



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital
del Callao, 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Moreno García, Mery Norma


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-8159-7708>

Asesora: Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Mery Norma Moreno Garcia egresada de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada DNI 06152053 ORCID <https://0000-0003-2987-7749> tiene un índice de similitud de **10 (diez) %** con código OID:14912:581387781 verificable en el reporte de originalidad del software TURNITIN.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Mery Norma Moreno Garcia
 DNI: 46059383

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada
 DNI: 06152053

Lima, 21 de abril de 2026

Dedicatoria

A Dios, en primer lugar; porque sin él nada soy: por acompañarme y darme la fortaleza para alcanzar esta meta.

A mi amado padre, que desde el cielo sigue guiando mi camino.

Y a mis apreciadas hijas, quienes son el motor de mi vida y la razón de cada esfuerzo.

Agradecimientos

A mi asesora, Mg. Magdalena Rojas Ahumada, por su guía en el desarrollo de esta investigación.

Al Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren y al personal de enfermería por su colaboración.

De manera especial, al Dr. Werther Fernández, por su valioso aporte y orientación.

A mi familia por su apoyo constante y a mi amiga Carol Reyes Rojas por su ayuda incondicional.

Índice general

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Índice general.....	5
Índice de tablas	6
Resumen.....	7
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. METODOLOGÍA	9
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES.....	14
VI. REFERENCIAS	15
Anexo 1. Matriz de consistencia	22
Anexo 2. Instrumentos.....	23
Anexo 3. Validación de Instrumentos.....	27
Anexo 4. Consentimiento Informado	30
Anexo 5. Informe del Asesor de Turnitin	31
Anexo 5. Informe del Asesor de Turnitin	32
Anexo 6. Base de datos.....	34
Anexo 7. Aprobación del Comité de Ética	36
Anexo 8. Aprobación de la Institución	37

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias del nivel de engagement.....	10
Tabla 2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral	11
Tabla 3. Cruzada entre el Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025.....	11
Tabla 4. Análisis de correlación con prueba de hipótesis del engagement con desempeño laboral	12
Tabla 5. Análisis de correlación con prueba de hipótesis del vigor del engagement con el desempeño laboral	12
Tabla 6. Análisis de correlación con prueba de hipótesis de la dedicación del engagement con el desempeño laboral.....	12
Tabla 7. Análisis de correlación con prueba de hipótesis de la absorción del engagement con el desempeño laboral.....	13

Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025

Engagement and job performance in nursing staff at a hospital in Callao, 2025

Autora y filiación: Mery Norma Moreno García, Bachiller del Programa Académico de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen

El propósito fundamental de esta indagación fue establecer cómo el engagement laboral se relaciona con el desempeño laboral en el personal enfermero de un hospital del Callao en el año 2025. La pesquisa se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de corte transeccional y de alcance relacional. La muestra probabilística estuvo compuesta por 87 profesionales de enfermería pertenecientes a los servicios de emergencias pediátricas y neonatología. Para la recolección de datos se emplearon el cuestionario UWES-17 para medir el engagement laboral y un cuestionario estructurado para medir el desempeño laboral. Los resultados principales evidenciaron que en la muestra predominó un nivel alto de engagement global (50.6%), coexistiendo con un nivel medio de desempeño laboral (62.1%). A través del análisis inferencial, se demostró una asociación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el engagement y el desempeño laboral ($Rho = 0.529$, $p < 0.01$). Asimismo, se encontraron asociaciones directas y significativas entre el desempeño y las dimensiones de vigor ($Rho = 0.520$), dedicación ($Rho = 0.412$) y absorción ($Rho = 0.434$). Se consuma que concurre una relación positiva entre los fenómenos de estudio, evidenciando que, en la medida en que el profesional logra articular integralmente sus esferas físicas, cognitivas y emocionales hacia el trabajo, sus indicadores de ejecución clínica y operativa mejoran proporcionalmente.

Palabras clave: Engagement; Compromiso Laboral; Rendimiento Laboral; Personal de Enfermería; Atención de Enfermería; Hospitales.

Abstract

The primary purpose of this investigation was to establish how job engagement relates to job performance among nursing staff at a hospital in Callao in 2025. The research was conducted

using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and relational design. The probabilistic sample consisted of 87 nursing professionals from the pediatric emergency and neonatology services. Data was collected using the UWES-17 questionnaire to measure job engagement and a structured questionnaire to measure job performance. The main results showed that a high level of overall engagement predominated in the sample (50.6%), coexisting with a moderate level of job performance (62.1%). Through inferential analysis, a positive, moderate, and statistically significant association was demonstrated between engagement and job performance ($Rho = 0.529$, $p < 0.01$). Furthermore, direct and significant associations were found between performance and the dimensions of vigor ($Rho = 0.520$), dedication ($Rho = 0.412$), and absorption ($Rho = 0.434$). It is concluded that a positive relationship exists between the phenomena studied, demonstrating that, to the extent that the professional manages to comprehensively integrate their physical, cognitive, and emotional spheres toward their work, their clinical and operational performance indicators improve proportionally.

