

NOMBRE DEL TRABAJO

Diás y Valer 1411.docx

RECuento DE PALABRAS

7746 Words

RECuento DE CARACTERES

46535 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

459.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 14, 2023 11:05 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 14, 2023 11:06 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

5 **UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Perfil de proyecto de investigación: Satisfacción laboral y
compromiso laboral como predictores de rendimiento laboral en
enfermeras peruanas, 2023**

Por:

Jennifer Pamela Diaz Velasquez DNI 70875645

Nelson Valer Diaz

DNI 48283851

Asesor:

Dr. Víctor Álvarez Manrique

26
Lima, agosto del 2023

1. Planteamiento del Problema

1.1. Justificación

La eficacia del sector sanitario contemporáneo y la calidad del cuidado que se proporciona están directamente ligadas a la dinámica laboral de sus componentes clave, entre los que destacan las enfermeras (Booth et al., 2021; Jarrar et al., 2021; Samuel et al., 2020). Con aproximadamente 96.000 enfermeras desempeñando un papel vital en Perú (INEI, 2021), su rendimiento laboral es de suma importancia para el sistema sanitario del país. No obstante, este rendimiento puede verse obstaculizado por factores como la insatisfacción laboral y un compromiso laboral deficiente (McHugh et al., 2011).

La satisfacción laboral se define por el grado de contento que un empleado siente hacia su trabajo, influenciado por elementos como el entorno laboral, la remuneración y las oportunidades de desarrollo (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Paralelamente, el compromiso laboral está vinculado con la conexión emocional y psicológica del empleado hacia su trabajo y su organización (Saks, 2019). Ambos factores pueden impactar significativamente en la calidad del cuidado que los pacientes reciben (Bernaes-Turpo et al., 2022; Crivillero et al., 2022; Hellín et al., 2022)

Investigaciones anteriores han demostrado la correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral (Ćulibrk et al., 2018; Eliyana et al., 2019; Huicho et al., 2015; Kousar et al., 2018; Krumov et al., 2022; Kurniawan et al., 2019; Packard & Motowidlo, 1987; Platis et al., 2015; Rajak & Pandey, 2017; Wang et al., 2022). Asimismo, se ha constatado que el compromiso laboral también puede afectar el

rendimiento laboral (Diana et al., 2021; Mrayyan & Al-Faouri, 2008; Sharma & Dhar, 2016; Tang et al., 2022).

¹⁸ La mayoría de los estudios anteriores se han centrado en países desarrollados, lo que deja un hueco en la comprensión de estos fenómenos en el contexto de países en desarrollo como Perú. Es por ello que este estudio se propone abordar este vacío investigativo, aportando una perspectiva peruana única y valiosa para entender la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el rendimiento laboral en enfermeras (Hora et al., 2018).

Además, este estudio ⁶ tiene como objetivo examinar la interacción entre la satisfacción y el compromiso laboral y cómo su relación conjunta puede influir en el rendimiento de las enfermeras. Esta interacción no ha sido suficientemente examinada en la literatura existente, a pesar de su relevancia. Conocer más a fondo cómo estos factores se interrelacionan en el contexto peruano puede proporcionar una base para desarrollar ¹³ estrategias eficaces para mejorar tanto la satisfacción como el compromiso laboral de las enfermeras en Perú, y por consiguiente, su rendimiento laboral.

1.2. Estado de Arte

El sector sanitario, en su constante evolución, enfrenta desafíos y transformaciones que impactan directamente en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. En este contexto, las enfermeras, como pilares fundamentales del sistema de salud, desempeñan un papel crucial en la determinación de la calidad y eficacia de la atención (Booth et al., 2021; Liu et al., 2014). La dinámica laboral contemporánea, con su enfoque en la satisfacción y el compromiso laboral, se ha

convertido en un tema de interés creciente a nivel mundial, y Perú, con su sistema sanitario en desarrollo, no es la excepción (Samuel et al., 2020).

En Perú, aproximadamente 96.000 enfermeras y enfermeros integran el sistema sanitario, siendo responsables de la atención primaria y especializada de la población (INEI, 2021). Dada su posición central en el sistema de salud, el rendimiento laboral de estas profesionales tiene un impacto directo y significativo en el nivel de cuidado que los pacientes reciben (Jarrar et al., 2021). Sin embargo, a pesar de su importancia, se han identificado desafíos que afectan su rendimiento, entre los que destacan la insatisfacción laboral y un compromiso laboral deficiente (McHugh et al., 2011).

La satisfacción laboral, entendida como el grado de contento que un empleado siente respecto a su trabajo, se ve influenciada por múltiples factores, desde el entorno laboral hasta las relaciones interpersonales (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Por otro lado, el compromiso laboral refleja la conexión emocional y psicológica que un empleado establece con su trabajo y organización (Saks, 2019). Estos dos factores, cuando se gestionan adecuadamente, pueden potenciar el rendimiento laboral, pero cuando se descuidan, pueden derivar en problemas como el agotamiento laboral, absentismo y alta rotación, afectando al sistema sanitario en su conjunto (Bernaies-Turpo et al., 2022; Hellín et al., 2022).

