

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

**ENGAGEMENT EN PROFESIONALES DE LA SALUD: FACTORES
DETERMINANTES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL BIENESTAR Y LA
CALIDAD DEL CUIDADO**

POR:
SOFÍA ARTECHE
RAJEL KALINKA
CATALINA MILLAR
CONSTANZA RÍOS
ANTONIA WINTER

Revisión bibliográfica presentada a la Facultad de Medicina Clínica Alemana
Universidad del Desarrollo para optar al título profesional de Enfermería

Profesor guía: Sr. Jorge Contreras

Septiembre, 2025
Santiago

Índice

1. Introducción.....	3
2. Pregunta.....	8
3. Objetivo general.....	8
4. Objetivos específicos.....	8
5. Metodología.....	8
- Estrategia de búsqueda	9
- Modelo PRISMA	10
6. Caracterización.....	11
7. Análisis de resultados	12
8. Discusión.....	18
9. Conclusión.....	20
10. Bibliografía.....	22

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, caracterizado por un entorno laboral altamente competitivo y en constante transformación, la motivación de los trabajadores se ha convertido en un pilar esencial para el sostenimiento de la productividad, el bienestar y la permanencia en los puestos de trabajo. La motivación, entendida como el motor interno que impulsa a las personas a alcanzar sus objetivos y desempeñar sus funciones con energía y compromiso, no solo repercute en el rendimiento individual, sino también en los resultados organizacionales. Cuando este factor se ve afectado, pueden emerger riesgos significativos que afectan directamente la eficiencia y estabilidad de los servicios.

Diversos factores tales como la creciente demanda de atención, la escasez de recursos y la necesidad de adaptación constante, además de generar sobrecarga laboral, impactan en la salud física y mental de los profesionales, aumentando así el riesgo de agotamiento y reduciendo su disposición a comprometerse plenamente con su labor. En este sentido, el engagement se presenta como un concepto integrador que vincula la motivación individual con la fortaleza colectiva del equipo, pudiendo favorecer la calidad del servicio otorgado.

El compromiso laboral, conocido en la literatura como “*engagement*”, ha cobrado creciente importancia en los últimos años dentro del ámbito sanitario, especialmente en el contexto del personal médico y de enfermería (Bailey & Cardin, 2018).

Esta revisión bibliográfica surge del reconocimiento de los desafíos actuales en el entorno clínico, donde factores como la sobrecarga laboral, el agotamiento personal o “*burnout*” y la escasez de personal al contratar menos trabajadores de los que serían necesarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones, han puesto en evidencia la necesidad de promover factores que promuevan el bienestar y la motivación del personal de salud, debido a que estos factores tienden a generar una sobrecarga de trabajo y por consiguiente agotamiento físico, mental y emocional.

En este contexto, el *engagement* se presenta como un concepto clave en la búsqueda de estrategias para mantener un entorno laboral más saludable y la

calidad en la atención entregada, ya que altos niveles de estrés comprometen la calidad y la eficacia del trabajo y, en consecuencia, tienen un fuerte impacto en la salud de los pacientes y en su propia calidad de vida (Lopes et al., 2022).

Por otra parte, el personal sanitario asume la responsabilidad de velar por el bienestar y la recuperación del paciente, enfrentando una elevada demanda para desempeñarse con eficacia, sensibilidad, empatía y orientación centrada en el paciente, cumpliendo de forma rigurosa con todas sus funciones

La idea de esta revisión bibliográfica surge del interés por comprender un fenómeno que ha sido señalado como un posible factor protector frente al desgaste profesional, y como una vía eficaz para mejorar no solo el bienestar del trabajador, sino también los resultados organizacionales y clínicos. El engagement ha sido definido como un estado psicológico positivo y persistente caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción en el ambiente laboral (Bernedo-García et al., 2022).

El concepto de engagement tiene especial pertinencia en el área de la salud, donde el compromiso emocional y profesional asociado al cuidado humanizado constituye un componente esencial del quehacer diario. Estudios previos han sugerido que niveles elevados de compromiso en el trabajo actúan como factores de protección psicológica, debido a que su compromiso con su profesión y su relación positiva con el entorno y las prácticas laborales, tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral, menor intención de abandono del trabajo, y mejores relaciones interpersonales (González et al., 2019). Asimismo, se ha evidenciado que el engagement promueve ambientes laborales más saludables, mayor proactividad, autonomía en la toma de decisiones y un clima organizacional motivador, donde los trabajadores se sienten valorados y alineados con los objetivos institucionales, es por esto que el compromiso no solo incrementa el rendimiento y la eficacia de los profesionales de salud, sino que también se relaciona con un mayor bienestar físico y psicológico al reducir los niveles de estrés y fomentar una actitud positiva frente a los desafíos laborales (Vera Ychpas, 2023). A su vez, se ha evidenciado que

aumentar el compromiso del personal puede influir en mejorar la seguridad del paciente, generar mejores experiencias de cuidado, y un trato más humano hacia los pacientes (Janes et al., 2021).

La relevancia de abordar esta temática radica en el impacto potencial que el *engagement* puede tener sobre múltiples variables críticas dentro del entorno clínico, tales como el desempeño profesional, la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y emocional del personal de salud, de médicos como personal de enfermería, y la calidad del cuidado otorgado. Estos factores no solo tienen implicancias en la salud tanto física como emocional del personal de salud, sino también en los indicadores de calidad y eficiencia del sistema sanitario.

Esta revisión bibliográfica tiene como propósito contribuir a una visión integrada del *engagement* en el ámbito sanitario, destacando su relevancia para la gestión del talento humano, la calidad del cuidado y la sostenibilidad de los equipos de salud, con especial énfasis en la profesión de enfermería y en el contexto de profesionales de salud; identificando los factores que se relacionan con variables como la satisfacción laboral, el bienestar profesional y la calidad del cuidado. Comprender estos vínculos permitirá fundamentar la implementación de estrategias que fortalezcan el compromiso laboral dentro de los equipos sanitarios y contribuyan a la mejora continua del sistema de salud.

