



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Satisfacción laboral y desempeño del personal de enfermería en centro
quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Tineo Bueno, Lisbeth Catherine


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7498-6430>

Asesora: Mg. Del Carpio Florez, Sofia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3513-8782>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 28/032025

Yo, **Lisbeth Catherine Tineo Bueno**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico** de la Universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico **“SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LIMA ESTE VITARTE, LIMA-2024”**." Asesorado por el docente: Mg. Sofia Del Carpio Flórez con DNI N° 08442934 código ORCID: <https://000-0003-3513-8782> tiene un índice de similitud del 20% (VEINTE) % con código **OID: 14912 472723239** , 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



.....
Firma
Mg. Sofia Del Carpio Flórez
DNI: 08442934
Asesora

Lima, 29 de marzo del 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 28/032025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

sustento metodológico del porcentaje de similitud – Datos primarios (8%)

En el presente trabajo de investigación, el software Turnitin ha reportado un 20% de similitud general. De este porcentaje, un 8% corresponde específicamente a contenidos metodológicos provenientes de datos primarios. Este nivel de coincidencia se encuentra en componentes estructurales estándar de una tesis universitaria, tales como la carátula, los títulos de capítulos, el planteamiento del problema, los objetivos (generales y específicos), el marco teórico, el consentimiento informado, el instrumento de recolección de datos y la operacionalización de variables.

Cabe señalar que dichos elementos responden a convenciones técnico-académicas ampliamente aceptadas en el ámbito científico, caracterizadas por una redacción formalizada y recurrente. Por tanto, el 8% de similitud debe interpretarse como coincidencia metodológica no intencional, inherente al uso legítimo de estructuras formales, sin que ello constituya plagio ni afecte la originalidad del contenido sustantivo del estudio.

DEDICATORIA:

Este trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, y luego a mis hijos Jesús y Kate que son mi fortaleza para seguir creciendo profesionalmente.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a mi asesora y los profesores que me apoyaron para culminar el presente trabajo de investigación haciendo posible que logre mis objetivos.

JURADO

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua
Vocal : Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

ÍNDICE

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas.....	11

2.3.	Formulación de hipótesis	21
2.3.1.	Hipótesis general.....	21
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	22
3.	METODOLOGÍA.....	23
3.1.	Método de investigación	23
3.2.	Enfoque de la investigación	23
3.3.	Tipo de investigación	23
3.4.	Diseño de la investigación.....	23
3.5.	Población y muestra	24
3.6.	Variables y operacionalización	25
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1.	Técnica.....	26
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3.	Validación.....	26
3.7.4.	Confiabilidad.....	27
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9.	Aspectos éticos.....	28
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1.	Cronograma de actividades	29
4.2.	Presupuesto.....	30
5.	REFERENCIAS	31
	Anexo 1: Matriz de consistencia	37
	Anexo 2: Instrumentos	39
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	42
	Anexo 4: Informe del Asesor Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La investigación descrita tiene como principal objetivo: determinar la relación de satisfacción laboral con desempeño de personal enfermería en centro quirúrgico del Hospital de Lima Este Vitarte. Material y método. El estudio es enfoque cuantitativo, tipo aplicada, método hipotético-deductivo y diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo-correlacional, muestra de tipo finita, la población es toda la muestra, corresponde a 80 trabajadoras enfermería de sala de operaciones del Hospital Lima Este Vitarte, se utilizará el cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica respectivamente para las pesquisas en la recolección de datos. La variable satisfacción laboral tiene las dimensiones siguientes: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos, mientras que la variable desempeño laboral presenta las dimensiones: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimientos y Diligencia en el trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, desempeño laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The main objective of the described research is to determine the relationship between job satisfaction and nursing staff performance in the surgical center of the Lima Este Vitarte Hospital. Materials and methods. The study uses a quantitative approach, applied methodology, hypothetico-deductive method, and a non-experimental, cross-sectional design with a descriptive-correlational level. The sample is finite. The population is the entire sample, corresponding to 80 nursing staff in the operating room of the Lima Este Vitarte Hospital. A questionnaire and a survey will be used as the research instrument and technique, respectively, for data collection. The variable job satisfaction has the following dimensions: Meaning of the task, Working conditions, Personal and/or social recognition, and Economic benefits. The variable job performance has the following dimensions: Proactivity, Service capacity, Knowledge, and Diligence at work.

Keywords: job satisfaction, job performance, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral ha ganado mucha relevancia y utilidad para las entidades que buscan entender y conectar los requerimientos de sus colaboradores, tomando en cuenta el enfoque humanista, debido a una investigación realizada a nivel mundial, da como resultado que el 85% de los colaboradores corroboran insatisfacción en las tareas que realizan, no se sienten comprometidos y hay poca identificación con su trabajo (1).

De acuerdo, con el contexto mundial, se realizó un estudio de investigación a 191 países que comprendían la regiones de África, Europa, América, Asia y Mediterráneo oriental, cuyo resultado establece que en el mundo hay alrededor de 28 millones de personal en enfermería, de las que 19,3 millones son enfermeros y enfermeras profesionales, asimismo, precisa que el personal de enfermería a nivel mundial no guarda proporción con el necesario para alcanzar la cobertura sanitaria universal, existiendo un déficit de 5,3 millones que está centralizado en países con salarios bajos, esta escasez conduce a carga mayores de trabajo de las enfermeras profesionales (2).

Asimismo, la carencia global de personal en salud ha llevado a la aparición de diversos componentes que incurren a la insatisfacción laboral entre los trabajadores de la salud. Entre estos factores se incluyen el exceso de trabajo, la carencia de posibilidades para el crecimiento profesional, políticas inadecuadas en la convocatoria de enfermeras, remuneraciones no acordes a las funciones, destrezas deficientes en liderazgo y una administración ineficaz en los hospitales. Como resultado, un gran número de enfermeras opta por dejar sus empleos en busca de mejores condiciones laborales (3). Asimismo, se evidencian factores económicos que impactan negativamente en la satisfacción de los colaboradores del sistema sanitario, quienes sienten que su remuneración no refleja adecuadamente el esfuerzo que realizan. La ausencia

de tecnología y la incomodidad de los pacientes y sus familias también dificultan el desempeño efectivo de su labor (4).

Por su parte, el contexto en América refleja una problemática similar a la observada a nivel mundial, en el documento de la reunión sobre el desarrollo de Enfermería en América Latina, cuyo estudio incluyó 18 países como Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Perú, entre otros; destacando que existe aproximadamente 9 millones de licenciados(as) en enfermería que juegan un rol de suma importancia en el cuidado de salud, el fomento sanitario y la charlas preventivas en salud (5). Sin embargo, la emergencia sanitaria ha evidenciado un alto nivel de agotamiento entre estos profesionales. Además, se enfrentan a desafíos significativos como la infraestructura hospitalaria obsoleta y la escasez de insumos y materiales, impactando negativamente en la calidad de los servicios que ofrecen (6).