16 La relación entre la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el rendimiento laboral en enfermeras peruanas es compleja y multifacética. La eficacia del sistema sanitario peruano depende en gran medida del rendimiento de sus enfermeras, y su rendimiento puede tener efectos directos en la calidad del cuidado que los pacientes reciben (Crivillero et al., 2022). Además, la comprensión de estos fenómenos es esencial para los responsables de políticas y administradores de salud, ya que

permite desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción, el compromiso y, en última instancia, el rendimiento de las enfermeras (Boamah et al., 2018; González-Gancedo et al., 2019).

A pesar de la creciente literatura en este ámbito, existe una notable brecha en investigaciones centradas en el contexto peruano. La mayoría de los estudios se han enfocado en países desarrollados, limitando la aplicabilidad de sus hallazgos a entornos como el de Perú, donde las dinámicas pueden ser distintas (Hora et al., 2018). Además, es esencial considerar la interacción entre la satisfacción y el compromiso laboral y cómo conjuntamente influyen en el rendimiento de las enfermeras.

Por tanto, este estudio pretende llenar estas brechas al examinar la influencia entre la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el rendimiento laboral en las enfermeras peruanas. Al hacerlo, este estudio se basará en la literatura existente, pero también aportará una nueva perspectiva al incorporar el contexto específico de Perú y al examinar la interacción de la satisfacción y el compromiso laboral.

Revisión de la literatura

1.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, un constructo ampliamente estudiado en la literatura organizacional, se refiere al grado de contento o bienestar que un empleado experimenta en relación con su trabajo (Beer, 1964). Esta definición, engloba una serie de dimensiones y factores que interactúan y se influyen mutuamente. Estas dimensiones incluyen, pero no se limitan a, la naturaleza del trabajo en sí, las relaciones con colegas y superiores, las oportunidades de desarrollo profesional, la

remuneración y el reconocimiento, y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Ashraf, 2019; Linda et al., 2021).

La satisfacción laboral conecta con otros constructos, como el compromiso y el rendimiento laboral, es complejo y multifacético. Herzberg (1959) propuso la teoría de los dos factores, sugiriendo que ciertos elementos del trabajo, denominados "factores de higiene", si están ausentes o son insatisfactorios, pueden causar insatisfacción. Estos incluyen salario, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Por otro lado, los "factores motivacionales", como el logro y el reconocimiento, cuando están presentes, pueden potenciar la satisfacción laboral (House & Wigdor, 1967).

En el contexto de las enfermeras, la satisfacción laboral adquiere una relevancia particular. Las enfermeras, dada la naturaleza intrínsecamente emocional y físicamente exigente de su trabajo, a menudo enfrentan situaciones de estrés, agotamiento y desgaste profesional (Huhtala et al., 2021; Jennings, 2008). Estos factores, si no se gestionan adecuadamente, pueden llevar a una disminución de la satisfacción laboral. A su vez, una baja satisfacción laboral en enfermeras ha sido vinculada con una serie de resultados negativos, incluyendo una mayor rotación de personal, absentismo y, lo que es más preocupante, una disminución en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes (Kirkcaldy & Martin, 2000; Parola et al., 2022; Tziner et al., 2015).

¹ La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en enfermeras es especialmente crítica. Las enfermeras satisfechas tienden a estar más comprometidas con su trabajo, lo que se traduce en una mayor eficacia en la atención al paciente y en la promoción de un ambiente de trabajo positivo (Abdullah et al., 2021; Albashayreh et al., 2019; Bragadóttir et al., 2023). Por otro lado, la insatisfacción

laboral puede ser un predictor de intenciones de abandono del trabajo, lo que puede tener graves repercusiones en la continuidad y calidad del cuidado sanitario, especialmente en contextos donde la escasez de personal de enfermería es una preocupación constante (de Vries et al., 2023; Kelly et al., 2021; Senek et al., 2020).

1. 2. Compromiso Laboral

El compromiso laboral, un término que ha ganado prominencia en la literatura de la psicología organizacional en las últimas décadas, se refiere a la vinculación emocional, cognitiva y conductual que un empleado tiene con su trabajo y organización (Prieto-Díeza et al., 2022). Esta definición, aunque concisa, encapsula una serie de dimensiones y factores que interactúan y se influyen mutuamente, determinando la profundidad y calidad del compromiso de un empleado (Huang et al., 2022).

El compromiso laboral se diferencia de conceptos similares, como la satisfacción laboral, en que no solo se refiere a cómo se siente un empleado acerca de su trabajo, sino también a cómo se identifica con él y cuánto esfuerzo está dispuesto a invertir en su desempeño (J. Meyer & Allen, 1991). Se ha propuesto que el compromiso laboral se compone de tres dimensiones principales: compromiso afectivo (la conexión emocional con el trabajo), compromiso continuo (la percepción de los costos asociados con dejar el trabajo) y compromiso normativo (la sensación de obligación de permanecer en el trabajo) (J. P. Meyer & Herscovitch, 2001).