A pesar del creciente interés académico en el *engagement* dentro del ámbito sanitario, la evidencia disponible aún resulta ineficiente para comprender plenamente su alcance e implicaciones prácticas. En primer lugar, existe una evidente escasez de estudios que exploren de manera holística la relación entre el *engagement* del personal de salud – especialmente enfermería - y resultados concretos como la calidad del cuidado, la seguridad del paciente o la intención de permanencia laboral; Por ejemplo, una revisión sistemática reciente encontró una relación estadísticamente significativa entre el *engagement* del personal sanitario y los resultados en seguridad del paciente, pero además remarcó que la evidencia sigue siendo limitada y fragmentaria, especialmente en cuanto a la dirección causal y el nivel organizacional apropiado para abordarla (Janes et al, 2021) .

Por otro lado, se ha destacado una participación limitada del personal de enfermería en iniciativas de mejora continua o investigación (por ejemplo, auditoría de calidad o proyectos de mejora), quienes suelen enfrentar barreras organizativas vinculadas con jerarquías rígidas, falta de cultura colaborativa y carga de trabajo elevada (Alexander et al., 2021). Este escenario evidencia una necesidad crítica de indagar las condiciones estructurales que favorecen o entorpecen el compromiso y la participación activa del equipo en mejorar la calidad del cuidado.

En una primera instancia, resulta esencial definir el concepto de engagement para contextualizar su importancia. Este ha sido descrito como un estado mental positivo, caracterizado por vigor, dedicación, y absorción, y se correlaciona con la competencia en el trabajo, la satisfacción profesional y el bienestar general del trabajador. Es decir, refleja la conexión emocional, cognitiva y conductual que el personal sanitario experimenta con respecto a su quehacer profesional y hacia los pacientes a quienes atiende. (Dan, et al, 2023).

En el ámbito de enfermería hospitalaria, este concepto cobra especial relevancia debido a la naturaleza intensiva del cuidado que se brinda, donde además de las actividades asistenciales, se encargan de tareas administrativas y de gestión, por lo que, al estar expuestos a un entorno de alto estrés, las distintas tareas tienden a tener un impacto más grande en el estado emocional y mental de los profesionales, haciéndolos sentir agotados y menos satisfechos (Lourenção et al., 2023). Por otro lado, en el ámbito médico, el engagement se manifiesta como un interés activo por la mejora continua de la atención, lo que amplía su relevancia organizacional en relación con el cuidado del paciente (Bernales-Turpo et al., 2022).

Se ha evidenciado que existe una relación directa entre el *engagement* y la calidad de la atención, donde un estudio menciona que la calidad del cuidado por parte del personal de enfermería se ve influenciado por el nivel de compromiso que se mantiene en el entorno laboral, considerando que deben estar cognitivamente, físicamente y emocionalmente conectados con sus funciones, en un ambiente saludable y promoviendo el autocuidado (Contreras, Cuba; 2022). Asimismo, una investigación realizada en Noruega señala que un mayor nivel de engagement en el personal

clínico está relacionado con mejoras significativas en la atención al paciente, lo que reafirma la importancia del compromiso laborar en diversas disciplinas médicas (Torp & Bergheim, 2023).

En base a esto, se formula la siguiente pregunta de investigación que orienta el desarrollo de esta revisión bibliográfica: ¿Qué determinantes influyen en el engagement del personal de salud, específicamente en enfermería, y de qué manera impactan en la satisfacción laboral, el bienestar profesional y la calidad del cuidado?.

Para dar respuesta a esta interrogante, el presente informe se estructura en seis apartados. En primer lugar, se expone esta introducción que contextualiza y fundamenta el tema a revisar, así como la relevancia de la pregunta planteada. En segundo lugar, se desarrollará en profundidad la pregunta de búsqueda bibliográfica, considerando sus componentes, justificación y delimitación. A continuación, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos que guían la revisión. Luego, se describirá la metodología utilizada para la búsqueda, selección y análisis de la evidencia disponible. Posterior a esto, se realizará el análisis y discusión de los principales hallazgos obtenidos a partir de la literatura seleccionada. Finalmente, se presentarán las conclusiones generales de la revisión, sintetizando los aprendizajes y proyecciones de la búsqueda realizada.

En relación con el método de selección de la evidencia, se realizará una búsqueda estructurada en bases de datos académicas reconocidas, tales como PubMed, Web of Science y Scielo, enfocada en artículos publicados entre los años 2015 y 2025. Se incluirán estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos, así como revisiones sistemáticas y metaanálisis que aborden el engagement en profesionales de salud, tanto personal de enfermería como médicos en general. La selección será realizada de manera crítica, priorizando artículos con adecuada rigurosidad metodológica y relevancia para el objetivo propuesto.

2. PREGUNTA

¿Qué evidencia existe sobre el engagement en profesionales de la salud y cuáles son los principales factores que lo favorecen o dificultan, en relación con la satisfacción laboral, el bienestar profesional y la calidad del cuidado?

3. OBJETIVO GENERAL

Analizar la evidencia disponible sobre el engagement en profesionales de la salud, considerando sus definiciones, factores facilitadores y obstaculizadores, y su relación con la enfermería.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la conceptualización del engagement en la literatura científica sobre profesionales de la salud.
- Identificar factores que favorecen el engagement y su relación con la calidad del cuidado de enfermería.
- Describir factores que obstaculizan el engagement y su impacto potencial en el bienestar del personal de enfermería.

5. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta revisión bibliográfica se realizó una búsqueda sistematizada en bases de datos científicas reconocidas por su rigurosidad y pertinencia en el ámbito de la salud: PubMed, Web of Science (WOS) y SciELO.

Se emplearon términos controlados mediante los descriptores MeSH (Medical Subject Headings) según correspondía a cada base de datos, las palabras claves seleccionadas fueron: Engagement, work engagement, nursing, medical care, nursing staff, nurse y patient care. La elección de estos descriptores se fundamentó en su relevancia conceptual y frecuencia de uso en investigaciones previas que abordan el compromiso laboral en contextos sanitarios, permitiendo así una búsqueda específica y ajustada al objetivo de esta revisión.

Estrategia de búsqueda

Para diseñar las búsquedas se emplearon operadores booleanos AND y OR, que nos ayudaron a unir y combinar los términos claves de “engagement” en salud de forma sencilla. Las ecuaciones de búsqueda utilizadas para abordar la pregunta de investigación, utilizando términos claves relacionados con el concepto de “engagement” y su aplicación en contextos sanitarios fueron las siguientes:

- **PubMed:** “engagement[Title] AND (nurse[Abstract] OR nursing[Abstract] OR "medical care"[Abstract] OR care[Abstract])”.
- **SciELO:** “(engagement OR "work engagement") AND (nursing OR "nursing technician" OR nurse)”.
- **Web Of Science:** “TI=(engagement) AND AB=(nurs* OR "nursing staff" OR "medical care" OR "patient care") AND SU=("Nursing" OR "Health Care Sciences & Services”).