Con respecto al Perú, en el 2021 el colegio de enfermeros del Perú realizó una publicación donde hay aproximadamente 98,000 enfermeras colegiadas; lo que equivale a solo 29 profesionales de enfermería en promedio por cada 10 mil habitantes en el componente sanitario. Para satisfacer las necesidades de los hospitales peruanos, se estima que se requieren alrededor de 250 mil de profesional de enfermería (7). Estas cifras evidencian el exceso de carga laboral, sumando a la ausencia de conocimiento de estrategias para elevar la satisfacción y el desempeño de los colaboradores de enfermería, especialmente en el ambiente de la transformación del sistema de salud nacional (8). Esta situación se ve exacerbada por la política de remuneraciones inadecuadas (D.L. 1153); cerrar las brechas en la cantidad de profesionales de enfermería en las instituciones de salud podría aumentar tanto la satisfacción como el desempeño laboral (9).

Es importante señalar, como antecedente que el Hospital Lima Este Vitarte – HLEV, resulta de la fusión del Hospital Vitarte y Hospital Emergencia Ate Vitarte, clasificado como

un Tipo de Establecimiento Nivel III-E - "Hospital de Atención III", cuenta con 6 salas de operaciones, donde aproximadamente se interviene quirúrgicamente de manera mensual a 900 pacientes (10). se cuenta con 80 personal de enfermería, en turnos de 24 horas, donde se oferta atención quirúrgica a todas las especialidades que tiene el hospital, en razón a ello, se puede observar que hay insatisfacción laboral debido a diversos factores, siendo uno de ellos que al ser la fusión de dos hospitales el personal de enfermería percibe diferentes sueldos a pesar que realizan las mismas laborales, además tienen una organización de trabajo distinta, ocasionando conflictos entre compañeros; sumado a ello, inconvenientes en los roles de trabajo, los distintos regímenes de contratación que no dan estabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, ausentismo, ausencia de coordinación, recursos insuficientes, no existe oportunidades.

La ocurrencia de accidentes, riesgos en los errores en la ejecución de funciones, check list inadecuados, son algunas de las consecuencias que trae consigo un mal desempeño en sala de operaciones del Hospital de Lima Este, debido al cansancio físico y mental, estrés, repercutiendo negativamente en una atención de calidad.

Por lo que, resulta necesario identificar por medio del presente trabajo de investigación los elementos que probablemente vengán afectando la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de enfermería, por lo que se plantean las siguientes interrogantes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio se evidencia en la parte teórico, debido a que insatisfacción laboral representa un riesgo importante que afecta el desempeño laboral en centro quirúrgico, por tanto, es importante buscar soluciones e identificar los factores relacionados a salarios desiguales, conflictos de compañeros, sobrecarga laboral, reconocimiento, dado que la satisfacción podría mermar el desempeño laboral, sino, incrementar el absentismo laboral y no tener una atención de calidad; lo que no tendría articulación con la consecución de los objetivos definidos en centro quirúrgico.

Este trabajo se sustenta con la teoría de dos factores de Herzbergun menciona que, los trabajadores tienen una serie de componentes de necesidades básicas que influye en su rendimiento laboral. Según esta teoría, existen dos tipos de necesidades: Necesidades de higiene: estas están relacionadas con las necesidades de seguridad y fisiológicas y las de motivación: se vinculan a aspectos intrínsecos del trabajo, como el nivel de responsabilidad, la productividad y la posibilidad de alcanzar logros y reconocimientos.

Asimismo, la teoría la equidad - Adams sostiene al desempeño laboral que corresponde a una íntimamente relación con las percepciones que los colaboradores tienen respecto al trato recibido en su entorno de trabajo. Los colaboradores consideran que son reconocidos y estimados, esto se traduce en un aumento de probidad, mejor accionar y eficiencia al interior de la entidad.

1.4.2. Metodológica

En cuanto a la parte de métodos, la indagación se realizará porque el personal de enfermería resulta de suma importancia en las intervenciones en centro quirúrgico, orientados a garantizar que las intervenciones quirúrgicas se logren con la máxima eficacia, eficiencia y seguridad; por ello, la investigación se llevara a cabo utilizando instrumentos de investigación que están acordes a los lineamientos científicos, es cuantitativo el enfoque y correlacional, donde permitirá conocer si la satisfacción laboral se relaciona con desempeño de los colaboradores de enfermería en centro quirúrgico, y así trabajar por encontrar herramientas para apoyar en la satisfacción laboral, para que impacte positivamente en el desempeño en labores realizadas en centro quirúrgico.

1.4.3. Práctica

Con referencia a la parte práctica, se mostrarán los efectos de las variables investigadas, proporcionando un documento para el departamento de enfermería que permita brindar estrategias de intervención efectivas que permitan mejorar el desempeño laboral, y se logre la satisfacción completa en los colaboradores de enfermería ayudando a mejorar su accionar siendo posible un mejor desempeño como integrante de equipo laboral, con el fin de transformarse en un grupo eficiente, reforzando así su unidad, lo cual es crucial para optimizar la calidad del servicio y beneficiar el cuidado de los pacientes quirúrgicos.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación a realizar procederá a llevarse a cabo entre los meses de octubre - 2024 a marzo - 2025.

1.5.2. Espacial

El espacio del estudio será centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, clasificado como un Tipo de Establecimiento Nivel III-E - "Hospital de Atención III", que se encuentra ubicado en Av. José Carlos Mariátegui 364- Ate.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La investigación corresponderá a 80 personal enfermería que labora en centro quirúrgico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Flores (11), Perú 2021, el objetivo del estudio era “determinar la relación entre el desempeño profesional y la satisfacción laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa”. Estudio de tipo cuantitativo - correlacional; incluyó a 30 enfermas como muestra, la encuesta y cuestionario como metodología y herramienta respectivamente para recopilar información, validado por especialistas teniendo un índice confiable de 0,95 con Alfa de Cronbach. En los hallazgos se precisó que un 96.7%, 3.3% y 93.3% mostró altos, medios y bajos niveles de rendimiento profesional respectivamente y un 6,7% evidenció insatisfacción, existiendo una asociación objetiva y ponderada del rendimiento y satisfacción laboral con un coeficiente de 0,760, lo que muestra asociación específica entre las dos variables de estudio. Concluyendo en una relación de desempeño en el trabajo con satisfacción ($0,000 < 0,05$) en el equipo de colaboradoras de enfermería, y específicamente en lo que respecta a las dimensiones de relaciones interpersonales y ejecución de tareas.

Castellanos (12), en Perú 2023, el objetivo del estudio era “Evaluar el grado de satisfacción laboral en el equipo profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo, Junín”. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo, población compuesta por 90 enfermeros. La encuesta fue la técnica, asimismo; el instrumento empleado fue Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, que cuenta con una confiabilidad de 0.79. Se pudo hallar que el equipo de enfermería mostró un grado intermedio de satisfacción laboral; elementos referidos a situaciones físicas, los beneficios profesionales y la compensación económica reflejaron niveles medianos de satisfacción. Sin embargo, en cuanto a las relaciones interpersonales, la

realización de acciones y el desarrollo profesional, se notaron niveles altos de satisfacción. En cuanto a las políticas administrativas, se mostró una baja de satisfacción. Se llegó a concluir que los profesionales de las áreas quirúrgicas exhiben una satisfacción a nivel medio con el trabajo que realizan. Las conexiones interpersonales, el rendimiento en las funciones y las interacciones con la autoridad mostraron un alto grado de satisfacción.

