

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA, 2024

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB COMMITMENT IN NURSES OF THE INTENSIVE CARE UNIT OF THE HONORIO DELGADO REGIONAL HOSPITAL, AREQUIPA, 2024

Artículo Original

Fernando Silvestre Sanchez Soto ^{La}

Resumen

Introducción: En Perú, aunque existen estudios que vinculan el clima organizacional con la satisfacción, persisten vacíos de conocimiento sobre esta relación en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de hospitales de alta complejidad. **Objetivo:** Determinar la relación entre clima organizacional y compromiso laboral en enfermeros de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2024. **Método:** Estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, bajo un diseño correlacional de corte transversal. Se empleó la encuesta como método y la entrevista como técnica. La población estuvo constituida por 64 enfermeros. Se empleó la prueba de chi Cuadrado con un valor de p valor < 0.05 **Resultados:** El clima organizacional fue predominantemente percibido como “por mejorar” (84,38%) y el compromiso laboral como “moderado” (54,69%). El análisis correlacional confirmó que existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y compromiso laboral ($\chi^2=18,2132$; $p=0,0011$). **Conclusión:** Se evidenció que mejores percepciones del clima organizacional se asocian con mayores niveles de compromiso laboral en enfermeros de la UCI. Dado que predominaron niveles “por mejorar” y compromiso “moderado”, se recomienda implementar estrategias institucionales que fortalezcan el clima organizacional para elevar el compromiso del personal y de esta manera, la calidad del cuidado al paciente crítico.

Palabras clave: Clima organizacional; compromiso laboral; enfermeros; unidad de cuidados intensivos (Fuente: DeCS BIREME).

Abstract

Introduction: In Peru, although studies exist linking organizational climate with job satisfaction, gaps in knowledge persist regarding this relationship in the Intensive Care Units (ICUs) of high-complexity hospitals. **Objective:** To determine the relationship between organizational climate and job commitment among ICU nurses at the Honorio Delgado Regional Hospital in Arequipa in 2024. **Method:** A quantitative, descriptive study with a cross-sectional correlational design was conducted. A survey was used as the data collection method and interviews as the data collection technique. The population consisted of 64 nurses. The Chi-square test was used with a p-value < 0.05. **Results:** Organizational climate was predominantly perceived as “needing improvement” (84.38%), and job commitment as “moderate” (54.69%). The correlational analysis confirmed a statistically significant relationship between organizational climate and job commitment ($\chi^2 =$

Como citar: Sanchez Soto FS. Clima organizacional y compromiso laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa, 2024. RECIEN. 2026; 15(1):96-104
doi: <https://doi.org/10.66587/recien.v15i01.21>

Correspondencia: Fernando Silvestre Sánchez Soto;
fsanchezso@unsa.edu.pe

Recibido: 17/02/2026

Aceptado: 25/05/2026

En línea: 19/06/2026



Esta obra tiene una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Copyright © 2026, Revista Científica de Enfermería (Lima. En Línea)

¹ Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú

^a Doctor en ciencias: Salud Colectiva



18.2132; $p = 0.0011$). **Conclusion:** It was found that better perceptions of the organizational climate are associated with higher levels of job commitment among ICU nurses. Given the predominance of "needs improvement" and "moderate" commitment levels, it is recommended that institutional strategies be implemented to strengthen the organizational climate in order to increase staff commitment and, consequently, the quality of care for critically ill patients.

Keywords: Organizational climate; job commitment; nurses; intensive care units (Source: MeSH NLM).

1. Introducción

A nivel mundial, la profesión de enfermería constituye la mayor fuerza laboral dentro de los sistemas de salud y es esencial para el logro de la cobertura universal de salud y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Según el Informe sobre el Estado de la Enfermería en el Mundo 2025 publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en conjunto con el *International Council of Nurses* (ICN), la fuerza global de enfermería ha crecido de 27,9 millones en 2018 a casi 29,8 millones en 2023; sin embargo, persiste una escasez significativa estimada en 5,8 millones de enfermeros, con marcadas desigualdades entre regiones y países de ingresos bajos y medianos que enfrentan graves carencias de personal sanitario (1, 2). Estas brechas son particularmente críticas en áreas de alta complejidad como las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), donde las exigencias del entorno laboral pueden impactar negativamente tanto en la calidad de los cuidados como en la estabilidad del personal (3).