Filtros aplicados

- **Rango temporal:** Artículos publicados entre el año 2021 y 2025.
- **Idioma:** Español, inglés y portugués.
- **Disponibilidad:** Texto completo y gratuito (free full text).
- **Tipo de estudios:** Estudios clínicos, estudios observacionales, cualitativos, cuantitativos, mixtos y revisiones sistemáticas.

Criterios de inclusión

- Estudios que aborden directamente el concepto de engagement en contextos sanitarios.
- Investigaciones centradas en profesionales de salud (enfermeros/as, técnicos en enfermería y/o médicos).
- Artículos con rigurosidad metodológica, relevancia clínica y aplicabilidad para el objetivo de esta revisión.

Criterios de exclusión

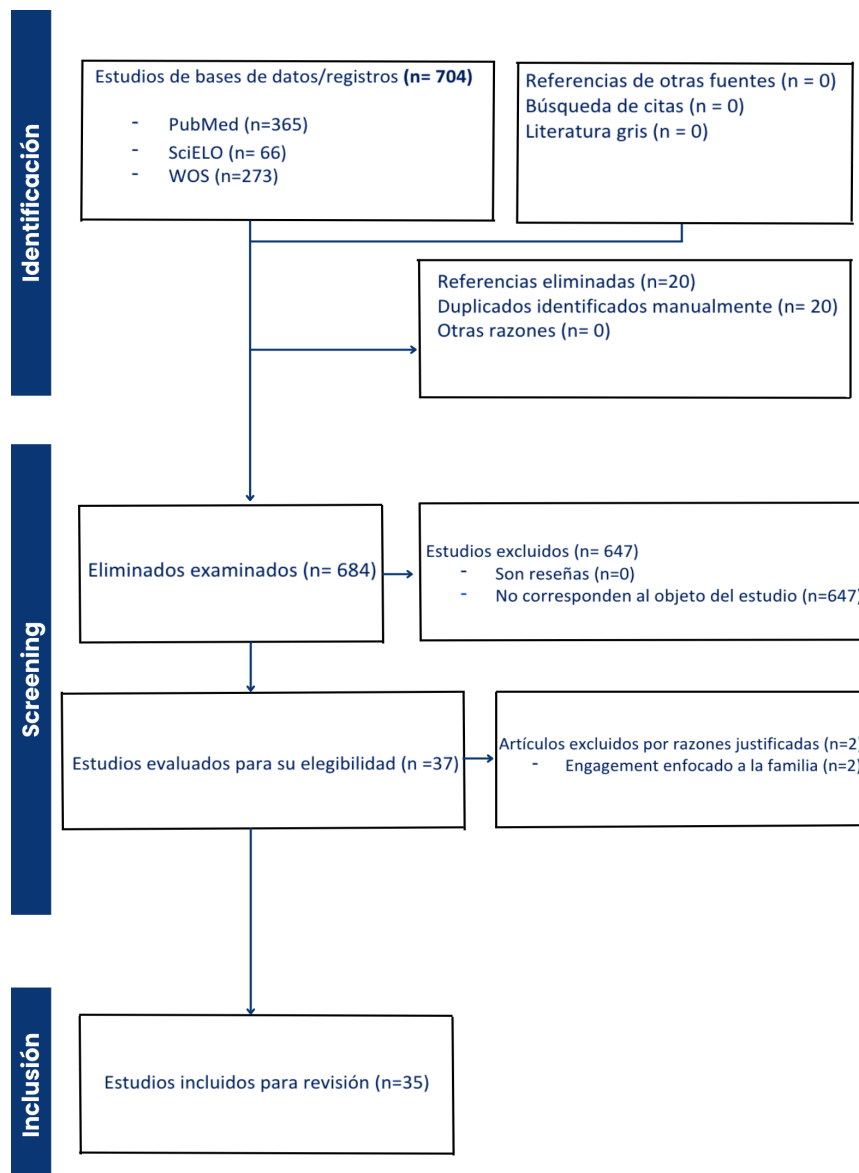
- Estudios fuera del ámbito de la salud.
- Estudios que no abordan específicamente el engagement.
- Artículos duplicados entre bases de datos.

Proceso de selección

1. Revisión del título para identificar artículos potencialmente relevantes.
2. Lectura del resumen (abstract) para evaluar la pertinencia temática.
3. Lectura crítica del texto completo para verificar la calidad metodológica y la relevancia clínica.

Flujograma de búsqueda

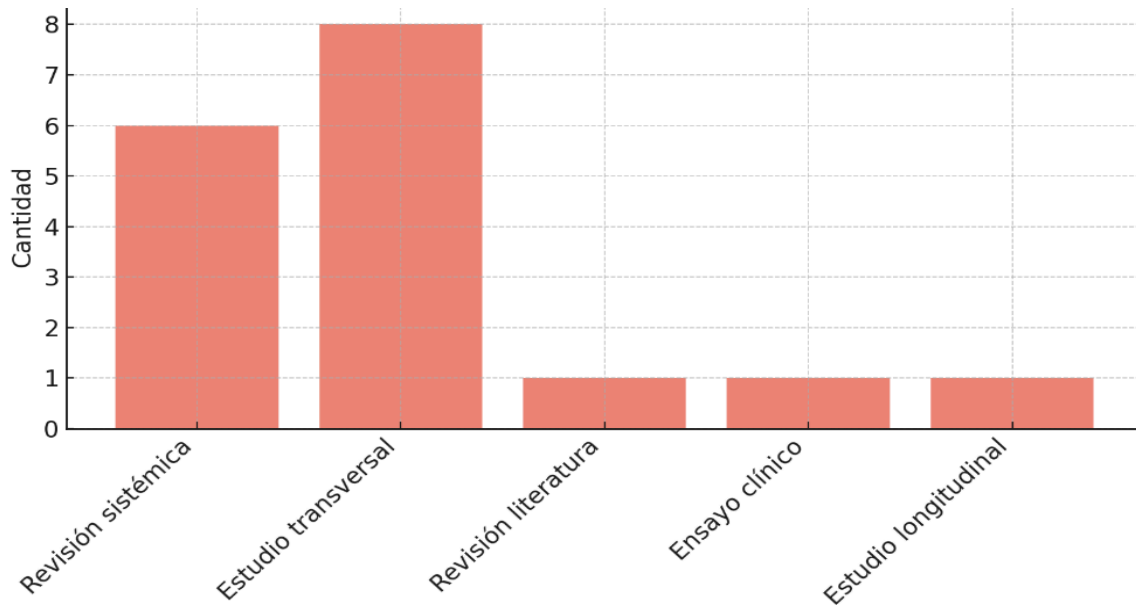
El proceso de búsqueda y selección fue sintetizado según el diagrama PRISMA:



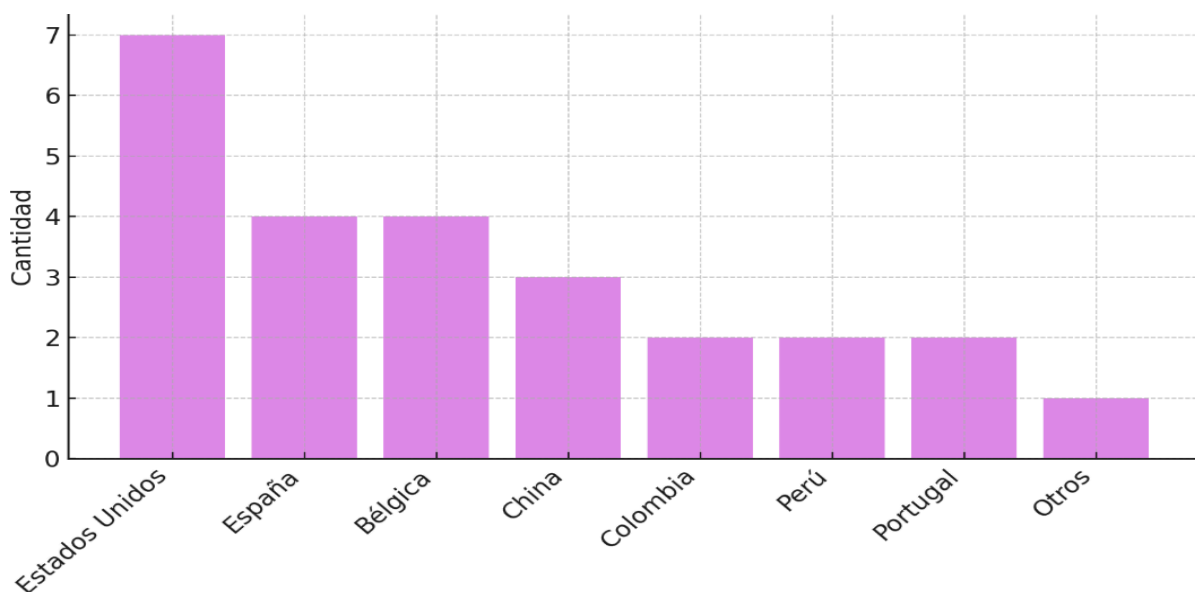
Finalmente, 35 estudios fueron incluidos para síntesis y revisión, tras excluir 2 artículos por razones justificadas

6. CARACTERIZACIÓN

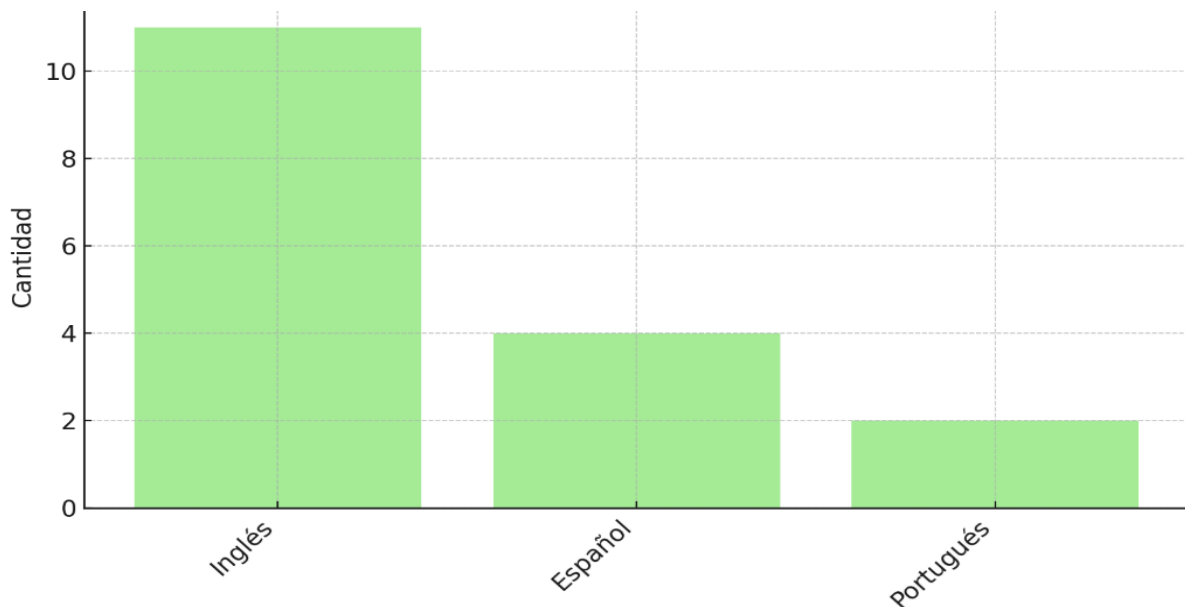
Diseño de estudio: Se observó una predominancia de los estudios de tipo transversal y de revisiones sistemáticas, por otro lado, en menor medida se encontraron revisiones narrativas, estudios de enfoque clínico y diseños longitudinales.



Países donde se realizaron: Se destaca Estados Unidos como el país con mayor número de publicaciones, seguido por España, Bélgica, China y Colombia.



Idiomas de publicación: El inglés constituye la lengua predominante en la mayoría de los artículos revisados, en segundo lugar, se encontraron publicaciones en español y, en menor proporción, en portugués.



7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados que se presenta a continuación busca dar respuesta a los tres objetivos específicos planteados en esta revisión bibliográfica: **(1)** describir la conceptualización del engagement en la literatura científica sobre profesionales de la salud, **(2)** identificar factores que favorecen el engagement y su relación con la calidad del cuidado de enfermería, y **(3)** describir factores que obstaculizan el engagement y su impacto potencial en el bienestar del personal de enfermería.