²³ En el ámbito de la enfermería, el compromiso laboral es de suma importancia. Las enfermeras, dada la naturaleza intrínsecamente emocional de su trabajo, a menudo enfrentan situaciones de estrés y desafíos emocionales. Un alto nivel de compromiso laboral puede actuar como un amortiguador contra el agotamiento y el desgaste profesional, permitiendo a las enfermeras mantener un alto nivel de cuidado

incluso en circunstancias difíciles (Babapour et al., 2022; Mudallal et al., 2017). Además, las enfermeras altamente comprometidas tienden a mostrar una mayor eficacia en la atención al paciente, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Giallonardo et al., 2010; Laschinger et al., 2013).

Asimismo, el compromiso laboral conecta con constructos, como la satisfacción y el rendimiento laboral, es complejo. Se ha sugerido que las enfermeras que están altamente comprometidas con su trabajo están más dispuestas a ir más allá de sus deberes formales, lo que se traduce en una mejor atención al paciente y en un ambiente de trabajo más positivo (Ahmad & Oranye, 2010; Freire & Azevedo, 2023). Además, el compromiso laboral puede actuar como un mediador en la relación entre factores organizacionales, como el liderazgo y el apoyo social, y resultados como la satisfacción laboral y el rendimiento (Rai & Maheshwari, 2021; Saks et al., 2022; Sypniewska et al., 2023)

1.3 Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral, una métrica esencial en cualquier organización, se refiere a la eficacia con la que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). En el ámbito de la enfermería, el rendimiento laboral no solo se mide en términos de eficiencia y productividad, sino también en términos de calidad del cuidado proporcionado, empatía, comunicación y habilidades interpersonales (Jankelová & Joniaková, 2021). Las enfermeras, dada la naturaleza intrínsecamente humana y emocional de su trabajo, enfrentan desafíos únicos que pueden influir en su rendimiento, desde la carga laboral y el estrés hasta la formación y el apoyo organizacional (Montgomery et al., 2015).

El ¹²rendimiento laboral también se relaciona con otros constructos, como la satisfacción y el compromiso laboral, es multifacético. Las enfermeras satisfechas y comprometidas con su trabajo tienden a mostrar un mayor rendimiento, ya que están más motivadas, se identifican más con los objetivos de la organización y están dispuestas a esforzarse más (Diana et al., 2022).

En el contexto peruano, donde el sistema de salud enfrenta desafíos únicos y las enfermeras desempeñan un papel vital, comprender los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral es esencial (Crivillero et al., 2022; Duche-Pérez & Galdos, 2019), compromiso laboral es esencial (Huicho et al., 2015) y rendimiento laboral (Bernalet-Turpo et al., 2022)

En relación con la literatura revisada se proponen los siguientes objetivos e hipótesis:

1.3. Objetivos

Objetivo General

Analizar ¹la satisfacción laboral y compromiso laboral como predictores de rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

Objetivos Específicos

⁶Determinar la relación entre satisfacción laboral y el rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

⁶Determinar la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

¹⁷Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en enfermeras peruanas, 2023

1.4. Hipótesis⁸

Hipótesis General

Existe influencia significativa entre la satisfacción laboral y compromiso laboral en el rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

Hipótesis Específicas¹

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

¹⁰ Existe relación significativa el compromiso laboral y el rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023

⁸ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en enfermeras peruanas, 2023

1.5. Variables

Satisfacción laboral:

¹³ La satisfacción laboral es un tema de gran importancia dentro del estudio de la ²⁸ psicología organizacional y del comportamiento humano en el ámbito laboral. En términos generales, se refiere a la actitud o reacción emocional de un trabajador hacia su trabajo (Chin & Rowley, 2018). Esta no se trata solo de una respuesta emocional o una percepción subjetiva, sino que puede ser medida y analizada a través de distintas dimensiones y factores, incluyendo la remuneración, el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento, entre otros (Lee et al., 2017).

El concepto de satisfacción laboral se ha vuelto aún más relevante en la era actual, donde la retención de talento y la productividad ²⁷ de los trabajadores son cruciales para el éxito de las organizaciones. Las investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el compromiso del

empleado, su desempeño y su intención de permanecer en la organización (Achmad et al., 2023).

Las dimensiones que contribuyen a la satisfacción laboral incluyen (Judge et al., 2001):

1. La satisfacción con el trabajo en sí: se refiere a cómo los empleados ven la naturaleza de su trabajo, si lo encuentran interesante, significativo y desafiante.
2. Satisfacción con el salario: esto no se limita únicamente al salario básico, sino que también considera los beneficios y las compensaciones, así como la percepción de equidad en la remuneración.
3. Satisfacción con los compañeros de trabajo y las relaciones interpersonales: esto incluye las relaciones con los compañeros y los supervisores, y la atmósfera general del lugar de trabajo.
4. Satisfacción con las oportunidades de avance: se refiere a las oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la organización, incluyendo la formación y el desarrollo de la carrera.
5. Satisfacción con las políticas y procedimientos de la organización: esto se refiere a cómo los empleados ven las políticas de la empresa, su transparencia, equidad y consistencia.