Bustamante et al (13), Perú 2023, llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo “Precisar la correspondencia de satisfacción y desempeño laboral de los servidores sanitarios del equipo de intervenciones del estado en Perú”. Este fue un estudio cuantitativo, medida correlacional; muestra finita que hace referencia a toda la población que son 51 servidores enfermeros(as), se tomó la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de la indagación, la validación estuvo a cargo de expertos profesionales, el nivel de confianza arroja 0.95 según A.Cronbach. En relación al resultado evidencio asociación integral y media entre las variables de la indagación (medida de correlación = 0,760); mostrando una asociación con significancia de las dos variables, evidenciando la asociación integración personal con valor alto de 0,71; la extensión autonomía con valor alto de 0,47. La conclusión demuestra una intensa asociación entre satisfacción de los servidores de enfermería y desempeño, recomendado realizar mediciones asiduas, que permitan dar rumbo a la estratégicas y tomas de decisiones en favor de la atención en salud.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Baltazar et al (14), en México 2023, llevaron a cabo una pesquisa con el objetivo “establecer asociación de cultura corporativa, satisfacción del trabajo medida con desempeño de los servidores sanitarios en Queretaro”, indagación de carácter cuantitativa, línea no experimental-transversal, nivel correlativo. Se realizó un muestreo resultado una muestra de

125 servidores, con criterios de inclusión y exclusión, el instrumento validado y confiable según los parámetros científicos. En cuanto al resultado precisaron que la cultura corporativa tiene equilibrio en 72% y adaptación en 69% con nivel mediano, con respecto a satisfacción en estímulo 97% y motivación 65%, asimismo el desempeño fue alto. Se llegó a la conclusión que planificar adecuadamente temas de integración laboral, como reconocimiento, permitirá brindar situaciones favorables para el crecimiento profesional dentro del nosocomio, contribuyendo en incrementar la calidad de atención.

Balseiro et al (15), en México 2022, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Analizar la satisfacción y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital del tercer nivel de la Ciudad de México”, fue un estudio de carácter cuantitativo, no experimental, transversal, prolectivo, descriptivo y diagnóstico. La variable estudiada fue la satisfacción laboral. El universo se conformó por 530 profesionales de enfermería y la muestra por 200 de ellos, el resultado definió que el 52.50% del personal de enfermería está satisfecho con su trabajo, 63.50% consideran que el trabajo que realizan es de mucho valor y 40% piensan que ocasionalmente carecen del tiempo necesario para realizar sus actividades, se concluyó que Los profesionales de enfermería del hospital de tercer nivel están satisfechos con el trabajo que realizan. Sin embargo, conviene monitorear de forma continua las áreas que causan insatisfacción para corregirlas en favor del personal de enfermería y de los pacientes.

Muhammad et al (16), en Pakistán 2020, llevaron a cabo una pesquisa que tiene el objetivo de "Establecer asociación de satisfacción y desempeño profesional en las servidoras que prestan servicios en el ámbito sanitario de Pakistán". Este estudio empleó metodología cuantitativa y diseño descriptivo/transversal, utilizó encuesta como técnica en recopilación datos, un universo de 412 colaboradores enfermería en veinte establecimientos sanitarios. La

indagación dio como resultado la asociación directa entre las variables de estudio, concluyendo que hay una significancia estadística entre ambas variables con un valor correlacional de 0.80.

Se concluyó que bienestar de las enfermeras medió positivamente la relación de la satisfacción de las enfermeras con su rendimiento. Sin embargo, el bienestar de las enfermeras no medió la relación del compromiso de las enfermeras con su rendimiento laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral

2.2.1.1 Conceptualización

Locke especifica la satisfacción en el trabajo como una condición entusiasta positivo o agradable que se relaciona con la valoración del individuo. Su enfoque sugiere la variable satisfacción surge de la presunción que el empleo permite alcanzar valores laborales significativos para la persona, en función de cómo estos valores se alinean con sus necesidades. Esta relación no es específica, sino más bien general, y resulta de las diversas interacciones del servidor, su labor y elementos relacionados a su persona (17).

Por otro lado, Robbins precisa la satisfacción en el trabajo a la disposición del ser humano a sus labores. Según su análisis, el ser humano que experimenta grado de satisfacción tiende a mantener una condición real con la labor que desempeña. Todo lo contrario, aquellos que no están satisfechos con su entorno laboral suelen manifestar actitudes negativas. Además, Robbins identifica varios factores clave que contribuyen a la satisfacción en el trabajo, hay podemos encontrar: exigencia mental del trabajo, una remuneración justa, condiciones de trabajo favorables y el apoyo de compañeros (18).

Asimismo, la satisfacción en el centro de trabajo tiene una marca característica en el desempeño de los trabajadores, siendo un componente esencial para lograr un rendimiento óptimo en las instituciones. En el contexto de la atención sanitaria, los servidores de enfermería exigen una pieza fundamental al cuidar y atender a los pacientes, garantizando la excelencia de las asistencias ofertadas. La satisfacción trabajo no solo influye en la estimulación y la responsabilidad del colaborador, sino que también afecta directamente su capacidad para cumplir con las responsabilidades asignadas (19).

Palma hace una precisión de la satisfacción en el centro del trabajo, acuñándolas a un conjunto de cualidades de los empleados con su labor, considerando diversos aspectos relacionados. Estos aspectos incluyen chances de crecimiento individual, las características laborales y gratificaciones, estrategias de gestión, los vínculos con los demás integrantes de la compañía, además de las características tangibles que favorecen su labor y rendimiento. De esta manera, el presente modelo hace referencia a una evaluación integral de conductas y cualidades de colaboradores respecto a sus labores y funciones que desempeñan. (20).

2.2.1.2. Teorías de satisfacción laboral

- Modelos de dos factores de Frederick Herzberg

La doctrina más acreditada sobre satisfacción en el trabajo es el modelo 02 factores de Herzberg, sostiene que los servidores poseen un componente de carencias básicas, la cual influye en su rendimiento laboral. Según esta teoría, existen las siguientes parvedades: Higiene: estas están relacionadas con las parvedades funcionales y confianza, además carencias motivacionales: estas hacen referencia a aspectos intrínsecos del trabajo, como el

nivel de responsabilidad, la productividad y la posibilidad de alcanzar logros y reconocimientos.

Necesidades de estimulación: Estas vinculan aspectos intrínsecos del quehacer, como el nivel de responsabilidad, la productividad y la posibilidad de alcanzar logros y reconocimientos. La satisfacción derivada de estas necesidades tiende a ser más duradera y está asociada con la excelencia en el desempeño laboral.