La revisión de 35 estudios recientes, desarrollados en contextos sanitarios diversos y bajo realidades organizacionales heterogéneas, permitió identificar patrones comunes y diferencias relevantes que enriquecen la comprensión de este fenómeno. La amplitud geográfica y temporal de las investigaciones incluidas —que abarcan desde entornos hospitalarios en América Latina hasta unidades clínicas en Europa y Asia— otorga una perspectiva comparativa y actualizada del compromiso laboral en el área de la salud, especialmente en enfermería.

Sobre esta base, el presente análisis de resultados se estructura para detallar, en correspondencia con los objetivos planteados, los principales hallazgos derivados de la literatura revisada, poniendo énfasis en su relevancia para la práctica de enfermería y en las implicancias que estos factores tienen para el diseño de estrategias de fortalecimiento del compromiso laboral en el ámbito clínico.

Resultados en base a objetivo específico 1: Describir cómo se conceptualiza el engagement en la literatura científica sobre profesionales de la salud.

La literatura científica revisada presenta una conceptualización del engagement como un estado psicológico positivo, persistente y vinculado al desempeño laboral, conformado por tres dimensiones esenciales: vigor, dedicación y absorción (García-Iglesias et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023). Esta definición se sustenta en la propuesta inicial de Pang Y (2001)(Egoávil & Huichi, 2023), quien planteó el engagement como un estado psicológico positivo que abarca tanto lo cognitivo como lo afectivo, y que se mantiene en el tiempo, destacando la implicación activa y sostenida del trabajador en sus funciones (Egoávil & Huichi, 2023; Thielmann et al., 2023). Posteriormente, Schaufeli y Bakker profundizaron esta noción desde la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional, estableciendo un marco ampliamente aceptado en la literatura científica, donde el engagement es entendido como un estado mental positivo y duradero, expresado en vigor, dedicación y absorción. En este sentido, el vigor se asocia a niveles elevados de energía y resiliencia mental, que permiten afrontar las demandas laborales con perseverancia, reduciendo la susceptibilidad al agotamiento (García Lourenção et al., 2023; Egoávil & Huichi, 2023) . La dedicación se caracteriza por un alto grado de implicación, entusiasmo y orgullo por la labor realizada, junto con la percepción de que el trabajo posee un significado y propósito trascendente (García-Iglesias et al., 2022; Cerda-Sanchez et al., 2023; García Lourenção et al., 2023). Por su parte, la absorción corresponde a un estado de concentración plena, en el que el profesional se encuentra completamente inmerso en sus tareas, con una percepción acelerada del paso del tiempo y dificultad para desconectarse de la actividad (García-Iglesias et al., 2022; Cerda-Sanchez et al., 2023). Estos componentes, abordados de

manera conjunta, reflejan una conexión emocional, cognitiva y física con el trabajo que trasciende la satisfacción laboral convencional, situando al *engagement* como un recurso clave para optimizar el desempeño, favorecer la calidad del cuidado y proteger frente a riesgos psicosociales como el burnout, particularmente en el ámbito de enfermería (Egoávil & Huichi, 2023; Zhang et al., 2025; Janes et al., 2021)

La revisión de la evidencia muestra una clara convergencia en torno a esta conceptualización. Por ejemplo, el artículo “Autoeficiencia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Perú” (Egoávil & Huichi, 2023) cita directamente las definiciones de Pang Y y de Schaufeli y Bakker, explicitando las tres dimensiones del engagement. De manera consistente, la revisión sistemática “Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras” (García-Iglesias et al., 2022) lo describe como un estado de bienestar afectivo y motivacional manifestado en vigor, dedicación y absorción. Así mismo, el estudio “Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería” lo conceptualiza como un estado mental positivo sostenido, relacionado con el cumplimiento de funciones en la organización y caracterizado por energía, dedicación y absorción. Finalmente, investigaciones internacionales, como “The relationship between transformational leadership and work engagement among intensive care unit nurses” (Zhang et al., 2025), confirman esta perspectiva al definirlo como un estado cognitivo y emocional positivo demostrado en el trabajo, evaluado a través de estas mismas dimensiones.

Además, la evidencia destaca que el engagement es un fenómeno dinámico, moldeado por factores individuales, organizaciones y contextuales. Estudios realizados en América Latina, Europa y Asia reportan que un alto nivel de compromiso laboral se asocia con mejores indicadores de desempeño (Climent-Rodríguez et al., 2025; Yue et al., 2024), mayor satisfacción profesional (Egoávil & Huichi, 2023; Zhang et al., 2025) y reducción de la intención de abandono del puesto (Janes et al., 2021; Vera Ychpas, 2023). De manera particular, se observan matices en su interpretación: en entornos de alta presión asistencial, se valora su capacidad de amortiguar el impacto del burnout, mientras que en contextos de mayor estabilidad, su relevancia radica en impulsar la innovación, el desarrollo profesional (Zhang et al., 2025; Egoávil & Huichi, 2023; Zhang et al.,

2025) y la mejora de la calidad asistencial (Vargas-Benítez et al., 2023; Lopes et al., 2022).

Por ende, la conceptualización del engagement identificada en la literatura revisada se sustenta en un núcleo teórico sólido que integra las dimensiones de vigor, dedicación y absorción como pilares interdependientes. Sin embargo, su manifestación y relevancia práctica varían según las condiciones del entorno laboral, el contexto cultural y las demandas asistenciales específicas. Esta variabilidad evidencia la importancia de adaptar las estrategias de fortalecimiento del compromiso laboral a las particularidades del ámbito sanitario, considerando no sólo los factores individuales del profesional, sino también las dinámicas organizacionales y los desafíos propios de cada escenario clínico.

Resultados en base a objetivo específico 2: Identificar factores que favorecen el engagement y su relación con la calidad del cuidado de enfermería.

En la literatura revisada se identifican diversos factores que favorecen el engagement en el personal de salud y, particularmente, en el colectivo de enfermería. Estos factores se agrupan en tres dimensiones principales: personales, organizacionales y de liderazgo, las cuales interactúan de manera sinérgica para potenciar la motivación, el compromiso y la calidad del cuidado otorgado (Yue et al., 2024).

