

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Tesis

**Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de
Enfermería de la Micro Red de Urubamba, Cusco 2025**

Asesor:

Mag. Anchari Oblitas, Yuliza Francesca

Autores:

Accostupa Huanca, Jose Carlos

Figueroa Huamantalla, Shania

Para optar por Título Profesional de:

Licenciado(a) en Enfermería

Cusco – Cusco – Perú

2025



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

Acta N°: 054

En la ciudad de Cusco, a los 05 días del mes de diciembre del 2025, siendo las 08:00 am horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 0261-2025-UTEA-F02-FCS-EPE-SD de la Escuela Profesional de Enfermería _____, Facultad de Ciencias de la Salud:

Presidente :	Dra. Olarte Calderon, Yrene
Dictaminante :	Mg. Soto Trelles, Rosslusa
Replicante :	Mg. Cuadros Tairo, Luz Maribel

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba, Cusco 2025.

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Accostupa Huanca, Jose Carlos
(Apellidos y Nombres)

Br.: Figuroa Huamantalla, Shania
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado (a) en Enfermería

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Mayoría
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Accostupa Huanca Jose Carlos	Aprobado
Br. Figuroa Huamantalla Shania	Aprobado

Siendo las 09:00 am horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Dra. Olarte Calderon, Yrene
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Dictaminante: Mg. Soto Trelles, Rosslusa
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Replicante: Mg. Cuadros Tairo, Luz Maribel
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(*) **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.

(**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Metadatos

Datos del Autor		
Apellidos y Nombres	:	Accostupa Huanca, Jose Carlos
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	44832080
URL ORCID	:	
Apellidos y Nombres	:	Figueroa Huamantalla, Shania
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	72504410
URL ORCID	:	
Datos del Asesor		
Apellidos y Nombres	:	Mag. Anchari Oblitas, Yuliza Francesca
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	70413297
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-4886-2457
Datos de la Investigación		
Facultad	:	Ciencias de Salud
Escuela Profesional	:	Enfermería
Línea de Investigación	:	Salud Pública
Rango de años en que se realizó la investigación	:	Agosto 2024 – mayo 2025
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	6%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#03.03.03

Dedicatoria

A Dios, por acompañarme en cada paso, por ser mi refugio en los momentos difíciles y darme la fortaleza para no rendirme.

A mi esposa e hijos y a mis padres, por su amor, esfuerzo y ejemplo de perseverancia, pilares fundamentales en mi vida.

A mis hermanos, por estar siempre conmigo, brindándome apoyo, cariño y alegría.

A todas las personas que creyeron en mí, gracias por ser parte de este logro.

Bach. José Carlos Accostupa Huanca

A Dios, por brindarme su luz y fortaleza en este camino lleno de aprendizajes.

A mi familia, por su apoyo incondicional, por sus consejos y palabras de aliento que me impulsaron a seguir adelante.

A mis amigos, por su compañía, paciencia y motivación durante este proceso.

Este logro también es de ustedes. Gracias por caminar a mi lado.

Bach. Shania Figueroa Huamantalla

Agradecimientos

A Dios, A la Universidad Tecnológica de los Andes, por brindarme la oportunidad de desarrollarme académica y personalmente.

A mi asesora, por su orientación constante, su experiencia compartida y su dedicación en cada revisión y consejo que me permitió culminar con éxito este trabajo.

A mi esposa e hijos y a mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y por enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia siempre dan fruto.

Bach. José Carlos Accostupa Huanca

A la Universidad Tecnológica de los Andes, por acogerme en sus aulas y formar parte esencial de mi desarrollo académico; y a cada uno de los docentes que dejaron huella con sus enseñanzas y vocación.

A mi asesora, por su paciencia, compromiso y guía académica, cuya orientación fue clave para el desarrollo de este trabajo.

A mis padres, por ser el pilar de mi vida, por su apoyo constante, sus consejos sabios y su ejemplo.

Bach. Shania Figueroa Huamantalla

Resumen

El estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de la micro red de Urubamba Cusco 2025, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la micro Red de Urubamba Cusco – 2025. El estudio fue descriptivo y transversal de tipo cuantitativa, de diseño no experimental y correlacionar en vista que se buscó medir la relación entre ambas variables, la población fue el profesional de enfermería de la Micro Red de Urubamba Cusco 2025 siendo un total de 62 enfermeros. Los resultados indicaron que en un 30.6% el clima organizacional es bajo, el desempeño laboral es regular en un 38.7, se obtuvo un $Rho= 0,519$ lo que indica una correlación positiva considerable, con un sig bilateral de $0.000 < 0.05$, se evidenció relación entre variables, llegándose a concluir que el Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería, lo que indica que un clima organizacional positivo puede impulsar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, Involucramiento laboral, supervisión, Condiciones laborales.

Abstract

The study entitled "Organizational climate and job performance of nursing professionals in the Urubamba Cusco 2025 micro network" aimed to determine the relationship between the organizational climate and job performance of nursing professionals in the Urubamba Cusco 2025 micro network. The study was descriptive and cross-sectional, quantitative in nature, non-experimental in design, and correlational in nature, as it sought to measure the relationship between variables. The population was the nursing professionals of the Urubamba Cusco 2025 Micro Network, totaling 62 nurses. The results indicated that in 30.6% of cases, the organizational climate is low, job performance is average in 38.7% of cases, and a $Rho = 0.519$ was obtained, indicating a considerable positive correlation, with a bilateral sig of $0.000 < 0.05$. A relationship between variables was evident, leading to the conclusion that the organizational climate is related to the job performance of nursing professionals, indicating that a positive organizational climate can boost worker motivation, commitment, and satisfaction, which in turn translates into better performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, job involvement, supervision, working conditions.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Reporte de similitud	iii
Metadatos.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas	xii
Índice de anexos.....	xiii
I. Introducción	14
II. Planteamiento del problema.....	17
2.1. Descripción y Formulación del Problema.....	17
2.2. Objetivos	20
2.2.1. Objetivo general.....	20
2.2.2. Objetivo específicos.....	20
2.3. Justificación.....	20
2.4. Hipótesis	21
2.5. Variables	23
III. Marco teórico	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. Bases Teóricas	32
3.3. Definición de Términos.....	43
IV. Metodología de la Investigación.....	44
4.1. Tipo y nivel de Investigación.....	44
4.2. Ámbito temporal y espacial.....	44
4.3. Población y muestra.....	45
4.4. Instrumentos	46

4.5. Procedimientos.....	47
4.6. Análisis de datos	47
V. Resultados y discusión.....	49
VI. Conclusiones	70
VII. Recomendaciones	71
VIII. Referencias bibliográficas.....	72
IX. Anexos.....	76

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	23
Tabla 2. Alfa de cronbach	49
Tabla 3. Baremos de la variable clima organizacional y sus dimensiones.....	50
Tabla 4. Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	50
Tabla 5. Clima organizacional del profesional de Enfermería.....	50
Tabla 6. Clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral del profesional de Enfermería	51
Tabla 7. Clima organizacional según la dimensión supervisión del profesional de Enfermería.....	52
Tabla 8. Clima organizacional según la dimensión condiciones laborales del profesional de Enfermería	53
Tabla 9. Desempeño laboral del profesional de Enfermería	54
Tabla 10. Desempeño laboral según la dimensión motivación del profesional de Enfermería.....	55
Tabla 11. Desempeño laboral según la dimensión responsabilidad del profesional de Enfermería	55
Tabla 12. Desempeño laboral según la dimensión trabajo en equipo del profesional de Enfermería	56
Tabla 13. Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba	57
Tabla 14. Tabla cruzada entre el involucramiento laboral y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba	58
Tabla 15. Tabla cruzada entre supervisión y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba	59
Tabla 16. Tabla cruzada entre condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba	60
Tabla 17. Prueba de normalidad.....	61
Tabla 18. Niveles de correlación.....	62

Tabla 19. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	63
Tabla 20. Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral....	64
Tabla 21. Correlación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral	65
Tabla 22. Correlación entre supervisión y el desempeño laboral.....	66

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	78
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 3. Ficha técnica	83
Anexo 4. Validación del instrumento	84
Anexo 5. Solicitud para la aplicación del instrumento.....	87
Anexo 6. Relación de enfermeras	89
Anexo 7. Instrumento aplicado	94
Anexo 8. Consentimiento informado.....	98
Anexo 9. Consentimiento informado de la investigación	99
Anexo 10. Galería fotográfica	100

I. Introducción

El clima organizacional y el desempeño laboral son dos temas muy importantes dentro de los servicios de salud, porque se relacionan directamente con la forma en que el personal trabaja cada día. El clima organizacional es, en palabras simples, el “ambiente” que se vive en el trabajo: cómo es la comunicación, el apoyo de los jefes, el trabajo en equipo, el reconocimiento y las condiciones para cumplir las funciones. Cuando ese ambiente es bueno, suele haber más compromiso y mejor coordinación; cuando es débil, pueden aparecer tensiones, desmotivación y cansancio.

El objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba, Cusco – 2025. La metodología será cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal, utilizando encuestas para medir ambas variables.

En el caso de enfermería, el desempeño laboral es clave porque este personal está en contacto constante con los pacientes y sostiene gran parte de la atención. El desempeño no solo se refiere a “hacer las tareas”, sino a cumplirlas con responsabilidad, orden, iniciativa, y capacidad para trabajar en equipo. Por eso, si el clima laboral no es favorable, es posible que se afecte el rendimiento, la organización del servicio y, finalmente, la calidad de la atención.

La Micro Red de Salud de Urubamba, ubicada en la región Cusco, reúne varios establecimientos de salud que atienden a la población de la provincia. En este contexto, se pueden notar desafíos comunes en las tareas cotidianas: limitaciones de recursos,

problemas para comunicarse internamente o para reconocer el esfuerzo, exceso de funciones y necesidades de coordinación entre los establecimientos. Estas circunstancias pueden afectar la motivación de los empleados y la forma en que se lleva a cabo el trabajo asistencial. Por lo tanto, es indispensable investigar este asunto con datos verídicos para entender de manera más precisa la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento del profesional de enfermería.