En el marco de la salud laboral, la satisfacción laboral puede ser un indicador clave del bienestar de los trabajadores, particularmente en el sector sanitario donde el estrés laboral es una preocupación significativa (H. Lu et al., 2005). Además, en el contexto actual, la satisfacción laboral ha adquirido una nueva relevancia ya que puede ser un factor determinante en el mantenimiento de la moral y la eficacia del personal sanitario (Shanafelt et al., 2020).

Compromiso laboral:

El compromiso laboral es un concepto cada vez más explorado y valorado dentro de la psicología organizacional y del comportamiento laboral. Se entiende como un estado emocional y cognitivo positivo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo (Schaufeli & Salanova, 2011).

5 El vigor se refiere a la energía mental y física que un empleado pone en su trabajo, y se traduce en una disposición persistente para esforzarse en las tareas laborales, incluso en circunstancias adversas. La dedicación, por otro lado, se refiere a la implicación significativa en el trabajo, percibiéndolo como significativo, inspirador y desafiante. Por último, la absorción se refiere a la concentración intensa y la inmersión total en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápido y es difícil desengancharse de las tareas (Macey & Schneider, 2008).

19 La relación entre el compromiso laboral y el rendimiento ha sido objeto de múltiples investigaciones. Se ha encontrado que los empleados altamente comprometidos muestran un mejor rendimiento, tanto en tareas específicas como en comportamientos pro-sociales o de ciudadanía organizacional (Uddin et al., 2019). Estos empleados suelen tener una alta autoeficacia, lo que a su vez se correlaciona con una mayor iniciativa y persistencia en las tareas, así como con la capacidad de superar los obstáculos laborales (Lisbona et al., 2018).

Además, el compromiso laboral tiene un efecto de protección contra el agotamiento laboral. Los empleados comprometidos experimentan menos síntomas de agotamiento y tienen una mayor capacidad para manejar el estrés laboral (Obschonka et al., 2023).

Por lo tanto, cultivar el compromiso laboral puede ser una estrategia valiosa para mejorar tanto el rendimiento como el bienestar de los empleados. Es esencial, en este sentido, que las organizaciones fomenten un ambiente laboral que permita y

aliente la expresión de este compromiso, proporcionando retos significativos, un entorno de apoyo y oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional (Osborne & Hammoud, 2017).

¹ **Rendimiento laboral:**

El rendimiento laboral, como constructo clave en el campo de la organización y el ámbito laboral, hace referencia ¹ a las conductas o acciones relevantes de los empleados que directa o indirectamente contribuyen a los objetivos y metas de una organización. Así, no se trata únicamente de cumplir con requisitos técnicos, sino de comprender y alinear los esfuerzos individuales y las actitudes particulares hacia la ejecución óptima de una función o unidad de trabajo requerida (Jiang et al., 2017)..

El rendimiento laboral es, entonces, un reflejo claro de la eficacia con la que un individuo logra utilizar sus oportunidades de influencia dentro de la estructura organizacional (Lysova et al., 2019). Este factor cobra un significado especial en el contexto de los profesionales de la salud, donde el rendimiento laboral puede ser visto como un termómetro que mide las contribuciones del personal sanitario, especialmente enfermeras tanto al núcleo técnico como al ambiente social de los hospitales (Dubois et al., 2017).

A su vez, el fenómeno del agotamiento, un mal que aqueja a uno de cada tres médicos (D. W. Lu et al., 2017), puede verse reflejado en el rendimiento clínico del personal sanitario. Esta sombría realidad pone de manifiesto la interrelación compleja entre ²⁴ el bienestar de los trabajadores y su productividad en el entorno laboral.

El rendimiento laboral es un constructo multidimensional y dinámico, intrínsecamente relacionado con los comportamientos individuales orientados hacia ²⁹ la consecución de las metas organizacionales. De acuerdo a la visión más

contemporánea, el rendimiento laboral trasciende las exigencias del rol e incorpora comportamientos orientados a la tarea. Este enfoque abarca cuatro dimensiones principales (Gabini & Salessi, 2016):

(1) El rendimiento en la tarea, que encapsula las conductas que son inherentes a las tareas técnicas del puesto. Este no sólo se refiere a las capacidades cognitivas y técnicas, sino también a la diligencia, la fiabilidad y la iniciativa individual.

(2) El rendimiento en el contexto, que comprende aquellas actividades que ayudan a mantener y fortalecer el ambiente interpersonal y psicológico de la organización, incluyendo la cooperación, la asistencia a los compañeros de trabajo y el cumplimiento voluntario de las normas sociales de la organización.

(3) Los comportamientos contraproducentes, que abarcan las acciones intencionales que son perjudiciales para los intereses legítimos de la organización. Estos comportamientos pueden incluir el robo, la agresión, el incumplimiento de normas, entre otros.

(4) Finalmente, el rendimiento adaptativo, que se refiere a la capacidad de un individuo para adaptarse a los cambios en el entorno laboral o en su rol dentro de la organización. Esta capacidad es cada vez más valorada en la era de la constante innovación y el cambio organizacional.