En el ámbito personal, la autoeficacia y la autoestima se describen como elementos clave que fortalecen la confianza del profesional en sus propias capacidades y fomentar un afrontamiento efectivo de las demandas laborales (Egoávil & Huichi, 2023; Alluhaybi et al., 2023). Asimismo, la resiliencia y el bienestar psicológico permiten mantener un equilibrio emocional frente a situaciones de alta exigencia (Lopes et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023); Mientras que un claro sentido de propósito otorga significado a las tareas desempeñadas, incrementando el compromiso con el rol asistencial (Egoávil & Huichi, 2023; García-Iglesias et al., 2022).

Desde la perspectiva organizacional, la percepción de apoyo institucional y un clima laboral positivo emergen como condiciones esenciales para favorecer la implicación del personal (Egoávil & Huichi, 2023; Zhang et al., 2025; Chiminelli-Tomás et al., 2025; Lopes et al., 2022). La autonomía y el reconocimiento por parte de la organización refuerzan la satisfacción laboral (García-Iglesias et al., 2022; Alluhaybi et al., 2023; Lopes et al., 2022 ; Thielmann et al., 2023), mientras que la disponibilidad de recursos laborales adecuados constituye un soporte fundamental para el desempeño seguro y de calidad (Chiminelli-Tomás et al., 2025; García-Iglesias et al., 2022).

En cuanto al liderazgo transformacional, se destaca que una supervisión positiva y motivadora (Zhang et al., 2025; Alluhaybi et al., 2023), junto a la existencia de confianza mutua entre el personal y las jefaturas (Alluhaybi et al., 2023; García-Iglesias et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023), favorece la cohesión del equipo y potencia la dedicación de los profesionales (Thielmann et al., 2023; Lopes et al., 2022). Este tipo de liderazgo contribuye no solo al fortalecimiento del engagement, sino también a la creación de entornos de trabajo más colaborativos y orientados a la excelencia en la atención de los pacientes (Zhang et al., 2025; Alluhaybi et al., 2023)

En conjunto, estos factores evidencian que el engagement no depende de un único elemento, sino de la integración de características individuales, condiciones institucionales y prácticas de liderazgo efectivas, cuya interacción repercute directamente en la calidad del cuidado de enfermería (García-Iglesias et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023; Lopes et al., 2022; Chiminelli-Tomás et al., 2025; Zhang et al., 2025)

Resultados en base a objetivo específico 3: Describir factores que obstaculizan el engagement y su impacto potencial en el bienestar del personal de enfermería.

Al analizar la literatura se evidencia que el engagement del personal de enfermería se ve significativamente afectado por una mezcla de factores laborales, psicosociales y organizacionales que interactúan de manera conjunta y de esta

manera afectando la motivación (García-Iglesias et al., 2022; Climent- Rodríguez, J. A et al., 2023).

En primer lugar, dentro de los factores laborales se encuentra la sobrecarga, la cual emerge como un elemento central el cual se caracteriza por la realización de turnos extraordinarios (García-Iglesias et al., 2022; Lopes et al., 2022) además de los ya establecidos y por otro lado a una presión constante en el horario de trabajo (Zhang et al., 2025; García-Iglesias et al., 2022). Esta sobrecarga no solamente aumenta el agotamiento físico (Lopes et al., 2022; García-Iglesias et al., 2022), sino que también reduce el tiempo de recuperación de tal manera que favorece el desgaste acumulativo (García-Iglesias et al., 2022; Lopes et al., 2022; Vargas-Benítez et al., 2023 ; Yue et al., 2024)

En segundo lugar, se logran identificar factores psicosociales y emocionales adversos, de los cuales destacan el burnout (Lopes et al., 2022; Vargas-Benítez et al., 2023), ansiedad (García-Iglesias et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023), desmotivación (Zhang et al., 2025; García-Iglesias et al., 2022) y la falta de apoyo entre colegas (García-Iglesias et al., 2022; Lopes et al., 2022). Estas condiciones en un largo plazo de tiempo deterioran la resiliencia emocional y disminuyen la capacidad de afrontar las problemáticas propias del establecimiento de salud en el cual se está trabajando. Esto refleja un impacto directo en la satisfacción laboral y la calidad del cuidado brindado (Thielmann et al., 2023; Lopes et al., 2022)

Finalmente, las condiciones organizacionales desfavorables, tal como la ausencia de liderazgo efectivo (Alluhaybi et al., 2023; Zhang et al., 2025), el bajo reconocimiento profesional (Lopes et al., 2022; Cerda-Sanchez et al., 2023; García-Iglesias et al., 2022) y la inseguridad laboral (Zhang et al., 2025; Chiminelli-Tomás et al., 2025), actúa como impulsor de la satisfacción y la desvinculación a la organización. La falta de estructuras y políticas claras para el desarrollo profesional genera un clima laboral percibido como inestable, lo que debilita el compromiso a largo plazo del personal (Thielmann et al., 2023; Chiminelli-Tomás et al., 2025; García-Iglesias et al., 2022)

En conjunto, los factores mencionados conforman un escenario que limita la capacidad del personal de enfermería de mantener un nivel elevado de engagement, afectando el bienestar integral, la calidad y continuidad de la atención sanitaria.

8.DISCUSIÓN

El análisis de la evidencia revisada permite afirmar que el *engagement* conforma un elemento determinante en el desempeño y bienestar de los profesionales de la salud, particularmente en enfermería. Su conceptualización en la literatura muestra un consenso en torno a la definición de Schaufeli y Bakker (2004) (Egoávil & Huichi, 2023) quienes lo describen como un estado positivo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Esta perspectiva ha sido respaldada por estudios recientes que lo vinculan estrechamente con la motivación intrínseca, el sentido de propósito y la percepción de significado en las tareas diarias (Zhang et al., 2025; Gómez-Salgado et al., 2022; Egoávil & Huichi, 2023). De esta manera, el engagement trasciende una actitud momentánea, consolidándose como una disposición persistente que influye directamente en la satisfacción laboral y la calidad del cuidado.

En relación con los factores que favorecen el engagement, la literatura enfatiza el rol central de los recursos organizacionales y personales. Investigaciones como las de García et al. (2022) y Fernández et al. (2023) destacan que el apoyo institucional, la autonomía en la toma de decisiones y la disponibilidad de recursos materiales se asocian con mayores niveles de compromiso, lo cual repercute positivamente en la seguridad y satisfacción del paciente. Asimismo, la retroalimentación positiva, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento profesional fortalecen la motivación, traduciéndose en mejores indicaciones de adherencia a los protocolos y prácticas basadas en la evidencia (Cerdeira-Sanchez et al., 2023; García-Iglesias et al., 2022; Lopes et al., 2022). Lo anterior, refuerza la idea de una relación bidireccional entre el engagement y la calidad del cuidado: los profesionales comprometidos son los que muestran mayor proactividad, mejor comunicación interdisciplinaria y menor

incidencia de errores, esto generando beneficios tanto para el personal como para los pacientes.