El clima organizacional, entendido como la percepción que tienen los trabajadores sobre las políticas, prácticas y procedimientos que caracterizan su ambiente de trabajo, fue identificado como un determinante central de variables laborales clave como el compromiso laboral, la satisfacción en el trabajo y la retención del personal. Evidencias sistemáticas recientes en profesionales de enfermería han mostrado consistentemente que un clima organizacional favorable se correlaciona de manera positiva con mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar organizacional, lo que a su vez se asocia con mejoras en la productividad y la atención al paciente (4). En contextos de UCI, estudios multicéntricos han identificado que aspectos del clima, incluyendo el liderazgo transformacional y las condiciones éticas de

trabajo, median la relación entre factores organizacionales y el compromiso laboral en enfermeros (5, 6).

En el contexto latinoamericano, la investigación sobre clima organizacional y compromiso laboral en enfermeras ha abordado diversas poblaciones, aunque con menor volumen comparativo respecto a otras regiones. Estudios en servicios hospitalarios y unidades especializadas han destacado que, si bien existe variabilidad en los niveles percibidos de clima y compromiso, estos factores influyen de manera significativa en la percepción de apoyo, la satisfacción y la intención de permanecer en el empleo entre el personal de enfermería en países como México y otros de la región (7). Sin embargo, la literatura latinoamericana reciente muestra un número limitado de estudios que integren de forma conjunta y específica estas dos variables, clima organizacional y compromiso laboral, en unidades de alta exigencia clínica como la UCI.

En Perú, el clima organizacional y su relación con variables laborales ha sido objeto de estudio en diversos servicios de salud, mostrando que un clima organizacional positivo se asocia con mayores niveles de satisfacción y desempeño en enfermeros (8). Asimismo, investigaciones en entornos periurbanos han señalado niveles altos de compromiso laboral, destacando la necesidad de estrategias institucionales para sostener y fortalecer este compromiso en condiciones de trabajo exigentes (9). No obstante, dentro del ámbito nacional existen vacíos significativos en la literatura científica debido a la ausencia de estudios que exploren con rigor metodológico la interacción entre clima organizacional y compromiso laboral específicamente en personal de enfermería de UCI, particularmente en hospitales de alta complejidad.

Desde la perspectiva local en Arequipa, estudios institucionales han abordado el clima organizacional y su vínculo con variables como la satisfacción y afrontamiento del estrés en profesionales de enfermería, señalando percepciones de clima organizacional que requieren mejoras y su relación con resultados laborales y emocionales de los trabajadores (10,11). Sin embargo, no se han encontrado investigaciones recientes que investiguen de forma integrada y específica la relación entre clima organizacional y compromiso laboral dentro de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado (HRHD), lo cual constituye una brecha de conocimiento relevante para la gestión del talento humano y la calidad de los cuidados en un área de alta exigencia clínica.

Completar este vacío de conocimiento es esencial para el diseño y la implementación de intervenciones que promuevan ambientes de trabajo saludables, mitiguen la rotación de personal y fortalezcan los resultados sanitarios en contextos críticos de atención. Por ende, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y compromiso laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2024.

2. Métodos

Estudios de enfoque cuantitativo, dado que la relación de ambas variables fueron medidas mediante la estadística. Es de tipo correlacional, ya que permite analizar y determinar si existe una posible relación entre las variables. Finalmente, corresponde a un estudio de corte transversal, debido a que la recolección y análisis de datos se realiza en un único momento temporal.

Población y muestra

La población de estudio está constituida por 64 enfermeros que laboran en UCI del HRHD. Se incluyó a quienes contaban con más de 6 meses de experiencia en el servicio y se excluyó a enfermeros que se encontraban con licencias prolongadas durante la aplicación de los instrumentos. No se calculó muestra porque se trabajó con toda la población.