2. Metodología

2.1. Diseño Metodológico

La investigación realizada es Cuantitativo, de corte Transversal porque existe una sola medición en un tiempo determinado, asimismo es de tipo observacional porque los investigadores recaban los datos o variables de los fenómenos a estudiar en uno o más grupos, mas no existe participación o modificación de las variables (Ato et al., 2013). Es un estudio prospectivo porque es aquél en el que los investigadores

tratan de determinar la posibilidad de que ocurra un evento o desenlace (Villasís-Keever & Miranda Novales, 2016). Además, será de tipo predictivo que posee una estrategia asociativa pues son los estudios cuyo propósito principal buscan explorar las relaciones entre variables con el objeto de pronosticar o explicar su comportamiento mediante un modelo SEM (Ato et al., 2013).

2.2. Diseño muestral

Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación y puede estar constituida por personas, animales u objetos (López, 2004). Por lo tanto, nuestra población de estudio está compuesta por 500 enfermeras de una institución privada.

Muestra y Muestreo:

Es el subconjunto o parte del universo o población con quien se llevará a cabo la investigación. El método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra fue no probabilística (López, 2004), lo que implica que todos los componentes de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para la muestra (Otzen & Manterola, 2017). Se usará un muestreo no probabilístico para la recolección de los datos. Asimismo, la estimación del tamaño de la muestra fue analizada mediante el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica (Soper, 2021), que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo, el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.95$), considerando una muestra mínima recomendada de **223** enfermeras. Sin embargo, para este estudio se considerará un total de **350** enfermeras.

Criterios de inclusión:

- Grupo ocupacional: Asistencial y administrativo
- Condición de contrato: Tercero, Contratado, Plaza Fijo, Nombrado y SERUMS remunerado.
- Periodo de observación: año 2023

Criterios de exclusión

Tiempo de Contrato: Mínimo 3 meses consecutivos.

Grupo que no desee participar

2.3. Técnica de Recolección de Datos

Compromiso laboral: Para medir el compromiso laboral, se usará una herramienta robusta y efectiva es la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht-3 (UWES-3), adaptada y validada en el contexto peruano (Calderón-De la Cruz et al., 2022). Esta escala se compone de tres ítems: 1) Vigor “En mi trabajo me siento lleno de energía”, 2) Dedicación “Estoy entusiasmado con mi trabajo” y 3) Absorción “Estoy inmerso en mi trabajo”, cada uno de los cuales se evalúa en una escala ordinal que va de 0 (Nunca - Ninguna vez) a 6 (Siempre - Todos los días). En cuanto a la confiabilidad, la replicabilidad de los constructos medidos por la UWES-3 es alta ($>.80$). Además, los coeficientes α y ω poblacionales muestran valores aceptables, con la diferencia entre estos siendo inconsecuentes ($<|.06|$) y cumpliendo con la característica de tau-equivalencia de los ítems (robusto-F = .819, $p > .30$).

Satisfacción laboral: Se usará la versión en español adaptada al Perú (Lozano, 2023) de la versión Argentina (Salessi & Omar, 2018) que consta de 7 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1 (nunca) a 5 (siempre). La escala revisada demostró una consistencia interna sólida, con un coeficiente alfa de Cronbach de .87, que se encuentra bien dentro de los parámetros

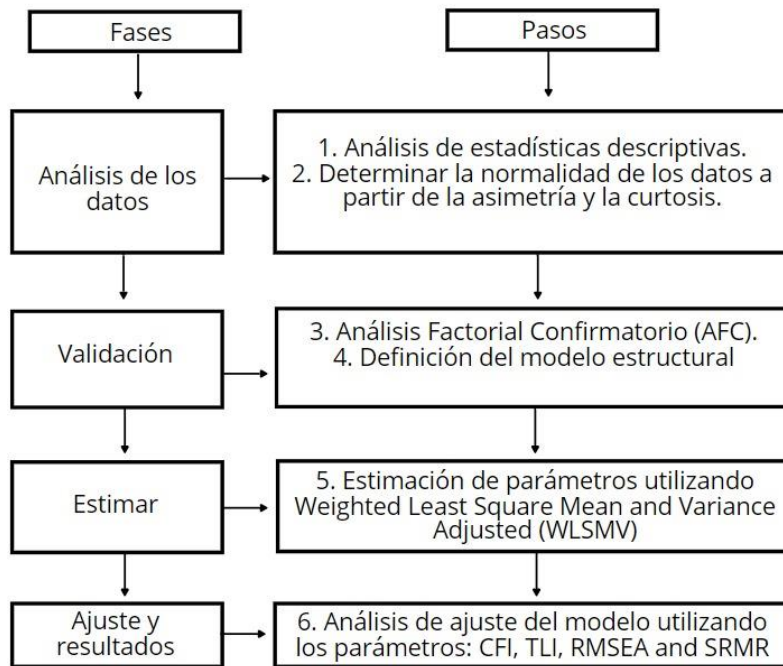
aceptables para los instrumentos de medición en las ciencias sociales. Esto confirma que los ítems restantes en la escala son efectivos para medir el constructo de la satisfacción laboral de manera coherente y confiable.

Rendimiento laboral: ¹ Para la variable rendimiento laboral se usará el Cuestionario Rendimiento Laboral Individual (IWPQ). Una escala desarrollada por Koopmans y adaptado y validada por Gabini y Salessi (Argentina) y en Perú (Geraldo Campos, 2022). ⁴ El cuestionario evalúa el nivel de rendimiento laboral basándose en la evaluación de los colaboradores sobre su propio rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Consta de 13 ítems de tipo Likert: Nunca = 1; casi nunca = 2; algunas veces = 3; casi siempre = 4; siempre = 5. Está conformada por las tres principales dimensiones: Rendimiento en la Tarea (Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5), comportamientos contraproducentes (Ítems: 6, 7, 8 y 9) y rendimiento en el Contexto (Ítems: 10, 11, 12 y 13) (Gabini & Salessi, 2016).

⁹ 2.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para el análisis estadístico se utilizará el software estadístico R en su versión 4.1.2, ²⁵ aplicado en las ciencias sociales, los datos que se obtendrán mediante la aplicación de las técnicas e instrumento serán ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo. Una vez que se tenga la **totalidad de la muestra** se procederá a realizar un análisis **factorial confirmatorio** dado que se podría reunir los requisitos necesarios para ejecutarla. Además, se evidenciará ³³ una adecuada consistencia interna (Alpha de Cronbach >0.7) de los instrumentos tomando la totalidad de la muestra del estudio. Los datos serán evaluados mediante la estadística descriptiva, para lo que se utilizara ²⁵ tablas de frecuencia y gráficos. Los resultados que se obtendrán serán interpretados y permitirán evaluar y verificar las hipótesis planteadas.

Realizando la aplicación de ¹ la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para precisar la distribución de la muestra. Seguidamente se aplicará la prueba estadística de rho Spearman para determinar la correlación entre las variables. Posterior a esto se realizará un modelo SEM o modelos de ecuaciones estructurales (Figura 1).



Nota: Diagrama de flujo elaborado por Wilter C. Morales García (2022)

¹⁴ 2.5. Aspectos Éticos

El estudio será evaluado y autorizado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión. ² La aplicación del instrumento se realizará previa firma libre y voluntaria del consentimiento informado, el cual dará a conocer el derecho de la persona a desistir en cualquier momento de su participación en la investigación sin justificación alguna, la garantía de mantener en completa confidencialidad su identidad y la necesidad de publicar los resultados en una revista indexada, junto con los medios de contacto indispensables para realizar cualquier consulta que el participante estimara necesaria.

5. Administración del Proyecto

3.1. Cronograma de Actividades

Tabla 1

Cronograma de Actividades

Descripción de Actividades		Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma	Oct
3 Proyecto	Búsqueda de información	x											
	Diseño de estudio		x										
	Aprobación		x										
Ejecución	Recolección de datos			x									
	Procesamiento y análisis de datos				x								
Redacción	Redacción de borradores del artículo					x							
	Dictaminación del artículo						x						
	Sumisión del artículo						x						
Cierre	Sustentación							x					
	Entrega del documento final al repositorio							x					

3.2. Presupuesto Proyectado

Tabla 2

Presupuesto Proyectado

Tipo de Recursos	Cantidad	Precio por Unidad	Precio Total
Laptop			S/2000
Artículos			S/1000
Obtención de datos			S/1000
Costos operativos de la investigación (encuesta, viáticos, movilidad, internet, etc)			S/500
Total			S/4500

4. Referencias

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/NOP2.665>
- Achmad, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT DEVELOPMENT AND INTENTION TO STAY IN GENERATION Z WORKERS. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18(5). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Albashayreh, A., Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O. M., & Al-Awaisi, H. (2019). Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: implications for Oman. *International Nursing Review*, 66(3). <https://doi.org/10.1111/inr.12529>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2). <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.2307/255232>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz

- Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 215013192211018. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Booth, R. G., Strudwick, G., McBride, S., O'Connor, S., & Solano López, A. L. (2021). How the nursing profession should adapt for a digital future. *The BMJ*, 373. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1190>
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9. <https://doi.org/10.1177/23779608231175027>
- Calderón-De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Reyes-Ayala, I. F., Luna-Yon, K. V., Calderón-De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Reyes-Ayala, I. F., & Luna-Yon, K. V. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/APRL.2022.25.01.03>
- Chin, T., & Rowley, C. (2018). A Yin–Yang Harmony Cognition to Employer–Employee Relationships. In *The Future of Chinese Manufacturing*. <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-101108-9.00005-7>
- Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Alfaro, C. E. R., & Sánchez, R. M. S. (2022). Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Revista Cubana de Enfermería*, 38.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- de Vries, N., Boone, A., Godderis, L., Bouman, J., Szemik, S., Matranga, D., & de Winter, P. (2023). The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. In *Inquiry (United States)* (Vol. 60). <https://doi.org/10.1177/00469580231159318>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685.

