



Satisfacción laboral y prestación del servicio de alimentación hospitalaria en Lima, 2025

Nataly Yohanna Salas Lopez^{1*} 

¹Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Perú.

*Contacto de correspondencia: natalylohannasalas@gmail.com

Recibido: 18/08/2026

Aceptado: 09/09/2026

Publicado: 30/09/2026

Resumen: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la prestación del servicio de alimentación hospitalaria en una institución de salud pública de Lima durante 2025. **Metodología:** Estudio cuantitativo básico, no experimental, correlacional y transversal. Participaron 140 trabajadores mediante muestreo censal. Los cuestionarios pasaron por juicio de expertos, prueba piloto y análisis de confiabilidad; los datos se procesaron con SPSS versión 26. Se aplicó la Rho de Spearman (significancia de 0,05). **Resultados:** La satisfacción laboral predominó en nivel medio (55,7%), seguida del alto (27,9%) y bajo (16,4%). La prestación del servicio fue predominantemente media (63,6%), seguida del bajo (21,4%) y alto (15,0%). Se halló correlación positiva y significativa entre ambas variables ($p = 0,437$; $p < 0,001$; $n = 140$). Se identificaron asociaciones significativas entre dimensiones, destacando condiciones físicas de trabajo y disponibilidad de recursos ($p = 0,468$), participación en decisiones y capacitación técnica ($p = 0,443$), y relaciones interpersonales y supervisión y control de calidad ($p = 0,413$). **Conclusiones/Aportes:** La satisfacción laboral se asoció significativamente con la prestación del servicio de alimentación hospitalaria, por lo que la gestión debe considerar conjuntamente los componentes humanos y operativos. Los hallazgos son pertinentes para la planificación y mejora continua.

Palabras clave: Satisfacción laboral, alimentación hospitalaria, gestión sanitaria.

Job Satisfaction and Hospital Food Service Delivery in Lima, 2025

Abstract: To determine the relationship between job satisfaction and hospital food service delivery in a public healthcare institution in Lima during 2025. **Methods:** A quantitative, basic-type, non-experimental, correlational, cross-sectional study was conducted. A total of 140 workers participated through census sampling. Data were collected using questionnaires that underwent expert judgment review and pilot testing. Reliability was assessed, and data were processed using SPSS version 26. Spearman's rho coefficient was used, with a significance level of 0.05. **Results:** Job satisfaction was predominantly moderate (55.7%), followed by high (27.9%) and low (16.4%) levels. Service delivery was also predominantly moderate (63.6%), followed by low (21.4%) and high (15.0%). A positive, statistically significant correlation was found between the variables ($p = 0.437$; $p < 0.001$; $n = 140$). Significant associations were also identified among dimensions, notably physical working conditions and resource availability ($p = 0.468$), participation in decision-making and technical training ($p = 0.443$), and interpersonal relationships and supervision/quality control ($p = 0.413$). **Conclusions/Contributions:** Job satisfaction was significantly associated with hospital food service delivery; management should jointly consider the human and operational components of the service. These findings are relevant for service planning and continuous improvement.

Keywords: Job satisfaction, hospital food service, health management.

Satisfação laboral e prestação do serviço de alimentação hospitalar em Lima, 2025

Resumo: Determinar a relação entre a satisfação laboral e a prestação do serviço de alimentação hospitalar em uma instituição pública de saúde de Lima durante 2025. **Metodologia:** Estudo quantitativo, básico, não experimental, correlacional e transversal. Participaram 140 trabalhadores por amostragem censitária. Os questionários passaram por avaliação de especialistas, teste piloto e análise de confiabilidade; os dados foram processados no SPSS versão 26. Aplicou-se o rho de Spearman (significância de 0,05). **Resultados:** A satisfação laboral predominou no nível médio (55,7%), seguida dos níveis alto (27,9%) e baixo (16,4%). A prestação do serviço também foi predominantemente média (63,6%), seguida dos níveis baixo (21,4%) e alto (15,0%). Identificou-se correlação positiva e significativa entre as variáveis ($p = 0,437$; $p < 0,001$; $n = 140$). Também houve associações significativas entre as dimensões, destacando-se condições físicas de trabalho e disponibilidade de recursos ($p = 0,468$), participação nas decisões e capacitação técnica ($p = 0,443$), e relações interpessoais e supervisão e controle de qualidade ($p = 0,413$). **Conclusões:** A satisfação laboral esteve significativamente associada à prestação do serviço de alimentação hospitalar; portanto, a gestão deve considerar conjuntamente os componentes humanos e operacionais. Os achados são pertinentes para o planejamento e a melhoria contínua do serviço.