No obstante, los resultados también evidencian factores que actúan como barreras críticas para el engagement. La sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la inseguridad contractual y el déficit de recursos emergen como elementos que deterioran la resiliencia y aumentan la vulnerabilidad al burnout (García-Iglesias et al., 202;Climent- Rodríguez, J. A et al., 2023) . En contextos hospitalarios de alta presión, estas condiciones se acentúan, y la falta de reconocimiento institucional o la escasa participación en la toma de decisiones se asocian con desvinculación emocional, ausentismo y mayor rotación laboral (Huamán et al., 2021;Egoávil & Huichi,2023; Garcia Lourenção et al.,2023). Estos hallazgos reafirman que el engagement no puede sostenerse únicamente desde el esfuerzo individual, sino que depende de un entorno organizacional que lo promueva y sostenga.

Un aspecto relevante identificado en la revisión es que el engagement se manifiesta de forma distinta según el contexto asistencial. En entornos de alta presión, adquiere especial valor como factor protector frente al agotamiento emocional, mientras que en escenarios más estables se vincula con la innovación, la mejora continua y la excelencia en la atención (Chiminelli-Tomás et al., 2025;García-Iglesias et al., 2022). Esta diferencia contextual sugiere la necesidad de diseñar estrategias adaptadas a las características y demandas de cada institución sanitaria.

Según lo descrito anteriormente, los hallazgos confirman que el engagement en enfermería es un concepto multidimensional y dinámico, moldeado por la interacción entre factores individuales, organizacionales y de liderazgo. Su fortalecimiento no debe entenderse únicamente como una meta personal, sino como un objetivo estratégico de las instituciones, capaz de generar beneficios sostenibles en el bienestar del personal y en la calidad de la atención. Sin embargo, las diferencias metodológicas entre los estudios y la predominancia de los diseños transversales limitan la posibilidad de establecer relaciones causales robustas, lo que evidencia la necesidad de investigaciones longitudinales y multicéntricas que aporten mayor solidez a la comprensión de este fenómeno.

9.CONCLUSIÓN

La presente revisión bibliográfica permitió sintetizar evidencia actual y contextualizada sobre el engagement en profesionales de la salud, identificando sus principales factores facilitadores y obstaculizadores, así como su impacto en la satisfacción laboral, el bienestar y la calidad del cuidado. A través del análisis de diversas fuentes científicas, se identificaron múltiples definiciones que coinciden en definir el engagement como un estado psicológico positivo y persistente, con capacidad de mejorar el rendimiento clínico, fortalecer la motivación y actuar como un factor protector frente al burnout.

Se destaca que su desarrollo depende de la interacción equilibrada entre recursos personales, tales como la autoeficacia, resiliencia y propósito; condiciones organizacionales como el apoyo institucional, clima laboral positivo y recursos suficientes; Y, estilos de liderazgos efectivos, siendo estos el transformacional y relacional. En contrapartida, la sobrecarga laboral, la escasez de recursos y la desvalorización del rol profesional se identifican como las principales barreras, afectando tanto al profesional como a la calidad del cuidado.

La importancia de esta revisión radica en el aporte de evidencia actualizada y contextualizada para la disciplina de enfermería, al resaltar el engagement como un factor protector frente al agotamiento profesional y como una herramienta clave para fortalecer el desempeño clínico y humano del personal de salud, donde no solo mejora el bienestar del profesional, sino también incide positivamente en la calidad del cuidado brindado.

Desde una perspectiva formativa, esta revisión resulta significativa para el proceso de formación de pregrado, ya que permitió desarrollar habilidades críticas en la búsqueda y análisis de literatura científica, además de reforzar el rol proactivo de la enfermería en la promoción de ambientes laborales saludables, fortaleciendo competencias fundamentales para el ejercicio profesional.

Entre las principales limitaciones de esta revisión, se destaca la restricción en el acceso a artículos científicos de pago, lo que pudo limitar el alcance de la revisión. Asimismo, el tiempo acotado para el desarrollo de esta revisión fue un desafío, dado



que inicialmente el estudio correspondía a una tesis con una metodología distinta, y que, por razones de fuerza mayor, se debió reformular el enfoque del trabajo hacia una revisión bibliográfica. No obstante, se procuró mantener rigurosidad metodológica y cumplir con los estándares académicos establecidos.

Como proyección para futuras investigaciones, se sugiere profundizar esta temática a través de estudios que aborden contextos clínicos específicos, como unidades críticas, atención primaria u oncología, reconociendo que el engagement puede variar según el entorno. Además, se recomienda implementar herramientas concretas que permitan abordar y fortalecer el compromiso laboral desde la práctica clínica.

Comprender el engagement como un fenómeno dinámico y multifactorial es crucial para el fortalecimiento del ejercicio profesional de la enfermería, promoviendo tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad de la atención brindada.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Alexander, C., Tschannen, D., Argetsinger, D., Hakim, H., & Milner, K. A. (2021). A qualitative study on barriers and facilitators of quality improvement engagement by frontline nurses and leaders. *Journal Of Nursing Management*, 30(3), 694-701. <https://doi.org/10.1111/jonm.13537>
2. Alluhaybi, A., Wilson, A., Usher, K., & Durkin, J. (2023). Impact of Nurse Manager Leadership Styles on Work Engagement: A Systematic Literature Review. *Journal Of Nursing Management*, 2023, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2023/5090276>
3. Bailey, K. D., & Cardin, S. (2018). Engagement in nursing: One organization's success. *Nursing Administration Quarterly*, 42(3), 223–230. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000296>
4. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101845. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
5. Bernedo-García, M. C., Quiroga-Sánchez, E., Liébana-Presa, C., Márquez-Álvarez, L., Arias-Ramos, N., & Fernández-Martínez, E. (2022). Factores estresores, Inteligencia Emocional y Engagement en los estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas. *Index de enfermería*, 31(3), 222–226. <https://doi.org/10.58807/indexenferm20224939>
6. Boamah, S. A., et al. (2023). *Nursing leadership and work engagement*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36901586/>
7. Cano-Vindel, A., et al. (2023). *Relación entre bienestar laboral y engagement*. SciELO. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000200001

8. Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). *Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería*. SciELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lang=es
9. Chiminelli-Tomás, V., Tutte-Vallarino, V., Ferreira-Umpiérrez, A., Hernández-Morante, J. J., & Reche-García, C. (2025). Impact of Nursing Practice Environments in Work Engagement and Burnout: A Systematic Review. *Healthcare*, 13(7), 779. <https://doi.org/10.3390/healthcare13070779>
10. Contreras Gómez, R. M., & Cuba Sancho, J. M. (2022, 1 junio). Compromiso en el cuidado de enfermería. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci_arttext
11. Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., García-Iglesias, J. J., Vaca-Acosta, R. M., Ortega-Moreno, M., & Gómez-Salgado, J. (2025). *Violence at work and work engagement against nursing professionals in Spain: a cross-sectional study*. SciELO. <https://www.scielosp.org/article/resp/2023.v97/e202301003/>
12. Dan, X., Huang, Y., Ren, J., Tian, Y., & He, Y. (2023). Professional Nursing Practice Environment and Work Engagement: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Achievement Motivation. *The Journal Of Nursing Research*, 31(4), e285. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000563>
13. Egoávil, J. V., & Huichi, A. S. (2023). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. *Enfermería Global*, 22(2), 1-22. <https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>
14. Fernández Álvarez, L., et al. (2023). *Autoeficacia y satisfacción en enfermería*. SciELO.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024

15. Gómez-Salgado, J., Arias-Ulloa, C. A., Ortega-Moreno, M., García-Iglesias, J. J., Escobar-Segovia, K., & Ruiz-Frutos, C. (2022). Sense of Coherence in Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: Association With Work Engagement, Work Environment and Psychological Distress Factors. *International Journal Of Public Health*, 67. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605428>
16. García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2022, 23 septiembre). *Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática*. <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104046/>
17. Garcia Lourenção, L., Monteiro Penha, J. G., Guimarães Ximenes Neto, F. R., Pereira Dos Santos, B. M., Jackson Da Conceição Pantoja, V., Neves Ribeiro, J., Rodrigues Da Cunha, L. M., & Ferreira Do Nascimento, V. (2023). *Análise da associação entre níveis de fadiga por compaixão e engajamento no trabalho com a COVID-19 em profissionais de enfermagem*. SciELO. <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09972023>
18. González Ramos, P., et al. (2022). *Impacto emocional en personal de salud*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36545403/>
19. González, E. y. Q., Jaramillo, J. T. M., Montes, A. P. S., Rivera, F. O., & Berrio, N. y. V. (2019). *Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos*. <https://doi.org/10.21840/siic/160641>
20. Iñiguez-Berrozpe, T., Elorza-Ricart, J. M., & Marqués-Sánchez, P. (2019). Compromiso laboral de los profesionales de enfermería: estudio cualitativo

- sobre factores facilitadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, e3183. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2797.3183>
21. Janes, G., Mills, T., Budworth, L., Johnson, J., & Lawton, R. (2021). The association between health care staff engagement and patient safety outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Patient Safety*, 17(3), 207–216. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000807>
 22. Khan, A., et al. (2023). *Burnout and work engagement in healthcare*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37529242/>
 23. Lopes, J., Patrício, A., Lopes, D., Duarte, M., & Gomes, J. (2022). Estratégias de Prevenção do Burnout nos Enfermeiros—Revisão da Literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 13, 122–130. <https://doi.org/10.31252/rpso.04.06.2022>
 24. Lourenção, L. G., Penha, J. G. M., Ximenes Neto, F. R. G., Santos, B. M. P. D., Pantoja, V. J. da C., Ribeiro, J. N., Cunha, L. M. R. da, & Nascimento, V. F. do. (2023). Análise da associação entre níveis de fadiga por compaixão e engajamento no trabalho com a COVID-19 em profissionais de enfermagem. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 28(10), 2867–2877. <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09972023>
 25. Muñoz de la Iglesia, E., et al. (2023). *Violencia laboral y compromiso*. SciELO. <https://www.scielosp.org/article/resp/2023.v97/e202301003/>
 26. Pulido-Fuentes, C., et al. (2022). *Autoeficacia en el personal de salud durante COVID-19*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36048744/>
 27. Rodríguez González, M., et al. (2021). *Recursos organizacionales y engagement*. SciELO. <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104046/>
 28. Rodríguez-Muñoz, A., et al. (2023). *Liderazgo transformacional y ajuste persona-puesto*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40225613/>
 29. Tabacac, L., et al. (2025). *Work engagement and clinical practice*. BMC Nursing. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-03057-1>
 30. Thielmann, B., Schwarze, R., & Böckelmann, I. (2023). A Systematic Review of Associations and Predictors for Job Satisfaction and Work Engagement in

- Prehospital Emergency Medical Services—Challenges for the Future. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(5), 4578. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054578>
31. Torp, S., & Bergheim, L. T. J. (2023). Working environment, work engagement and mental health problems among occupational and physical therapists. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(4), 505–519. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2154261>
32. Valente, C., et al. (2022). *Intervenciones organizacionales frente al burnout*. SciELO Portugal. https://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-84532022000100122&lang=es
33. Vargas-Benítez, M. Á., Izquierdo-Espín, F. J., Castro-Martínez, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Velando-Soriano, A., & La Fuente, G. A. C. (2023). Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers In Medicine*, 10. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133>
34. Vera Ychpas, G. S. (2023). Engagement y desempeño laboral en el personal de salud de una clínica de Lima Metropolitana (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2522/Vera%20Ychpas%2c%20Gerdi%20Sebastian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Yue, F., Wang, S., Du, Y., Sun, F., Wang, Y., & Guo, Y. (2024). Effects of a Nurse–Manager Dualistic Intervention (NMDI) Program on Work Engagement and Job Crafting of ICU Burnout Nurses: A Quasi-Experimental Study. *Journal Of Nursing Management*, 2024(1). <https://doi.org/10.1155/2024/6828123>
36. Zhang, L., Han, L., Liang, X., Wang, R., Fan, H., Jia, Y., Li, S., & Jiang, X. (2025). The relationship between transformational leadership and work



Facultad de Medicina
Clínica Alemana - Universidad del Desarrollo

engagement among intensive care unit nurses: the mediating function of
organizational climate. *BMC Nursing*, 24(1).

<https://doi.org/10.1186/s12912-025-03057-1>