<https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2021.E08685>

- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4). [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Dubois, C.-A., D'amour, D., Brault, I., Dallaire, C., Déry, J., Duhoux, A., Lavoie-Tremblay, M., Mathieu, L., Karemere, H., & Zufferey, A. (2017). Which priority indicators to use to evaluate nursing care performance? A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 73(12), 3154–3167. <https://doi.org/10.1111/JAN.13373>
- Duche-Pérez, A. B., & Galdos, G. L. R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermeria Global*, 18(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>
- Freire, C., & Azevedo, A. (2023). "Look before you leap": comparing the turnover intention of nurses as public servants and private employees. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0072>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–44. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.V16.N1.15714>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x>
- González-Gancedo, J., Fernández-Martínez, E., & Rodríguez-Borrego, M. A. (2019). Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(7–8), 1273–1288. <https://doi.org/10.1111/JOCN.14740>

- Hellín, M. F., Ruiz, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva, A. M., Roldán, M. D., Mikla, M., & López, M. J. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 11701, 19(18), 11701. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191811701>
- Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). John Wiley.
- Hora, G. P. R., Júnior, R. R., & Souza, M. A. De. (2018). State of the art of job satisfaction measures: A systematic review. In *Trends in Psychology* (Vol. 26, Issue 2). <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16En>
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>
- Huang, S. Y. B., Huang, C. H., & Chang, T. W. (2022). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of Advanced Nursing*, 77(9), 3718–3732. <https://doi.org/10.1111/JAN.14861>
- Huicho, L., Molina, C., Diez-Canseco, F., Lema, C., Miranda, J. J., Huayanay-Espinoza, C. A., & Lescano, A. G. (2015). Factors behind job preferences of Peruvian medical, nursing and midwifery students: A qualitative study focused on rural deployment. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0091-6>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare*, 9(3), 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>

- Jarrar, M., Al-Bsheish, M., Aldhmadi, B. K., Albaker, W., Meri, A., Dauwed, M., & Minai, M. S. (2021). Effect of practice environment on nurse reported quality and patient safety: The mediation role of person-centeredness. *Healthcare (Switzerland)*, 9(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare9111578>
- Jennings, B. M. (2008). Work Stress and Burnout Among Nurses: Role of the Work Environment and Working Conditions. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK2668/>
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability* 2017, Vol. 9, Page 1567, 9(9), 1567. <https://doi.org/10.3390/SU9091567>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kirkcaldy, B. D., & Martin, T. (2000). Job stress and satisfaction among nurses: Individual differences. *Stress Medicine*, 16(2). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200003\)16:2<77::AID-SMI835>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200003)16:2<77::AID-SMI835>3.0.CO;2-Z)
- Kousar, S., Hussain, M., Afzal, M., Gilani, P. A., & Azhar, M. (2018). Impact of Job Satisfaction on Nurses Performance. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 1(1).
- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kemmelmeier, M., Krumova, A. K., Widodo, E., Gungov, A. L., Juhasz, M., Garvanova, M. Z., Kumar, S., Repaczki, R., & Paul, M. (2022). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 11(1), 85–96. <https://doi.org/10.1002/PCHJ.501>
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2019). The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance. *Enfermería Clínica*, 29, 464–470. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.04.069>
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: A comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365->

2834.2012.01375.x

- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Linda, M. R., Sutyem, Trismiyanti, D., Yonita, R., & Suhery. (2021). The impact of job satisfaction on organizational commitment with employee engagement as moderating variable. *Journal of Management Info*, 8(1). <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i1.1708>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1). <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Liu, Y., Avant, K. C., Aunguroch, Y., Zhang, X. Y., & Jiang, P. (2014). Patient outcomes in the field of nursing: A concept analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2014.02.006>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.
- Lozano, L. F. G. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Revista Peruana de Psicología*, 29(1), e681-e681.
- Lu, D. W., Dresden, S. M., Courtney, D. M., & Salzman, D. H. (2017). An Investigation of the Relationship Between Emergency Medicine Trainee Burnout and Clinical Performance in a High-fidelity Simulation Environment. *AEM Education and Training*, 1(1), 55–59. <https://doi.org/10.1002/AET2.10004>
- Lu, H., While, A. E., & Louise Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2004.09.003>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2018.07.004>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1). <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health

- benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2).
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2010.0100>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 108–135.
https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3).
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2(2–3).
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.001>
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (2008). Nurses' career commitment and job performance: differences across hospitals. *Nursing Leadership (Toronto, Ont.)*, 21(2). <https://doi.org/10.12927/cjnl.2008.19866>
- Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *Inquiry (United States)*, 54. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K., & Wincent, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing*, 38(2). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106272>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1).
<https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Packard, J. S., & Motowidlo, S. J. (1987). Subjective stress, job satisfaction, and job performance of hospital nurses. *Research in Nursing & Health*, 10(4).
<https://doi.org/10.1002/nur.4770100408>
- Parola, V., Coelho, A., Neves, H., Bernardes, R. A., Sousa, J. P., & Catela, N. (2022). Burnout and Nursing Care: A Concept Paper. *Nursing Reports*, 12(3).
<https://doi.org/10.3390/nursrep12030044>

- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Prieto-Díeza, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2). <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Rai, A., & Maheshwari, S. (2021). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1). <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
- Rajak, B., & Pandey, M. (2017). Exploring the relationship between Job Commitment and Job Satisfaction through a Review of Literature. *Management Insight - The Journal of Incisive Analysers*, 13(01). <https://doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8372>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2018). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- Samuel, J., Flores, W., & Frisancho, A. (2020). Social exclusion and universal health coverage: health care rights and citizen-led accountability in Guatemala and Peru. *International Journal for Equity in Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12939-020-01308-y>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Senek, M., Robertson, S., Ryan, T., King, R., Wood, E., Taylor, B., & Tod, A. (2020). Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>
- Shanafelt, T., Ripp, J., & Trockel, M. (2020). Understanding and Addressing Sources