La teoría enfatiza que el incentivo del servidor sumado a un desempeño, requiere satisfacer tanto sus necesidades de higiene como sus necesidades de motivación. Así, un entorno laboral que no solo cubra las necesidades básicas, además tiene que brindar circunstancias favorables para el desarrollo propio y profesional puede resultar en una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo (21).

- Modelo de Lawler

La correspondencia que debe existir entre las perspectivas y estímulos en el ámbito laboral resulta crucial en la comprensión de la satisfacción del colaborador. Cuando las recompensas recibida por los trabajadores alcanzan o superan sus expectativas, se considera que están relativamente satisfechos, lo que a su vez se traduce en un desempeño laboral satisfactorio. Por el contrario, si las recompensas no cumplen con las expectativas, se genera insatisfacción.

Este fenómeno hace referencia a la perspectiva que la persona tiene de su situación laboral. El modelo Vroom resalta la estimulación de los empleados está influenciada por tres componentes clave: la valencia, que mide el valor que cada trabajador otorga a las recompensas; la expectativa, que refleja la confianza del individuo en que su esfuerzo resultará en un buen desempeño; y la instrumentalidad, que se refiere a la creencia de que el desempeño llevará a las recompensas deseadas. Así, una percepción positiva de estos

elementos puede fomentar un incremento en satisfacer necesidades laborales, conduciendo a un incremento en desempeño (22).

- Modelo de la discrepancia

El modelo sostiene que la satisfacción de los empleados depende de la relación entre los aspectos que los empleados consideran trascendentales y lo que realmente obtienen por el desempeño de sus funciones. Según esta teoría, la satisfacción se genera a partir de la evaluación que realiza el empleado al comparar su nivel de necesidades y valores con las recompensas y oportunidades que le ofrece su puesto. En otras palabras, los trabajadores evalúan su satisfacción laboral al contrastar sus expectativas y deseos con las realidades de su entorno laboral. Esta evaluación se basa en diversas maneras y criterios que implica tener beneficios y recompensas en el trabajo (23).

2.2.1.3. Evolución histórica de Satisfacción laboral

El interés por la satisfacción laboral como campo de intervención e investigaciones al mismo tiempo que se originaron algunas corrientes psicológicas. Muchinsky señala que Taylor, 1911, ya había delimitado la satisfacción en su "Scientific Management" como una variable vinculada con los beneficios del trabajo experto, la promoción, la entrega de incentivos, la valoración y las posibilidades de avance, todo lo anterior está directamente vinculado con el rendimiento. Otro importante avance en la investigación sobre la satisfacción en el trabajo fueron los llamados "estudios de Hawthorne", llevados a cabo entre 1924 y 1933 por Elton Mayo de la Harvard Business School, quien observó cómo diversas circunstancias influían en la productividad de los trabajadores. Estas investigaciones

concluyeron evidenciando que las variaciones en las condiciones pueden alterar las condiciones.

Durante los años 30, se presenta otro estudio relevante y sistemático sobre la esencia y los motivos de la satisfacción en el trabajo, el del Happock 935 que lleva a cabo el primer análisis formal de la satisfacción laboral, donde toma en cuenta las variaciones entre individuos y grupos. Este análisis reveló variaciones notables en los grados de satisfacción según el grupo profesional y la clase de actividad realizada. Los niveles superiores correspondieron a los equipos de profesionales líderes, mientras que los niveles inferiores correspondieron a los equipos profesionales no calificados, enfocados en labores manuales. Las variables que evalúa Happock son de naturaleza externa.

Durante el siglo XXI, continúan realizándose numerosas investigaciones vinculadas a la satisfacción en el trabajo. Estas investigaciones han abarcado prácticamente todos los sectores vinculados al trabajo, como la industria, la edificación, entidades deportivas, la educación a diversos niveles, entre otros (24).

2.2.1.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral.

En línea con las proyecciones de satisfacción laboral, utilizaremos el enfoque definido por Palma, quien establece 04 componentes claves que se desprenden de esta variable:

Dimensión 1: Significación de la tarea

Es fundamental que los servidores se consideren complacidos con tareas actuales, este nivel satisfacción está directamente relacionado con su esfuerzo y motivación para continuar desempeñando esas funciones. La satisfacción social y psicológica no es específico a la contribución de un contexto laboral favorable, sino que también incrementa la productividad, lo cual es beneficioso para cualquier organización (25). Además, se

observa una fuerte interacción entre el buen desempeño en las tareas y la felicidad asociada a ellas. Cuando los empleados realizan sus labores con determinación y se sienten satisfechos con lo que hacen, es más probable que cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva (26).

El bienestar del ser humano tiene relación estrecha con las funciones específicas que desempeñan, especialmente cuando dicha actividad le proporciona un sentir de autodesarrollo y evolución personal (27).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Los empleados están expuestos a diversos componentes de riesgo en el lugar de trabajo que pueden perjudicar su salud, especialmente cuando la organización es inadecuada o imperfecta. Un entorno laboral inestable no solo puede disminuir la productividad de los trabajadores, sino que también puede poner en riesgo su salud, generando costos adicionales para la empresa. Estos costos no solo provienen de la reducción en la productividad, sino también del impacto negativo que la falta de bienestar tiene en el rendimiento general de la institución (28).

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Reconocer a los servidores es un factor clave que estimula perfeccionar su ocupación y producción. Muchas organizaciones han descubierto que elogiar a sus empleados por sus logros no solo facilita la consecución de metas, sino también fomenta un entorno laboral favorable. Este reconocimiento puede ser formal, como el reconocimiento de una persona o equipo de colaboradores por llegar a un objetivo, y se puede ofrecer de manera regular (diaria o semanal), proporcionando beneficios inmediatos y sirviendo como un modelo a seguir para otros empleados (29).

El reconocimiento efectivo es una herramienta poderosa que incrementa la moral y la motivación laboral, además también inyecta productividad y crecimiento sostenible de las empresas (30).

Dimensión 4: Beneficio económico

La disposición de un empleado para aceptar un trabajo está fuertemente influenciada por acciones de distinción y beneficios salariales relacionados con el empeño que realiza en sus tareas asignadas. Los incentivos, como el salario y las recompensas percibidas, son vinculados a la complacencia laboral. Factores como el bienestar salarial, percepción de aprovechamiento y perspectivas juegan un papel crucial en esta relación (31).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Conceptualización

Chiavenato explica y describe al rendimiento en el trabajo como labores y conductas observables en los servidores, destacando a la producción como eje principal de cualquier organización laboral. Los rendimientos de los servidores se basan en la efectividad que tienen para realizar sus funciones laborales. Una organización tiene éxito, cuando es crucial que el desempeño laboral sea positivo, ya que la productividad se basa en la conducta de los servidores en relación con su ocupación dentro del trabajo (32).