La presente investigación tiene importancia práctica, teórica y metodológica. Es práctica porque aportará información útil para que la Micro Red identifique aspectos del clima organizacional que podrían estar asociados al desempeño y así orientar mejoras (por ejemplo, en supervisión, condiciones laborales, comunicación y trabajo en equipo). Es teórica porque contribuye a fortalecer el conocimiento sobre gestión del talento humano en enfermería. Y es metodológica porque generará evidencia empírica que puede servir como antecedente para futuros estudios en micro redes de salud. Además, estudios previos en el país han encontrado relación significativa entre clima organizacional y desempeño en personal de enfermería, lo que respalda la pertinencia del tema.

La investigación es relevante a nivel teórico, práctico y metodológico, ya que analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Teóricamente, aporta una base conceptual que destaca la importancia de un entorno laboral favorable para optimizar el desempeño y fortalecer la gestión del talento humano en salud. En el plano práctico, orienta a los gestores de la Micro Red de Urubamba en la identificación de problemas y la toma de decisiones para mejorar la motivación, comunicación y eficiencia laboral, beneficiando tanto al personal como a los usuarios. Metodológicamente, brinda evidencia empírica mediante un diseño correlacional no experimental, constituyéndose en referencia para futuras investigaciones en gestión y desarrollo organizacional en salud.

La metodología fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental. La técnica que se usó fue encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El procesamiento se llevó a cabo mediante registro en Excel y análisis en SPSS, para estimar la relación entre variables mediante un coeficiente de correlación.

Puitiza C. (2020) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Micro Red de Salud Bagua Grande, en Amazonas, mediante un estudio descriptivo correlacional con encuesta. Los resultados evidenciaron que tanto el entorno jerárquico como la ejecución del trabajo fueron percibidos como justos, y que existió una relación significativa y moderada entre ambos, destacando la influencia de la cultura autoritaria y el plan jerárquico en el desempeño laboral.

Solis G. (2022) analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco mediante un estudio cuantitativo correlacional con una muestra de 50 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y fuerte ($r = 0.834$), concluyendo que un mejor clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral y la motivación del personal.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y Formulación del Problema

El clima organizacional se entiende como el ambiente de trabajo; es la forma de como las personas establecen procesos sociales y de cómo son influenciados por medio de valores, actitudes, creencias y sobre todo el entorno de trabajo (1).

En cambio el desempeño laboral es el avance de cada individuo desempeña su trabajo dentro de una institución, aclimatándose a los prerrequisitos y solicitudes de la necesidad, por lo que es exitoso, vivaz y protegido en la exhibición de sus labores designados por las razones de que el personal tiene el reconocimiento de cada individuo que satisface en una institución, donde debe involucrarse en todas las estrategias de trabajo que cada institución tiene, por lo que es convincente y protegido en la presentación de los lugares que se establecen para el significado de las metas seguidas, perdurando al triunfo de cada institución (2).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) el trabajo en las Américas representa cerca de la mitad (460 millones) de la población total del continente, siendo su principal fuente de creación y mejora. América Latina y el Caribe aportan el 60% de la mano de obra y están disponibles en todas las áreas financieras. Sea como fuere, para garantizar la ejecución y la eficiencia más extremas, se requieren circunstancias de trabajo protegidas, sólidas y buenas, así como condiciones empresariales equitativas y justas (3).

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otras organizaciones mundiales mencionan que el profesional de enfermería prioriza una progresión de habilidades para completar la gestión correspondiente dentro de las administraciones del bienestar. Durante mucho tiempo, se evidenció que la de información hipotética y funcional; hoy en día se mantiene que la demostración del profesional de la salud pende de diferentes perspectivas, por ejemplo, las cualidades de la población atendida, los trabajadores de la salud, el marco de la salud y el clima que decide las circunstancias en las que se desempeña la facultad de la salud (4).

A nivel internacional, en un hospital público de salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el personal de enfermería se sigue ubicando en el nivel medio (más del 96%) y no se encontraron casos en el nivel alto. Y ello en condiciones de gran demanda, turnos rotativos, escasez de recursos y procedimientos inflexibles. Al mismo tiempo, la motivación se relaciona de manera positiva con las tres dimensiones del desempeño. El problema es un "techo de rendimiento": hay potencial, pero no se convierte en excelencia (5).

En el Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, en el año 2016, se identificó que el clima organizacional fue calificado principalmente como por mejorar en potencial humano con 79,1 %, en diseño organizacional con 79,9 % y en cultura organizacional con 85 %, en tanto que el desempeño laboral se ubicó en promedio con 49,1 % y superior al promedio con 43,2 %, casi sin casos superiores (3 %) ni inferiores (4,7 %), lo que demuestra un techo de rendimiento que impide alcanzar la excelencia asistencial y afecta la experiencia del usuario; por ello, el objetivo general fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud evaluado (6).

Asimismo, se registró un panorama mixto en cuanto al desempeño de enfermería en el hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú: un 24,5% tuvo un desempeño

insuficiente y la mayoría tuvo un desempeño suficiente. En términos de fuerza laboral, el 78,8% tiene seis o más años de servicio y el 93,8% cuenta con especialidad; sin embargo, también se observó que el 63,0% percibió una sobrecarga laboral, que el 70,2% no recibió capacitación y que el 37,0% sintió presión por parte de la jefatura. Entre los que tuvieron un desempeño suficiente sobresalen la experiencia y la especialidad (66,7% con seis o más años y 96,2% con especialidad) (7).

De la Micro Red de Salud de Urubamba, ubicada en Cusco, se ha detectado un problema estructural en el clima organizacional que afecta el rendimiento del personal de enfermería. Este problema incluye relaciones tensas, comunicación insuficiente, escasa participación en la toma de decisiones, poco reconocimiento y apoyo emocional y logístico limitado. Además, la falta de personal provoca una carga excesiva que lleva al agotamiento y disminuye la motivación, el compromiso y la eficiencia. Esto genera insatisfacción y desvalorización, lo cual impacta negativamente en la productividad y calidad del servicio. Esta situación se repite también en los centros salud de Urubamba, Machupicchu, Chinchero, Maras y Ollantaytambo. Asimismo, ocurre en lugares como Huayllabamba, Cruz Pata, Yucay, Yanahuara, Collpani, Patacancha, Camino Inka y Chillca. Todo esto crea un contexto que perjudica el bienestar profesional del equipo sanitario y debilita su cohesión a nivel institucional.

En esa situación, lo que se vive en la Micro Red de Urubamba es todo un desafío. Se percibe que el ambiente laboral no es bueno, ya que existe sobrecarga, desmotivación y carencia de materiales para trabajar. Por eso hay que mirar con lupa qué tanto las condiciones laborales, el compromiso de los trabajadores y la manera como se supervisan determinan el desempeño del profesional de enfermería y qué tanto dan cuenta de los resultados que se están observando.

2.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del

profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba Cusco - 2025?

2.1.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco - 2025?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en Micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco – 2025.
- Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco – 2025.
- Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

2.3. Justificación

La presente investigación es teóricamente relevante puesto que aborda dos variables fundamentales dentro del ámbito de la gestión del talento humano en salud, el

clima organizacional y el desempeño laboral. A través de conceptos y teorías actualizadas, se buscó sustentar la relación existente entre ambos factores, proporcionando una base conceptual sólida que respalde la importancia de un ambiente laboral favorable para optimizar la calidad del trabajo del profesional de enfermería. De esta manera, la investigación contribuye a ampliar el conocimiento científico en el campo de la administración en enfermería y la gestión institucional en salud.

Asimismo, desde el punto de vista práctico, el estudio servirá como guía para el profesional de enfermería y los responsables de gestión en la Micro Red de Urubamba, permitiendo identificar los principales problemas relacionados con el clima organizacional que influyen en el desempeño del profesional. Los resultados obtenidos orientan a la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora que fortalezcan la motivación, la comunicación, el liderazgo y la eficiencia en las labores asistenciales. Los beneficiarios directos serán los trabajadores de la red, y de manera indirecta, la población usuaria que recibirá una atención de mayor calidad.

Desde el enfoque metodológico, la investigación aportará datos empíricos relevantes mediante un diseño no experimental y nivel correlacional, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de información. Dichos resultados sirven como referencia para futuras investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en instituciones de salud, contribuyendo así al fortalecimiento de una cultura laboral saludable, eficiente y orientada a la mejora continua.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.
- Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.
- Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

2.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rango de medición	Escala de medición	Naturaleza
Clima Organizacional	Es una fuerza de trabajo o propiedad de los según el entorno en el que se coordinan y que es visto o vista por sus órganos y media en su administración. (8)	En esta investigación, se considera como el conjunto de percepciones y actitudes que influyen en la forma en que el profesional de Enfermería experimenta su ambiente laboral de la Micro Red de Urubamba, Cusco, 2025.	Involucramiento Laboral Supervisión Condiciones Laborales	Compromiso con la institución. Identificación con la institución Apoyo a las tareas Funcionamiento Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	a) Ninguna o nunca b) Poco c) Regular d) Mucho e) Todo o siempre	Ordinal	Cuantitativo
Desempeño Laboral	El avance de cada individuo desempeña su trabajo dentro de una Institución, acimatándose a las necesidades y peticiones del elemento, por lo que es poderoso, entusiasta y	En esta investigación, se concibe como la manifestación del esfuerzo, la eficacia y la responsabilidad con que el profesional de Enfermería cumple sus actividades asignadas dentro de la Micro Red de	Motivación Responsabilidad	Ideas creativas Ofrece retroalimentación Motivación constante Trabajo en tiempo establecido. Trabajo ordenado y metódico.	a) Nunca b) Frecuentemente c) A veces d) Siempre	Ordinal	Cuantitativo

protegido, en la presentación de sus ejercicios repartidos por las razones de que la Institución tiene el reconocimiento de cada profesional que satisface en la Institución. (8)	Urubamba, 2025.	Cusco,	Trabajo en equipo	Cumple con el horario y objetivos Reacciona efectivamente en el trabajo Trabaja en equipo Desarrollo de sus capacidades
---	-----------------	--------	-------------------	--

III. Marco teórico

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Salazar L. en el estudio “**Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil 2022**”, desarrollado en Ecuador. El **objetivo** fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño. La **metodología** usada fue el enfoque de estudio fue cuantitativo de diseño no experimental, el instrumento fue la encuesta dirigida a 203 personas. Los **resultados** evidencian que, hay una participación mayoritaria de mujeres (62%) y profesionales menores de 45 años (69%). Evidencian un clima laboral aceptable con un promedio global de 3.70, destacando la dimensión Organización (3.99) y las Condiciones de trabajo (3.96) como las mejor valoradas, mientras que Remuneración (3.18) y Liderazgo (3.67) reflejan debilidades. Entre las fortalezas se identifican el respeto a la programación laboral, las adecuadas condiciones físicas y la seguridad en la jornada, así como la existencia de políticas de recursos humanos efectivas. En contraste, las principales deficiencias se relacionan con la falta de oportunidades de promoción, escaso reconocimiento al desempeño, debilidad en las habilidades comunicativas y motivacionales de los líderes, limitada oferta de capacitaciones y percepción negativa de la imagen institucional. El estudio **concluye** que existe una conexión inmediata entre el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo del personal de enfermería de la clínica médica (9).