Keywords: Work engagement; Job Commitment; Job Performance; Nursing Staff; Nursing Care; Hospitals.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, los estudios demuestran que más del 80% de los sistemas sanitarios enfrentan una crisis permanente de fidelización y bienestar de su personal de enfermería (1, 2). En este contexto, el escaso compromiso —más del 60% de estas organizaciones— se convierte en un elemento crítico, porque la desconexión psicológica y emocional del trabajador deteriora su compromiso y rendimiento (3, 4). Estudios internacionales han demostrado que las extenuantes condiciones laborales, la sobrecarga de trabajo y el poco o ausencia de apoyo organizacional disminuyen la energía y el compromiso de las enfermeras, aumentando significativamente el agotamiento y la intención de dejar la profesión (5, 6). Esta situación afecta la continuidad y calidad de la atención clínica (7, 8). Y a nivel nacional y local no estamos mucho mejor. Informes iniciales y percepciones de líderes de enfermería en el hospital de estudio en el Callao señalan que aproximadamente el 45% de su personal sufre agotamiento emocional. Además, se espera una intención de rotación interna o deserción institucional que podría llegar al 30% (9). Esta sobrecarga constante crea profesionales menos comprometidos, lo que se sospecha que se relaciona inversamente con el desempeño laboral, en forma de eventos adversos y menor calidad de atención al paciente (10). Desde una perspectiva teórica, el engagement laboral es

un constructo psicológico definido como una etapa o situación mental positiva, satisfactoria y persistente vinculado al trabajo, que se determina por tres dimensiones fundamentales: el vigor, la dedicación y la absorción. Por otro lado, el desempeño laboral representa el acúmulo de comportamientos, acciones y resultados medibles que el profesional ejecuta para brindar un cuidado seguro y eficiente. Entendiendo la necesidad de resolver esta desconexión entre el bienestar del personal y los resultados clínicos, el propósito primordial de esta indagación fue establecer la relación del engagement con el desempeño laboral en el personal enfermero de un hospital del Callao, 2025.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue aplicada, ya que buscó emplear el conocimiento existente para resolver problemas prácticos y desarrollar soluciones para situaciones específicas en el entorno clínico (51). El tipo de investigación fue cuantitativa, basándose en la cosecha y análisis de datos numéricos para revelar la relación entre las variables (52). Se utilizó el método hipotético-deductivo para generar hipótesis explicativas y verificarlas empíricamente (53). Se aplicó un diseño no experimental, ya que no se manipularon intencionalmente las variables en estudio, sino que se observaron los fenómenos en su ambiente natural (54). Conjuntamente, el corte fue transeccional, ya que la cosecha de los datos se ejecutó en un solo momento, y el alcance fue correlacional, tratando de encontrar la relación inherente entre las variables estudiadas (55, 56).

La muestra o universo de estudio estuvo constituida por 110 enfermeros licenciados que trabajan en los servicios de Emergencias Pediátricas y Neonatología del Hospital Nacional del Callao Alberto Sabogal Sologuren de EsSalud. Para asegurar la representatividad, se garantizó una muestra probabilística aleatoria simple, con un grado de confianza del 95% y un margen de error del 5%, quedando conformada por 87 profesionales. Entre los criterios de inclusión se consideró el hecho de ser profesional colegiado y habilitado, con vínculo laboral vigente y un mínimo de 6 meses de servicio continuo. Se excluyó a profesionales que sólo ejercieran funciones administrativas, personal que se encontrara de vacaciones o licencia y residentes o internos.

Para estimar las variables se esgrimieron dos instrumentos estandarizados tipo escala mediante la técnica de la encuesta (57). La variable 1 (Engagement laboral), se midió mediante el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Este instrumento de 17 ítems mide los dominios de vigor, dedicación y absorción en una escala tipo Likert de siete puntos (58). Mostró ser altamente fiable en el estudio, con un Alfa de Cronbach de 0,915. La variable 2

(Desempeño Laboral), se midió mediante un cuestionario adaptado y validado en el mismo hospital. Está integrado por 31 ítems agrupados en cuatro dominios: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, en una escala Likert de cinco puntos (59). Este instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,799, mostrando una buena confiabilidad.

Los datos obtenidos se codificaron en Microsoft Excel 2019 y se importaron al software IBM SPSS Statistics versión 27 para los exámenes. Se realizaron análisis descriptivos (frecuencias y porcentajes) e inferenciales, usando el estadístico Rho de Spearman para correlacionar variables ordinales.

La investigación siguió los compendios de la Declaración de Helsinki. Se consiguió el consentimiento informado escrito de todos los colaboradores, respetando su autonomía, anonimato y confidencialidad total de la información, en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733).

III. RESULTADOS

Se presentan los resultados más relevantes del análisis estadístico descriptivo e inferencial.

Para empezar, en cuanto a las características demográficas y laborales de la muestra (n=87), prevaleció el sexo femenino con un 85.1%, y la mayor concentración de profesionales se agrupó en la categoría de edades de 21 a 40 años (48.3%).

Tabla 1. Distribución de frecuencias del nivel de engagement

Niveles	Nivel de Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	10	11.49	15	17.24	8	9.20	19	21.84
Promedio	33	37.93	29	33.33	34	39.08	41	47.13
Alto	44	50.57	43	49.43	45	51.72	27	31.03
Total	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00

La Tabla 1 se observa que predomina un nivel alto de engagement (50,57%), seguido del nivel promedio (37,93%) y, en menor proporción, el nivel bajo (11,49%). En cuanto a las dimensiones, en vigor también se observa una mayor concentración en el nivel alto (49,43%), al igual que en dedicación, donde el 51,72% se ubica en nivel alto. Sin embargo, en la dimensión absorción predomina el nivel promedio (47,13%), seguido del nivel alto (31,03%) y bajo (21,84%).

Tabla 2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral

Niveles	Nivel de Desempeño Laboral		Calidad del trabajo		Responsabilidad		Trabajo en equipo		Compromiso institucional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	30	34.48	30	34.48	36	41.38	18	20.69	10	11.49
Medio	54	62.07	50	57.47	46	52.87	67	77.01	72	82.76
Alto	3	3.45	7	8.05	5	5.75	2	2.30	5	5.75
Total	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00

La Tabla 2 muestra que predomina el nivel medio de desempeño laboral (62,07%), seguido del nivel bajo (34,48%) y del nivel alto (3,45%). En cuanto a las dimensiones, la calidad del trabajo presenta mayormente un nivel medio (57,47%), seguido del nivel bajo (34,48%) y alto (8,05%); la responsabilidad también predomina en el nivel medio (52,87%), seguido del bajo (34,48%) y alto (5,75%); el trabajo en equipo se concentra principalmente en el nivel medio (77,01%), seguido del bajo (41,38%) y alto (2,30%); y el compromiso institucional se ubica mayoritariamente en el nivel medio (82,76%), seguido del bajo (11,49%) y alto (5,75%).