Según Montejo, desempeño en el trabajo hace referencia a acciones y comportamientos, los subordinados exhiben en relación con diversos objetivos organizacionales. Este desempeño se mide, en parte, por la competencia de los empleados para contribuir a esos objetivos. El proceso de actividad profesional está influenciado por lo que una persona piensa y siente, lo que a su vez afecta sus acciones para alcanzar metas por medio de habilidades y compromiso (33).

Según Gubman, el rendimiento laboral hace su identificación en productos alcanzados que hacen los trabajadores y en las labores realizadas para obtener los puntos fijadas en la institución. Este desempeño es fácilmente evaluable mediante estudios y deducciones que la organización quiere obtener. La habilidad de los servidores para satisfacer las demandas y contribuir a los objetivos organizacionales es crucial para que las empresas lleguen a la cima (34).

Los servidores evalúan su rendimiento en función del sistema determinado por la entidad para la que trabajan. Para lograr un nivel adecuado de productividad, es fundamental que las organizaciones no sobrecarguen a sus empleados con tareas que excedan las asignaciones originales. Si los servidores están forzados a ejecutar más funciones del que pueden manejar, es probable que la calidad de su desempeño se vea comprometida (35).

2.2.1.2. Teorías del desempeño laboral

- Modelo de la equidad

La modelo sostiene desempeño en el trabajo asociado directamente a las apreciaciones que servidores tienen acerca de la atención que se les brinda en su ambiente laboral. Cuando los servidores tienen reconocimiento, esto se traduce en incremento de fidelidad, buen ánimo y rendimiento en el ámbito de la entidad. Sin embargo, es importante destacar que esta percepción puede estar más vinculada al estado mental de los empleados que a una realidad objetiva (36).

- Modelo de las expectativas

Modelo que enfoca las percepciones de satisfacción de servidores acerca del trabajo que llevan a cabo, insinuando que un incremento en la satisfacción lleva a un rendimiento laboral superior en cooperación con otros. Este escenario, pone énfasis en la apreciación

personal del servidor sobre cómo la manera en que lleva a cabo su trabajo o el comportamiento que adopta puede influir en los resultados específicos que obtiene (37).

- Modelo de la finalidad o de las metas

El modelo sostiene un papel motivador que afecta la intención del servidor para realizar sus funciones. Este contexto, establece que los servidores apremian intencionadamente un resultado para realizar una tarea que demandad un componente particular de voluntad, este esfuerzo define el nivel de su rendimiento. La teoría subraya la importancia de establecer metas claras y alcanzables dentro de la organización. Los empleados que perciben que sus esfuerzos están alineados con objetivos significativos tienden a mostrar un mayor compromiso y rendimiento (38).

2.2.1.3. Evolución histórica de Desempeño Laboral

Las investigaciones llevadas a cabo por Elton Mayo en la Wester Electric Company fueron las primeras en considerar, hasta cierto punto, el análisis de este factor organizacional. Sus hallazgos mostraron asociación en la forma de supervisión y las posturas de los empleados. Entre 1935, Hoppock lleva a cabo los primeros estudios acerca de la satisfacción en el trabajo en sí; lo que transformó radicalmente la manera de interpretar la interacción entre la persona que labora y su labor. Así, el estudio de esta variable se transformó en un asunto frecuente en la investigación del entorno laboral, en relación a las repercusiones en la marcha de las entidades y calidad de vida del empleado. En 1998, Robins en su estudio establece que aquellos que están muy contentos con su trabajo exhiben comportamientos favorables hacia este; mientras que aquellos que están insatisfechos, muestran cualidades desaprobatorias. En relación al accionar de los empleados, en gran

medida se hace referencia a la satisfacción en el trabajo; siendo común emplear una u otra palabra de manera individual.

Satisfacción en el trabajo ha sido definida de diversas formas, dependiendo de los supuestos hipotéticos gestionados en distintos autores. Discrepancias teóricas demuestran a la satisfacción como un componente que se ve afectado por diversas variables; que se pueden organizar en tres aspectos esenciales: los atributos del individuo, las características de su labor y el equilibrio que establece entre lo que logra a partir de su labor y lo que anticipa obtener a cambio de su sacrificio físico y psicológico (39).

2.2.1.4. Dimensiones de Desempeño Laboral

Boada establece cuatro dimensiones clave que son fundamentales para evaluar y comprender este concepto en el contexto organizacional. Estas dimensiones son:

-Dimensión 1: Proactividad

La disposición de los empleados hacia la originalidad y la mejora de sus actividades y procedimientos de trabajo es crucial para fomentar un ambiente laboral proactivo y eficiente. Esta actitud no solo implica la capacidad de innovar, sino también una disposición activa para resolver problemas cotidianos y superar las expectativas en su desempeño. Al fomentar un entorno que valore estas cualidades, las empresas pueden no solo mejorar su productividad, sino también crear un lugar de trabajo más motivador y satisfactorio para todos sus miembros (40).

-Dimensión 2: Capacidad de servicio

Ajustarse a las necesidades de los consumidores es primordial para el triunfo de cualquier institución. La habilidad requiere entender las parvedades de los consumidores,

sino también demostrar una manera cordial y colindante que facilite la comunicación y la satisfacción del cliente (40).

-Dimensión 3: Conocimientos

Entender y retener información es esencial para el desempeño efectivo en cualquier organización. Esta habilidad no solo se refiere a la capacidad de aprender y recordar datos, sino también el entendimiento de las pautas y políticas estructurales de la empresa, así como la utilización eficaz de instrumentos y tecnología (41).

-Dimensión 4: Diligencia en el trabajo

El cuidado en el rendimiento es un aspecto fundamental que impacta tanto en la calidad del trabajo realizado como en la imagen general de la organización. A continuación, se detallan los elementos clave relacionados con esta actitud y su importancia en el entorno laboral (42).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024.

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Este estudio hace referencia un método identificado hipotético/deductivo, fundamento y explicado respecto a un escenario que identifica un problema, para lo cual formulara una hipótesis sustentada en conocimiento teóricos y contrastarla con la situación hallada, donde se buscara una respuesta a la hipótesis planteada, tomando como referencias modelos que parten de lo global a lo particular (43).

3.2. Enfoque de la investigación

La pesquisa obedecerá a tipo de enfoque conocido como cuantitativo, en razón que el análisis de las dos variables empleará la estructura numérica, asimismo, se acudirá al impacto estadístico para comprobar las conjeturas (44).

3.3. Tipo de investigación

En relación a la indagación se tomará el modelo aplicado, ya que las particularidades obedecen a este proyecto de estudio, nos basaremos en el rigor científico para producir evidencias y utilizarlo para solucionar un problema (45).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio comprende un corte de tipo transversal/descriptivo en línea correlacional y con diseño observacional, las variables no sufrirán ninguna modificación, la recolección de datos será un periodo específico, haciendo una descripción particular de las variables (46).

3.5. Población y muestra

Los 80 servidores de enfermería que prestan servicios en sala de operaciones serán tomados como la población y muestra de la presente indagación.