Zapata C. en el estudio “**Clima organizacional y su relación con la**

satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público 2022”, desarrollado en México, tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La **metodología** del estudio fue descriptiva de tipo correlacional, la muestra fue de 46 profesionales. Los **resultados** indicaron que el 51,2% de los expertos en enfermería valoraron el entorno de autoridad como satisfactorio, en otros términos, la empresa posee un buen clima. El estudio llegó a la **conclusión** de que las variables de estudio se relacionan significativamente, es decir a mejor clima mejor satisfacción laboral (10).

Salazar E. en su estudio **“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud 2021”**, desarrollado en México, cuyo **objetivo** entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral del personal en una institución de salud. En cuanto a la **metodología** se aplicó un estudio transversal analítico a 182 trabajadores de una unidad de medicina familiar. Con su consentimiento, respondieron la Escala de Clima Organizacional (ocho dimensiones) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (cinco factores), ambos con alta confiabilidad. Tras aprobación ética, los instrumentos se autoadministraron y los datos se analizaron con descriptivos, correlaciones de Spearman y regresión lineal múltiple ajustada. Los **resultados** demostraron que el 56 % del personal percibió un clima organizacional que “necesita mejorar”, frente a un 44 % que lo consideró “saludable”; esta valoración varió por área laboral, pues la mayoría del personal administrativo, asistentes médicas y servicios básicos reportó un clima desfavorable, mientras que médicos y enfermeras lo calificaron como positivo. El análisis de dimensiones específicas reveló alta satisfacción con el estilo de dirección y la estabilidad laboral, satisfacción moderada en relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, recursos, claridad directiva y valores colectivos, y moderada insatisfacción con la retribución. Pese a ello, la satisfacción laboral global fue elevada: 85 % de los trabajadores se declaró satisfecho o muy satisfecho, con niveles especialmente altos en médicos, enfermería y servicios básicos, mientras que las asistentes médicas mostraron

mayor indiferencia e insatisfacción. La correlación de Spearman confirmó una relación positiva y significativa, aunque modesta, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0,205$; $p = 0,05$), lo que sugiere que mejorar el ambiente de trabajo puede incrementar el bienestar del personal (13).

Rosales N. en su estudio “**Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato 2019**”, desarrollado en Argentina, el **objetivo** fue determinar cuál es el nivel de incidencia entre ambiente laboral y el desempeño. En cuanto a la **metodología**, el estudio fue enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, la muestra utilizada fue 45 profesionales de enfermería se utilizó una encuesta como instrumento. De acuerdo al estudio los **resultados**, la mayoría de los trabajadores se encuentra entre los 26 y 35 años (33%), siendo predominantemente de sexo femenino (56%) y con formación de licenciados en enfermería (62%). En cuanto a la comunicación organizacional, la mayoría señala que casi siempre existen canales adecuados (56%) y comprensión de mensajes (67%), mientras que un 56% afirma que su conocimiento facilita la interacción. Asimismo, el 78% indica que el organigrama favorece la interrelación y el 40% manifiesta que siempre participa en la toma de decisiones, destacando también una alta responsabilidad y cumplimiento de exigencias (100%). En el ámbito laboral, el 62% considera que sus horarios son adecuados y un alto porcentaje logra cumplir con tareas, metas y objetivos (entre 91% y 100%). Sin embargo, existen debilidades en aspectos motivacionales, como la remuneración (65% insatisfechos), las aspiraciones profesionales (47% poco alentadas) y el tiempo de vacaciones (40% insuficiente). En cuanto al desempeño, la mayoría demuestra eficiencia, eficacia y calidad en su trabajo (más del 80%), así como un nivel de conocimiento y compromiso elevado (87%), aunque se observan niveles moderados de liderazgo, cooperación (44%) y adaptabilidad (40%). En conjunto, los resultados reflejan un personal profesionalmente competente y responsable, pero con limitaciones en beneficios laborales y motivación institucional. **Concluyendo** que la

correspondencia es un elemento que debe ser supervisado de manera superior ya que no es ideal, ya que nuestra exploración muestra que la tasa más elevada alude a que generalmente no hay una correspondencia relacional decente, esto está conectado con diversas variables, edad, sexo y nivel de escolaridad (11).

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Polo H. en su tesis “**Clima Organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2023**”, tuvo como **objetivo** determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral, en cuanto a la **metodología** del estudio el enfoque de investigación fue cuantitativo, el tipo de estudio fue básico, correlacional, la muestra fue 30 enfermeras. Los **resultados** de la variable Clima Organizacional evidenciaron un ambiente laboral poco favorable, caracterizado por la escasa integración, comunicación y reconocimiento entre el personal. En la mayoría de los ítems, entre el 80% y el 96.7% de los encuestados manifestó que casi nunca se fomenta el trabajo en equipo, la solidaridad, la empatía, la armonía ni la comunicación efectiva dentro del área de trabajo. También reflejan una carencia de sistemas de incentivos, reconocimientos y meritocracia, además de una deficiente relación entre directivos y colaboradores, reflejada en la falta de buen trato, cordialidad y felicitaciones por el desempeño. Un pequeño porcentaje (entre el 3.3% y 16.7%) considero que ocasionalmente existen prácticas positivas, los resultados generales muestran un clima organizacional deficiente, donde predomina la desmotivación, la falta de cohesión grupal y la ausencia de mecanismos de reconocimiento y comunicación institucional adecuados. El estudio **concluye** que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos del Instituto Nacional de Salud del Niño. (16)

Rojas I. en su tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral, 2022**”, desarrollado en Lima. El

objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral en el año 2022. La investigación utilizó una **metodología** de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 40 trabajadores y el instrumento fue una encuesta de escala Likert. Los **resultados** muestran que el 25.0% de los trabajadores del Centro de Salud se encuentran en un clima organizacional regular y el 75.0% de los trabajadores del centro de salud se encuentran en un clima organizacional buena, el 5.0% de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral tienen un desempeño laboral de nivel medio bajo, el 25.0% de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral tienen un desempeño laboral de nivel medio alto y el 70.0% de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral tienen un desempeño laboral de nivel alto. Con una correlación positiva alta de 0.531 se logró demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. **Concluye** la investigación en que el clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral en el año 2022 (17).

Gines M. en su tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021**”, el **objetivo** fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. La **metodología**, el tipo de investigación de enfoque cuantitativo, la fueron 114 personal de enfermería, se usó como instrumento la encuesta. Los **resultados** correlacionales muestran que existe una conexión baja y alta entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería un ($\rho=0,258$). Y un ($\rho = 0,099$). El estudio **concluye** que en la medida en que existe un grado decente de ambiente jerárquico, hay una ejecución laboral estable (14).

Machacuay N. y Peña Y. en su tesis “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín, 2021**”, tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Para

la **metodología** de la investigación, el método de estudio fue de tipo correlacional. Los **resultados** de la investigación apuntan con respecto al clima organizacional, el 72% tiene un nivel regular, el 76% tiene un nivel aceptable, asimismo, el 76% cree que la eficacia en el trabajo es regular, por lo que se llegó a la **conclusión** que las variables de estudio no se relacionan entre sí, las medidas entre variables son regulares, es decir no incide significativamente la una con la otra (15).

Puitiza C. en su tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Micro Red de salud Bagua Grande 2020**”, desarrollado en el departamento de Amazonas, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La **metodología** del estudio fue descriptiva de tipo correlacional, el instrumento fue la encuesta. Los **resultados** demuestran que el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo fueron justos (46,7% y 71,7%, por separado). El entorno jerárquico estaba fundamental y directamente relacionado con una potencia moderada ($p=0,001$; $r: 0,417$). Los componentes del entorno relacionados con la ejecución fueron la cultura autoritaria ($p=0,001$; $r: 0,432$) y el plan jerárquico ($p=0,001$; $r: 0,425$). Sea como fuere, el potencial humano fue el principal aspecto no relacionado con la ejecución del trabajo ($p<0,05$; $r: 0,244$). En conclusión, los resultados evidencian que el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo son percibidos como justos, destacando la influencia significativa de factores organizacionales (12).

3.1.3. Antecedentes Locales

Ttito G. en el estudio “**Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco – Cusco, 2024**”, tuvo como objetivo la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2023. Los resultados demostraron que, bajo un diseño cuantitativo no experimental con alcance descriptivo-

correlacional y corte transversal, se encuestó a 69 enfermeras y enfermeros. Para conocer su percepción del clima organizacional se aplicó el cuestionario de 50 ítems validado por Segredo, mientras que el desempeño laboral se evaluó con la escala de 14 ítems desarrollada por Geraldo L. El análisis evidenció que el 43,5 % presentó un desempeño catalogado como bajo y un 33,3 % alcanzó un nivel alto; de forma paralela, el 34,8 % percibió un clima organizacional desfavorable frente al 30,4 % que lo consideró positivo. En conjunto, estos hallazgos confirman que la atmósfera dentro del hospital influye de manera tangible en la calidad del trabajo que realizan los profesionales de enfermería (20).