Tabla 3. Cruzada entre el Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de Engagement	Bajo	Recuento	7	3	0	10
		% del total	8.0	3.4	0.0	11.5
	Promedio	Recuento	6	26	1	33
		% del total	6.9	29.9	1.1	37.9
	Alto	Recuento	17	25	2	44
		% del total	19.5	28.7	2.3	50.6
Total	Recuento	30	54	3	87	
	% del total	34.5	62.1	3.4	100	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 3 al analizar la distribución conjunta, se observa que en el engagement alto predomina el desempeño medio (28,7%), seguido del bajo (19,5%) y alto (2,3%); en el engagement promedio también predomina el desempeño medio (29,9%), seguido del bajo (6,9%) y alto (1,1%); y en el engagement bajo se observa principalmente desempeño bajo (8,0%), seguido del medio (3,4%) y sin presencia de desempeño alto (0,0%), evidenciando una mayor concentración de casos en niveles medios de desempeño.

Para el análisis inferencial se utilizaron las pruebas de correlación, luego de verificar la normalidad en la distribución de los datos con los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, por ello, se decretó el uso de la prueba no paramétrica de Spearman para calcular la asociación de las variables. El grado de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a una confiabilidad de 95 %.

Entonces, en cuanto al objetivo general se determinó lo siguiente:

Tabla 4. Análisis de correlación con prueba de hipótesis del engagement con desempeño laboral

	Rho de Spearman	Significancia bilateral
Engagement y desempeño laboral	,529	,000**

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

Nota: El contraste de la hipótesis general evidenció una correlación positiva, de magnitud moderada a fuerte y estadísticamente significativa entre el engagement y el desempeño laboral (Rho = 0.529; p = 0.000).

En referencia a los objetivos específicos se encontró lo siguiente:

Tabla 5. Análisis de correlación con prueba de hipótesis del vigor del engagement con el desempeño laboral

	Rho de Spearman	Significancia bilateral
Vigor y desempeño laboral	,520	,000**

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

Nota: Se halló una asociación positiva, de moderada a fuerte y estadísticamente significativa entre el vigor del engagement y el desempeño laboral (Rho = 0.520; p = 0.000).

Tabla 6. Análisis de correlación con prueba de hipótesis de la dedicación del engagement con el desempeño laboral

	Rho de Spearman	Significancia bilateral
Dedicación y desempeño laboral	,412	,000**

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

Nota: Se halló una asociación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dedicación del engagement y el desempeño laboral ($Rho = 0.412$; $p = 0.000$), siendo esta la relación más débil de la pesquisa.

Tabla 7. Análisis de correlación con prueba de hipótesis de la absorción del engagement con el desempeño laboral

	Rho de Spearman	Significancia bilateral
Absorción y desempeño laboral	,434	,000**

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

Nota: Se halló una asociación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la absorción del engagement y el desempeño laboral ($Rho = 0.434$; $p = 0.000$).

IV. DISCUSIÓN

El principal resultado de la investigación confirmó que existe una asociación positiva, moderada y estadísticamente significativa ($Rho = 0.529$, $p < 0.01$) entre el engagement laboral global y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería encuestados. Esta evidencia apoya que en la medida en que la enfermera o enfermero alinea de manera constante sus capacidades físicas, mentales y emocionales a su práctica clínica, sus indicadores de rendimiento mejoran en la misma medida. En comparación con este resultado, existe coincidencia teórica y estadística con estudios internacionales como el de Al Badi et al. (12) en Emiratos Árabes Unidos ($r = 0.69$) y Hu et al. (14) en China ($r = 0.545$), que señalan que el compromiso laboral es un mecanismo de enlace para convertir las competencias del personal en un alto desempeño. En el contexto nacional, se alinea con la evidencia de Cajusol (16) y Berrospi & Yupanqui (17), quienes encontraron correlaciones muy fuertes y moderadas, respectivamente. Pero es importante discutir las contradicciones con estudios como los de Carpio (18) y Bendezú-Sarcines et al. (19), que no encontraron asociación estadísticamente significativa. Esta diferencia puede explicarse en las asimetrías de la cultura organizacional. Paradójicamente, en nuestra investigación el alto nivel de engagement o compromiso laboral (50.6%) convivió con un desempeño mayoritariamente regular (62.1%) y bajo (34.5%). Esto sugiere que la buena disposición del personal se enfrenta constantemente a externalidades negativas del sistema —sobrecarga clínica, falta de soporte gerencial— que restringen la excelencia sostenida del cuidado. Entre las dimensiones, el vigor fue la que mostró la