Para los criterios con referencia a incluir o no en la investigación se presenta lo siguiente:

Inclusión-Criterios

- Servidores asistenciales (licenciados y técnicos) que presenten servicios en sala de operaciones.
- Servidores con régimen laboral estable y CAS que tenga un año laborando en centro quirúrgico.
- Servidores asistenciales (licenciados y técnicos), que libremente deseen participar de la investigación.

Exclusión-Criterios

- Servidores asistenciales (licenciados y técnicos) que no presenten servicios en sala de operaciones.
- Servidores con régimen laboral estable y CAS que tenga menos de un año laborando en centro quirúrgico.
- Servidores asistenciales (licenciados y técnicos), que no deseen participar de la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Satisfacción Laboral	Conjunto de actitudes que los empleados tienen hacia su trabajo, considerando diversos aspectos relacionados. Estos aspectos incluyen oportunidades de desarrollo personal, las características del trabajo y las recompensas, las políticas administrativas, las relaciones con otros miembros de la organización y la administración, así como las condiciones físicas que facilitan su tarea y desempeño (p. 24)	La variable satisfacción laboral se medirá mediante las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y total acuerdo.	Significación de la tarea	Valor de la tarea Sentimiento de ser útil Grado de complacencia de resultados Desarrollo personal Gusto por el trabajo	Ordinal con niveles:	1. Bajo [27-63 puntos]
			Condiciones de trabajo	Distribución física. Nivel de confort del ambiente. Nivel de comodidad en el trabajo. Comodidad en la ubicación física. Sentimiento de mal trato de la empresa		
Satisfacción Laboral			Reconocimiento personal y/o social	Nivel en las relaciones interpersonales Grado de importancia de las tareas Trabajo en equipo Reconocimiento del esfuerzo	(5)Total acuerdo. (4)De acuerdo. (3)Indeciso. (2)En desacuerdo. (1)Total desacuerdo.	2. Medio [64-100 puntos]
			Beneficios económicos	Nivel de sueldo respecto a la labor Percepción a la remuneración Sentimiento de explotación Expectativas económicas		
Desempeño Laboral	Acciones que los subordinados tienen en relación con diversos objetivos. Este desempeño se mide, en parte, por la competencia de los empleados para contribuir a esos objetivos. El proceso de actividad profesional está influenciado por lo que una persona piensa y siente, para alcanzar metas por medio de habilidades y compromiso. (36)	La variable desempeño laboral se medirá mediante las dimensiones proactividad, capacidad de servicio, conocimiento y diligencia en el trabajo, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y total acuerdo.	Proactividad	Expectativas Mejora de procesos Actitud de los trabajadores	Ordinal con niveles:	1. Bajo [11-25 puntos]
			Capacidad de servicio	Eficiencia Trato amable y cordial Necesidades del cliente		
Desempeño Laboral			Conocimiento	Conocimiento de las normas Uso eficaz de herramientas y tecnologías	(5)Total acuerdo. (4)De acuerdo. (3)Indeciso. (2)En desacuerdo. (1)Total desacuerdo.	2. Medio [26-40 puntos]
			Diligencia en el trabajo	Cumplimiento de normas Presentación adecuada del trabajador Cuidado en el desempeño de sus labores		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para las variables de estudio se utiliza la encuesta como técnica, permitiendo hacer una recolección de información que permitan estructurar el sentir de la población de estudio, tomando los datos tal como se presentan (47).

3.7.2. Descripción de instrumentos

La primera variable tendrá como instrumento un cuestionario creado por Palma que consiste en un nivel de criterios, permitiendo su diligencia a nivel individual o de equipo, el instrumento en mención está formado por cuatro dimensiones en 28 preguntas, cada una de ellas con manifestados que tendrán que estructurarse con medias estadísticas, el instrumento tiene escala tipo Likert de 5 alternativas: 1.total desacuerdo, 2.en desacuerdo, 3.indeciso, 4. de acuerdo y 5.total acuerdo.

La segunda variable tendrá como instrumento un cuestionario de Boada que corresponde a un conjunto de valoraciones y puntuaciones, siendo de diligencia individual o de equipo, está formado por cuatro dimensiones en 27 enunciados cada una de ellas con manifestados que tendrán que estructurarse con medias estadísticas, el instrumento tiene escala tipo Likert de 5 alternativas: 1.total desacuerdo, 2.en desacuerdo, 3.indeciso, 4. de acuerdo y 5.total acuerdo.

3.7.3. Validación

La validación de la primera variable se llevó a cabo por tres expertos de la Universidad Ricardo Palma; asimismo, para dar la validación respectiva se logró un nivel de 0.9 en el ensayo realizado con el nivel de Mayer Olkin, corroborando la eficacia del instrumento.

Para la segunda variable, la autora expuso el contenido a 4 jueces especializados, quienes dieron su opinión favorable, además para reforzar la validez aplicaron el factor V. Aiken, se logró un nivel de resultado de 0.8, corroborando la eficacia del instrumento

3.7.4. Confiabilidad

Con respecto al primer instrumento la confiabilidad se realizó con A. Cronbach Guttman, se empleó 20 personas como piloto, el resultado arrojó confiabilidad de 0.9 para ambas pruebas, corroborando confiabilidad del instrumento.

Con respecto al segundo instrumento la confiabilidad se realizó con A. Cronbach se empleó 15 personas como piloto, el resultado arrojó confiabilidad de 0.8, corroborando confiabilidad del instrumento.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se iniciará con los documentos correspondientes para llevar a cabo el estudio en sala de operaciones del hospital. Se procederá con el documento de permiso para que el nosocomio pueda permitir realizar la indagación. Con la aprobación de los departamentos implicados, se iniciará el proceso de aplicación de los instrumentos.

El uso de la herramienta será dirigido a los servidores de enfermería que prestan servicios en la institución, se concurrirá dos veces en la semana hasta finalizar con el estudio

Los datos recolectados se almacenarán en un archivo de datos en Excel, para después de ser coherentes, pasarlos al programa SPSS para los estudios correspondientes. El procedimiento se llevará a cabo de forma meticulosa para prevenir cualquier fallo al relacionar las variables.

3.9. Aspectos éticos

Para la realización de la indagación se deben seguir los parámetros éticos de la experimentación sanitaria para tal fin se considerará el permiso necesario para el uso del estudio. También se respetarán plenamente los principios de la bioética:

Principio de autonomía

Se buscará la consideración absoluta con respecto a la colaboración libre de la población de estudio.

Principio de beneficencia

Se precisará que la indagación no busca generar malestar en el participante, lo que busca es generar una contribución con la institución.

Principio de no maleficencia

En la investigación siempre prevalecerá el confort del entrevistado, sus respuestas nunca serán reveladas, estará en el ámbito netamente confidencial.