- of Anxiety among Health Care Professionals during the COVID-19 Pandemic. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 323(21). <https://doi.org/10.1001/jama.2020.5893>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007/FULL/XML>
- Soper, D. (2021). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal* 2023, 1–32. <https://doi.org/10.1007/S11365-023-00834-9>
- Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., Jin, M., & Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8). <https://doi.org/10.1111/jonm.13847>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3). <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2). <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación II: los diseños de estudio para investigación clínica. *Rev Alerg Méx*, 63(1), 80–90.
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

5. Anexos: Instrumentos de Recolección de Datos

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el rendimiento laboral. Agradeceremos nos responda su opinión marcando con una X en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Anexo A. Escala satisfacción laboral

<http://www.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/liberabit.2023.v29n1.681/411>

N°	Items	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades					
2	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño					
3	Me siento bien trabajando para esta empresa					
4	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
5	MI trabajo me da seguridad laboral					
6	Mi salario es apropiado					
7	Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo					

Anexo B. Compromiso laboral

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000100025

- 0 = Nunca - Ninguna vez
- 1 = Algunas veces al mes o menos
- 2 = Algunas veces por semana
- 3 = A veces al día
- 4 = Cada día
- 5 = Varias veces al día
- 6 = Siempre - Todos los días

1	En mi trabajo me siento lleno de energía"	0	1	2	3	4	5	6	
2	Estoy entusiasmado con mi trabajo"								
3	Estoy inmerso en mi trabajo"								

**Anexo B. Cuestionario: Escala de Medición de Rendimiento Laboral Individual
(IWPQ)**

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-

[74752022000100063](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063)

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
4	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
5	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
6	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
7	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
8	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
9	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
10	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
11	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
12	Participé activamente de las reuniones laborales					
13	Participé activamente de las reuniones laborales					

Anexo C. Matriz de la Operacionalización de Variables

Título	Variable	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Satisfacción laboral y compromiso laboral como predictores de rendimiento laboral en enfermeras peruanas, 2023	Satisfacción laboral	Unidimensional	En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades	1=Nunca; 2=Rara vez; 3=Algunas veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre
			En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño	
			Me siento bien trabajando para esta empresa	
			Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	
			MI trabajo me da seguridad laboral	
			Mi salario es apropiado	
			Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo	
	Compromiso laboral	Unidimensional	En mi trabajo me siento lleno de energía"	0 = Nunca - Ninguna vez, 1 = Algunas veces al mes o menos, 2 = Algunas veces por semana, 3 = A veces al día, 4 = Cada día, 5 = Varias veces al día, 6 = Siempre - Todos los días
			Estoy entusiasmado con mi trabajo"	
			Estoy inmerso en mi trabajo"	
	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	Likert: Nunca = 1; casi nunca = 2; algunas veces = 3; casi siempre = 4; siempre = 5
			Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	
			En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	
			Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	
			Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	
		Comportamientos contraproducentes	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	
			Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	
			Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	
			Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	
		Rendimiento en el contexto	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	
			Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	
			Participé activamente de las reuniones laborales	
			Participé activamente de las reuniones laborales	

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	elsevier.es Internet	2%
3	Universidad Peruana Union on 2023-09-27 Submitted works	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe Internet	1%
5	Universidad Peruana Union on 2023-09-27 Submitted works	1%
6	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23 Submitted works	<1%

9	Universidad Alas Peruanas on 2019-11-07	<1%
	Submitted works	
10	hdl.handle.net	<1%
	Internet	
11	repositorio.utc.edu.ec	<1%
	Internet	
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
	Internet	
13	repositorio.esan.edu.pe	<1%
	Internet	
14	Universidad Peruana Union on 2023-10-04	<1%
	Submitted works	
15	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Internet	
16	Barcelona School of Management on 2023-01-04	<1%
	Submitted works	
17	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-11	<1%
	Submitted works	
18	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria on 2023-11-02	<1%
	Submitted works	
19	sedici.unlp.edu.ar	<1%
	Internet	
20	tesis.pucp.edu.pe	<1%
	Internet	

21	Universidad Peruana Los Andes on 2019-11-11 Submitted works	<1%
22	Ana G. Méndez University on 2023-08-12 Submitted works	<1%
23	María Cristina Vanegas Rico, José Marcos Bustos Aguayo, Cristina Bar... Crossref	<1%
24	helvia.uco.es Internet	<1%
25	Universidad Peruana Los Andes on 2019-12-17 Submitted works	<1%
26	Universidad Peruana Union on 2023-10-18 Submitted works	<1%
27	Universidad del Norte, Colombia on 2016-05-21 Submitted works	<1%
28	Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-22 Submitted works	<1%
29	es.scribd.com Internet	<1%
30	itson.mx Internet	<1%
31	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
32	revistas.upeu.edu.pe Internet	<1%

33

researchgate.net

Internet

<1%