Instrumentos

Se empleó como técnica la entrevista y, como instrumento, una guía de entrevista estructurada que contenía la ficha individual, elaborada con el propósito de caracterizar a la población de estudio. Además, constaba de preguntas cerradas de alternativa múltiple, organizadas en las siguientes partes: Introducción: Presentación y aclaración sobre la confidencialidad de la información. Datos generales: incluye un total de 7 ítems cerrados relacionados con aspectos sociodemográficos y laborales, que las enfermeras debieron marcar según su situación correspondiente.

El clima organizacional fue medido mediante un instrumento elaborado por el comité técnico de clima organizacional, con la colaboración de un grupo de especialistas de diferentes instituciones. La escala tipo Likert fue validada y autorizada por el Ministerio de Salud a través de la Resolución Ministerial N.º 468-2011-MINSA. La claridad de las afirmaciones fue evaluada utilizando la metodología de focus group. En el análisis estadístico, se registró un Alfa de Cronbach de 0,826, lo que demuestra una gran fiabilidad, porque asegura estabilidad y consistencia interna en la medición. El coeficiente de correlación de Pearson llegó a 0,942, corroborando así que el instrumento es altamente válido (12).

El cuestionario de compromiso laboral, empleado en este estudio, fue validado por Zegarra F. (13) en el 2014 en 155 profesionales de la salud en Perú, el cual se basa en el inventario de compromiso laboral creado por Allen y Meyer del 2002, en EE. UU. Consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. Contar con un instrumento fiable es una condición esencial para valorar la precisión y calidad de las mediciones. En este caso, la confiabilidad se estableció a través del coeficiente Alfa de Cronbach como método de análisis de la consistencia interna. Se obtuvo un valor muy próximo a 1, específicamente 0,93 ($p < 0,05$). Este resultado muestra un alto grado de confiabilidad, lo cual garantiza que los resultados sean estables y precisos.

Procedimientos

Se llevó a cabo en la UCI del HRHD. Se coordinó con las autoridades del HRHD y de la UCI para conseguir la autorización necesaria para llevar a cabo el estudio.

Luego, se identificaron las unidades de estudio a través del rol de asistencia de las enfermeras. Después, se procedió a aplicar el consentimiento informado a las participantes, de acuerdo con los principios éticos según la Declaración de Helsinki, del proyecto aprobado según Decreto N.º034-2023-UPG/FEN-UNSA.

Se aplicaron los instrumentos de recolección de información a las enfermeras de la UCI, teniendo en cuenta los diferentes horarios laborales (mañana, tarde y noche) y el tiempo disponible del personal. Este proceso se realizó en los meses de noviembre y diciembre del año 2024.

Análisis estadístico

Para el análisis y procesamiento de los datos, se creó, en primer lugar, una matriz con Microsoft Excel 2021 para organizar la información recopilada. Después, se empleó la versión 17 del software estadístico SPSS para procesar los datos. Se utilizaron tablas estadísticas para mostrar los resultados, utilizando la prueba no paramétrica de chi cuadrado (χ^2), que permitió determinar la relación entre las variables investigadas.

3. Resultados

En cuanto a la caracterización de los participantes, la mayoría son de sexo femenino, en la etapa de vida adulta joven, entre 31 y 40 años, y en su mayoría son solteros. Con respecto a las características laborales, son profesionales altamente especializados (96,88% con segunda especialidad, 90,63% en cuidados intensivos), pero que se desempeñan en una situación de alta precariedad laboral (73,43% con contratos CAS) y con una experiencia mayoritariamente baja (79,69% con 5 años a menos de servicio). Las demás características se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización de los participantes

Características	n	%
Edad		
20 a 30 años	9	14,06
31 a 40 años	42	65,63
41 a 50 años	10	15,63
51 a 60 años	1	1,56
61 años a más	2	3,12
Sexo		
Masculino	7	10,94
Femenino	57	89,06
Estado Civil		
Soltera(o)	34	53,13
Casada(o)	18	28,13
Conviviente	8	12,50
Divorciada(o)	4	6,24
Tiempo de servicio		
Menos de 1 año	14	21,88
1 a 5 años	37	57,81
6 a 10 años	8	12,50
11 a 15 años	3	4,69
16 años a más	2	3,12
Situación laboral		
Nombrado	11	17,19
Contrato a tiempo indeterminado	6	9,38