Solis G. en su tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2022**”, tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral, la **metodología** del estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional donde la muestra fue de 50 participantes. Los **resultados** del estudio muestran si existe correlación entre ambas variables con un valor de 0.834 lo que indica que a mejor clima influirá en el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual hace que se sientan motivados. El estudio **concluye** que existe una correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco. (19)

Quispe R. en el estudio “**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena, 2021**”, tuvo como **objetivo** determinar la relación del Clima organizacional y el desempeño laboral, la **metodología** del estudio fue de tipo descriptivo diseño correlacional, la muestra fue de 160 enfermeras, instrumento usado el cuestionario. En los **resultados** obtenidos se observó comparable a las cualidades generales que la mayoría del profesorado de enfermería son mujeres y varían entre las edades de 28- 40 años con una prevalencia de convivencia/conyugalidad casada, asimismo tienen entre 1- 10 años de administración y la mayor parte del personal

es designado. En cuanto a la variable Entorno jerárquico, el 65,6% de ellos aluden que están en la frontera de ser mejorados, en la variable Ejecución laboral, el 61,9% tienen una ejecución laboral estándar. Al aplicar la prueba chi-cuadrado, se observó que el Entorno Jerárquico está totalmente relacionado con la ejecución del trabajo del personal de enfermería. El estudio **concluye** que existe una relación significativa entre el clima organizacional, específicamente el entorno jerárquico, y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena (18).

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización (21).

El clima organizacional en las instituciones de salud constituye un elemento clave que influye en el rendimiento de los trabajadores y en la calidad de atención brindada tanto al usuario interno como externo. Este clima depende, en gran medida, de la gestión administrativa ejercida por el director o gerente del establecimiento. Así, puede entenderse como una característica dinámica y temporal del entorno laboral, percibida de manera directa o indirecta por el personal, la cual impacta en su nivel de compromiso, eficiencia y productividad (22).

3.2.2. Centro de Salud Como Organización

Las organizaciones son entidades sociales que están orientadas hacia el logro de

metas, diseñadas con una estructura previamente estudiada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente (23).

Un sistema de salud es el conjunto de todas las organizaciones, instituciones y recursos públicos y privados encargados de mejorar, mantener o restaurar la salud. Los sistemas de salud abarcan tanto servicios personales como de población, así como actividades para influir en las políticas y acciones de otros sectores para abordar los determinantes sociales, ambientales y económicos de la salud (24).

Un centro de salud es una organización puesto que brinda servicios a pacientes y familiares, promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores, responde a los retos del contexto y genera recursos para su mantenimiento (25).

3.2.3. Teoría de Clima Organizacional

El clima organizacional puede ser definido como los patrones recurrentes de actitudes, comportamientos y sentimientos que definen la vida en una institución y que están más relacionados con el ambiente y los valores; es decir, donde y con los cuales interactúan las personas (26).

El clima organizacional dentro del ámbito de la salud es una de las herramientas estratégicas que ayudan al mejoramiento continuo de la institución, dado que, mediante su análisis se pueden establecer factores clave que permiten incrementar la calidad de vida laboral de los distintos profesionales de la salud, y con ello la calidad de los servicios médicos que se ofrecen a la población, esto debido a la influencia que este fenómeno mantiene sobre el desempeño y la motivación de los trabajadores, lo cual trae consigo importantes consecuencias en la productividad, compromiso, satisfacción y calidad del trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que el clima organizacional representa la antesala en el aseguramiento de la calidad de los servicios de salud (26).

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la

Institución. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los profesionales e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente Institucional (27).

3.2.4. Característica del Clima Organizacional

Disponer de dispositivos que investiguen el entorno jerárquico teniendo en cuenta las perspectivas adjuntas: la técnica del orden es fundamental para la administración de grupos. Se utilizan los poderes persuasivos para impulsar al trabajador y ocuparse de las dificultades que tienen en la Institución. Estrategias de correspondencia, es la correspondencia entre trabajadores y jefes, así como a la inversa. Dirección, clave para navegar y difundir eficientemente, además Todas las hipótesis son fuentes o activos que se pueden utilizar para buscar beneficiar a los representantes y el desarrollo de los profesionales (28).

Los atributos del Entorno Autoritario resultan de elogios de los órganos de la construcción y sobre su directo útil. Que son el acompañamiento (29):

- Responsabilidad, son las elecciones que hacen los obreros correspondientes a su trabajo.
- Recompensa, son los premios otorgados por la organización por los trabajos realizados por el profesional.
- Cooperación, es la ayuda que sienten los representantes en función de su trabajo.

Carácter, es la circunstancia actual de la Institución donde todo el mundo es esencial para un grupo, compartiendo las horas de trabajo prestando poca atención a las cualificaciones.

3.2.5. Importancia del Clima Organizacional.

El clima laboral es de suma importancia ya que permitirá mostrar las cualidades, convicciones y perspectivas de los especialistas, esto permitirá al jefe de la Institución

decidir y hacer una conclusión del entorno jerárquico que está experimentando su Institución, esto por lo tanto permitirá llegar al siguiente nivel: en primer lugar, la Institución, para que esto sea eficaz en cuanto a sus recursos humanos, en segundo lugar para iniciar una evaluación en lo que respecta a los tipos de contención y después las circunstancias de funcionamiento para los representantes que son grandes y sin llegar a la presión de trabajo o formas negativas de comportamiento de los gerentes rápidos (30).

3.2.5.1. Características del Clima Organizacional.

Se define por:

- La circunstancia actual del establecimiento es el medio por el que los profesionales se relacionan entre sí en su trabajo dentro de la Institución.
- El entorno jerárquico tiene que ver con la perdurabilidad del trabajo.
- El entorno laboral queda retratado por los estados sociales y mentales de los representantes de una Institución.
- En el caso de que el representante falte mucho al trabajo y haya un exceso de revoluciones, es muy posible que se vea claramente que hay un ambiente jerárquico terrible (31).

3.2.6. Tipos de Clima Organizacional.

Se pueden confirmar cuatro modalidades de clima organizacional, que están firmemente conectadas con el modelo administrativo, por ejemplo, el estilo de iniciativa y el tipo de trabajo. Para esto tenemos 4 tipos de ambiente de dictador tímido y paternalista, ambiente participativo y consultivo por último participativo en racimo. Este tipo de ambiente de tipo dictador que involucra dos tipos: tirano manipulador y dictador paternalista, el primero tiene que ver con el rubro que no despierta certeza hacia los representantes y se puede ver un aire de temor no falta no hay conexión inmediata entre profesionales y supervisores, las decisiones son tomadas solo por los gerentes o administradores (8).

Se puede considerar cuatro tipos de clima en las Instituciones: como

- El entorno mental, que es principal para la visión de las personas, tiene mucho que ver con la inspiración del representante para desempeñar sus obligaciones en el trabajo, un profesional persuadido es inseparable de un especialista alegre, capaz con su trabajo, la forma en que cada representante ordena su tiempo y experiencia dentro del clima para desempeñar sus obligaciones.
- El tipo de ambiente mental, como, la perspectiva, el carácter del individuo, los ciclos mentales de los individuos, el diseño de la fundación, el modo de vida y las relaciones sociales.
- La Institución formal o casual debe tener un entorno tal y como indican los encuentros con los supervisores. Del mismo modo, un entorno total es una peculiaridad en la que los deberían tener grandes y agradables encuentros y examinar sus conexiones con diferentes especialistas o compañeros de equipo, todo lo cual debería dar forma efectiva a los ensayos de trabajo y construir los encuentros con diferentes establecimientos previamente vistos en la existencia cotidiana regular.

3.2.6.1. Dimensiones del Clima Organizacional

Rodríguez considera las siguientes dimensiones (32):

- **Involucramiento Laboral:** Se refiere a la personalización y responsabilidad con los valores y progreso de la entidad, es la cooperación de la actividad laboral con el fin de perfeccionarse en el ambiente laboral, producto eficiente, rendimiento del grupo y competencia de la Institución.
- **Supervisión:** Son todas las actividades que realiza el jefe o encargado, al poder supervisar las labores de los empleados. En otros casos también ayuda a en las labores, brinda asesoría y soluciona inconvenientes que se puedan presentar en las Instituciones.
- **Condiciones Laborales:** Es el clima o escenario donde se desenvuelve un trabajador,

donde debe someterse a las estrategias, estándares, estimaciones que la Institución solicita, parte del punto de vista social, financiero y el trato que se les da en la Institución. Ofrece los resúmenes naturales de la sustancia, comerciales y además psicosociales mencionados para la exposición del trabajo y de las ocupaciones en control.

- **Autorrealización:** Representa a la evaluación que posee el personal en correspondencia a los patrimonios del contexto en las instituciones esencialmente se valora si el foco profesional ayuda al progreso competitivo y particular.
- Se conoce como realización personal a todas las actividades que realiza el hombre con el fin de complacer sus necesidades, ya sea en el ámbito social, educativo, laboral entre otros. Siendo la motivación el aspecto fundamental para realizarla.
- **Comunicación:** Es la forma de poder interrelacionar de la organización, es decir el tipo o nivel comunicación que tengan entre funcionarios, empleados, jefes, entre otros. Asimismo, valora lo complicado en el transcurso de esmero a beneficiarios y/o del establecimiento”.

3.2.7. Desempeño laboral

El avance de cada individuo desempeña su trabajo dentro de un elemento, aclimatándose a los prerrequisitos y solicitudes de la sustancia, por lo que es exitoso, vivaz y protegido en la exhibición de sus ejercicios designados por las razones de que el elemento tiene el reconocimiento de cada profesional que satisface en una Institución, donde debe someterse a todas las estrategias de trabajo que cada Institución tiene, por lo que es convincente y protegido en la presentación de los lugares que se establecen para el significado de las metras seguidas, perdurando al triunfo de cada Institución (2).

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del profesional para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. El desempeño laboral de la enfermera se definió como el cumplimiento de las actividades

del profesional de enfermería según normativa de evaluación del Seguro Social de Perú (33)

Es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las Instituciones, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las Instituciones en la actualidad (34) citaron a (Chiavenato 2011).

La mejora de cada profesional desempeña su trabajo dentro de una Institución, cambiando de acuerdo con los requisitos previos y las peticiones del elemento, por lo que es poderoso, ardiente y protegido en la exposición de sus ejercicios asignados por las razones que la Instituciones tiene el reconocimiento de cada individuo que satisface en una Institución (8).