Palavras-chave: Satisfação laboral, alimentação hospitalar, gestão em saúde.





1. Introducción

La gestión de los servicios de salud requiere considerar tanto los procesos organizacionales como las condiciones en las que desarrolla sus funciones el personal responsable de la atención. Dentro de este contexto, el servicio de alimentación hospitalaria constituye un componente de la atención integral, debido a que comprende actividades técnicas, organizativas y humanas orientadas a garantizar una alimentación adecuada, segura y oportuna para los pacientes hospitalizados.

El equipo funcional de nutrición participa en actividades relacionadas con la prescripción, supervisión y distribución de dietas, además del monitoreo nutricional y otras acciones vinculadas con la atención nutricional hospitalaria. Por ello, la gestión de este servicio requiere disponer de recursos suficientes, procedimientos organizados, capacitación técnica y mecanismos adecuados de supervisión.

La satisfacción laboral constituye un componente relevante de la gestión del recurso humano. La evidencia reciente señala que el apoyo organizacional, las relaciones profesionales, el reconocimiento y las condiciones del entorno de trabajo se encuentran relacionados con la satisfacción de los profesionales sanitarios (Gustavsson et al., 2023; Kim & Cho, 2022; Teshome et al., 2025).

De manera complementaria, los servicios de alimentación hospitalaria requieren procesos organizativos que integren recursos humanos y materiales, coordinación multidisciplinaria y mecanismos de mejora continua. Investigaciones recientes han analizado aspectos relacionados con la organización de los servicios de alimentación, el entorno de las comidas, la gestión de residuos y la satisfacción de los usuarios (Barsha et al., 2023; Cook et al., 2023; Treleaven et al., 2024).

En la presente investigación se consideraron cinco dimensiones de satisfacción laboral: impulso profesional, reconocimiento institucional, condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales y participación en decisiones. La prestación del servicio de alimentación hospitalaria fue evaluada mediante organización del trabajo, disponibilidad de recursos, capacitación técnica, supervisión y control de calidad y valoración del rol profesional.

En este contexto, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la prestación del servicio de alimentación hospitalaria en una institución de salud pública de Lima durante 2025.

2. Metodología

Diseño y participantes. Se realizó un estudio cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional y transversal. La unidad de análisis estuvo constituida por los integrantes del equipo funcional de nutrición de una institución de salud pública de Lima. La población estuvo conformada por 140 trabajadores. Debido al acceso a la totalidad de la población, se aplicó un muestreo censal, incorporándose los 140 trabajadores (n = 140).

Variables e instrumentos. La satisfacción laboral comprendió cinco dimensiones: impulso profesional, reconocimiento institucional, condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales y participación en decisiones. La prestación del servicio de alimentación hospitalaria comprendió organización del trabajo, disponibilidad de recursos, capacitación





técnica, supervisión y control de calidad y valoración del rol profesional. La recolección de información se realizó mediante encuesta y cuestionarios estructurados adaptados del instrumento SERVNUIT. El instrumento fue sometido a juicio de expertos y posteriormente a una prueba piloto con 20 participantes de características similares a la población definitiva. La confiabilidad se evaluó mediante alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,929.

Procedimiento y análisis estadístico. La aplicación de los cuestionarios fue presencial. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad mediante consentimiento informado. Los datos fueron procesados mediante SPSS versión 26. La prueba de Kolmogorov-Smirnov mostró $p < 0,001$ para ambas variables, por lo que se empleó el coeficiente Rho de Spearman (ρ). Se consideró un nivel de significancia (p) de 0,05.

Consideraciones éticas. El estudio contó con autorización institucional y consentimiento informado de los participantes. Se protegió la confidencialidad y el anonimato de la información, y los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

3. Resultados

Se presentan resultados obtenidos con estadística inferencial

Tabla 1. Niveles de las variables y correlación principal

Variable/ relación	Bajo, %	Medio, %	Alto, %	ρ	p
Satisfacción laboral	16,4	55,7	27,9		
Prestación del servicio	21,4	63,6	15,0		
Satisfacción laboral – Prestación del servicio				0,437	<0,001

Fuente: Elaboración en función a datos procesados con (SPSS, 2026)

Tabla 2. Correlaciones entre dimensiones de satisfacción laboral y prestación del servicio