correlación más fuerte con el desempeño ($Rho = 0.520$). En la práctica, esto evidencia que, en áreas críticas como Neonatología y Urgencias Pediátricas, la fortaleza mental y la resistencia a la fatiga son las características personales más determinantes para la precisión operativa. Por el otro, aunque la dedicación fue muy alta, su correlación fue la menor ($Rho = 0.412$). Esto evidencia que la vocación y el orgullo de pertenecer a la profesión no son suficientes cuando enfrentan una carencia crónica de recursos organizacionales, generando un desgaste que deteriora el desempeño a la medianía. En cuanto a la absorción ($Rho = 0.434$), sus bajos niveles manifiestan cómo el agobio vital y el runrún de las urgencias quiebran la atención del profesional, corroborando que el personal que consigue abstraerse positivamente comete menos errores. Entre las limitaciones metodológicas destaca el carácter transversal del diseño, que solo ofrece una "fotografía del momento" y no permite establecer relaciones de causalidad definitivas. Además, siempre existe el riesgo de sesgo de deseabilidad social en las escalas perceptuales autoadministradas, no pudiendo extrapolarse en forma estricta los resultados más allá del hospital estudiado. Como futuras líneas de investigación, es necesario desarrollar estudios multicéntricos a nivel macrorregional en el MINSA y diseños longitudinales que exploren variables mediadoras como el liderazgo transformacional. Casi de manera imperiosa, la necesidad recae sobre directivos que superen la mirada sancionadora, desarrollando políticas que alimenten sistemáticamente el capital psicológico y la fidelización del talento ante las demandas postpandemia.

V. CONCLUSIONES

Primero: Existe una correlación positiva, de moderada a fuerte y estadísticamente significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital del Callao estudiado. Esto evidencia que, en la medida en que el enfermero(a) integra sus dimensiones física, mental y emocional a la labor, sus indicadores de desempeño clínico y operativo mejoran en la misma medida.

Segunda: Existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el engagement laboral en su dimensión vigor y el desempeño laboral del enfermero(a). En esa línea, la resiliencia mental, la perseverancia y los altos niveles de energía que el profesional desarrolla ante las exigencias clínicas se convierten en una característica para garantizar la precisión y mantener el rendimiento en el trabajo diario.

Tercera: Se encuentra una asociación positiva, significativa y moderada entre el engagement laboral en su dimensión dedicación y el desempeño laboral del personal enfermero. Esto

sugiere que la inmersión total en el trabajo, con sentido, inspiración y orgullo profesional, influye positivamente en el refuerzo de las prácticas de cuidado, pero necesita necesariamente del soporte de recursos organizacionales para potenciarse.

Cuarta: Existe una correlación positiva, moderada y altamente significativa entre el engagement laboral en su dimensión absorción y el desempeño laboral de los profesionales enfermeros. En consecuencia, la habilidad para alcanzar altos niveles de concentración y abstracción positiva en el trabajo protege la atención del entorno adverso, logrando un mejor desempeño clínico con menos errores y fallos de seguridad en la atención.

VI. REFERENCIAS

1. Allande-Cussó R, García-Iglesias JJ, Ruiz-Frutos C, Domínguez-Salas S, Rodríguez-Domínguez C, Gómez-Salgado J. Work engagement in nurses during the covid-19 pandemic: A cross-sectional study. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2022;9(3):253. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare9030253>
2. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(4):901–12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13598>
3. Wei H, Horsley L, Cao Y, Haddad LM, Hall KC, Robinson R, 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]. 2023;10(4):476–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>
4. Remegio W, Rivera RR, Griffin MQ, Fitzpatrick JJ. The professional quality of life and work engagement of nurse leaders. *Nurse Lead* [Internet]. 2021;19(1):95–100. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.001>
5. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs* [Internet]. 2023;31(5–6):633–41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.15921>
6. Nantsupawat A, Kutney-Lee A, Abhicharttibutra K, Wichaikhum O-A, Poghosyan L. Exploring the relationships between resilience, burnout, work engagement, and intention to leave among nurses in the context of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2024;23(1):290. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-024-01958-1>

7. Al-Hamdan Z, Bani Issa H. The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(7):2154–64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13456>
8. Carvalho TM de, Lourenção LG, Pinto MH, Viana RAPP, Moreira AMB da SG, Mello LP de, et al. Quality of life and work engagement among nursing staff at the start of the COVID-19 pandemic. *Cien Saude Colet* [Internet]. 2023;28(10):2903–13. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023en>
9. Fernandez-Rengifo W, Cruz-Gonzales G, Cruz-Gonzales W. Influencia del engagement en la empatía y la personalidad de Enfermeras que laboran en Instituciones prestadoras de Servicios de Salud de Lima, 2023. *EVSOS* [Internet]. 2023;2(2):3–43. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.57175/evsos.v2i2.103>
10. 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* [Internet]. 2023;14:1202048. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1202048>
11. Martin Suarez MJ, Dueñas Mayorga MA, Rubio LA. Relación entre Justicia Organizacional y el Engagement para entornos laborales más equitativos e inspiradores. *Rev cuban salud trabajo* [Internet]. 2024 [citado el 1 de septiembre de 2025];25(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952024000200004&script=sci_arttext&tlng=en
12. 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* [Internet]. 2023;17(5):1019–41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/jabs-06-2022-0216>
13. 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* [Internet]. 2022;19(19):12711. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph191912711>
14. Hu X, Zhao R, Gao J, Li J, Yan P, Yan X, et al. Relationship between proactive personality and job performance of Chinese nurses: The mediating role of competency and work engagement. *Front Psychol* [Internet]. 2021;12:533293. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>

15. Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, Refaei SA. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Int J Healthc Manag* [Internet]. 2021;14(2):320–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725>
16. Cajusol Baldeon EM. Relación entre engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Rebagliati Lima-Perú 2024 [Internet]. [Lima - Perú]: Repositorio Escuela de Posgrado Newman; 2025. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12892/1615>
17. Berrospi Cunyas GM, Yupanqui Mateo MM. Engagement y desempeño laboral en colaboradores de una clínica en la ciudad de Huancayo - 2022 [Internet]. [Huancayo - Perú]: Universidad Continental; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13506>
18. Carpio Maldonado YA. Engagement, desempeño laboral y síndrome de Burnout en personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado año 2023 [Internet]. [Tacna - Perú]: Universidad Privada de Tacna; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3057>
19. Bendezú-Sarcines CE, Sauñe-Oscoco W, Huaroto-Sánchez Y, Bernaola-De la Cruz C, Hernández-Muñante D, Oscoco-Torres O. Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería en un Hospital Público de Ica-Perú. *RMP* [Internet]. 2023 [citado el 1 de septiembre de 2025];12(2):49–55. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/540>
20. Quispe Choquehuanca LV. Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019 [Internet]. [Arequipa - Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9834>
21. Bakker AB, Demerouti E, Xanthopoulou D. Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. *Cienc Trab*. 2011;13(41):135–42. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658294>
22. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2014;1(1):389–411. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
23. Arenas F, Andrade V. Psychosocial risk factors and work (Engagement) in a health care institution in the city of Cali, Colombia. *Acta Colomb Psicol*. 2013;16(1):43–56. Disponible en:

<https://www.proquest.com/openview/34c931187e60ca4e5a173e5d73964bec/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5517080>

24. Bakker AB, Albrecht S. Work engagement: current trends. *Career Dev Int.* 2018;23(1):4–11. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
25. Anusha G, Raman G. Employee engagement-A literature review. *Int J Manag Soc Sci.* 2019;5(3):218–27. Disponible en: <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmss&volume=5&issue=3&article=029>
26. Bakker AB, Demerouti E. Teoría de las demandas laborales-recursos: hacer un balance y mirar hacia adelante. *Rev Psicol Salud Ocup.* 2017;22:273–85. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
27. Acuña-Hormazabal Á, Mendoza-Llanos R, Pons-Peregort O. Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estud Gerenc.* 2021;37(158):104–12. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/burnout-engagement-percepcion-practicas-864912774>
28. Fernández Valera MM, Sanchez Soler MI, Meseguer de Pedro M. Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Rev. iberoam. psicol.* [Internet]. 25 de marzo de 2021 [citado 2 de septiembre de 2025];13(3):181-188. Disponible en: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.13311>
29. Fernández Merino C, Yáñez Gallardo R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Cienc Enferm.* 2014;20(3):131–40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
30. Izquierdo E, Martínez MT, Ramírez B. Evidencia empírica de la Teoría de Patricia Benner en la labor profesional de los Licenciados en Enfermería. *Rev haban cienc méd* [Internet]. 2016;15(4): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es.
31. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2015;31(3): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006&lng=es.
32. Apaza KD. Motivación y engagement laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Pisac, Cusco 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela

- de Posgrado; 2021 [citado 2022 Nov 2]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73097>
33. Canasas MP. Eficacia de un programa educativo para reforzar el work engagement autoconfianza, enfermeras de centro quirúrgico, hospital Yanahuara. Arequipa 2019 [Internet]. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería Segunda Especialidad; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13865>
 34. Chávez MC. Nivel de engagement y percepción del cuidado en enfermería Clínica Valle Sur – Arequipa 2019 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín, Unidad de Posgrado de Enfermería; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11470>
 35. Covarrubias DF. Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Psicología; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9546>
 36. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1):54–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
 37. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
 38. Mamani Avendaño YM, Cáceres López J. Desempeño laboral: una revisión teórica [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
 39. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. salud ciencia tec. 2022;2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
 40. Mitjana LR. La teoría de fijación de metas de Edwin Locke [Internet]. pymOrganization. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
 41. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

42. Mitjana LR. Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo [Internet]. pymOrganization. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
43. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018;9(1):1973. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
44. Gonzalo A. Sister Callista Roy: Adaptation Model of nursing [Internet]. Nurseslabs. 2014 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/sister-callista-roys-adaptation-model/>
45. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. rhe [Internet]. 2021 [citado 2 de septiembre de 2025];32(2):177-91. Disponible en: <https://www.revistadisena.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>
46. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017 [citado 2025 Sep 02]; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
47. Bautista-Rodríguez LM, Jiménez SJ, Meza JJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Rev. cienc. cuidad. [Internet]. 10 de octubre de 2015 [citado 2 de septiembre de 2025];9(2):64-70. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>
48. Alvarez LM. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. salud ciencia tec. 2022;2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109115>
49. Espinosa AA, Gibert LMP, Oria SM. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cuba Enf. 2016;32(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=64469>
50. Muñoz Lara ME, Robles Salguero RE. Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. RM [Internet]. 2019 [citado 2 de septiembre de 2025];3(16). Disponible en: <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
51. Tam J, Vera G, Oliveros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica [Internet]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2008. Disponible en:

http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_p_a-5-145-tam-2008-investig.pdf

52. Arias G. El proceso de investigación [Internet]. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [citado el 7 de noviembre de 2022]; 2005. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf
53. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la investigación. 6a ed. México: MC Graw Hill; Año 2014. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
54. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
55. Beltrán R. Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bioagraria y ambientales. Editorial: Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación. Trujillo-Perú. 2015.
56. Velázquez A. ¿Qué es la investigación correlacional? [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>
57. Gayubas A. Técnicas de investigación [Internet]. Concepto. 2019 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
58. Fernández Rengifo WF. Influencia del engagement en la empatía y la personalidad de enfermeras que laboran en instituciones prestadoras de servicios de Salud de Lima, 2023 [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8745>
59. Rojas Rosales OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Internet]. [Lima Norte - Perú]: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29757>
60. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el <u>engagement</u> se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo el <u>engagement</u> se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el <u>engagement</u> y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025.</p>	<p>Variable 1. <u>Engagement:</u></p> <p>Dimensiones: - Vigor - Dedicación - Absorción</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Finalidad: Analítica</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo el <u>engagement</u> en su dimensión vigor se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025?</p> <p>¿Cómo el <u>engagement</u> en su dimensión dedicación se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025?</p> <p>¿Cómo el <u>engagement</u> en su dimensión absorción se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo el <u>engagement</u> en su dimensión vigor se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar cómo el <u>engagement</u> en su dimensión dedicación se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar cómo el <u>engagement</u> en su dimensión absorción se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: Existe relación estadísticamente significativa entre el <u>engagement</u> en su dimensión vigor y el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>He2: Existe relación estadísticamente significativa entre el <u>engagement</u> en su dimensión dedicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p> <p>He3: Existe relación estadísticamente significativa entre el <u>engagement</u> en su dimensión absorción y el desempeño laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Variable 2. Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: - Calidad del Trabajo - Responsabilidad - Trabajo en Equipo - Compromiso Institucional</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Corte temporal: Transversal</p> <p>Temporalidad: Prospectiva</p>