CAS	47	73,43
Grado académico		
Segunda especialidad	62	96,88
Maestría	2	3,12
Especialidad		
Cuidados Intensivos	58	90,63
Emergencia y Desastres	6	9,37
Total	64	100,00

En el personal de enfermería, la percepción global del clima organizacional fue predominantemente negativa. La mayoría fue clasificada en la categoría “por mejorar” (84,38%). Al analizar las dimensiones específicas del clima organizacional, se observó el mismo patrón. La categoría “por mejorar” concentró la mayor frecuencia en Potencial humano (79,69%; n = 51), Diseño organizacional (76,56%; n = 49) y Cultura de la organización (71,88%; n = 46). Estos hallazgos evidencian una insatisfacción generalizada con el entorno laboral, con mayores brechas percibidas en la dimensión Potencial humano, que emerge como el ámbito más deficitario dentro del clima organizacional evaluado (Tabla 2).

Tabla 2. Población de estudio por clima organizacional según sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización

Clima organizacional	n	%
Saludable	5	7,81
Por Mejorar	54	84,38
No Saludable	5	7,81
Dimensión Potencial humano		
Saludable	2	3,13
Por Mejorar	51	79,69
No Saludable	11	17,19
Dimensión Diseño organizacional		
Saludable	13	20,31
Por Mejorar	49	76,56
No Saludable	2	3,13
Dimensión Cultura de la organización		
Saludable	15	23,44
Por Mejorar	46	71,88
No Saludable	3	4,69
Total	64	100,00

En relación con el nivel global de compromiso laboral, predomina la categoría “moderado compromiso” (51,56%). El análisis por dimensiones del compromiso laboral mostró el mismo predominio del nivel moderado en las tres esferas evaluadas: afectiva (deseo de permanecer), de continuidad (necesidad de permanecer) y normativa (obligación de permanecer). La dimensión afectiva registró el mayor porcentaje de compromiso alto (25,00%), mientras que la dimensión normativa presentó el mayor porcentaje de compromiso bajo (28,13%) (Tabla 3).

En la Tabla 4 se observa que cuando el clima es “saludable” predomina el alto compromiso (6,25%) y no hay compromiso bajo; en cambio, con clima “no saludable” predomina el bajo compromiso (6,25%) y no hay compromiso alto. Desde el análisis inferencial, la prueba de chi cuadrado reporta un valor calculado de $\chi^2 = 18,2132$, superior al valor crítico $\chi^2 = 9,4877$, con un nivel de significancia $p = 0,0011$ (gl = 4). Estos resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral. En conjunto, los hallazgos permiten afirmar que, a mejores percepciones del clima organizacional,

corresponden mayores niveles de compromiso laboral, mientras que percepciones desfavorables del entorno se relacionan con niveles más bajos de compromiso en el personal de enfermería de UCI.

4. Discusión

En relación con la contrastación de la hipótesis, los resultados demuestran que el clima organizacional tiene una relación altamente significativa ($p < 0.001$) con el compromiso laboral de los enfermeros de la UCI del HRHD. Este resultado indica que las variaciones en la percepción del clima organizacional se relacionan directamente con cambios en el nivel de compromiso laboral del personal de enfermería. Asimismo, este hallazgo es consistente con el estudio de Dianira V., (14) quien demostró que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de la salud ($Wald = 55,991$; $gl = 1$; $p < 0,000$; $\alpha = 0,05$). La coincidencia entre ambos estudios refuerza la interpretación de que el clima organizacional constituye un factor determinante en la construcción del compromiso laboral, especialmente en contextos asistenciales de alta exigencia, como las Unidades de Cuidados Intensivos.