Es la estructura dispuesta y constante para elaborar, estimar y mediar entre los descriptores, comportamientos y resultados razonables con los trabajos, así como el valor de inasistencia, determinado a aparecer en qué sistema el especialista es productivo, y consecuentemente logrará consumir su ventaja venidera. De igual manera sugiere que a través de su percepción es factible ver el horizonte de la actividad del experto y los puntos de partida de la similitud, posteriormente esta máxima abre que la valoración del emprendimiento es un ciclo constante. De igual forma Aguirre tiene algunas perspectivas con respecto a la ejecución del trabajo (32).

Treviño en su teoría de la satisfacción laboral indica muestra que el cumplimiento no grabado en piedra en un periodo que se satisfizo un deseo o un fin, en otras palabras, el cumplimiento es un objetivo previamente satisfecho que a partir de ahora se puede deleitar o cumplir, en alusión a ello el creador plasma las especulaciones acompañantes que son las acompañantes: Hipótesis del cambio laboral, esta hipótesis depende del cambio que tiene el trabajador con el lugar de trabajo. Hipótesis del racimo de referencia social, se centra en las habilidades de los especialistas, siendo evaluados por su mejor exposición. Hipótesis de ocasiones situacionales, es una de las más significativas ya que

decide el especialista decide el lugar de trabajo, por ejemplo, en el caso de que la ocupación sea ventajosa o no, la remuneración, el trato, la distancia, entre diferentes variables, así, la realización del especialista es adquirida por el gran ambiente autoritario que presenta la Institución (35).

Por otro lado, la teoría de Locke y Latham, demostró que cuando los objetivos son problemáticos, aumenta la inspiración de los individuos hacia su realización y la ejecución de la ocupación. Además, la ejecución del trabajo es mayor cuando los profesionales se centran en los objetivos y reciben aportaciones legítimas, por otro lado, existen áreas seguras de fuerza entre el establecimiento de objetivos claros y la ejecución del trabajo. Los objetivos explícitos estimulan y orientan las formas de comportarse e impulsan hacia la mejor ejecución del trabajo (11).

3.2.7.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Chiavenato el desempeño laboral es la forma de comportarse del representante persiguiendo las metas fijadas; ésta comprende el marco para cumplir los objetivos, tiene un movimiento de características individuales, entre las que podemos determinar: las capacidades, habilidades, prerrequisitos y cualidades, entre otras, que ayudan al trabajo y a la relación para transmitir enfoques de actuación que repercuten en los resultados (35).

Las Instituciones piensan en diferentes elementos críticos como la visión del representante de la decencia, mentalidades y conclusiones sobre su trabajo, ya que, si por un golpe de suerte se considerara la exposición del profesional, sería un reto innegable decidir cómo seguir desarrollándola; las estimaciones individuales del representante no tendrían la opción de descubrir si la exhibición mediocre se debe a una participación esporádica o a una baja inspiración.

La ejecución del trabajo varía de una persona a otra, ya que se ve afectada por

las habilidades, la inspiración, la cooperación, la preparación, la supervisión y los factores situacionales del individuo, así como por la impresión que éste tiene de su trabajo; puesto que la capacidad refleja las habilidades y los procedimientos de trabajo, las habilidades relacionales y la información sobre la ocupación, la cantidad de esfuerzo que se aplicará a una tarea determinada depende del especialista (36).

Las distintas variables que pueden influir en la ejecución del trabajo pueden ser naturales y persuasivas.

- a) Las variables ecológicas incluyen: Condiciones de trabajo, hardware, desarrollo, gestión y nivel de información y acceso. La Afiliación Mundial del Trabajo ha venido difundiendo mayoritariamente la increíble responsabilidad de unas buenas condiciones físico- regulares de trabajo sobre la productividad. Además, muestra cómo los agentes que trabajan en condiciones adecuadas y bajo directrices y planes ergonómicos mejoran su grado de influencia y su verificación de diferenciación con su Institución.
- b) Variables persuasivas: Disposición, impulso (viable), sistema de retribución y avance, apoyo, esfuerzo conjunto y asociación social. La exigencia de planificación surge de los rápidos cambios del entorno, de la mejora de la idea de las cosas y de las Instituciones. La preparación debe aplicarse de forma exacta y facilitada, a través de la cual las personas aprenden datos, puntos de vista y capacidades, teniendo en cuenta los objetivos descritos (25).

3.2.7.2. Características de desempeño laboral

Se coordinan con los datos, capacidades y aptitudes que un individuo debe aplicar y mostrar mientras desempeña su trabajo. En consecuencia, la afirmación de los ángulos y punteros propuestos responde a los objetivos de la actividad y al modelo de maestría previsto para su justificación, que se muestra a continuación (24).

- a) Flexibilidad: alude al soporte de viabilidad en diversas condiciones y con diversas tareas, obligaciones e individuos (24).
- b) Correspondencia: capacidad de comunicar con éxito los propios pensamientos en una reunión o de forma exclusiva (24).
- c) Impulso: el objetivo de influir eficazmente en las ocasiones para lograr los objetivos. A la capacidad de incitar las circunstancias en lugar de tolerarlas inactivamente. A las acciones emprendidas para lograr objetivos más allá de lo requerido (24).
- d) Información: alude al grado de información especializada y experta obtenida en las áreas relacionadas con el trabajo (24).
- e) Cooperación: capacidad de actuar realmente en grupos/reuniones de trabajo para lograr los objetivos de la asociación, contribuyendo y creando un clima agradable que permita el acuerdo.
- f) Pautas de trabajo: capacidad para cumplir y superar los objetivos o normas de la Institución y capacidad para adquirir información que permita aportar y mejorar el marco.
- g) Perfeccionamiento de Habilidades: capacidad de fomentar las habilidades y capacidades de sus colaboradores, organizando ejercicios de perfeccionamiento convincentes relacionados con los puestos actuales y futuros.
- h) Poder de configuración del trabajo: alude a la capacidad de decidir la mejor Institución y construcción para lograr un objetivo (37).

3.2.7.3. Elementos del desempeño laboral

Los componentes progresivos de la ejecución de la ocupación se conceptualizan en el adjunto:

- Capacidades
- Correspondencia
- Impulso

- Flexibilidad
- Información
- Mejora de la capacidad
- Colaboración
- Normas de trabajo
- Aumentar la ejecución
- Habilitación del plan de trabajo.

3.2.7.4. Dimensiones

Según Rodríguez son las siguientes (32):

- **Dimensión Motivación:** Es una influencia coordinada objetiva, que asume una actividad por parte del cumplidor y que así perdura concediendo la mencionada voluntad de plasmar los objetivos; de igual manera está organizada por dificultades, puntos de apoyo, suposiciones, angustias y supuestos, enmarca un camino hacia el aprendizaje.
- **Dimensión: Responsabilidad:** Es la preocupación por la presentación de compromisos y trabajos innatos al control de sus posiciones. La utilidad en la posición, el beneficio de la reunión y la coherencia". Se determina seductor sugerir que la responsabilidad es la obligación de la persona para ejecutar las ocupaciones que se compartieron con ellos, una estrategia implica el hombre para tener la opción de actuar de una manera consciente y capaz.
- **Dimensión Trabajo en equipo:** Es la forma más común de impactar a los demás, es una habilidad para tener la opción de conectar con la reunión y cambiar la navegación, para lograr los objetivos teniendo en cuenta el tipo de trabajo, asociación, posición y explicación.

3.3. Definición de Términos

- a. **Involucramiento laboral:** El involucramiento laboral se refiere a la compenetración que tiene el trabajador con los valores de la organización y deber para con el desempeño y progreso de la misma (38).
- b. **Supervisión:** En términos generales el concepto de supervisión está relacionado con los verbos asesorar, enseñar, reflexionar, intervenir, controlar, calificar, revisar, guiar y vigilar (39).
- c. **Condiciones laborales:** Las condiciones de trabajo se refieren al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones (40).
- d. **Motivación:** Proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (41).
- e. **Responsabilidad:** Tiene que ver con cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona (42).
- f. **Trabajo en equipo:** La competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral (43).

IV. Metodología de la Investigación

4.1. Tipo y nivel de Investigación

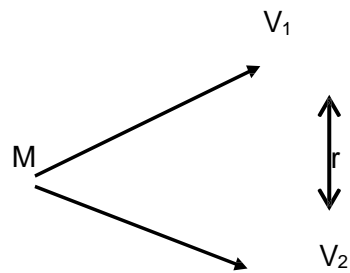
La investigación fue de tipo básico ya que las investigaciones básicas, también conocida como investigación pura o fundamental, se enfoca en ampliar el conocimiento científico y teórico sobre un área determinada sin tener en cuenta su aplicación práctica inmediata (44).

El nivel del presente estudio fue correlacional, debido a que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (45).

El estudio presento un enfoque cuantitativo, ya que busca medir las variables de estudio que permitirán expresar el nivel en el que se encuentra una variable en relación a otra de manera ordinal (46).

El diseño de la investigación es no experimental ya que no se manipulo experimentos con ninguna de las variables y correlacional ya que se busca medir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (47).

En este sentido responderá al siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

V₁ = Clima

organizacional V₂=

Desempeño laboral

r = relación entre las variables

4.2. **Ámbito temporal y espacial**

La investigación se desarrolló en la micro Red de Urubamba Cusco, durante el año 2025, con el profesional de enfermería donde se identificaron aspectos principales de la problemática y encontraron alternativas de solución ante dicho problema. El estudio tiene teorías conceptos acerca de las variables de estudio, se dio a conocer las diferentes perspectivas con el fin de dar sustento al estudio.

4.3. **Población y muestra**

4.3.1. **Población de estudio**

La población fue el profesional de enfermería de la Micro Red de Urubamba Cusco 2025 siendo un total de 62 enfermeros, según la oficina de recursos humanos de la red.

4.3.2. Criterios de elegibilidad

4.3.2.1. Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería de la micro red de Urubamba
- Que tenga como mínimo 1 año de labor de la micro red de Urubamba.

4.3.2.2. Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que no quisieron participar en el presente estudio.
- Transeúntes.