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUCCIONES

I. DATOS GENERALES

1. Sexo:

a. Masculino b. Femenino c. No declara

2. Estado Civil:

a. Casado(a) b. Soltero(a) c. Conviviente d. Divorciado(a) e. Viudo(a)

3. Edad _____ años

4. Lugar de procedencia:

a. Zona Costa b. Zona Sierra c. Zona Selva d. Extranjero(a)

[Instrumento 1. Cuestionario de Engagement Laboral

Estimado(a) Profesional de Enfermería:

La presente encuesta tiene como objetivo medir sus experiencias y sentimientos en relación con su trabajo. Su participación es voluntaria y la información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre cómo se siente en su trabajo. Por favor, lea cada una con atención e indique la frecuencia con la que experimenta dichos sentimientos marcando con una "X" la opción que mejor describa su experiencia, utilizando la siguiente escala:

[0) Nunca o ninguna vez. 1) Casi nunca o pocas veces al año. 2) Algunas veces o una vez al mes o menos. 3) Regularmente o pocas veces al mes. 4) Bastantes veces o una vez por semana. 5) Casi siempre o pocas veces por semana. 7) Siempre o todos los días]

Marque sólo una. [¿Cómo se siente en el trabajo?]


N°	Ítems y puntuaciones...	0	1	2	3	4	5	6
Dimensión: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
Dimensión: Dedicación								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
Dimensión: Absorción								
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.							

Instrumento 2. Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado(a) Profesional de Enfermería: El presente cuestionario tiene como finalidad recoger sus impresiones sobre su desempeño laboral. Le aseguramos que sus respuestas serán tratadas de forma anónima y estrictamente confidencial.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, marque con una "X" la opción que mejor describa su situación, considerando la siguiente escala de evaluación:

- [1) Nunca. 2) Casi nunca o pocas veces. 3) Algunas veces. 4) Casi siempre o pocas veces. 5) Siempre o todos los días]. Marque sólo una. [¿Cómo se siente en el trabajo?]

N ^o	Ítems y puntuaciones...	1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad del trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
Dimensión: Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio.					
22	Conoce la misión y la visión del servicio.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Dimensión: Compromiso institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Tomado de: Rojas Rosales OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Internet]. [Lima Norte - Perú]: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29757>

Anexo 3. Validación de Instrumentos

A-3.1. Validación Juez Experto 1:

Doctora: SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydeé González Saldaña

DNI: 09464456

Especialidad del validador: Doctora en Salud.

24 de febrero de 2026



Firma del experto informante

A-3.2. Validación Juez Experto 2:**Doctor: WERTHER FERNANDO FERNÁNDEZ RENGIFO**

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Werther Fernando Fernández Rengifo

DNI: 05618139

Especialidad del validador: Doctor en Salud Pública.

24 de febrero de 2026


Firma del experto informante

A-3.3. Validación Juez Experto 3:**Doctora: GLORIA ESPERANZA CRUZ GONZÁLES**

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI]

Aplicable después de corregir []

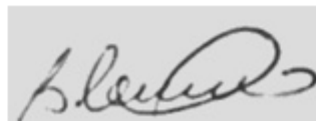
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzáles

DNI: 05386670

Especialidad del validador: Doctora en Servicios de Salud.

24 de febrero de 2026



Firma del experto informante

Anexo 4. Consentimiento Informado

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital del Callao, 2025”

INVESTIGADORA PRINCIPAL: Moreno García, Mery Norma - Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Estimado(a) Profesional de Enfermería,

Le extendemos una cordial invitación para participar en un estudio de investigación cuyo propósito es comprender mejor la dinámica laboral en nuestra profesión. Antes de que decida participar, es importante que lea la siguiente información y nos haga cualquier pregunta que considere necesaria.

1. PROPÓSITO DEL ESTUDIO: El objetivo de esta investigación es determinar la posible relación que existe entre el nivel de *engagement* (compromiso, energía y dedicación en el trabajo) y el desempeño laboral del personal de enfermería de este hospital. Los resultados de este estudio podrían contribuir a proponer futuras estrategias para mejorar el bienestar y la efectividad en nuestro entorno de trabajo.

2. PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar, se le solicitará que complete dos cuestionarios anónimos. El primero medirá sus percepciones sobre el *engagement* y el segundo sobre su desempeño laboral. Completar ambos instrumentos tomará aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

3. VOLUNTARIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN: Su participación en este estudio es completamente **voluntaria**. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento, sin que ello genere ninguna consecuencia negativa para usted en su ámbito laboral o profesional.

4. CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO: La información que usted proporcione será tratada con la más estricta confidencialidad, será completamente anónima y de acuerdo a Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733.

Los cuestionarios no solicitarán su nombre ni ningún dato que pueda identificarlo(a). Los datos recolectados serán codificados y utilizados exclusivamente para los fines científicos de esta investigación. Los resultados se presentarán de forma agrupada, impidiendo la identificación individual.

5. RIESGOS Y BENEFICIOS: No se prevén riesgos significativos asociados a su participación en este estudio, más allá de los mínimos inconvenientes de dedicar tiempo a responder los cuestionarios. Los beneficios directos para usted no son garantizados; sin

embargo, su participación contribuirá de manera valiosa al conocimiento científico en gestión de enfermería y podría, a futuro, fundamentar mejoras en las condiciones laborales y el desarrollo profesional en el sector.

6. CONTACTO PARA PREGUNTAS: Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, sus derechos como participante o cualquier otro aspecto del estudio, puede comunicarse con la investigadora principal, Mery Norma Moreno García, a través del correo electrónico a2020104831@uwiener.edu.pe o al teléfono 941 542 980.

En caso considere que sus derechos han sido vulnerados o haya sido tratado injustamente durante su desarrollo del estudio, puede comunicarse con el Comité Institucional de Ética e Investigación del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, presidido por la Dra. Carla Postigo Oviedo, al teléfono 01 429-7744 anexo 5581 o al correo electrónico: comitebioeticasabogal@yahoo.com

Asimismo, puede comunicarse con el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, presidido por la Mg. Angélica Karina Minaya Galarreta, al teléfono 939 513 820 o al correo: comité.etica@uwiener.edu.pe

Nombre completo del participante: _____

N° de DNI: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre completo de la investigadora: _____

N° de DNI: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS - VARIABLE 1																						
N°	Datos generales				V1 Engagement																	
	Sexo:	Rango de edad:	Tiempo de servicio:	Modalidad o régimen:	V1_D1: Dimensión Vigor						V1_D2: Dimensión Dedicación					V1_D3: Absorción						
					P1	P4	P8	P12	P15	P17	P2	P5	P7	P10	P13	P3	P6	P9	P11	P14	P16	
1	1	2	6	2	0	3	4	3	5	5	6	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	
2	1	1	4	2	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	5	6
3	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	6	3	3	3	6	3	0	3	5	3	5	
4	1	2	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
5	1	2	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
6	1	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6	5	5	5	3	3	3
7	1	1	4	2	6	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4	4	4
8	1	2	5	2	3	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4
9	2	3	6	4	5	5	2	5	4	2	5	3	4	4	6	4	5	3	3	3	3	3
10	1	1	2	3	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	0	0
11	1	1	3	2	5	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	1	3	2	3	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
13	1	3	5	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
14	1	2	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
15	1	3	6	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
16	1	2	5	2	4	5	5	5	6	5	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4
17	1	2	4	3	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
18	1	2	4	2	5	5	2	5	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
19	1	2	5	2	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
20	1	1	1	1	6	6	5	4	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5
21	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
22	1	2	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	4	4
23	1	2	5	4	2	4	2	5	5	5	4	5	5	6	6	5	4	4	4	4	3	3
24	1	2	6	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
26	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
27	2	1	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	2	5	2	5	5	4	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	4	3	5	5
29	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	2	2	4	1	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	0	0	0
31	1	2	3	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
32	1	1	4	2	6	5	4	4	6	6	5	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6
33	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
34	1	2	3	2	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	3	5	4	5	5	3	2	2
35	1	2	3	2	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	2
36	1	1	1	4	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	4	4
37	1	1	4	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
38	1	2	3	2	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1
39	1	1	3	4	4	4	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2
40	1	3	6	4	2	3	3	6	6	6	3	3	3	6	3	3	6	6	5	4	3	3
41	1	2	1	4	3	1	2	5	4	5	5	2	2	4	6	4	4	4	5	5	4	4
42	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	2	2
43	1	2	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4
44	1	1	3	2	5	6	5	4	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6
45	2	2	3	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4
46	1	2	4	2	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	1	1	4	2	5	4	2	3	5	5	5	5	5	6	5	5	3	2	3	3	2	2
48	1	2	3	2	4	6	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	3	1	1
49	1	2	4	2	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	3	3	3	3	3	1	1	1
50	1	1	3	1	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4
51	1	1	1	3	6	6	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	3	4	4	4
52	1	1	2	3	5	5	5	4	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	5	4	1	1
53	1	1	2	3	3	4	4	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
54	1	2	4	2	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	4	4	4	6	5	4	4
55	1	3	5	4	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	4	4
56	2	2	3	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
57	1	2	5	4	5	6	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	1	1
58	1	1	2	3	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5
59	1	1	2	4	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	5	3	5	5	4	4
60	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	2	2	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	4	4
62	2	2	3	3	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	6	3	0	3	4	4	4	4
63	1	2	4	3	6	6	5	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	3	3
64	1	2	2	1	6	4	4	0	6	6	4	5	3	6	3	6	3	4	3	2	3	3
65	1	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3
66	1	1	3	2	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5	5	4	5	5
67	1	1	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	1	1
68	1	1	4	2	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	4	4
69	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	3	4	4	4	4	3	2	2
70	1	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71	1	3	6	4	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5
72	1	4	6	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
73	1	1	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
74	2	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0
75	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	5	6	6	2	3	3	4	4	5	2	2
76	1	2	4	2	5	5	5	4	6	5	6	6	5	6	0	5	5	6	5	3	1	1
77	1	1	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	1	2	5	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0
79	1	3	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	5	5	1	1
80	2	2	6	4	5	5	5	4	5	5	6	5	6	6	6	6	4	5	6	4	5	5
81	1	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	0	5	5	5	1	0	0
82	1	2	1	3	2	1	2	4	5	4	5	4	5	4	6	6	6	5	5	5	5	5
83	1	2	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	3	2	2

BASE DE DATOS - VARIABLE 2																																	
N°	Calidad del trabajo											Responsabilidad								Trabajo en equipo						Compromiso institucional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31		
1	4	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	1	5	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	5	4	2		
2	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	4	2	1	1	2	3	1	5	1	5	5	1		
3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	5	5	2	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	5	1	4	4	2		
4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	1	1	3	1	4	5	4	5	4	4	5	3		
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	2	5	4	4	5	5	4	3		
6	5	4	4	3	1	4	5	4	5	2	5	4	3	5	2	5	1	4	4	2	1	3	2	3	4	3	3	2	5	4	1		
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	3	3	3	3	2	4	1	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1		
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4		
10	3	5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	5	2	1	4	1	4	2	3	4	2	4	4	3		
11	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	4	2	3	2	5	4	1	5	4	5	5	2		
12	2	5	4	3	2	4	2	1	3	2	4	3	4	4	1	5	1	5	5	2	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4		
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5		
14	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	5	2	4	4	2	2	4	2	4	2		
15	2	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	2	3	1	4	2	3	4	2	5	2	5	4	1		
16	5	5	5	1	1	5	5	4	5	2	5	5	5	5	1	4	1	5	5	4	4	5	2	3	5	1	5	1	5	4	1		
17	4	4	5	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3		
18	2	4	3	3	1	3	4	3	5	3	4	5	3	4	2	5	1	4	4	2	1	2	2	2	3	1	2	3	5	4	3		
19	5	5	5	1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	2	1	4	2	4	5	1	5	2	4	5	1		
20	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	4	5	4	5	4	4	1	5	5	3		
21	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4		
22	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	4	1	3	5	1	5	5	2	5	1	4	4	5		
23	3	5	4	4	2	3	4	4	5	2	4	4	5	5	1	5	1	4	4	2	1	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2		
24	4	5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	1	4	4	3	2	4	2	3	2	5	2	3	3	3		
25	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5		
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
27	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	6	4	5	2	4	2	5	2	5	2	3	5	2	2	4	3	5	1	5	2		
28	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	4	5	5	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	1	5	4	2	1	4	3	3	4	3	5	2	5	4	2		
30	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	4	2	5	4	4	5	1	5	3	3		
31	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1		
32	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	3	3	3	5	1	3	3	4	5	3		
33	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	1	4	4	3	1	2	1	4	3	1	5	1	2	2	3		
34	4	3	4	1	2	4	4	4	5	1	2	5	5	4	1	5	1	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	2	5	4	2		
35	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	3	3	3	5	3	4	1	5	5	1		
36	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	3	1	4	2	4	5	1	5	1	4	2	2		
37	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3		
38	4	5	2	3	5	4	4	4	5	2	5	5	4	5	1	5	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	1		
39	2	2	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	2	5	1	5	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2		
40	2	3	3	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	4	4	2	5	1	5	5	1		
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5		
42	4	2	3	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	1	4	2	2	2	2	4	1	3	4	1	
43	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
44	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4		
45	5	1	5	1	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	5	5	2	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	
46	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	1	3	1	1	1	5	1	5	5	5	5	3		
47	5	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	2	4	2	4	4	1		
48	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1		
49	5	4	4	3	3	3	2	4	5	3	5	5	3	3	2	5	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2		
50	5	3	5	2	2	5	3	3	4	5	5	5	5	4	2	5	2	5	4	3	1	4	2	3	4	2	4	2	4	4	3		
51	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	2	4	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	5	2	4	3	3		
52	5	3	4	2	1	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	1	4	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	4	5	1		
53	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	5	5	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2		
54	2	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	5	1	5	2	1	4	1	4	4	1	5	1	4	4	5		
55	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2		
56	5	4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	2	5	5	1	5	1	5	5	1		
57	4	4	5	2	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	5	1	5	5	2	1	4	2	4	2	5	2	4	4	2		
58	4	2	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	1	1	5	3	5	4	3	5	1	5	5	3			
59	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	2	5	5	3	2	3	3	4	5	2	4	3	5	5	3			
60	4	2	5	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	5	1	5	4	1	1	4	1	4	2	2							

Anexo 7. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 28 de octubre del 2025

Autor Responsable:
Mery Norma Moreno Garcia

Exp. N°: 2643-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DEL CALLAO. 2025." Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 12/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Mery Norma Moreno Garcia

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Mlnaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 8. Aprobación de la Institución



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"
"¡El Perú a toda máquina!"

MEMORANDO N° 089-CIEI- OlyD-GRPS-ESSALUD-2026

PARA: Inv. MERY NORMA MORENO GARCÍA
Investigador principal

DE: Dra. CARLA PATRICIA POSTIGO OVIEDO
Presidenta del CIEI

ASUNTO: SOLICITUD DE APROBACIÓN DE PROTOCOLO

REFERENCIA: **Protocolo de investigación:** "Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital del Callao, 2025".

FECHA: Callao, 05 de marzo de 2026

Por medio de la presente me es grato saludarle cordialmente y a su vez informarle que, el Comité Institucional de Ética en Investigación, en sesión presencial de día jueves 05 de marzo de 2026, **APROBÓ** el protocolo denominado.

- "Engagement y desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital del Callao, 2025".

Tener presente que, el investigador a cargo del estudio aprobado por este comité de ética, se compromete a remitir el Informe Final una vez culminado la recolección de información y/o ejecución del mismo.

Por último, se hace de su conocimiento que, como parte de las funciones del Comité Institucional de Ética en Investigación, se programará supervisión presencial y/o virtual de su estudio, el mismo que se le informará con 15 días de anticipación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN - HOSPITAL NACIONAL
ALBERTO SANCHEZ SOLÍS
Dra. CARLA PATRICIA POSTIGO OVIEDO
PRESIDENTA
CPP/0155
NIT: 684-2026-034




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
376 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-18	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-03-03	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial on 2026-03-18	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-07	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-11-04	<1%
10	Trabajos entregados	POGRADO on 2025-09-12	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-04	<1%