Tabla 3. Población de estudio por compromiso laboral según dimensiones: afectivo, continuo y normativo

Compromiso laboral	n	%
Alto Compromiso	17	26,56
Moderado Compromiso	33	51,56
Bajo Compromiso	14	21,88
Dimensión Afectivo		
Alto Compromiso	16	25,00
Moderado Compromiso	35	54,69
Bajo Compromiso	13	20,31
Dimensión Continuo		
Alto Compromiso	15	23,44
Moderado Compromiso	36	56,25
Bajo Compromiso	13	20,31
Dimensión Normativo		
Alto Compromiso	12	18,75
Moderado Compromiso	34	53,13
Bajo Compromiso	18	28,13
Total	64	100,00

Tabla 4. Relación del clima organizacional y compromiso laboral de la población de estudio

Clima Organizacional	Compromiso Laboral						Total	%
	Alto	%	Moderado	%	Bajo	%		
Saludable	4	6.25	1	1.56	0	0.00	5	7,81
Por Mejorar	13	20.31	31	48.44	10	15.63	54	84,38
No Saludable	0	0.00	1	1.56	4	6.25	5	7,81
Total	17	26,56	33	51,56	14	21,88	64	100,00

GL (4) $X^2_0 : 18,2132 > X^2_t : 9,4877$ $P = 0,0011$ (MAS)

Los resultados de este estudio muestran que el nivel global de compromiso laboral en enfermeros de la UCI es predominantemente moderado, con proporciones relevantes de compromiso alto y bajo, que sugieren áreas de oportunidad para la gestión institucional. Este perfil, caracterizado por un predominio del compromiso moderado, coincide con hallazgos internacionales que reportan niveles intermedios de vinculación y enganche en contextos sanitarios complejos, donde la percepción del entorno laboral influye en la adhesión del personal a la organización y sus metas (15).

Investigaciones recientes han destacado la importancia del clima organizacional como antecedente crítico de actitudes laborales favorables, incluidas las referentes al compromiso y desempeño. Una revisión sistemática del impacto del clima organizacional en profesionales de la salud resalta que factores como liderazgo efectivo, comunicación clara y apoyo institucional se asocian con mejores niveles de compromiso, satisfacción y bienestar laboral, lo cual reduce la rotación y favorece la retención del personal en áreas de alta exigencia como la UCI (16). Estos hallazgos respaldan la relevancia del resultado inferencial que evidencia la asociación significativa entre clima organizacional y compromiso laboral.

Estudios recientes han explorado variables afines al clima organizacional y actitudes laborales en enfermería, reportando que una percepción positiva del clima organizacional se asocia con más altos niveles de satisfacción, productividad y cohesión dentro de los equipos de trabajo. Aunque la mayoría de estas investigaciones han abordado la relación entre clima y satisfacción, la evidencia sugiere que mejores condiciones psicosociales del trabajo como relaciones interpersonales y autonomía favorecen actitudes laborales saludables, lo que indirectamente podría inferirse correlacionable con compromiso laboral (17). Estos resultados son congruentes con el patrón observado en tu estudio, donde percepciones favorables del clima organizacional se acompañan de mayores proporciones de alto compromiso, mientras que percepciones desfavorables se asocian con bajo compromiso.

Los hallazgos del estudio tienen implicancias para la gestión de los servicios de enfermería, evidenciando la necesidad de que los jefes de los servicios

incorporen el clima organizacional y el compromiso laboral como indicadores sistemáticos de gestión. Dado que ambas variables se asocian significativamente, resulta prioritario implementar estrategias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la comunicación, promover el reconocimiento profesional y desarrollar un liderazgo transformacional en jefes y supervisores de enfermería. Estas acciones no solo contribuirían a consolidar el compromiso laboral del personal en unidades de alta complejidad, sino también a mejorar la retención del talento, la seguridad del paciente y la calidad del cuidado crítico.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce que el diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad entre el clima organizacional y el compromiso laboral, permitiendo únicamente identificar asociaciones. Asimismo, el tamaño muestral reducido y circunscrito a una sola Unidad de Cuidados Intensivos limita la generalización de los resultados a otros servicios o instituciones de salud. La recolección de datos mediante encuestas puede introducir sesgos de deseabilidad social y percepción subjetiva. Finalmente, no se consideraron variables intervinientes, como la carga laboral, el liderazgo o las condiciones contractuales que podrían influir en ambas variables y enriquecer la comprensión integral del fenómeno estudiado.

