado 4 Set 2025];38(2):1-19. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e4195.pdf

21. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2024 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

22. Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) [Internet]. Nueva York: Naciones Unidas; 2023 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://www.un.org/es/common-agenda/sustainable-development-goals

23. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: Mc Graw Hill Education; 2018 [citado 4 Set 2025]. 753 p. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

24. Hinojosa J, Catacora E, Mamani JE. Proyecto de tesis: guía práctica para investigación cuantitativa [Internet]. Guarujá: Científica Digital; 2024 [citado 4 Set 2025]. 192 p. Disponible en: https://downloads.editoracientifica.com.br/books/978-65-5360-556-5.pdf

25. Ochoa J, Yunkor Y. El estudio descriptivo en la investigación científica. Acta Juríd Peru [Internet]. 2021 [citado 4 Set 2025];2(2):1-19. Disponible en: http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224

26. Abreu JL. El método de la investigación. Daena Int J Good Consc [Internet]. 2014 [citado 4 Set 2025];9(3):195-204. Disponible en: http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf

27. Superintendencia Nacional de Salud. Sistema electrónico de transferencia de información

prestacional de las IPRESS y las UGIPRES SETI-IPRESS [Internet]. Lima: SUSALUD; 2025 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://app1.susalud.gob.pe:8082/

28. López PL. Población muestra y muestreo. Punto Cero [Internet]. 2004 [citado 4 Set 2025];9(8):69-74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf

29. Dean AG, Sullivan KM, Soe MM. OpenEpi: Open Source Epidemiologic Statistics for Public Health [Internet]. 2013 [actualizado 6 Abr 2013; citado 4 Set 2025]. Disponible en: www.OpenEpi.com

30. Hernández O. Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Rev Cub Med Gen Integr [Internet]. Jul-Sep 2021 [citado 4 Set 2025];37(3):1-3. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf

31. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht Work Engagement Scale [Internet]. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University; 2011 [citado 4 Set 2025]. Disponible en: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

32. Sánchez DV. Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI [Internet]. Ene 2022 [citado 4 Set 2025];9(17):38-9. Disponible en: https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928

33. Díaz G. Metodología del estudio piloto. Rev chil radiol [Internet]. Sep 2020 [citado 4 Set 2025];26(3):100-104. Disponible en: http://dx.doi.org/10.4067/S0717-93082020000300100

34. Flores E, Miranda MG, Villasís MA. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Rev Alerg Méx [Internet]. Sep 2017 [citado 4 Set 2025];64(3):364-370. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf

35. Miranda MG, Villasís MA. El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. Rev Alerg Méx [Internet]. Abr 2019 [citado 4 Set 2025];66:115-122. Disponible en: https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594

36. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Rev Cien Ec [Internet]. Oct 2021 [citado 4 Set 2025];3(3):9-16. Disponible en: https://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90

37. Cerda M, Fernandez A, Barja J, Ramos J, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev Cub Med Mil [Internet]. Mar 2023 [citado 4 Set 2025];52(1):1-12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v52n1/1561-3046-mil-52-01-e2212.pdf

38. Climent JA, Navarro Y, García JJ, Vaca RM, Ortega M, Gómez J. Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. Rev Esp Salud Pública. [Internet]. 2023 [citado 4 Set 2025];97:1-9. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/resp/2023.v97/e202301003/es/v66i1.594

39. Ling L, Feng Z, Zhu M, Yang J, Yang L. The influencing factors of nurses' job engagement in tertiary, a grade hospitals in east China: A cross-sectional study. Nurs Open [Internet]. Sep 2024 [citado 4 Set 2025];11(1):1-17. Disponible en: https://doi.org/10.1002/nop2.70037

40. Manzano G, Montañés P, López J. Does the economic crisis contribute to the burnout and engagement of Spanish nurses? Current Psychology [Internet]. 2023 [citado 4 Set 2025];42:1609-1616. Disponible en: https://doi.org/10.1007/s12144-021-01527-8

41. Zhong X, Rong X, Li Y, Qing W, Xie G, Dai P, et al. Current status and influencing factors of nurses' work engagement in Chinese tertiary hospitals: A latent profile analysis. PLoS ONE [Internet]. Abr 2025 [citado 4 Set 2025];20(4):1-14. Disponible en: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321398

42. Hara Y, Yamada M, Takada N, Sugiyama S, Asakura K. The moderating role of work-to-family spillover in the association between nurses' work values and work engagement: A cross-sectional study. Jpn J Nurs Sci [Internet]. Jun 2023 [citado 4 Set 2025];20(4):1-11. Disponible en: https://doi.org/10.1111/jjns.12554

43. Huaman N, Morales WC, Castillo R, Saintila J, Huancahuire S, Morales SB, et al. An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: The mediating role of work engagement and communication skills. J Prim Care Community Health [Internet]. Ene 2023 [citado 4 Set 2025];14:1-11. Disponible en: https://doi.org/10.1177/21501319231151380

44. Alkorashy H, Alanazi M. Personal and job-related factors influencing the work engagement of hospital nurses: A cross-sectional study from Saudi Arabia. Healthcare [Internet]. Feb 2023 [citado 4 Set 2025];11(4):1-12. Disponible en: https://doi.org/10.3390/healthcare11040572

45. BowenXue, Feng Y, Zhao Y, et al. Decent work, work engagement, and turnover intention among registered nurses: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. Ene 2024 [citado 4 Set 2025];23(31):1-11. Disponible en: https://doi.org/10.1186/s12912-023-01662-6

Editor

Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Cómo citar este trabajo

Ubillus Morales N., Lazaro Alcantara E. Compromiso laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público. Cietna: para el cuidado de la salud [Internet]. 2026;13(1):e1368. Disponible en: https://doi.org/10.35383/acc cietna.v13i1.1368

Contribución de autoría

CRediT: Naydelin Ubillus y Elaine Lazaro: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Administración de proyecto, Recursos, Supervisión, Validación, Visualización, Revisión y Edición.

Financiación

El presente artículo no cuenta con financiación específica de agencias de financiamiento en los sectores público o privado para su desarrollo y/o publicación.

Conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses financieros ni relaciones personales que pudieran haber influido en el trabajo presentado en este artículo.