4.3.3. Muestra

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal. Esto significa que se incluyó a todos los profesionales de enfermería que laboran en la Micro Red de Urubamba (Cusco), que en total fueron 62 enfermeros. Por eso se considera una muestra censal, ya que la muestra coincide con la población. Según Hurtado, este tipo de muestreo se aplica cuando la población es pequeña y es posible evaluar a todos sus integrantes. (48)

4.4. Instrumentos

4.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta que permitirá la recolección de datos de las variables de investigación, esta técnica permite investigar características, costumbres, dentro de un espacio determinado (46).

4.4.2. Instrumento

El instrumento de recolección de datos utilizado en la presente investigación fue un cuestionario estructurado compuesto por preguntas cerradas, para evaluar el clima

organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba, Cusco. El cuestionario de clima organizacional constó de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales. Se utilizó una escala tipo Likert de cinco niveles: 1) Ninguna o Nunca, 2) Poco, 3) Regular, 4) Mucho y 5) Todo o Siempre. Por su parte, el cuestionario sobre desempeño laboral incluyó también 30 ítems organizados en las dimensiones de motivación, responsabilidad y trabajo en equipo, aplicándose una escala de cuatro niveles: 0) Nunca, 1) A veces, 2) Frecuentemente y 3) Siempre.

4.5. Procedimientos

Para dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio, se siguió los siguientes

pasos:

- a) Recopilación de datos mediante el cuestionario.
- b) Desarrollo de una base de datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2021.
- c) Procesamiento de la base de datos en el programa estadístico SPSS 27.

4.6. Análisis de datos

- a) Análisis de la fiabilidad del instrumento utilizando la medida estadística Alpha de Cronbach.
- b) Análisis de datos mediante la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Pearson.
- c) Análisis e interpretación de los datos obtenidos.

4.7. Consideraciones éticas.

- El estudio respeta los principios éticos de la investigación científica respetara la

integridad de los participantes en el estudio.

- La información obtenida fue evaluada para fines académicos por los mismos investigadores, no será compartida con ningún otro.
- Los resultados obtenidos en la entidad se utilizaron con el fin de que puedan dar solución a los problemas encontrados

V. Resultados y discusión

5.1. Resultados

Análisis de Fiabilidad

La validez consiste en el control previo a la aplicación de un instrumento como test o cuestionarios para medir variables con fines de estudio. Este control permite llevar a cabo inferencias a partir de los resultados de una investigación (49).

En la tabla siguiente se presentan los resultados de la prueba de confiabilidad aplicada a cada instrumento.

Tabla 2

Alfa de Cronbach

Variable	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Clima organizacional	30	0.941
Desempeño laboral	30	0.918

Nota: Resultados analizados mediante SPSS V.26

Los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos para las variables del estudio superan 0,90, lo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, conforme a los criterios técnicos de interpretación vigentes establecidos para este estadístico.

Baremación

Para exponer los resultados descriptivos se emplearon baremos de medición para cada variable y para cada dimensión, definidos con los percentiles 30 y 70 como umbrales de corte para clasificar los niveles. Este enfoque permite interpretar los resultados con mayor precisión y de manera clara y fácilmente comprensible.

Tabla 3

Baremos de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

	Involucramiento laboral	Supervisión	Condicionales laborales	Clima Organizacional
Bajo	29 a 43	31 a 42	27 a 38	88 a 126
Medio	44 a 47	43 a 47	39 a 46	127 a 136
Alto	48 a 50	48 a 50	47 a 50	137 a 148

Nota: Se muestra la tabla de Baremo. Fuente: Autoría Propia

Tabla 4

Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

	Motivación	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Deficiente	11 a 24	12 a 25	17 a 25	41 a 75
Regular	25 a 28	26 a 27	26 a 27	76 a 80
Bueno	29 a 48	28 a 30	28 a 30	81 a 98

Nota: Se muestra la tabla de Baremo. Fuente: Autoría Propia

5.1.1. Resultados descriptivos

5.1.1.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Tabla 5

Clima organizacional del profesional de Enfermería

		f	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	19	30,6	30,6
	Medio	26	41,9	72,6
	Alto	17	27,4	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 5 se presentan los niveles del clima organizacional que percibe el

profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba (n = 62). Prevalció el nivel medio con 41,9 % (26), seguido del nivel bajo con 30,6 % (19) y en menor medida el nivel alto con 27,4 % (17).

El patrón indica una percepción media del clima laboral, con una parte considerable en nivel bajo que demuestra aspectos por mejorar. Pueden estar influyendo factores como la participación/compromiso inconsistente, la supervisión con retroalimentación insuficiente, las condiciones laborales estresantes (infraestructura, recursos, carga). Ello puede restringir la rendición de cuentas/eficiencia y una cultura de colaboración y comunicación. Todo ello en su conjunto podría afectar la calidad del servicio y el desempeño laboral de enfermería en la Micro Red de Urubamba.

Tabla 6

Clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral del profesional de Enfermería

		f	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	21	33,9	33,9
	Medio	31	50,0	83,9
	Alto	10	16,1	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 6 se muestran los niveles de la dimensión compromiso laboral del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba (n = 62). Prevalció el nivel medio con 50,0 % (31), seguido del nivel bajo con 33,9 % (21) y en menor medida el nivel alto con 16,1 % (10).

En la Micro Red de Urubamba – 2025, esta dispersión configura una participación mayormente intermedia, con un tercio de participantes de bajo nivel y un pequeño

porcentaje de alto nivel. El escenario es variado y ubica la lectura de esta dimensión en un rango medio, en concordancia con la caracterización general del clima organizacional por niveles en el equipo de enfermería.

Tabla 7

Clima organizacional según la dimensión supervisión del profesional de Enfermería

		f	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	24	38,7	38,7
	Medio	25	40,3	79,0
	Alto	13	21,0	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 7 se muestran los niveles de la dimensión supervisión del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba (n = 62). Prevalció el nivel medio con 40,3 % (25), seguido del nivel bajo con 38,7 % (24) y, en menor medida, el nivel alto con 21,0 % (13).

En la Micro Red de Urubamba – 2025, la dispersión se concentra en su mayoría en un nivel medio, casi a la par en nivel bajo y una minoría en nivel alto. El perfil que emerge es variado y pone en un lugar protagónico a la lectura de la supervisión, en concordancia con la caracterización por niveles que se aprecia en el clima organizacional del equipo de enfermería.

Tabla 8

Clima organizacional según la dimensión *condiciones laborales del profesional de Enfermería*

		f	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	25	40,3	40,3
	Medio	25	40,3	80,6
	Alto	12	19,4	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 8 se muestran los niveles de la dimensión condiciones laborales del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba (n = 62). Hay predominio de los niveles medio y bajo, con 40,3 % (25) cada uno, y el nivel alto llega a 19,4 % (12).

En el contexto de la Micro Red de Urubamba – 2025, esta dispersión ubica la lectura de las condiciones laborales en un rango medio-bajo, con pocos casos en alto. El perfil que emerge es variado y se ajusta a la conceptualización general del clima organizacional por niveles en el equipo de enfermería.

5.1.1.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 9

Desempeño laboral del profesional de Enfermería

		f	%	% acumulado
Válido	Deficiente	22	35,5	35,5
	Regular	24	38,7	74,2
	Bueno	16	25,8	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 9 se muestran los niveles de desempeño laboral del profesional de enfermería en la Micro Red de Urubamba (n = 62). Sobresalió el nivel regular con 38,7 % (24), seguido del deficiente con 35,5 % (22) y en menor medida el bueno con 25,8 % (16).

En la Micro Red de Urubamba – 2025, esta dispersión crea un perfil predominantemente regular, con una cantidad importante de casos en nivel deficiente y pocos en nivel bueno, lo que define un desempeño heterogéneo del personal de enfermería.

Tabla 10*Desempeño laboral según la dimensión motivación del profesional de Enfermería*

		f	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	24	38,7	38,7
	Regular	29	46,8	85,5
	Bueno	9	14,5	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 10 se muestran los niveles de la dimensión motivación del desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Micro Red de Urubamba (n = 62). Sobresalió el nivel regular con 46,8 % (29), seguido del deficiente con 38,7 % (24) y en menor medida el bueno con 14,5 % (9).

En la Micro Red de Urubamba – 2025, la dispersión muestra una motivación mayormente intermedia, con una presencia considerable en deficiente y una minoría en bueno. El contexto es variado y ubica esta dimensión en un lugar central, en concordancia con la caracterización general del desempeño laboral del equipo de enfermería.

Tabla 11*Desempeño laboral según la dimensión responsabilidad del profesional de Enfermería*

		f	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	25	40,3	40,3
	Regular	19	30,6	71,0
	Bueno	18	29,0	100,0
	Total	62	100,0	

Nota. Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 11 se muestran los niveles de la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Micro Red de Urubamba (n = 62). Predominó el nivel deficiente con 40,3 % (25), seguido del nivel regular con 30,6 % (19) y, en menor medida, el nivel bueno con 29,0 % (18).

En la realidad de la Micro Red de Urubamba – 2025, esta dispersión representa un perfil homogéneo, predominando los niveles deficientes y casi a la par los regulares y buenos, ubicando la lectura de la responsabilidad en un nivel bajo-medio del equipo de enfermería.

Tabla 12

Desempeño laboral según la dimensión trabajo en equipo del profesional de Enfermería

		f	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	33	53,2	53,2
	Regular	13	21,0	74,2
	Bueno	16	25,8	100,0
	Total	62	100,0	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación:

En la Tabla 12 se muestran los niveles de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Micro Red de Urubamba (n = 62). Predominó el nivel deficiente con 53,2 % (33), seguido del nivel bueno con 25,8 % (16) y regular con 21,0 % (13).

En la Micro Red de Urubamba – 2025, esta dispersión representa un perfil predominantemente bajo de trabajo colaborativo, con una minoría buena y una pequeña porción intermedia. El panorama es disperso y ubica la lectura de esta dimensión en un

nivel bajo-medio, en consonancia con la caracterización general del desempeño laboral por niveles en el equipo de enfermería.