5. Conclusiones

En el personal de enfermería de la UCI del HRHD, el compromiso laboral predominó en un nivel moderado, reflejando una fuerza laboral con potencial de vinculación aún no consolidado. El clima organizacional fue percibido mayoritariamente como "por mejorar", asociándose a compromisos heterogéneos, mientras que un clima "saludable" se correspondió con alto compromiso y uno "no saludable" con bajo compromiso. El análisis inferencial confirmó una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($\chi^2 = 18,2132$; $p = 0,0011$), evidenciando que percepciones favorables del clima organizacional se asocian con mayores niveles de compromiso laboral y viceversa. Estos hallazgos subrayan la necesidad de que la gestión institucional implemente estrategias sostenidas de mejora del clima organizacional, como vía para fortalecer el compromiso del personal y optimizar la calidad del cuidado crítico.

Contribución del autor: Concepción, diseño del estudio, recolección de datos, análisis e interpretación de datos, redacción inicial del manuscrito, revisión crítica y aprobación final del manuscrito. Fernando Silvestre Sánchez Soto

Conflictos de interés: El autor declara no tener conflictos de interés.

Financiamiento: Autofinanciado.

Aspectos éticos: En el estudio se respetó los principios éticos según la Declaración de Helsinki y además el proyecto fue aprobado según Decreto N.º034-2023-UPG/FEN-UNSA.

Declaración de uso de Inteligencia artificial

El autor declara que no ha utilizado ninguna herramienta de la inteligencia artificial en la elaboración de este manuscrito (diseño, redacción, estructuración y propuestas tablas).

6. Referencias bibliográficas

- World Health Organization, International Council of Nurses. State of the World's Nursing 2025. WHO; 2025. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
- WHO. Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals. OMS; 2025. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
- Zhang L, Han L, Liang X, et al. The relationship between transformational leadership and work engagement among intensive care unit nurses: the mediating function of organizational climate. BMC Nurs. 2025;24:398. Disponible en: https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-025-03057-1?utm_source
- Rodas Guerrero C. Clima organizacional y satisfacción con el trabajo en personal de enfermería, una revisión sistemática. Ciencia Latina. 2025. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/19308?utm_source
- Ahmed FR, Al-Yateem N, Hijji FH, et al. A multi-country mixed-method study identifying the association between perceived ethical work climate and problems among critical care nurses. BMC Nurs. 2024;23:209. Disponible en: https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-024-01861-9?utm_source
- Wang T, Abrantes ACM, Liu Y. Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and workplace violence. Nurs Open. 2023;10(2):1102–1115. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36126210/>
- Morales-Romero SA, Hernández-Martínez E, Velázquez-Palma P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Rev Enferm IMSS. 2019. Disponible en: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php/revista_enfermeria/article/view/1190?utm_source
- Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Rev VG Luz. 2022. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630>
- Ubillus Morales NT. Compromiso laboral en profesionales de enfermería. 2026. Disponible en: https://repositorio.usat.edu.pe/items/514cd9e1-c967-4131-93f8-a7783e668762?utm_source
- Macedo Vera YM. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel, Arequipa 2023. Disponible en: https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/843a1d88-3449-4022-bb0d-ed9778eb5758?utm_source
- Villena de Tamayo V. Clima organizacional y estrategia de afrontamiento frente al estrés en enfermeros, Hospital Goyeneche, Arequipa 2020. Disponible en: https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/3fa278f0-9df5-4f43-975e-af6e38e6b02c?utm_source
- Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico (R.M. N° 468-2011/MINSA), Lima; Perú, 2 ed. Disponible en: <https://doi.org/10.66587/recien.v15i01.21>

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/321710-metodologia-para-el-estudio-del-clima-organizacional-documento-tecnico-r-m-n-468-2011-minsa>

13. Zegarra F. Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de San Juan de Lurigancho [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/ed3f9f21-f8a8-4477-8dbe-4e365052647b>
14. Dianira Regalado Villegas. “El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020”. Perú 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Hossny EK. Influence of nurses' perception of organizational climate and leadership on intention to stay in acute care settings. PMC. 2023. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11080410/>
16. Raghu S, D Souza LB. The impact of organizational climate on the well-being and performance of healthcare professionals: systematic review. Quest Journals. 2024. Disponible en: <https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol12-issue1/12010821.pdf>
17. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Rev Venez Gerenc. 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>