Principio de justicia

Los entrevistados no sufrirán ningún tipo de discriminación, se respetará todo tipo de creencias y costumbres.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024			2025		
	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
1. Establecer el problema	■					
2. Indagación de la Bibliografía	■					
3. Planteamiento del Problema	■	■				
4. Fundamentación teórica	■	■				
5. Planteamiento del problema y fundamentación teórica		■				
6. Formulación de los objetivos de la Investigación		■				
7. Metodología de la investigación		■				
8. Población y Muestra			■			
9. Variables, operacionalización			■			
10. Técnicas e instrumentos de obtención de datos			■			
11. Aspectos administrativos			■			
12. Presentación del Proyecto de investigación para su revisión y aprobación			■			
13. Aceptación del proyecto de tesis				■		
14. Composición del trabajo final					■	
15. Exposición el trabajo final						■

Observaciones: se destinará entre dos horas mínimas y 8 horas diarias de investigación para la realización del trabajo de tesis.

Actividades Cumplidas ■

Actividades por Cumplir ■

4.2. Presupuesto

BIENES	
Libros	S/. 250.00
USB	S/. 45.00
Útiles de Oficina	S/. 120.00
SUBTOTAL 1	S/. 415.00
SERVICIOS	
Fotocopias	S/. 50.00
Impresiones	S/. 30.00
Anillados	S/. 85.00
Pasajes	S/. 300.00
Laptop	S/. 1500.00
Asesor	S/. 1800.00
SUBTOTAL 2	S/. 3765.00
TOTAL S/.	S/. 4180.00

5. REFERENCIAS

1. Holden, R., Scanlon, M., Patel, N., Kaushal, R., Escoto, K., Brown, R., Alper, S., Arnold, J., Shalaby, T., Murkowski, K., & Karsh, B. A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life [Internet]. 2020; 20(1), 15-24. Available from: <https://doi.org/10.1136/bmjqs.2008.028381>

2. Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación. Organización Mundial de la Salud agosto 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>

3. Alanazi A, Yates C. Factors behind Expatriates Nurses Job Dissatisfaction in Hail's Public Hospitals, Saudi Arabia. Saudi J Nurs Heal Care [Internet]. 2022;5(4):76–83. Available from: <https://10.0.141.252/sjnhc.2022.v05i04.002>

4. Heather L. Third of nurses plan to leave their jobs in 2022, survey finds [Internet]. Fierce healthcare. 2022. Available from: <https://www.fiercehealthcare.com/providers/thirdnurses-plan-leave-their-jobs-2022-survey>

5. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina (realizado el 8 y 9 de septiembre del 2022). Washington, D.C.: OPS; 2023. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57220>

6. Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS; 2018. Disponible en <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34959>

7. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. [Internet]. Colegio de Enfermeros del Perú; 2021. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf

8. Ministerio de Salud. Boletín Epidemiológico Nacional SE 48-2018 [Internet]. 2018; Lima: Perú. Disponible en: <https://bit.ly/2ByV7GY>

9. Andina. Más de 89,000 profesionales de la enfermería celebran su día en el Perú. [Internet]. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2Slauu0>

10. Plataforma digital única del Estado Peruano. Hospital Lima Este Vitarte: Información Institucional [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/heav/institucional>

11. Flores M. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa 2021. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/fa5e6b4a-37ea-4748-9bc4-383389b34314>

12. Castellanos J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería del área del centro quirúrgico del Hospital Manuel Angel Higa Arakaki Satipo – Junín 2023. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15380>

13. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz N del C, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. REV VENEZ GERENC [Internet]. 5 de agosto de 2023 [citado 15 de noviembre de 2024];28(9):150-61. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630>.

14. Baltazar-Gómez Desiree Yvonne, Rosas-González Enriqueta, García Rodríguez Isaúl, Ibarra-Gutiérrez Ma. Judit, Pirez-Lindoro Miguel Ángel. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Revista Sanus [revista en la Internet]. 2023. Dic [citado 2024 Nov 15]; 7: e295. Epub 21-Mar-2023. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>.

15. Balseiro Almario L, Suasto Gómez WM, Chaparro Sánchez MA, Tapia Juárez YE, Aguilera Padilla N, Hernández Zavala M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México. *Rev Enferm Neurol*.2022;21(2): pp. 119-127. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>.

16. Muhammad A, Dechun M, Larisa A. Efectos de la calidad del servicio interno en la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño de las enfermeras: Rol mediador del bienestar de los empleados. *Revista Abierto de Enfermería*. 2020; 8(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.665>

17. Locke, E. The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co. [Consultado el 12 diciembre 2024] Disponible en <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1063346>

18. Martínez M. La teoría de Herzberg. [Internet] Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales: Mabel Martínez [Consultado el 15 may.2013]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-deherzberg/>

19 García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Revista de salud Pública*. 2016. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

20 Palma, S. *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. 1ra edición. Lima; 2004.

21. Bakker B., Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev. psicol. trab. organ.* [Internet]. 2017 Dic [citado 2024 Dic 13]; 29(3):107-115. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.

22. Robles García M, Dierssen Sotos T, Martínez Ochoa E, Herrera Carral P, Díaz Mendi A, Llorca Díaz J., Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a

partir del modelo EFQM. Gaceta Sanitaria; [citado 29 de noviembre de 2024]19(2):127-34.
Disponibile en: <http://sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911105713406>

23. Locke, E. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

24 Sánchez Trujillo MG, García Vargas M de LE. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sci. tech [Internet]*. 30 de junio de 2017 [citado 29 de noviembre de 2024];22(2):161-6. Disponibile en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>.

25. Zubiri F. Satisfacción y motivación profesional. *An Sist Sanit Navar [Internet]*.2013;36(2):193–6. Disponibile en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002

26. Mercado J. Tiempo, tarea y satisfacción. De la sindéresis a la medición de resultados. *Rev Empres y Humanismo [Internet]*. 2022;25(1):111–42. Disponibile en: <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/42358>.

27. Jiménez N, López-Walle J, Tomás I, Balaguer I. Relación del clima empowering con la motivación autodeterminada a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. *Rev Psicol del Deport [Internet]*. 2017;26(3):33–9. Disponibile en: <https://ddd.uab.cat/record/178043>.

28. Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente [Internet]. Primera ed. Buenos Aires; 2014. 64 p. Disponibile en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249891/lang--es/index.htm

29. Serwaa A, Darkoah D. Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *J Educ Pract [Internet]*. 2016;7(34):46–52. Disponibile en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126683>.

30. Chavarría, R. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo- Barcelona. La carga física de trabajo: definición y evaluación. [Internet]. (Citado el 26 de mayo del 2021). Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2
31. Baye M. Fundamentos de la economía de la empresa. In: Economía De Empresa Y Estrategia Empresarial [Internet]. 2006. p. 620. Disponible en: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146204.pdf>
32. Fernández R. Diagnóstico sobre la eficacia y eficiencia laboral. Editorial Mc. Graw Hill. México. 1997.
33. Pérez M. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Instituto politécnico nacional, Editorial Mc. Graw Hill. México. 2009.
34. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista Investigación Valdiziana. [en línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
35. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [en línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
36. Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC
37. Vroom, V. (1964). Work and motivation. New York: Wiley & Sons.
38. Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.