Tabla 13

Tabla cruzada entre la variable Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba

		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Clima Organizacional	Bajo	N	12	5	2	19
		%	19,4%	8,1%	3,2%	30,6%
	Medio	N	4	14	8	26
		%	6,5%	22,6%	12,9%	41,9%
	Alto	N	6	5	6	17
		%	9,7%	8,1%	9,7%	27,4%
Total	N	22	24	16	62	
	%	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

La tabla 13 cruzada presenta la distribución conjunta del clima organizacional y el desempeño laboral entre los profesionales evaluados ($n = 62$). En la categoría de desempeño deficiente, se observó que la mayor frecuencia correspondió a un clima organizacional bajo, alcanzando un 19,4% ($n = 12$). En el contexto de un desempeño regular, se identificó que la mayor concentración se presenta en el clima organizacional medio, alcanzando un 22,6% ($n = 14$). De forma similar, en el contexto de un desempeño considerado bueno, el porcentaje más elevado se registró en el clima organizacional medio, alcanzando un 12,9% ($n = 8$). Al analizar el total de participantes según el nivel de clima, se observa que el clima medio representa el 41,9% ($n = 26$) de la muestra, constituyendo así el nivel con

la mayor cantidad de casos.

Tabla 14

Tabla cruzada entre involucramiento laboral y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Involucramiento laboral	Bajo	N	14	5	2	21
		%	22,6%	8,1%	3,2%	33,9%
	Medio	N	6	17	8	31
		%	9,7%	27,4%	12,9%	50,0%
	Alto	N	2	2	6	10
		%	3,2%	3,2%	9,7%	16,1%
Total	N	22	24	16	62	
	%	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%	

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

La tabla 14 cruzada muestra la distribución conjunta del involucramiento laboral y el desempeño laboral entre los profesionales evaluados ($n = 62$). En la categoría de desempeño deficiente, se registró que la mayor frecuencia se relacionó con un bajo nivel de involucramiento laboral, alcanzando un 22,6% ($n = 14$). En el contexto de un desempeño regular, se observó que la mayor concentración se manifiesta en el nivel de involucramiento laboral medio, alcanzando un 27,4% ($n = 17$). De manera análoga, en el contexto de un desempeño favorable, el mayor porcentaje se registró en el involucramiento laboral medio, alcanzando un 12,9% ($n = 8$). Al llevar a cabo un análisis del total de participantes en función del nivel de involucramiento laboral, se evidencia que el nivel medio constituye el 50,0% ($n = 31$) de la muestra.

Tabla 15

Tabla cruzada entre supervisión y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Supervisión	Bajo	N	10	10	4	24
		%	16,1%	16,1%	6,5%	38,7%
	Medio	N	8	11	6	25
		%	12,9%	17,7%	9,7%	40,3%
	Alto	N	4	3	6	13
		%	6,5%	4,8%	9,7%	21,0%
Total	N		22	24	16	62
	%		35,5%	38,7%	25,8%	100,0%

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

La tabla 15 cruzada muestra la distribución conjunta de la supervisión y el desempeño laboral entre los profesionales evaluados ($n = 62$). En la categoría de desempeño deficiente, se constató que la mayor frecuencia se relacionó con una supervisión baja, alcanzando un 16,1% ($n = 10$). En el contexto de un desempeño regular, se observó que la mayor concentración se manifiesta en la supervisión media, alcanzando un 17,7% ($n = 11$). En un contexto de desempeño favorable, el registro más elevado se observó en la categoría de supervisión alta, alcanzando un 9,7% ($n = 6$). Al llevar a cabo un análisis del total de participantes en función del nivel de supervisión, se constata que la supervisión media constituye el 40,3% ($n = 25$) de la muestra.

Tabla 16

Tabla cruzada entre condiciones laborales y desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red de Urubamba

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Condicionales laborales	Bajo	N	10	11	4	25
		%	16,1%	17,7%	6,5%	40,3%
	Medio	N	8	9	8	25
		%	12,9%	14,5%	12,9%	40,3%
	Alto	N	4	4	4	12
		%	6,5%	6,5%	6,5%	19,4%
Total		N	22	24	16	62
		%	35,5%	38,7%	25,8%	100,0%

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

La tabla 16 cruzada muestra la distribución conjunta de las condiciones laborales y el desempeño laboral entre los profesionales evaluados ($n = 62$). En la categoría de desempeño deficiente, se constató que la mayor frecuencia se relacionó con condiciones laborales inadecuadas, alcanzando un 16,1% ($n = 10$). En el contexto de un desempeño regular, se observó que la mayor concentración se manifiesta en condiciones laborales desfavorables, alcanzando un 17,7% ($n = 11$). De manera análoga, en el contexto de un desempeño favorable, el registro más elevado se observó en condiciones laborales intermedias, alcanzando un 12,9% ($n = 8$). Al examinar el total de participantes en función de las condiciones laborales, se evidencia que tanto el nivel bajo como el nivel medio presentan una representación del 40,3% ($n = 25$) cada uno, lo que indica una concentración equivalente de casos en la muestra.

5.1.2. Análisis inferencial

5.1.2.1. Prueba de normalidad Hipótesis de normalidad

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal (datos paramétricos Rho de Pearson).

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman)

Regla de correspondencia:

N>50= Kolmogorov – Smirnov

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0.239	62	0.000
Desempeño laboral	0.223	62	0.000

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación

Como el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05 en ambas variables, tanto para clima organizacional como para desempeño laboral, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que los datos no se distribuyen normalmente.

Por lo tanto, el análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral deberá realizarse utilizando pruebas estadísticas no paramétricas, siendo la correlación de Rho de Spearman la más adecuada para evaluar la existencia y fuerza de dicha relación en este estudio.

Tabla 18*Niveles de correlación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Encontrado en Revista Movimiento Científico, Mondragón (50).

5.1.2.2. Resultados del objetivo

general Toma de decisión

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

Tabla 19*Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.519**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.519**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Conforme a los datos presentados en la Tabla N.º 19, se tiene que el valor de la relación Rho de Spearman es de 0.519, lo cual demuestra que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería. De igual modo, se tiene un nivel de significancia de 0.000, siendo este menor que

0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna.

En consecuencia, se dice que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la micro red de Urubamba, Cusco – 2025. Esto implica que, a mejores percepciones sobre el entorno organizacional, mayor será el nivel de compromiso, responsabilidad y eficiencia del profesional en el cumplimiento de sus funciones.

5.1.2.3. Resultados del objetivo específico 1 Toma de decisión

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025

Tabla 20

Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.404**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.404**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	62	62

Fuente: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación

Conforme a los datos presentados en la Tabla N.º 20, se tiene que el valor de la relación Rho de Spearman es de 0.404, lo cual demuestra que existe una correlación positiva media entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería. De igual modo, se tiene un nivel de significancia de 0.001, siendo este menor que 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna. Dado que el valor de p es menor a 0.05, la correlación es estadísticamente significativa, lo que indica que, a mejores condiciones laborales percibidas por el profesional, mayor es su nivel de desempeño en sus funciones profesionales.

5.1.2.4. Resultados del objetivo específico 2 Toma de decisión

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

H₀: No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025

Tabla 21

Correlación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral

			Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramient o laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.390**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	62	62
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.390**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	62	62

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación

Conforme a los datos presentados en la Tabla N.º 21, se tiene que el valor de la relación Rho de Spearman es de 0.390, lo cual demuestra que existe una correlación positiva media entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería. De igual modo, se tiene un nivel de significancia de 0.002, siendo este menor que 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se concluye que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la micro red de Urubamba, Cusco – 2025.

5.1.2.5. Resultados del objetivo específico 3 Toma de decisión

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

H₀: No Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el micro Red de Urubamba Cusco – 2025.

Tabla 22

Correlación entre supervisión y el desempeño laboral

			D3V2	V2
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	.651**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.651**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

Nota: Análisis de datos provenientes de la encuesta.

Análisis e interpretación

Conforme a los datos presentados en la Tabla N.º 22, se tiene que el valor de la relación Rho de Spearman es de 0.651, lo cual demuestra que existe una correlación positiva considerable entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería. De igual modo, se tiene un nivel de significancia de 0.000, siendo este menor que 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se concluye que existe una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la micro red de Urubamba, Cusco – 2025.

5.2. Discusión de Resultados

El objetivo general de este estudio consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Micro Red de Urubamba durante el año 2025. El análisis reveló una correlación de Spearman de $\rho = 0,519$; $p < 0,001$; $n = 62$, la cual se clasifica como de magnitud considerable y positiva. Este hallazgo indica que, en la muestra analizada, los puntajes más elevados en el clima se asociaron con desempeños más altos. Este resultado presenta similitudes con los hallazgos reportados por Puitiza (2020) ($r \approx 0,42$) y Rojas (2024) ($r = 0,531$). Además, se alinea con los resultados significativos observados en entornos hospitalarios, tal como lo describen Quispe (2021) y Polo (2025). Este hallazgo se alinea con los resultados de Solis (2022), quien reportó una asociación fuerte ($r = 0,834$), así como con los de Salazar E. (2021), que evidencian una relación positiva entre clima y satisfacción ($r_s = 0,205$), siendo este último un constructo relacionado con el desempeño.

Este estudio se diferencia de investigaciones que presentan efectos más débiles o no concluyentes, como las de Gines (2021) ($\rho = 0,258$; $p = 0,099$) y Machacuay & Peña (2021). Las discrepancias observadas pueden ser atribuidas a diversas variables, tales como las diferencias en los niveles de atención (UCI, emergencia, primer nivel), los instrumentos utilizados, el tamaño de la muestra y el periodo de medición. Asimismo, se debe considerar la heterogeneidad interna de los equipos involucrados en las investigaciones.

El objetivo específico 1 se basó en determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación $\rho = 0,404$, con un valor de $p = 0,001$ y una muestra de $n = 62$, lo que sugiere la existencia de una correlación positiva media. Este hallazgo indica que las valoraciones más favorables del ambiente físico, los recursos y la organización del trabajo se correlacionan con niveles más altos de desempeño. Este patrón se encuentra en consonancia con los hallazgos de

Puitiza (2020), en los cuales se estableció una relación entre componentes estructurales del entorno, como la cultura y el diseño, y la ejecución, con un coeficiente de correlación aproximado de $r \approx 0,43$. Asimismo, se alinea con los resultados presentados por Salazar L. (2022), quien reportó puntuaciones favorables en condiciones de trabajo dentro de un clima global considerado aceptable. Asimismo, se establece un diálogo con Rosales et al. (2019), quienes abordaron la temática de horarios adecuados y el elevado cumplimiento de metas.