Relación dimensional	ρ	p
Impulso profesional – Organización del trabajo	0,346	<0,001
Reconocimiento institucional – Valoración del rol profesional	0,279	0,001
Condiciones físicas de trabajo – Disponibilidad de recursos	0,468	<0,001
Relaciones interpersonales – Supervisión y control	0,413	<0,001
Participación en decisiones – Capacitación técnica	0,443	<0,001

Fuente: Elaboración en función a datos procesados con (SPSS, 2026)



La satisfacción laboral presentó predominio del nivel medio (55,7%), seguido del nivel alto (27,9%) y bajo (16,4%). La prestación del servicio de alimentación hospitalaria también presentó predominio del nivel medio (63,6%), seguida del nivel bajo (21,4%) y alto (15,0%). La disponibilidad de recursos presentó el mayor porcentaje de valoración baja (28,6%).

El análisis inferencial mostró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y prestación del servicio de alimentación hospitalaria ($\rho = 0,437$; $p < 0,001$; $n = 140$).

Asimismo, se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones estudiadas. La mayor correspondió a condiciones físicas de trabajo y disponibilidad de recursos ($\rho = 0,468$), seguida de participación en decisiones y capacitación técnica ($\rho = 0,443$) y relaciones interpersonales y supervisión y control de calidad ($\rho = 0,413$).

En el presente estudio, la satisfacción laboral fue predominantemente media (55,7%). Este resultado puede interpretarse como la existencia de condiciones laborales funcionales, pero con oportunidades de mejora.

La prestación del servicio también fue predominantemente valorada como media (63,6%). La disponibilidad de recursos presentó el mayor porcentaje de valoración baja (28,6%), mientras que la capacitación técnica presentó 26,4% de valoración baja.

4. Discusión

El principal hallazgo fue una relación positiva y estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y prestación del servicio de alimentación hospitalaria ($\rho = 0,437$; $p < 0,001$). La magnitud moderada de esta asociación indica que ambas variables se encuentran relacionadas, aunque la satisfacción laboral no constituye el único componente asociado con el funcionamiento del servicio.

Este resultado adquiere relevancia desde la gestión del recurso humano. La literatura reciente ha identificado múltiples factores organizacionales relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios, incluyendo apoyo institucional, relaciones profesionales, liderazgo, reconocimiento y condiciones de trabajo (Gustavsson et al., 2023; Kim & Cho, 2022; Leal Murillo et al., 2024; Alkhateeb et al., 2025; Teshome et al., 2025).

La asociación de mayor magnitud fue la observada entre condiciones físicas de trabajo y disponibilidad de recursos ($\rho = 0,468$; $p < 0,001$). Desde la gestión sanitaria, este resultado permite identificar el entorno físico y los recursos disponibles como áreas relevantes para el funcionamiento cotidiano del servicio. En los servicios de alimentación hospitalaria, la gestión de recursos también debe considerar eficiencia, costos y utilización de alimentos, aspectos abordados mediante modelos orientados a reducir desperdicios y costos sin comprometer los requerimientos nutricionales (Arriz-Jorquiera et al., 2024).

La participación en decisiones presentó una asociación significativa con la capacitación técnica ($\rho = 0,443$; $p < 0,001$). Este hallazgo resalta la importancia de considerar mecanismos de participación y desarrollo profesional dentro de la gestión del recurso humano.

Las relaciones interpersonales se asociaron significativamente con la supervisión y control de calidad ($\rho = 0,413$; $p < 0,001$). Este resultado es coherente con evidencia que destaca la importancia del liderazgo y las interacciones profesionales para la satisfacción de los trabajadores sanitarios (Leal Murillo et al., 2024).





El impulso profesional se relacionó con la organización del trabajo ($\rho = 0,346$; $p < 0,001$), mientras que el reconocimiento institucional se relacionó con la valoración del rol profesional ($\rho = 0,279$; $p = 0,001$). Aunque estas asociaciones presentaron menor magnitud, fueron estadísticamente significativas y pueden ser consideradas en estrategias dirigidas al desarrollo profesional y reconocimiento del personal.

Desde la teoría bifactorial de Herzberg, estos resultados pueden interpretarse considerando la coexistencia de factores relacionados con las condiciones del entorno laboral y factores motivacionales asociados con reconocimiento, desarrollo y participación. Sin embargo, esta interpretación constituye un marco conceptual y no una demostración causal derivada del diseño del estudio.

Respecto al servicio de alimentación hospitalaria, investigaciones recientes muestran que la organización de los procesos, el entorno de las comidas, la flexibilidad y la coordinación multidisciplinaria son elementos relevantes para la experiencia del servicio (Barsha et al., 2023; Treleaven et al., 2024). Asimismo, la gestión eficiente de los recursos constituye un componente importante para la sostenibilidad de los servicios de alimentación hospitalaria (Cook et al., 2023; Chatzipavlou et al., 2024).

Las correlaciones encontradas oscilaron entre magnitudes bajas y moderadas. Por ello, la satisfacción laboral debe considerarse un componente asociado, pero no un determinante único, de la prestación del servicio. Esta interpretación es consistente con evidencia reciente que señala que las prácticas de gestión hospitalaria se relacionan con múltiples componentes de la prestación y calidad de los servicios (Ward et al., 2025).

Entre las fortalezas del estudio se encuentra la inclusión censal de los 140 trabajadores de la población accesible y la utilización de instrumentos con adecuada consistencia interna. Entre las limitaciones se encuentra el diseño transversal y correlacional, que no permite establecer causalidad ni temporalidad entre las variables. Asimismo, los datos proceden de una única institución y fueron obtenidos mediante cuestionarios de autopercepción, lo que puede generar sesgos de respuesta.

Desde la perspectiva educativa, la satisfacción laboral también puede relacionarse con procesos de formación permanente, Monroy Correa y Chuye Coronado (2024), en estudiantes de educación de una universidad pública de Lima, identificaron una relación entre competencias digitales y actitudes investigativas. Este antecedente permite reflexionar sobre la necesidad de desarrollar competencias profesionales de manera continua. En los servicios hospitalarios, la capacitación del personal puede constituir un mecanismo para fortalecer la capacidad de respuesta, la adaptación a procedimientos y la mejora continua.

Asimismo, Martínez Ochoa et al. (2023) destacan el valor del asesoramiento, la evaluación, la comunicación y el perfeccionamiento continuo para mejorar la gestión educativa. Este planteamiento resulta transferible, con las debidas precauciones, al ámbito hospitalario: el personal responsable de la alimentación requiere orientación, supervisión y retroalimentación permanente. Por ello, la satisfacción laboral puede analizarse no solamente como una percepción individual, sino también como un resultado relacionado con la existencia de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

También, Yarin Meza y Berrocal Gutarra (2025) analizan las transformaciones del trabajo en la administración pública peruana y plantean la necesidad de equilibrar los avances organizacionales con la dignificación de las condiciones laborales. Esta reflexión resulta pertinente para el servicio de alimentación hospitalaria, donde la eficiencia de los procesos debe acompañarse de condiciones laborales adecuadas, capacitación y reconocimiento del trabajador.



De esta manera, la mejora del servicio puede abordarse desde una perspectiva institucional y humana.

Por su parte Morán Ore et al. (2025) estudian la transformación digital de la administración pública y destacan la necesidad de incorporar herramientas y procesos orientados a mejorar la prestación de servicios. Para el ámbito hospitalario, este planteamiento abre una línea de reflexión sobre la incorporación progresiva de herramientas digitales en la planificación, supervisión, capacitación y evaluación de los servicios de alimentación. La innovación, sin embargo, requiere acompañarse de formación para que los trabajadores puedan utilizar adecuadamente las nuevas herramientas.

También Hurtado Mendoza (2025) aborda estrategias de enseñanza orientadas a mejorar los estilos de aprendizaje, mostrando la importancia de utilizar metodologías adaptadas a las características de los participantes. Esta idea puede trasladarse al ámbito de la capacitación hospitalaria: los programas dirigidos al personal de alimentación deberían considerar las necesidades reales de los trabajadores y utilizar metodologías prácticas, participativas y contextualizadas.

También, Zaragoza Alvarado (2024) aborda la neurogestión empresarial y la optimización del rendimiento laboral, planteando la importancia de integrar conocimientos relacionados con el funcionamiento humano en los procesos organizacionales. Para el presente estudio, esta perspectiva puede utilizarse como reflexión complementaria, particularmente para destacar la necesidad de considerar bienestar, desempeño y capacidades humanas en la gestión de los trabajadores; y Gálvez Rogel y Alvarado Galarza (2025) analizaron el uso de neurotecnologías en el trabajo y advierten sobre la necesidad de proteger los derechos laborales, la autonomía y la privacidad cognitiva. Aunque este enfoque se encuentra alejado del servicio de alimentación hospitalaria, ofrece una reflexión pertinente sobre los límites de las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo. La innovación institucional debería acompañarse de formación, transparencia y respeto por los trabajadores.

Por su parte, Pérez-Solís (2025) estudió la innovación tecnológica y la transformación digital desde la perspectiva del desarrollo sostenible. En el servicio de alimentación hospitalaria, esta perspectiva puede orientar futuras investigaciones hacia el uso eficiente de recursos, digitalización de procesos, reducción de desperdicios y capacitación del personal para implementar innovaciones de manera responsable. Finalmente, Acosta Fernández (2026) analiza la relación entre sostenibilidad didáctica, ética algorítmica y tecnologías inmersivas en la formación docente. Este trabajo permite reforzar la dimensión educativa de la presente propuesta, al destacar que la incorporación de tecnologías requiere formación crítica y contextualizada. En los servicios hospitalarios, cualquier innovación destinada a mejorar la prestación alimentaria debería acompañarse de capacitación que permita comprender su utilidad, límites y aplicación responsable; además según Villasmil Espinoza, et al. (2024) la inteligencia artificial en el derecho, es importante ya que ambos evidencian cómo la gestión eficiente de recursos -tecnológicos o humanos- resulta clave para el desempeño institucional y la calidad del servicio

5. Conclusiones

Se concluye que la gestión del servicio de alimentación hospitalaria debe considerar conjuntamente los componentes operativos y humanos, particularmente la disponibilidad de recursos, capacitación, condiciones laborales, participación y reconocimiento profesional.





6. Aportes

El estudio aporta evidencia sobre la relación entre satisfacción laboral y prestación del servicio de alimentación hospitalaria desde la perspectiva del equipo funcional de nutrición. Los resultados permiten identificar áreas potencialmente susceptibles de intervención dentro de la gestión del servicio, particularmente disponibilidad de recursos, capacitación técnica, condiciones laborales y participación del personal.

Estos hallazgos pueden ser considerados por los gestores de servicios de salud para incorporar aspectos relacionados con el recurso humano en los procesos de planificación, supervisión y mejora continua del servicio de alimentación hospitalaria.

Referencias

- Acosta Fernández, C.-A. (2026). Didactic sustainability, algorithmic ethics, and immersive technologies in initial teacher training: A macro-institutional synthesis (Sostenibilidad didáctica, ética algorítmica y tecnologías inmersivas en la formación inicial docente: síntesis macroinstitucional). *Desarrollo Sostenible e Innovación Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.63688/desarrollo.v3.i1.23>
- Alkhateeb, M., Althabaiti, K., Ahmed, S., Lövestad, S., & Khan, J. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Global Health Action*, 18(1), 2479910. <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910>
- Arriz-Jorquiera, M., Acuna, J. A., Rodríguez-Carbó, M., & Zayas-Castro, J. L. (2024). Hospital food management: A multi-objective approach to reduce waste and costs. *Waste Management*, 175, 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2023.12.010>
- Barsha, L., McCray, S., & Maunder, K. (2023). Is meal order timing and flexibility key to improving patient satisfaction with hospital foodservice? *Journal of Human Nutrition and Dietetics*, 36(5), 1964–1969. <https://doi.org/10.1111/jhn.13186>
- Chatzipavlou, M., Karayiannis, D., Chaloulakou, S., Georgakopoulou, E., & Poulia, K. A. (2024). Implementation of sustainable food service systems in hospitals to achieve current sustainability goals: A scoping review. *Clinical Nutrition ESPEN*, 61, 237–252. <https://doi.org/10.1016/j.clnesp.2024.03.030>
- Cook, N., Goodwin, D., Porter, J., & Collins, J. (2023). Food and food-related waste management strategies in hospital food services: A systematic review. *Nutrition & Dietetics*, 80(2), 116–142. <https://doi.org/10.1111/1747-0080.12768>
- Gálvez Rogel, E. M., & Alvarado Galarza, R. M. (2025). The use of neurotechnologies at work: Surveillance, productivity and labor rights (El uso de neurotecnologías en el trabajo: vigilancia, productividad y derechos laborales). *NeuroData*. <https://doi.org/10.63688/neurodata2025110>
- Hurtado Mendoza, N. R. (2025). Estrategia de enseñanza para perfeccionar estilos de aprendizaje en lengua/literatura en deportistas de bachillerato (Teaching strategy to improve learning styles in language/literature among high-school athletes). *Arrancada*, 25(52), 122–134.





- Kim, S. Y., & Cho, M. K. (2022). The effect of nurse support programs on job satisfaction and organizational behaviors among hospital nurses: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 17061. <https://doi.org/10.3390/ijerph192417061>
- Leal Murillo, S., Gutiérrez Arambula, D., Gerber, J. F., Souto Higuera, J., & Simón Perez, R. (2024). Systematic review on the influence of leadership style on job satisfaction of health professionals. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(4), 247–257. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
- Martínez Ochoa, H. D., Sánchez-Morales, J. V., & Sierra Socorro, J. J. (2023). El perfeccionamiento del asesoramiento en la inspección escolar, una vía para mejorar la gestión escolar (The improvement of advice in school inspection as a way to improve school management). *Mendive. Revista de Educación*, 21(4), e3353. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3353>
- Monroy Correa, G., & Chuye Coronado, Y. (2024). Competencias digitales y actitudes investigativas en futuros docentes de educación primaria (Digital competencies and attitude towards research in aspiring elementary school teachers). *Mendive. Revista de Educación*, 22(2), e3675. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3675>
- Morán Ore, M. E., De La Cruz Mucha, G. A., López Jordán, M. F., & Zegarra Perales, A. N. (2025). Transformación digital de la administración pública. Caso: gobierno de la alcaldía provincial de Junín, Perú (Towards the digital transformation of public administration: Case of the provincial mayor's office of Junín, Peru). *Cuestiones Políticas*, 42(81), 186–205. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/43262>
- Pérez-Solis, R. (2025). Technological innovation and environmental sustainability: An analysis of digital transformation in achieving the Sustainable Development Goals (Innovación tecnológica y sostenibilidad ambiental: análisis de la transformación digital para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible). *Desarrollo Sostenible e Innovación Global*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.63688/desarrollo.v2.i1.12>
- Teshome, D., Hunie, M., Gelaw, M., Chekol, B., Alebachew, W., Belay, D. M., Getnet, B., Zewdu, D., Hailu, S., Kibret, S., & Fenta, E. (2025). Healthcare professionals' job satisfaction and its determinants in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Open*, 12(7), e70259. <https://doi.org/10.1002/nop2.70259>
- Treleaven, E., Matthews-Rensch, K., Garcia, D., Mudge, A., Banks, M., & Young, A. M. (2024). Mealtimes matter: Measuring the hospital mealtime environment and care practices to identify opportunities for multidisciplinary improvement. *Nutrition & Dietetics*, 81(4), 436–443. <https://doi.org/10.1111/1747-0080.12863>
- Villasmil Espinoza, J. J., Berrocal Duran, J. C., & Rodelo García, M. R. (2024). Inteligencia artificial y nuevas formas de derecho en el siglo XXI (Artificial Intelligence and New Forms of Law in the 21st Century) *Revista de Ciencias Sociales*, XXX (Número Especial 9), 447–458. <https://produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/rccs/article/download/42324/49185>
- Ward, C., Phiri, E. R. M., Goodman, C., Nyondo-Mipando, A. L., Malata, M., Manda, W. C., Mwapasa, V., & Powell-Jackson, T. (2025). What is the relationship between hospital management practices and quality of care? A systematic review of the global evidence. *Health Policy and Planning*, 40(3), 409–421. <https://doi.org/10.1093/heapol/czae112>





Yarin Meza, C. E., & Berrocal Gutarra, C. A. (2025). El futuro del trabajo en la administración pública en el Perú: Adaptación y resiliencia (The future of public administration work in Peru: Adaptation and resilience). *Cuestiones Políticas*, 42(81), 111–125. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/43223>

Zaragoza Alvarado, G. A. (2024). Business neuromanagement: Brain technology and work performance optimization (Neurogestión empresarial: Tecnología cerebral y optimización del rendimiento laboral). *NeuroData*, 1, 52. <https://doi.org/10.63688/neurodata202452>

Contribución de autoría: Nataly Yohanna Salas Lopez: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, validación, visualización, redacción del borrador original, revisión y edición.

Financiamiento: El estudio fue autofinanciado por la autora: Los procesos de postulación, revisiones, publicación y todas las actividades con respecto al procesamiento y publicación del artículo fue gratuito.

Declaración de ausencia de conflicto de intereses: Los autores declaran que no tenemos ningún n conflicto de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado: El estudio se realizó de acuerdo con el Código de Ética y las Buenas Prácticas de Publicación.

Usabilidad: Este texto se comparte bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Puede compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, así como adaptarlo, remezclarlo, transformarlo y crear obras derivadas a partir de ello para cualquier fin, incluso comercial, siempre que cumpla con la condición n de atribución n: debe dar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciante le apoya o aprueba su uso.