39. Zaragoza A., Pineda M. Desempeño Laboral. Revisión literaria. *commerp* [Internet]. 5(1):1-12. [citado 8 de julio de 2024]; 2023. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
40. Boada, N. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. Lima: Universidad San Ignacia de Loyola. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8684>
41. Casimiro, C., Casimiro, W. H., Casimiro, J. F. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Revista* [Internet] 15(70), 312-319. [Citado agosto 2023] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-312.p>
42. Galván M. Motivación laboral. Tesis. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. [Internet] 2018 [Citado agosto 2023] Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
43. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
44. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
45. Gómez S. Metodología de la investigación. Tercer Milenio (internet) 2012 (citado el 12.07.2022) disponible en: <http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologiadelainvestigacion.pdf>.
46. Hernández F. Metodología de la Investigación. *Rev Tesis de Inv. Documento Investigación no experimental* [Internet]. 2012;(12):1-13. Disponible en: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
47. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Colombia: Ediciones de la U; 2018.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024?	Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.	Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024. Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024.	Variable 1: Satisfacción Laboral Dimensiones: - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos	Método de investigación: hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño de la investigación: Diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional.
- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico? - ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico? - ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su	- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico. - Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.	- Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico. - Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: - Proactividad - Capacidad de servicio - Conocimientos - Diligencia en el trabajo	Población - Muestra 80 personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico, dada que la población es finita no se contara con muestra.

<p>dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico?</p>	<p>- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.</p> <p>- Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral en la dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.</p>	<p>- Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.</p> <p>- Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en la dimensión beneficio económico con el desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Consideraciones Previas:

Edad	Periodo laborando en el nosocomio	Sexo

Indicaciones:

El propósito de esta encuesta es establecer la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño del personal de enfermería en Sala de operaciones. Todo es completamente privado, por lo que se le pide responder a cada una de las preguntas basándose en su sensatez y experiencia en el trabajo.

Estudio: Cuestionario Satisfacción Laboral

En este instrumento se expone una serie de puntos de vista relacionados con el empleo y nuestra participación en él. Agradeceríamos que nos expresara su punto de vista indicando con un aspa donde considere más efectiva su perspectiva. No existe una respuesta positiva o negativa, dado que todas son puntos de vista. Por favor, tome en cuenta la dimensión siguiente:

TOTAL ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
TA	A	I	D	TD

N°	Enunciados	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
1	Creo que la labor que desempeño es equitativa para mi forma de ser.					
2	La labor que llevo a cabo es tanpreciada como cualquier otra actividad.					
3	Es beneficioso el trabajo que desempeño.					
4	Los resultados de mi labor me satisfacen.					
5	Mi labor me brinda la sensación de ser feliz como individuo.					
6	Me agrada la labor que hago.					
7	Al desempeñar mi labor, me siento a gusto conmigo.					
8	Me agrada el trabajo que hago.					

N°	Enunciados	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO						
9	La disposición física del entorno laboral simplifica la ejecución de mis tareas.					
10	El entorno laboral es cómodo.					
11	Mi horario de trabajo me disgusta.					
12	Las actividades que hago las considero como algo sin sentido.					
13	El confort en el entorno laboral es incomparable.					
14	Me resulta incómodo el turno laboral.					
15	En el entorno físico donde trabajo, me encuentro inseguro.					
16	Hay las facilidades para un adecuado rendimiento en las tareas cotidianas.					
17	Mi superior aprecia el empeño que invierto en mi labor.					
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						
18	Considero que recibo un maltrato por parte de la entidad.					
19	Opto por distanciarme de las personas con las que colaboro.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Me aburre compartir el trabajo con otros colegas.					
22	Me molesta que restrinjan mi labor para no identificar las horas extra.					
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS						
23	Mi salario es muy reducido en comparación con el trabajo que desempeño.					
24	Estoy descontento con mi sueldo.					
25	La remuneración que recibo es bastante razonable.					
26	Mi percepción de la labora que cumplo es que hay sobrecarga de funciones.					
27	Mi labor me facilita satisfacer mis propósitos financieras.					

Cuestionario: Escala de medición de Desempeño Laboral

En este instrumento se expone una serie de puntos de vista relacionados con el desempeño y nuestra participación en él. Agradeceríamos que nos expresara su punto de vista indicando con un aspa donde considere más efectiva su perspectiva. No existe una respuesta positiva o negativa, dado que todas son puntos de vista. Por favor, tome en cuenta la dimensión siguiente:

TOTAL ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
TA	A	I	D	TD

N°	Enunciados	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN 1: PROACTIVIDAD						
1	¿Tu labor excede las expectativas establecidas?					
2	¿Sugieren mejoras en los procedimientos y/o tareas de tu sector?					
3	¿Mantienes una postura optimista para solucionar circunstancias y dificultades que surjan?					
DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD DE SERVICIO						
4	¿Satisfaces eficazmente las necesidades del paciente?					
5	¿Tratas a todos con cariño, respeto y cordialidad?					
6	¿Entiendes la demanda del usuario para ofrecer un servicio eficaz y a tiempo?					
DIMENSIÓN 3: CONOCIMIENTO						
7	¿Tienes las competencias requeridas para la realización eficaz de tus tareas?					
8	¿Has comprendido y utilizado adecuadamente los dispositivos y tecnologías?					
DIMENSIÓN 4: DILIGENCIA EN EL TRABAJO						
9	¿Efectúas de manera responsable el tiempo de ingreso y salida?					
10	¿Resguardas tu reputación personal de acuerdo a las reglas institucionales?					
11	¿Eficientemente coordinas con tu superior directo antes de finalizar tu horario laboral?					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Formato Consentimiento Informado para colaborar con el proyecto de estudio

Universidad: Norbert Wiener

Datos del Licenciado: Tineo Bueno, Lisbeth Catherine

Proyecto-Título: Satisfacción laboral y desempeño del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Lima Este Vitarte, Lima-2024.

Intención de la investigación

Este documento incluye todos los datos requeridos para determinar si usted se involucra o no en el proyecto de estudio, lo que se busca es conocer como la satisfacción incide directamente con el desempeño del trabajador de enfermería en su nosocomio.

Población: Servidores de enfermería de sala de operaciones.

Colaboración: Si

Colaboración facultativa: Si

ventajas por participar: No

Desventajas y peligros: No

Costo de involucrarse: No

Pago por participar: No

Reserva: Si

Renuncia: No aplica

Aclaraciones posteriores: Si

datos del investigador: celular 971892836. mail: casit1627@hotmail.com

Consentimiento

Reconozco haber examinado y entendido los datos suministrados, además estoy al tanto del objetivo del proyecto de estudio, así como la privacidad de mi identidad. Por lo tanto, doy mi permiso para involucrarme en este proyecto de investigación y en relación a ello, firmo mi colaboración:

Colaborador

Apellido:

DNI:

Ejecutor

Apellido:

DNI:

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	8%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	researchgate.net Internet	<1%
5	uwiener on 2024-03-12 Submitted works	<1%
6	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
7	National University College - Online on 2023-06-20 Submitted works	<1%
8	docs.bvsalud.org Internet	<1%