Asimismo, se distingue de informes que presentan menor relevancia o que son inconsistentes (por ejemplo, Gines, 2021; Machacuay & Peña, 2021). Las diferencias mencionadas pueden atribuirse a diversos factores, tales como la demanda asistencial, la dotación de recursos, la organización de turnos, los criterios de clasificación de condiciones y la operacionalización del desempeño en cada investigación.

El objetivo específico 2 consistió en determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño. Se encontró un coeficiente de correlación de $\rho = 0,390$, con un valor de $p = 0,002$ y una muestra de $n = 62$. Esta evidencia indica la existencia de una correlación positiva media, donde una mayor implicación con las metas del servicio y un sentido de pertenencia se relacionan con desempeños más altos. La conducta de los datos presenta similitudes con marcos teóricos que establecen conexiones entre el clima organizacional, el bienestar de los empleados y la implicación en los resultados laborales. Salazar E. (2021) evidenció una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por su parte, Zapata (2022) reportó una relación significativa entre el clima y la satisfacción en el ámbito de la enfermería. Asimismo, Rosales et al. (2019) describieron altos niveles de responsabilidad y cumplimiento, los cuales se correlacionan con un mayor involucramiento en las actividades laborales.

Sin embargo, este estudio se distingue de investigaciones que presentan magnitudes más modestas o no significativas (como, tramos de Machacuay & Peña,

2021), probablemente debido a variaciones en el servicio, los canales de comunicación, las trayectorias profesionales y, en particular, por la forma en que se mide el involucramiento y el desempeño en cada contexto.

El objetivo específico 3 se centró en determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral. El coeficiente obtenido fue $\rho = 0,651$; $p < 0,001$; $n = 62$, lo que indica una relación positiva considerable. Este hallazgo sugiere que una mayor claridad en las indicaciones, así como en la retroalimentación y el acompañamiento técnico, se asocia con niveles superiores de desempeño. Este hallazgo se alinea con las conclusiones de Polo (2025), quien estableció una relación entre déficits en reconocimiento, comunicación y trabajo en equipo y desempeños menos favorables. Asimismo, es coherente con los resultados de Solis (2022), que reportó una asociación global elevada. Asimismo, se encuentra en consonancia con Salazar L. (2022) al identificar las debilidades en liderazgo y el reconocimiento como aspectos críticos del clima organizacional.

En contraste con sectores que presentan efectos menores (tales como, tramos de Gines, 2021), la magnitud observada puede ser atribuida a la variabilidad organizativa, que incluye aspectos como la densidad de jefatura y la estabilidad del mando. Asimismo, se debe considerar la influencia de instrumentos que poseen un mayor peso en la supervisión, así como la complejidad clínica de los servicios evaluados. Estos factores tienen la capacidad de amplificar o atenuar la intensidad del vínculo, dependiendo del contexto específico

VI. Conclusiones

Primera: Conforme al objetivo general, se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la micro red de Urubamba, Cusco – 2025. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.519, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, indicando una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Conforme al objetivo primer objetivo, se identificó que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de Rho = 0.404, con una significancia de $p = 0.001$, lo cual representa una correlación positiva moderada.

Tercera: Los resultados para el segundo objetivo, se estableció evidencia de que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral. El valor de Rho de Spearman fue de 0.390, con un nivel de significancia de $p = 0.002$, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, a mayor compromiso del profesional con los objetivos de la entidad, mayor será su desempeño en el entorno laboral.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral. Se encontró un coeficiente de Rho = 0.651, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo cual indica una correlación positiva fuerte y significativa. Esto significa que una supervisión efectiva favorece directamente el buen desempeño del profesional de enfermería

VII. Recomendaciones

Primera: La Micro Red de Urubamba Cusco – 2025 promueva un entorno en el que los trabajadores puedan expresar libremente sus inquietudes y dudas, lo cual contribuirá a mejorar la calidad del trabajo. Asimismo, es importante definir claramente las funciones específicas de cada empleado.

Segunda: La Micro Red de Urubamba Cusco – 2025 proporcione un espacio físico adecuado que permita a los trabajadores desempeñar sus funciones con comodidad, lo cual influirá positivamente en su rendimiento laboral.

Tercera: Implementar mecanismos de reconocimiento, como premiar la puntualidad o promover al trabajador del mes, con el objetivo de incentivar el compromiso y el esfuerzo del profesional en sus tareas diarias.

Cuarta: Brindar apoyo a los colaboradores que demuestren interés por mejorar, prestando atención a sus inquietudes y ofreciendo soluciones oportunas que favorezcan su desempeño profesional. Es importante que el micro Red de Urubamba Cusco – 2025 mantenga una comunicación fluida con sus empleados, lo cual facilitará el cumplimiento eficiente y preciso de las tareas asignadas.

VIII. Referencias bibliográficas

1. Marín L, Muñoz E. Actitudes sobre el Clima Organizacional en una Dirección del Ingenio Risaralda S.A. ; 2020.
2. Palma S. Escala Clima Laboral CL - SPC. Lima.; 2004.
3. Organización Panamericana De Salud. Salud de los trabajadores. [Online].; 2020. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
4. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Manizales. 2021; 21(1).
5. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022; II(12): p. 2-10.
6. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrion de Pasco. Revista Peruana de Ciencias de la Salud. 2019; I(4): p. 191-196.
7. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de medicina. 2019; XX(1): p. 122-132.
8. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. 2016; 1(25).
9. Salazar Guashpa L. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil. Tesis. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica; 2022.
10. Zapata Carranza A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público. Tesis. Universidad Autónoma De San Luis Potosí; 2022.
11. Rosales N, Cortez D, López D. Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato. Tesis. Universidad Nacional De Cuyo; 2019.
12. Puitiza C. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. Serbiluz. 2020; 11(31).
13. Salazar E, Fernández A, Santes C, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería universitaria. 2021; 17(3).
14. Lorenzo Gines M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. Tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

15. Machacuay Quijada N, Peña Agui Y. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018. Tesis. Universidad Nacional Del Centro Del Peru; 2021.
16. Polo Grados H. Clima Organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos del instituto nacional de salud del niño, lima, 2022. Tesis. Universidad Peruana De Las Américas; 2023.
17. Rojas L. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Base Huaral, 2022. ; 2024.
18. Quispe Cruz R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Antonio Lorena – 2018. Tesis. Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco; 2021.
19. Solis Soto G. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021. Tesis. Cusco: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
20. Ttito GM. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velazco-Cusco,2023. Tesis de posgrado. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2024.
21. Segredo A. Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud. Revista Cubana de Salud Pública. 2009; 35(4): p. 78-109.
22. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Ayala C, Reyes C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Rev Cubana Salud Pública. 2019; 45(2).
23. Daft R. Teoría y diseño organizacional: Cengage Learning; 2010.
24. Conferencia Ministerial Europea sobre Sistemas de Salud. La Carta de Tallin: Sistemas de salud para la salud y la riqueza. ; 2008.
25. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Unife. 2015; 23(1).
26. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Uisrael. 2020.
27. Sumba R, Villafuerte N, Moreno P. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. Ciencias económicas y empresariales. 2022; 8(1).
28. Chavez S, Galindo E. Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. ; 2021.
29. Gallegos Paz FA. Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de arequipa, 2016. Arequipa;; 2016.

30. Hall R. "Organizaciones, estructuras, procesos y resultados".: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A; 1996.
31. Lucano F. El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De La Dirección Subregional De Salud Cutervo, Cajamarca 2017. Pimentel: Universidad señor de Sipan; 2019.
32. Rodriguez J. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay. ; 2017.
33. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad de Manizales. 2020; 20(2).
34. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. 2021; 7(1).
35. Treviño V. factores sociodemográficos, antigüedad laboral y su relación con la satisfacción laboral. ; 2016.
36. Segovia R, Alvarez H. Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos Administrativos En La Municipalidad Distrital De Maranura, Año 2019. Tesis. Universidad Andina Del Cusco; 2022.
37. Furnham A. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Londres: Oxford; 2000.
38. Villanueva O, Shica H, Diaz R. Clima organizacional en los trabajadores de la empresa M&J Corporation SRL, Lima 2019. Concordia. 2021 Marzo; 1(1).
39. Sánchez L, Escobar. La Supervisión y los Procesos de Formación Profesional en Intervención Social. Universidad del Valle. 2005.
40. Universidad Cesuma. ¿Qué son las condiciones de trabajo? [Online].; 2024 [cited 2025]. Available from: https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html#Definicion_de_condiciones_de_trabajo.
41. María N. Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación. 2009; 33(2).
42. Febres R. El valor de la responsabilidad. Revista Educacion en Valores. 2007; 1(7).
43. Torrelles , Coiduras , Isus S, Carrera , París , Cela. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado. 2011; 15(3).
44. Vizcaíno P, Maldonado I, Cedeño R. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023.
45. Gómez E. Análisis correlacional. |Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. 2020.
46. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6th ed.: McGrawHill Education; 2014.

47. Bernal CA. Metodología de la Investigación. Tercera edición ed. Colombia: Pearson Educación; 2010.
48. Hurtado E. Guia de investigacion cientifica. ; 2018.
49. Gómez Benito J, Dolores Hidalgo M. La validez en los tests, escalas y cuestionarios. Universidad de Antioquia. 2009 Mayo 28;(12).
50. Mondragon M. Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Movimiento científico. 2014; 8(1): p. 98-104.
51. Altez E, Arias E. Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. ; 2019.
52. Gestión. Qué es el clima organizacional. Clima laboral. [Online].; 2018. Available from: <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>.
53. Loayza A, Rosas Velazco M. La importancia de la evaluación de desempeño en empresas formales de Lima Metropolitana entre 2015 al 2019. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola,; 2020.
54. Cabrera Collantes C. Relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la ese hospital del rosario de Campoalegre, departamento de Huila, Colombia. Tesis. Mexico: Universidad Cuautemoc; 2022.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes