



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS**  
**DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Clima laboral y desempeño laboral en las enfermeras de emergencia de un  
hospital EsSalud – Arequipa, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Calderón Tarqui, Jessica Milagros


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-8433-8814>

**Asesora:** Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

**Lima – Perú**

**2026**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, **CALDERON TARQUI JESSICA MILAGROS**, con numero ORCID: 0009-0004-8433-8814 Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL ESSALUD – AREQUIPA, 2025”**

Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, DNI 40625205, ORCID0000-0002-7611-8158, tiene un índice de similitud de **6 (SEIS) %**. con oid: 14912:567184420 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
**CALDERON TARQUI JESSICA MILAGROS**  
 DNI N°29727635



.....  
 Firma del Asesor  
 PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH  
 DNI N° 40625205

Lima, 23 de octubre del 2025

### ***DEDICATORIA***

Me gustaría dedicar este trabajo a mi Dios, quien es la fuerza y el poder que tengo en mis búsquedas académicas.

A mi madre, cuyo amor incondicional y sacrificio siempre han sido la fuente de mi fortaleza. A mis 3 princesas, que me mantienen en pie cada día y me enseñan lo que significa perseverar. Es su influencia y su continuo amor lo que me inspira.

## **AGRADECIMIENTO**

Con todo mi corazón, agradezco a Dios por la fortaleza y asistencia en este caminar. Él ha sido mi roca y luz guía a través de su amor incondicional y sabiduría en los momentos difíciles.

También estoy agradecida a mi querida amiga Helen. Su apoyo constante, palabras de ánimo y compañía.

**JURADO:**

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario : Mg. Ruby Ines Barreda Paredes

Vocal : Dra. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

## INDICE

<u>DEDICATORIA</u> .....	3
<u>AGRADECIMIENTO</u> .....	4
<u>Resumen</u> .....	8
<u>ABSTRACT</u> .....	9
<u>1. EL PROBLEMA</u> .....	9
<u>1.1 Planteamiento del Problema</u> .....	9
1.2. Formulación del Problema .....	13
1.3 Objetivos de la Investigación .....	14
<u>1.3.1 Objetivo General</u> .....	14
<u>1.3.2 Objetivos Específicos</u> .....	14
1.4. Justificación de la investigación .....	14
1.4.1. Teórica .....	14
1.4.2. Metodológica .....	15
1.4.3. Practica .....	16
1.5. Delimitacion de la investigación .....	17
1.5.1. Espacial .....	17
1.5.2. Temporal .....	17
1.5.3. Población .....	17
<u>2. MARCO TEORICO</u> .....	18
<u>2.1. Antecedentes</u> .....	18
<u>2.1.1 Antecedentes Internacionales</u> .....	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	20
2.2 Bases teóricas .....	22
2.2.1. Clima Laboral .....	22
2.2.2. Desempeño Laboral .....	27
2.3. Formulacion de la hipotesis .....	31
2.3.1. Hipotesis General .....	31

2.3.2. Hipotesis específicas .....	31
<u>3. METODOLOGÍA</u> .....	32
<u>3.1 Método de Investigación</u> .....	32
<u>3.2 Enfoque de Investigación</u> .....	32
<u>3.3 Tipo de investigación</u> .....	32
<u>3.4 Diseño de investigación</u> .....	33
<u>3.5 Población y muestra del estudio</u> .....	33
<u>3.6.Operacionalización de variable</u> .....	34
<u>3.7.Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</u> .....	38
3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	40
<u>3.9. Aspectos eticos</u> .....	41
<u>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</u> .....	42
<u>4.1 Cronograma de Actividades</u> .....	42
4.2 Presupuesto.....	43
<u>5. REFERENCIAS</u> .....	45
<u>ANEXOS</u> .....	52
<u>Anexo 1 Matriz de consistencia</u> .....	52
<u>Anexo 2 Intrumentos</u> .....	54
Anexo 3 Consentimiento Informado.....	56
Anexo Informe del asesor de turnitin.....	57

## Resumen

El propósito central de este estudio consiste en examinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral entre las enfermeras del servicio de emergencias en un hospital de EsSalud ubicado en Arequipa, correspondiente al año 2025. Se adoptará un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte correlacional y un método hipotético-deductivo que sustenta la verificación de la hipótesis principal.

La población total está formada por 69 enfermeras asistenciales, de las cuales se seleccionará una muestra mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para recolectar la información, se emplearán dos instrumentos estandarizados, ambos validados previamente y con evidencia de confiabilidad adecuada. Los datos se procesarán en hojas de cálculo de Excel y se analizarán mediante el programa SPSS versión 25.0, aplicando pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson para detectar asociaciones significativas entre las variables independientes (dimensiones del clima laboral) y dependiente (desempeño laboral).

**Palabras clave:** “clima organizacional”, “desempeño laboral”, “enfermería”.

## ABSTRACT

The central purpose of this study is to examine the relationship between the work climate and job performance among nurses in the emergency service at an EsSalud hospital in Arequipa, corresponding to the year 2025. A quantitative approach will be adopted, with a non-experimental correlational cross-sectional design and a hypothetical-deductive method that supports the verification of the main hypothesis.

The total population consists of 69 assistential nurses, from which a sample will be selected using non-probabilistic convenience sampling. To collect the information, two previously validated standardized instruments with adequate reliability evidence will be used. The data will be processed in Excel spreadsheets and analyzed using SPSS version 25.0, applying statistical tests such as Pearson's correlation coefficient to detect significant associations between the independent variables (dimensions of the work climate) and the dependent variable (job performance).

**Keywords:** “organizational climate”, “job performance”, “nurse

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y el Consejo Internacional de Enfermeras sostienen que la enfermería es una ocupación aprendida que debe abarcar una combinación de conocimiento, habilidad y competencia para desempeñarse adecuadamente. Investigaciones recientes han encontrado que, aunque el clima organizacional es un factor importante, el desempeño se ve afectado por él (1).

Después de la pandemia de 2020, esta organización subrayó la importancia de dedicar más recursos al profesional de enfermería, ya que son fundamentales para enfrentar el COVID-19 y otras crisis de salud. A pesar de esto, todavía hay una grave falta de enfermeras en todo el mundo: faltan alrededor de 5.9 millones, especialmente en regiones vulnerables como África, Asia y América Latina. Además, aunque la mayoría de las enfermeras un 90% son mujeres, su presencia en puestos de liderazgo sigue siendo muy limitada. (2).

Un estudio en China en 2021 reveló que, por sí mismo, un clima organizacional positivo podría mejorar la motivación y la satisfacción laboral. Además, se encontró que este ambiente no solo impacta el rendimiento, sino también el bienestar emocional de los trabajadores.

Estos descubrimientos nos muestran que el ambiente dentro de una organización está directamente ligado al bienestar y la productividad de su personal. Por eso, es importante investigar cómo el clima laboral afecta en las diferentes áreas de trabajo, considerando no solo la motivación y el desempeño, sino también cómo se sienten emocionalmente los empleados. (3).

En un estudio indio realizado en 2024, se preparó un informe integral sobre la influencia del clima en la salud, la productividad y la efectividad organizacional entre el personal de las instituciones de salud. Los resultados revelaron que, a través de constructos como la comunicación, la calidad del liderazgo y el nivel de apoyo organizacional, se puede mejorar el rendimiento laboral, además del uso responsable de las tecnologías. También se afirmó que la falta de satisfacción laboral y la mala comunicación perjudicarán a los empleados (4).

Se realizó una encuesta a 50 enfermeras del hospital principal de Egipto para conocer cómo percibían el clima organizacional y su rol en las actividades de enfermería. Los resultados mostraron que un 5% consideraba que el ambiente en la organización no les favorecía en absoluto. Esta percepción afectó su nivel de participación en la toma de decisiones: apenas un 24% estuvo muy involucrado, un 43% participó de forma moderada y un 33% tuvo muy poca o ninguna participación en asuntos que les importaban. Aunque la mayoría se involucró hasta cierto punto, un número considerable de enfermeras estuvo poco comprometido, probablemente debido a cómo veían el ambiente en su lugar de trabajo. (5).

En un estudio realizado en España y publicado en 2022, se analizaron el ambiente de trabajo y la satisfacción de los enfermeros, así como cómo las políticas para equilibrar el trabajo y la vida familiar afectan su bienestar emocional y la cantidad de ausencias. Los resultados mostraron que un buen ambiente laboral mejora tanto la satisfacción como el desempeño. Esto nos lleva a entender que el clima y la satisfacción en el trabajo están muy ligados al entorno donde se desempeñan. Por eso, es importante seguir investigando cómo estos aspectos influyen en el bienestar y la productividad de los empleados en distintas instituciones. (6).

En México, se realizó una investigación sobre el clima laboral en el Hospital de Veracruz, aplicando las dimensiones recomendadas por la Organización Panamericana de la Salud: motivación recíproca, participación y liderazgo. Teniendo una percepción negativa del clima organizacional en todas las dimensiones y variables correspondientes. Se observó que el personal de enfermería tuvo el mayor reporte de insatisfacción (7).

Un estudio realizado en Chile en 2020 sobre la percepción de los enfermeros en un entorno hospitalario de la Región del Maule. Realizaron una encuesta entre 126 trabajadores de enfermería. Determinando que los enfermeros tienen una opinión buena de su entorno laboral. A su vez estaban satisfechos con asuntos organizativos, profesionalismo, motivación, distribución del trabajo en equipo y el

trato de los colegas. Siendo esta investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. También apreciaron la comunicación y tener la oportunidad de decidir. Por otro lado, se encontraron varios factores considerados más débiles: como apoyo a nuevas ideas de asistentes, oportunidades de promoción y estabilidad laboral. Determinando así que existe un ambiente laboral positivo en este hospital; sin embargo, hay áreas de mejora para ayudar a que su personal se sienta más apoyado y valorado en su trabajo diario (8).

En Perú, la pandemia tuvo un impacto significativo en el sector salud, que fue uno de los más afectados por diversos inconvenientes generados por una administración deficiente (9). Este hecho es representado por el sistema de seguridad social más importante del país, EsSalud (10).

A pesar de que a lo largo del tiempo las políticas públicas implementadas han buscado resolver estos problemas, muchos de ellos podrían tratarse desde una perspectiva organizacional. Aunque los asegurados expresan descontento con la atención que reciben, sobre todo debido a las largas esperas, es esencial también evaluar el nivel de satisfacción del personal de salud. Este elemento es un indicador importante de la calidad del servicio y del éxito o fracaso en la gestión institucional (11).

En un hospital de EsSalud en Arequipa, se realizó una encuesta. Los resultados mostraron que el 62% de todas las enfermeras de la sala de emergencias

siente que el clima laboral ahí es un factor que influye seriamente en su desempeño. Este resultado respalda numerosos otros estudios, dejando claro que el ambiente de trabajo es uno de los determinantes más influyentes de la calidad del personal. Como una gran empresa, EsSalud ha abordado este problema como un elemento importante en la gestión de la compañía y ha difundido medidas concretas a nivel nacional para mejorar las condiciones laborales de los empleados (12).

En este contexto, la presente investigación surge en respuesta a la necesidad de una mayor investigación.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera se relaciona Clima Laboral y desempeño laboral en las enfermeras de emergencia de un hospital Essalud – Arequipa, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera se relaciona el Clima Laboral según la dimensión seguridad Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia?

¿De qué manera se relaciona el Clima Laboral según la dimensión significación Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima Laboral y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Identificar la relación existente entre el Clima Laboral según la dimensión seguridad Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia.

Identificar la relación existente entre el Clima Laboral según la dimensión significación Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

Esta investigación aporta al entendimiento teórico del clima organizacional al analizar su impacto en el rendimiento laboral de las enfermeras en emergencias. Desde la perspectiva de la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, se resalta cómo las dinámicas grupales e interpersonales influyen en la motivación y el desempeño, fomentando un

ambiente laboral que eleva el conocimiento, el afecto y las habilidades del equipo para mejorar las relaciones y la productividad.

Complementariamente, la Teoría de las Necesidades Básicas de Virginia Henderson subraya la importancia de satisfacer necesidades humanas en el contexto asistencial, lo que se relaciona directamente con un clima organizacional positivo que potencia el rol de las enfermeras en la atención integral del paciente.

#### **1.4.2. Metodológica**

Este estudio se basa en un método hipotético-deductivo que parte de hipótesis formuladas a partir de teorías y evidencias previas, con el fin de verificar asociaciones entre variables. Se adopta un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, mediante un diseño no experimental correlacional de corte transversal.

La recolección de datos se realizará principalmente a través de cuestionarios tipo Likert, aplicados a la población objetivo. Este esquema permite analizar de manera objetiva las relaciones entre el clima laboral y el desempeño laboral, generando resultados claros y respaldados por análisis estadísticos inferenciales.

### **1.4.3. Práctica**

Este estudio resulta clave porque pone en evidencia las asociaciones entre el clima laboral y el rendimiento de las enfermeras en emergencias de un hospital de EsSalud en Arequipa. Identificar estos vínculos ayuda a comprender factores internos que afectan la atención diaria, algo esencial en entornos de alta presión donde el bienestar del equipo impacta directamente en la calidad del servicio.

Los hallazgos se pueden aplicar de inmediato en la institución para ajustar políticas internas, como fomentar dinámicas grupales que mejoren el ambiente laboral y apoyen la retención de talento entre las enfermeras. Esto facilita intervenciones prácticas adaptadas al contexto local, beneficiando tanto al personal como a la gestión hospitalaria.

Se espera confirmar una correlación positiva entre un clima laboral favorable y un mejor rendimiento laboral, midiendo variables específicas como motivación y productividad. Estos datos ofrecerán bases concretas para recomendaciones institucionales, como ajustes en el entorno de trabajo, sin extenderse más allá del ámbito del hospital estudiado.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1. Espacial**

El estudio se realizará en el Hospital III de EsSalud de Emergencia - Arequipa, en la calle emmel del distrito de Yanahuara.

**1.5.2. Temporal**

Se ejecutará a partir de octubre a diciembre 2025.

**1.5.3. Población o unidad de análisis.**

Enfermeros asistenciales del servicio de Emergencia.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Zapata (13) en 2022, llevó a cabo un estudio en Cuba para “entender cómo el ambiente de trabajo influye en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital rural”. Usó un enfoque cuantitativo y correlacional, trabajando con una muestra de 46 enfermeras. A través de dos cuestionarios, uno sobre clima laboral y otro adaptado para medir la satisfacción laboral, descubrió que el 51% percibía su ambiente de trabajo como satisfactorio, mientras que el 46% lo vio como regular o malo, y solo un pequeño 3% lo consideró excelente. Por otro lado, la mayoría, un 83%, expresó sentirse muy satisfecha con su trabajo. Finiquitaron que existe una relación positiva y significativa de entre las variables estudiadas.

Salazar (14) realizó un estudio en 2022 en Ecuador con el objetivo “entender cómo el clima laboral afecta el desempeño del personal de enfermería en un hospital de Guayaquil”. Usaron un método cuantitativo, no experimental y correlacional, con una muestra de 203 enfermeros y enfermeras, aplicando dos cuestionarios validados. Los resultados mostraron que en el 79% de los casos el ambiente de trabajo era malo, y en el 67% el desempeño laboral fue deficiente. Finiquitaron que la asociación entre el clima laboral y el desempeño laboral fue significativa.

Pourteimour (15) se realizó una encuesta en 2021 en Irán para “estudiar si existe un vínculo entre las cargas de trabajo de las enfermeras y su desempeño laboral mientras cuidan a pacientes con COVID-19”. El estudio fue descriptivo y transversal, con una muestra compuesta por 139 enfermeras de unidades de cuidados intensivos y áreas críticas. Los instrumentos empleados en nuestro estudio fueron los Índices de Carga de Trabajo de la NASA y las pruebas de Desempeño Laboral de Paterson. Las enfermeras tuvieron una alta carga mental del 72 % y un alto desempeño laboral del 97%. Finiquitaron la correlación entre el clima y el desempeño destacando estrategias como el apoyo social y psicológico para disminuir la carga de trabajo mental y aprovechar el desempeño profesional del personal de enfermería.

Mero (16) de Ecuador, llevó a cabo un estudio en 2021 , se realizó un estudio para “explorar cómo el clima laboral está relacionado con el desempeño de los empleados en una clínica que atiende al IESS en Durán”. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, se aplicaron dos cuestionarios a 72 trabajadores. Los resultados revelaron que más de la mitad percibía bajos valores organizacionales (55%), un desarrollo profesional limitado (65%) y una infraestructura insuficiente (60%). Finiquitaron que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Zapata (17) en Bolivia, en 2020 realizó un estudio en el hospital rural del municipio de Cerritos para “entender cómo el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras”. La investigación fue de tipo correlacional descriptiva y utilizó un

enfoque cuantitativo transversal. Los resultados mostraron que el 83% de las enfermeras se sentía muy satisfecha con su trabajo, mientras que el 18% tenía una satisfacción moderada. Además, la prueba de correlación de Pearson confirmó que existe una relación positiva entre el ambiente laboral y el nivel de satisfacción, es decir, el entorno donde trabajan las enfermeras está muy ligado a cómo se sienten respecto a su empleo en el hospital rural. Concluyeron que exista una relación significativa entre su clima laboral y la satisfacción de las enfermeras.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Barrientos (18) en el año 2022 realizó una investigación en Trujillo con el objetivo de “examinar cómo se relacionan el clima laboral y el estrés en la unidad de cuidados intensivos de un hospital que atendía pacientes con COVID-19”. Esta investigación fue básica y de tipo no experimental, tomando como población a 50 enfermeras, a las cuales se les aplicó una encuesta para obtener la información necesaria. Los hallazgos mostraron que el 84% de las enfermeras percibían un tipo específico de clima organizacional, mientras que el 94% presentaba un nivel de estrés laboral predominantemente leve. Concluyendo que hay relación significativa entre el clima laboral y el estrés.

Guillen (19) durante el 2022 se realizó un estudio en un hospital de nivel II-2 del MINSA en Abancay, para entender cómo “influye el clima organizacional en el

desempeño de las enfermeras". La investigación fue cuantitativa y descriptiva, con un diseño correlacional y transversal. Participaron 107 enfermeras, seleccionadas de manera aleatoria. Los resultados mostraron que un poco más de la mitad (51%) sentía que el ambiente laboral era bueno, y el 65% evaluó su trabajo como satisfactorio. Concluyeron la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Fanzo (20), Lambayeque, en el 2021 realizó un estudio cuyo objetivo era "explorar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la Red de Salud de Lambayeque". La investigación fue de tipo no experimental y con un enfoque correlacional, participando 65 personas y utilizando un cuestionario de 40 preguntas. Los resultados indicaron que un 68% de los empleados percibía un "clima organizacional" negativo, y un 29% presentaba un "desempeño" laboral bajo. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación entre ambas variables.

Heredia (21), llevó a cabo un estudio en Cuzco con la finalidad de examinar la relación entre el "clima organizacional" y el "rendimiento laboral" de los empleados del área de gineco-obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión, ubicado en la provincia de Huanta. La investigación fue de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal, en la que participaron 78 trabajadores de salud, quienes completaron un cuestionario que evaluaba ambos aspectos. Los resultados

mostraron que el 51% de los participantes calificaron el clima organizacional como satisfactorio, el 46% lo consideró regular y solo un 3% lo valoró como pobre. Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores.

Espíritu y Castro (22) llevaron a cabo una investigación en Lima, 2020 con el propósito de examinar cómo se vinculan el "clima organizacional interno" y la gestión de los servicios de salud desde la visión del personal de enfermería. Esta investigación fue de tipo correlacional y transversal, contó con la participación de 40 enfermeras, y utilizó dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir la gestión de los servicios de salud. Los resultados mostraron que el 53% de las enfermeras percibieron un deterioro debido a un cambio organizacional no intencionado, mientras que el 38% evaluó la gestión de los servicios de salud como regular. Finalmente, concluyeron que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión de los servicios, lo que afecta tanto el cuidado brindado como el tiempo dedicado a las tareas del personal.

## **2.2. Bases teóricas**

### 2.2.1. Clima Laboral

#### CONCEPTO

Se comprende como la atmósfera de una institución en la que se desarrolla la actividad laboral. Se compone de un conjunto de elementos que son claramente perceptibles e identificables por los trabajadores, e incluye tanto aspectos tangibles como intangibles que conforman su entorno, cuyo impacto varía en el tiempo y el espacio, afectando a todos los miembros de la organización (23).

El clima laboral actúa como un elemento intermediario entre los componentes del sistema organizacional y las motivaciones de los empleados. Este clima, también conocido como clima organizacional, tiene un impacto directo en la conducta de quienes forman parte de la organización. Se trata de una característica persistente del entorno interno que permite anticipar las percepciones y actitudes de los colaboradores (24).

Las entidades más exitosas en la actualidad están dedicando mucha atención al clima laboral, el cual modelan de maneras específicas, ya que es lo que les permite ser más eficientes y efectivas. Pero un área que consistentemente causa dolores de cabeza es la del diseño organizativo: la manera en que la estructura de una organización no se adapta y cómo el impacto del cambio afecta las relaciones laborales, la comunicación y las emociones de los empleados. Todo esto son aspectos que las organizaciones deberían tener en cuenta. La condición laboral es

el factor clave frente a la tecnología interna para mejorar el rendimiento y la calidad del servicio (25).

La delimitación del clima laboral ayuda a identificar áreas de mejora y cómo las condiciones bajo las cuales operamos nos facilitan lograr lo que nos proponemos. La mala gestión de dicho clima puede resultar en responsabilidades económicas y podría generar costos imprevistos para la organización (26). De cualquier manera, un entorno de trabajo positivo y productivo es crucial, especialmente en centros de salud donde el ambiente laboral influye en los comportamientos y actitudes del personal (27).

Sin embargo, esta atmósfera no se limita a los enfermeros; afecta también a todo el equipo de salud, el estilo de supervisión es a menudo demasiado rígido y carecen de autonomía, lo cual puede crear un ambiente estresante que afecta la atención al paciente (28).

También hay otros factores importantes, como la infraestructura, los equipos, el personal y cómo se manejan las relaciones entre ellos. Todos estos elementos juntos forman el clima laboral, que básicamente es el ambiente que surge de la interacción entre las personas en la organización y que influye de manera clave en su actitud y motivación. (29).

## Dimensiones del Clima Laboral

- Seguridad psicológica
- Sinificación psicológica

que tiene como indicadores :

- Apoyo del supervisor inmediato: Esta dimensión tiene dos componentes importantes. En primer lugar, la confianza en sus superiores también puede ser un factor de motivación para que los empleados se sientan seguros en su trabajo. Por el contrario, si un empleado no confía en un superior, esto puede llevar a relaciones laborales tensas en las que el empleado siente que está siendo vigilado o corriendo el riesgo de ser criticado (30).
- Claridad de rol: Los empleados que no tienen claro su rol, o no pueden señalar las formas en las que producen resultados para la organización, tienden a sentir que no hay un propósito en lo que hacen y se desconectan. Por otro lado, un rol claro y significativo genera beneficios tanto para la persona como para la organización (31).
- Contribución personal: Esta dimensión está estrechamente relacionada con la anterior. Cuando un empleado se siente valorado y apreciado, especialmente por sus superiores, se siente inspirado para actuar con motivos superiores (32).

- Reconocimiento: Es importante que los empleados reciban el reconocimiento cuando proviene de la empresa. Las retribuciones en influencias positivas facilitan que la postura del empleado sea leal a la organización, ya que no hacerlo puede generar un comportamiento desmotivado (33).
- Expresar los propios sentimientos: El interés y la comprensión por parte de los líderes en su personal pueden mejorar el compromiso, ya que se sienten respetados con respecto a sus necesidades personales (34).
- El trabajo como un desafío: Da una buena sensación cuando un empleado ve su trabajo diario como un desafío que pone a prueba sus habilidades, en lugar de solo realizar tareas repetitivas, ¿verdad? Por otro lado, si un trabajo se percibe como aburrido y monótono o incluso demasiado exigente, puede afectar su lealtad (35).

### **Teoría del clima laboral.**

Likert, indicó que el comportamiento de los participantes es influenciado por las percepciones que tienen sobre la institución en la que laboran. En este sentido, estableció distinciones entre tres variables: la causal, que son expresiones de la dirección en la que una empresa se dirige; la intermedia se llamó así porque ayuda a medir un resultado, es decir, el rendimiento; y la final que sirve para la construcción de un conocimiento útil sobre la productividad de la organización (36)

## **Teoría de las relaciones humanas**

La base de esta teoría es psicológica y fomenta la enseñanza como un modo de asignar tareas. Promueve la autonomía del trabajador y el desarrollo de la confianza y la apertura, y enfatiza la dinámica grupal e interpersonal para mantener a los empleados motivados. A diferencia de la teoría antigua, que trataba al hombre como una máquina y se sometía a la autoridad, busca mejorar las condiciones laborales de los empleados, no solo a nivel físico, sino también emocional, para lograr un mejor rendimiento en los equipos de trabajo y una relación de mayor confianza e implicación entre los miembros del equipo (37).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### **CONCEPTO**

Se entiende como las acciones y comportamientos que los trabajadores adoptan para cumplir con sus objetivos, cuando los empleados se destacan en estas acciones, ayudan al crecimiento de la empresa al contribuir al logro de las metas organizacionales (38).

El Desempeño es reconocido como uno de los fundamentos teóricos para la evaluación, siendo un concepto multidimensional que intenta medir el rendimiento y proporcionar estrategias para alcanzar objetivos. Sus factores reflejan la organización del desempeño en todas las ocupaciones (39).

El rendimiento se ve afectado por las expectativas del profesional, la motivación, las oportunidades de crecimiento que proporciona la institución, sus habilidades y la aceptación del rol profesional (40). Este factor puede medirse cuantitativamente con diferentes escalas de autoevaluación que permiten determinar las debilidades y fortalezas de este personal en los hospitales, sacando conclusiones sobre ellas, además de que proporciona beneficios para los empleados y sus instituciones (41).

### **Dimensiones del desempeño laboral**

- Ayudar a los demás:

El apoyo a los colegas se brinda haciendo sugerencias, entregando información o habilidades técnicas específicas; ayudándolos con sus actividades laborales específicas, poniéndose a disposición también en otras facetas de la relación para enfrentar problemas personales o intercambiar temas de interés/dispositivos (42)

- Vínculo organizacional:

Representar perfectamente a la organización sería una cuestión de promover sus intereses e indicar lealtad y satisfacción sin importar lo que esté sucediendo. Esto incluye la creencia en la misión, objetivos, roles y procesos; recomendaciones para la mejora (43).

- Rendimiento más allá del puesto:

Ese esfuerzo no significa "estar dispuesto" a hacer el mínimo; lo que debería, en cambio, esforzarse es por ir más allá demostrando su valía más allá de simplemente hacer lo que se le pide. Se trata también de aumentar la experiencia y la pericia propia (44).

### **Teorías del desempeño laboral**

La variable independiente se fundamenta de la "Teoría General del Desempeño Laboral" de Campbell, que existe debido al comportamiento de los empleados en su lugar de trabajo, el cual puede verse afectado positiva o negativamente por múltiples factores que impactan la eficacia y la calidad de su desempeño en las tareas. La teoría del agente personal se centra en el individuo y se considera que la motivación es una fuente crítica de poder interno para la satisfacción laboral, al igual que la personalidad, las habilidades específicas del trabajo y las competencias del trabajador. Los factores ambientales, por otro lado, incluyen cosas como la temperatura, la comodidad, los niveles de ruido y las distracciones, así como las estructuras organizativas jerárquicas. Su interacción promueve el liderazgo participativo, el trabajo en equipo y la responsabilidad, lo que conduce a un desempeño laboral óptimo y a la satisfacción del paciente, así como a la satisfacción familiar (45).

### **Evaluación del Desempeño laboral.**

Se define como un proceso sistemático de medición del desempeño de un empleado en el trabajo. La revisión puede ser administrada por un supervisor o gerente también, pero es menos abrumadora cuando el empleado puede participar y participar activamente. Tiene como objetivo ofrecer retroalimentación sobre las fortalezas y debilidades de un empleado, hacer sugerencias para mejorar y discutir su potencial futuro en la empresa (46).

Con esto en mente, se propone el desempeño como un proceso pasivo de revisión y análisis, realizado de manera personal o colectiva, de lo que se ha alcanzado, pudiendo entonces identificar planes de desarrollo y establecer metas y resultados. Esto considera el desempeño de los trabajadores en sus funciones diarias, una pieza muy útil para el análisis de productividad y la responsabilidad del trabajo de cada uno (47).

Durante la revisión del desempeño, se puede ver qué tan bien están contribuyendo los empleados y qué les falta en sus tareas diarias. Desde el punto de vista académico, nos permite conocer el nivel de conocimiento y práctica que presentan los empleados con respecto a su actividad; desde un factor económico, este permite entender cuáles son sus expectativas salariales (48)

## **2.3. Formulación de la Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi** : Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño de las enfermeras de Emergencia de un hospital de Essalud – Arequipa, 2025

**H0**: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño de las enfermeras de Emergencia de un hospital de Essalud – Arequipa, 2025

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi : Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión seguridad Psicológica y del desempeño laboral de las enfermeras de emergencia.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión Significación Psicológica y el desempeño laboral de las enfermeras de emergencia.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de Investigación.**

Se utilizará el método hipotético-deductivo, utilizado en investigaciones científicas. Este método es aplicable a variables tanto cuantitativas como cualitativas, aunque se utiliza con mayor frecuencia cuando al menos una de las variables es cuantitativa (49).

#### **3.2 Enfoque de Investigación.**

Se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, ya que se recopila información sobre el clima laboral y el desempeño laboral. Se utilizará el análisis estadístico como herramienta principal para abordar las preguntas de investigación (50).

#### **3.3 Tipo de investigación.**

El estudio se llevará a cabo con un enfoque cuantitativo, buscando medir diversas variables y reunir datos que permitan comprobar la hipótesis planteada. Para esto, se empleará principalmente el análisis estadístico para responder a las preguntas de investigación. (51).

### **3.4 Diseño de investigación**

Es correlacional porque describe la relación entre 2 variables de la población estudiada (52).

Es transversal porque porque los datos se recopilarán en un único momento específico. (53)

Es observacional porque el investigador evaluara desde fuera de la realidad sin manipular las variables en estudio (54).

Es descriptivo porque describe las características de una población determinada (55)

### **3.5 Población y muestra del estudio**

#### **Población**

Estará constituida por 69 enfermeros asistenciales que laboren servicio de emergencia. Dado que la población es finita no contará con muestra

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras de ambos sexos que laboran mínimo por un año en el servicio de Emergencia.
- Que acepten de forma voluntaria a participar del estudio previo consentimiento informado.

**Criterios de exclusión.**

- Enfermeras que no deseen participar.
- Enfermeras con licencia de vacaciones.

### 3.6. Operacionalización de variables

#### V1 Clima laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Se entiende como el ambiente emocional y psicológico que existe dentro de una organización, incluyendo cómo perciben, sienten y se relacionan sus integrantes entre sí. (56).	Se medirá con un cuestionario autoadministrado de 20 ítems en escala Likert (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), aplicado a una muestra del personal de enfermería. El puntaje se obtendrá como media aritmética por dimensión (10 ítems cada una), considerando un clima favorable si el promedio general supera 3.5 (excluyendo respuestas no válidas hasta un 10%). (57).	-Seguridad psicológica  - Significación psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Expresión de los sentimientos</li> <li>● Reconocimiento</li> <li>● Apoyo del superior inmediato</li> <li>● Claridad del rol.</li> <li>● Contribución personal.</li> <li>● Trabajo como reto</li> </ul>	Ordinal	<p>Muy favorable (85 – 105)</p> <p>Favorable (64- 84)</p> <p>Desfavorable (43- 63)</p> <p>Muy desfavorable (21- 42)</p>

## V2 Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Se refiere a los comportamientos y actitudes de los empleados que buscan cumplir sus metas, reflejándose en el logro de los objetivos de la organización. (58).	Se trata de las actitudes y comportamientos que tienen los trabajadores, especialmente las enfermeras de emergencia, para lograr sus metas, y esto se medirá mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá de puesto (59).	<p>Ayuda a otros</p> <p>Vinculación organizacional</p> <p>Desempeño más allá del puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cooperación.</li> <li>● Cortesía.</li> <li>● Motivación.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Representación</li> <li>● Lealtad.</li> <li>● Compromiso</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Persistencia</li> <li>● Iniciativa</li> <li>● Autodesarrollo.</li> </ul>	Ordinal	<p>Muy Eficiente (73-90).</p> <p>Eficiente (55-72)</p> <p>Poco Eficiente (37-54).</p> <p>Ineficiente (18-36).</p>

### **3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica.**

El método de investigación utilizado fue la encuesta porque permite recopilar información de los encuestados directamente (60).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos.**

##### **Instrumento 1: Clima Laboral**

Se aplicará un Cuestionario de Brown y Leigh” (57), que consta de 21 ítems, constituida por 2 dimensiones: dimensión de seguridad psicológica que consta de 3 indicadores y dimensión de significación psicológica que consta con 3 indicadores, tipo Likert con cinco opciones: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Indeciso, de acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Siendo siguiente escala:

Clima laboral muy favorable	85 – 105
Clima laboral favorable	64 – 84
Clima desfavorable	43 – 63
Clima laboral muy desfavorable	21 - 42

## **Instrumento 2: Desempeño Laboral**

Se aplicará la escala desarrollada por Sotomayor (59) en 2020 conformada de 18 ítems, constituida por 3 dimensiones: dimensión ayuda a otros, dimensión vinculación organizacional y dimensión más allá del puesto. La posibilidad de respuesta de opción múltiple en formato Likert: siempre, casi siempre, a veces, Casi nunca y nunca.

Siendo la siguiente escala:

Desempeño Laboral muy eficiente	73 - 90
Desempeño Laboral eficiente	55 - 72
Desempeño Laboral poco eficiente	37 - 54
Desempeño Laboral ineficiente	18 - 36

### **3.7.3 Validación**

#### **Instrumento 1**

Validado por juicio de 3 expertos (57).

#### **Instrumento 2**

Fue confirmado por el juicio de tres expertos (59).

### **3.7.4 Confiabilidad.**

#### ***Instrumento 1***

Se identificó fiabilidad 0,82 por alfa de Cronbach (57).

#### **Instrumento 2**

Se identificó fiabilidad 0,896 por alfa de Cronbach (59).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El estudio contará con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la Unidad de Capacitación de Essalud. El proyecto será preparado y revisado con el apoyo de un asesor, y se adoptará una resolución oficial para su aprobación.

Se obtuvo el consentimiento informado de las enfermeras de Emergencia del Hospital Essalud, luego de explicarles detalladamente en qué consiste la investigación.

Para recoger y analizar los datos, se utilizarán herramientas que aplican medidas de tendencia central y pruebas estadísticas para examinar la relación entre las variables, siempre después de verificar si los datos siguen una distribución normal. Los cuestionarios serán codificados y las respuestas se ingresarán en una computadora para su procesamiento, utilizando el programa "Statistical Package for Social Science" para el análisis final. La distribución de los datos será analizada

mediante pruebas estadísticas, ya sea un enfoque paramétrico (correlación de Pearson) o una prueba no paramétrica como la correlación Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos Éticos**

El principio de beneficencia en esta investigación servirá para promover el bienestar del departamento de enfermería al permitirle reconocer y abordar las deficiencias en el clima organizacional mediante el escrutinio del desempeño laboral (61).

La confidencialidad se refiere a la privacidad de los registros que involucran la información personal de las enfermeras licenciadas, la cual solo se utilizará con fines estadísticos internos y no se divulgará públicamente. En su lugar, se asignará un código para denotar la identificación (62).

Y la justicia prevalecerá con un trato justo e igualitario para todas las enfermeras, sin exclusiones ni rechazos (63).

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025											
	ENE	FEB	MARZ	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC
Identificación del problema	■											
Revisión bibliográfica	■											
Formulación del problema.		■										
Definición de los objetivos		■										
Justificación de la investigación		■										
Elaboración de la limitación de la investigación		■										
Definición marco teórico (Antecedentes)			■									
Elaboración de la hipótesis			■									
Elaboración de la metodología				■								
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				■								
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■								
Elaboración de las técnicas e instrumentos					■							
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■							
Consideración de aspectos éticos.					■	■						
Elaboración de los aspectos administrativos					■	■						
Referencias según Vancouver y anexos						■						
Verificación Final de proyecto.						■	■					
Aprobación del proyecto.								■	■	■		
Redacción del informe.											■	■

LEYENDA :

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2. Presupuesto

**Tabla Presupuesto Detallado**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	500	0.5	250
	Internet	Horas	500	1.00	500
	Encuadernación	Unidad	10	10.00	100
	Viáticos	soles	50	9.00	450
	Movilidad	soles	50	4.00	200
	Estadista		1	800	800
	Otros				300
	Sub-total				2600
Material	Hojas bond	Millar	02	50.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	3.00	18
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	USB	1	01	35.00	35
	fotocopias	500	500	0.2	100
	Otros				100
	Subtotal				353

Recursos financieros : La investigadora se autofinancia su proyecto

**Tabla Presupuesto Global**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2600
2	Materiales	353
	<b>Total</b>	2953

## 5. REFERENCIAS

1. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med(Manizales).2020;20(1):123–132doi:10.30554/archmed.20.1.3372.2020.
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020 [citado 18 de octubre de 2024]. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Chen X, Zhang Z, Yang H, Li L. Job satisfaction and influencing factors among essential public health practitioners in primary care. Chin Gen Pract. 2021;24(28):3529–33. doi: 10.12114/j.issn.1007-9572.2021.00.173.
4. Raghu S, Linus B. The impact of organizational climate on the well-being and performance of healthcare professionals in India: a comprehensive systematic review of modern healthcare workplace and further research agendas. J Res Bus Manag. 2024;12(1):8–21.
5. Abd Alla A, Nabawy Z, Ghanem A. Nurses' perception of organizational climate and its relationship with their involvement in decision making and work productivity. Alexandria Sci Nurs J [Internet]. 2024;1–13. [https://journals.ekb.eg/article\\_376816\\_ddb6154dd99939d7d308f46565260182.pdf](https://journals.ekb.eg/article_376816_ddb6154dd99939d7d308f46565260182.pdf). Accessed 21 Oct 2024.
6. Medina, Biedma, I can't go to work tomorrow! Work-family policies, well-being and absenteeism [Internet]. arXiv; 2023 Dec 5 [citado 2025 Sep 28]. <https://arxiv.org/abs/2401.13678>
7. Morales S, Hernández E, Velásquez P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos Organizational environment in nursing staff in an intensive care unit. México: Instituto Mexicano de Seguro Social, Veracruz; 2021.
8. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021. Lima: UCV. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>; 2022.9. Acta Med Peru. La pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú [Internet]. Lima: 2021 Jul-Sep;38(3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172021000300161](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172021000300161)

10. CEPAL-OPS. La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social. [Online]; 2021. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5d7d5402-188b-4d6a-8d0c49eec0709554/content>
11. Guerrero C, Rodríguez G. Tiempo de espera y satisfacción del paciente en el servicio de emergencia del Hospital de Chancay-2024 [tesis]. Chancay: Universidad Nacional Jorge Basadre; 2024
12. Luque N. Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de servicios de Emergencia del Hospital Yanahuara, Arequipa 2024 [Tesis]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2025 [citado 2025 Sep 22]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/52a37174-2761-4c97-b0ac-5840e3f8787f>
13. Zapata X. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de un centro quirúrgico de un Hospital Rural, Cuba, 2022. [Tesis/Artículo]. Cuba; 2022
14. Salazar A. 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: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022 [citado 2025 sep 28]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19115/1/T-UCSG-POS-MGSS-372.pdf>
15. Pourteimour S, et al. Relación entre carga laboral y desempeño laboral en enfermeras que atendieron pacientes con COVID-19 en unidades de cuidados intensivos en Irán, 2021. [Artículo]. 2021 [citado 2025 Sep 22]. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000400195](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000400195)
16. Mero A. Relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en una clínica del cantón Durán, Ecuador, 2021 [Tesis]. Ecuador: Universidad Estatal; 2021 [citado 2025 Set 22]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
17. Zapata A. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41, Cerritos, San Luis Potosí, México; 2020 [Tesis]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2022 [citado 2025 Sep 22]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/Tesis M.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Barrientos M. Relación entre clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para COVID-19 en un

- hospital de Trujillo, Perú, 2022 [Tesis]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2022 [citado 2025 Sep 22]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_aa3f970cdffb011102c7a54094afc361](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_aa3f970cdffb011102c7a54094afc361)
19. Guillen M. Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado 2025 Sep 22]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97043>
20. Fanzo Z. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque, 2021 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 2025 Sep 22]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53259>
21. Heredia M. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de ginecología y obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huanta, 2020 [Tesis]. Cuzco: Universidad Andina del Cusco; 2020 [citado 2025 Sep 22].: <https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/12169>
22. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y la gestión de servicios de salud por parte de enfermería en un hospital. Rev Cubana Enfermería. 2020;36(5):e1234. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442020000500157](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000500157) [citado 2025 Sep 22]
23. Soto J, Hernández M. Clima laboral en las organizaciones: percepción colectiva del entorno de trabajo y su impacto en el bienestar y productividad. Universidad Cooperativa de Colombia; 2024. <https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/ae3ea6b5-d5d7-4a57-81b1-c9c5a7b26551/download>
24. Díaz A. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los empleados. Revista Venezolana de Gerencia. 2024;26(94):548-567. doi:10.52080/rvgluzv26n94.6
25. Román C. Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada - Chimbote, 2023 [tesis de licenciatura]. Chimbote (PE): Universidad César Vallejo; 2023. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_842eb082143b53fd1c78811f9b901224](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_842eb082143b53fd1c78811f9b901224)
26. Valverde R, Calero J. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral: implicancias económicas. Trabajo de investigación. Lima: Universidad Continental; 2023 [citado 2025 Sep 22].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13961/3/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Valverde\\_Calero\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13961/3/IV_FCE_308_TE_Valverde_Calero_2023.pdf)

27. Fernández M, Torres C. Satisfacción laboral y autonomía en profesionales de la salud: revisión de la literatura. *Rev Iberoam Psicol.* 2020;13(1):56-68.
28. Silva M, Bravo P, Rojaye J, Galletta M, Abeje W, Moral R. Factores que influyen en la toma de decisiones y autonomía en enfermeros: una revisión sistemática. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2022;30:e3562. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/p4H9ts9YHVFdyk33fpvXD3x/?format=pdf&lang=es> [citado 2025 Sep 22]
29. López M, Vázquez P, Piñeiro J. Influencia del apoyo del supervisor en el estrés laboral: el papel mediador de la confianza. *Univ Bus Rev.* 2021;(70):18-37.
30. González J, Molina M. El rol del liderazgo en la salud mental del personal de salud durante contextos críticos. *Rev Méd Uru.* 2020;36(2):85-94.
31. Rodríguez L. Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023. *Alpha Centauri.* 2024;5(3).
32. Bautista R, Cienfuegos Fructus R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Para obtener el grado de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales. Lima: Universidad Peruana Unión, Lima; 2020.33.
33. Obregón M. La motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tovacorp S.A.C., distrito de Ayacucho, 2023. Repositorio ULADECH. 2024. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/38316>
34. Panduro C, Casas E. Motivación laboral y desempeño laboral en trabajo remoto en una universidad pública del Perú. *SATHIRI.* 2022;17(1):34-44. (Basado en trabajo remoto iniciado en 2020)
35. Gutierrez K. Clima organizacional de los trabajadores de una empresa privada de Lima, 2023 [tesis]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2024
36. Campbell J. Comportamiento de ciudadanía organizacional orientado al cambio en organizaciones públicas: adecuación, oportunidad, riesgo y motivación para el servicio público. En: Campbell JW, editor. *Conclusiones: ¿Hacia dónde va la investigación sobre motivación en la administración pública?* Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2022. p. 336-353.

37. Tello Flores EK. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2021.
38. RAE. Desempeño laboral. [Online]; 2020. Acceso 30 de diciembre de 2022. <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>
39. Aguilar S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – Cuarto trimestre 2020. [Online].; 2020. Acceso 47 30 de diciembre de 2022. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1000/1/Samantha%20Bri%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>.
40. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Online].; 2021. Acceso 30 de diciembre de 2022. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
41. Muñoz E. Administración Relacional: Revisión Teórica de la Gestión Organizacional Basada en Vínculos Humanos y Sociales. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip.* 2025;9(4):3683-3697. doi:10.37811/cl\_rcm.v9i4.19020
42. Wu X, Pérez FG, Martínez R. Motivación intrínseca, perseverancia y rendimiento: análisis desde la psicología educativa. *ArXiv México.* 2022 [citado 2025 Oct 6]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10224482.pdf>
43. Quintero C. La evaluación al desempeño laboral como mecanismo de mejora en organizaciones del sector estatal. *Rev Científica Ciencias Administrativas y Económicas.* 2024; Año 23(59):49-65. <https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/330>.
44. Indeed Editorial Team. Evaluación de desempeño laboral. Indeed. 2025 Mar 13 [citado 2025 Oct 6]. <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/evaluacion-desempeno-laboral>.
45. Jiménez N, et al. Evaluación de la gestión organizacional y desempeño laboral del Hospital Clínica Touma. *MQR Investigar.* 2024;8(3):3082-3111. doi:10.56048/MQR20225.8.3.2024.3082-3111.
46. Gallegos L. Evaluación del desempeño basada en competencias al profesional de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2011;19(1):31-37.

47. Domínguez S. Método hipotético-deductivo: Conceptos y ejemplos clave. Expertouniversitario.es [Internet]. 2025 Mar 3 [citado 2025 Sep 22]; <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-hipotetico-deductivo/>
48. Concepto.de. Investigación no experimental - Qué es, tipos y ejemplos. 2025 [citado 2025 Oct 6]. <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>.
49. Investigación correlacional: qué es y cómo se realiza. Tesis Doctorales Online. 2025 Sep 4 [citado 2025 Oct 6]. <https://tesisdoctoralesonline.com/investigacion-correlacional-que-es-y-como-se-realiza/>.
50. QuestionPro. Metodología de la investigación cuantitativa [Internet]. 2024 Jul 9 [citado 2025 Sep 22]. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa/>
51. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque. Universidad César Vallejo. [Internet].; 2020 [consultado 2023 octubre 27. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
52. Manterola C, Hernández Leal M, Otzen T, Espinosa M, Grande L. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. Int J Morphol. 2023;41(1):146-55
53. Sánchez M, Torres A. Diseño y metodología de estudios observacionales en salud pública. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2022;39(1):45-52. <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/vigilancia/sistemas/epi/epi1.pdf>
54. Enríquez C. Estudio descriptivo sobre el nivel de competencias digitales en docentes de nivel primario en instituciones educativas públicas y privadas de Arequipa, Perú 2023. Tesis de pregrado. Universidad Católica San Pablo; 2024. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/18097>
55. Targo. ¿Qué es clima laboral u organizacional? Cómo fomentarlo [Internet]. 2025 [citado 2025 Oct 6]. <https://targo.com.pe/que-es-clima-laboral/>
56. Hernández E. Confidencialidad de datos en un hospital-escuela: fundamentos y métodos para la protección de la información en investigación médica. Rev CES Med. 2021;35(2):41-52. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-47022021000200041](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022021000200041)
57. Gonzales H. Clima laboral y compromiso organizacional en enfermeras de emergencia del HNCASE, Arequipa 2023 [Tesis de posgrado]. Arequipa (PE): Universidad Nacional de San Agustín; 2024 [citado 2025 oct 1]..

58. Santes M, col. Aplicación de principios bioéticos y percepción del clima organizacional en personal de enfermería. Rev Ciencias Salud. 2022;18(3):45-54.  
[https://congresos.cio.mx/8\\_enc\\_mujer/FE%20DE%20ERRATAS/S3-MCS01.pdf](https://congresos.cio.mx/8_enc_mujer/FE%20DE%20ERRATAS/S3-MCS01.pdf).
59. Sotomayor G. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo 2020 [Tesis de licenciatura]. Lima (PE): Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado 2025 oct 1].  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/96edcf8b-d28b-4726-a51c-193442627da7/conten>
60. International Council of Nurses. Igualdad de género en el personal de enfermería y cuidado de salud. ICN Policy Brief. 2024
61. Randstad. Comportamiento organizacional. 2024 Jun 25 [citado 2025 Oct 6].  
<https://www.randstad.es/contenidos360/productividad/comportamiento-organizacional/>.
62. Cuya V. Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur, 2020. Rev Exp Med. 2023;9(2).  
<https://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/658>
63. Zarate F. Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada, Cercado de Lima – 2022 [Tesis]. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2022 [citado 2025 Sep 22].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2060>

## Anexo I

## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona Clima Laboral y desempeño laboral en las enfermeras de emergencia de un hospital Essalud – Arequipa, 2025?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. De qué manera se relaciona el Clima Laboral según la dimensión seguridad Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el clima Laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. Identificar la relación existente entre el Clima Laboral según la dimensión seguridad Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre el Clima</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño de las enfermeras de Emergencia de un hospital de Essalud – Arequipa, 2025</p> <p><b>H0 :</b> No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y desempeño de las enfermeras de Emergencia de un hospital de Essalud – Arequipa, 2025</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p><b>HE1</b> Existe relación estadísticamente</p>	<p><b>VI: CLIMA LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Seguridad psicológica</p> <p><b>D2:</b> Significación psicológica</p> <p><b>VD: DESEMPEÑO LABORAL.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Ayuda a otros.</p>	<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético – Deductivo</p> <p><b>ENFOQUE:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN.</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>observacional, descriptivo trasversal, Correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p>

<p>2. ¿De qué manera se relaciona el Clima Laboral según la dimensión significación Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia?</p>	<p>Laboral según la dimensión significación Psicológica y desempeño laboral en las Enfermeras de Emergencia</p>	<p>significativa entre el clima laboral según la dimensión seguridad Psicológica y del desempeño laboral de las enfermeras de emergencia.</p> <p><b>HE2</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral según la dimensión Significación Psicológica y el desempeño laboral de las enfermeras de emergencia.</p>	<p><b>D2:</b> Vinculación organizacional.</p> <p><b>D3:</b> Desempeño más allá del puesto.</p>	<p>69 enfermeras</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>La variable: "clima laboral", se medirá mediante el Cuestionario</p> <p>Para medir la variable: "desempeño laboral", será el cuestionario</p> <p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta</p>
--	---	--	--	---

**ANEXO N ° 2**  
**CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

(Gonzales, 2024)

Estimada (o) participante, en el presente cuestionario encontrara aseveraciones relativas a su trabajo, para que marque con una X el casillero que mejor se adapte a la realidad. Muchas Gracias.

**EDAD:** \_\_\_\_ **SEXO:** M ( ) F ( ) **ESTADO CIVIL:** SOLTERO( ) CASADO ( ) CONVIVIENT ( ) SEPARADO ( ) VIUDO( )

**COND.LABORAL:** NOMBRADO ( ) CONTRATO 728( ) CAS ( )

	1	2	3	4	5					
	“Totalmente en Desacuerdo”	“En Desacuerdo”	“Indeciso”	“De acuerdo”	“Totalmente de Acuerdo”					
Nº	Ítem s					1	2	3	4	5
1	Mi jefe es flexible en relación con el cumplimiento de mis objetivos.					1	2	3	4	5
2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas.					1	2	3	4	5
3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.					1	2	3	4	5
4	Soy cuidadosa(o) en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas.					5	4	3	2	1
5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo.					1	2	3	4	5
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.					1	2	3	4	5
7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida.					1	2	3	4	5
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas.					1	2	3	4	5
9	Me siento muy útil en mi trabajo.					1	2	3	4	5
10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.					1	2	3	4	5
11	Me siento pieza clave en la organización.					1	2	3	4	5
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización.					1	2	3	4	5
13	Casi nunca siento que mi trabajo es reconocido					5	4	3	2	1
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					1	2	3	4	5
15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago.					1	2	3	4	5
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos.					1	2	3	4	5
17	Me siento libre para ser yo misma(o) en esta organización.					1	2	3	4	5
18	Hay ideas mías que no puedo expresarlas libremente.					5	4	3	2	1
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo.					1	2	3	4	5
20	Mi trabajo es desafiante.					1	2	3	4	5
21	Para lograr mis objetivos de trabajo requiero de mi máximo esfuerzo.					1	2	3	4	5

**Escala sobre desempeño laboral**  
(Sotomayor, 2020)

Estimada (o) participante, la presente escala tiene como propósito recoger información para conocer sus percepciones sobre su desempeño laboral y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>Dimensión 1: Ayuda otros</b>						
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	5	4	3	2	1
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	5	4	3	2	1
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	5	4	3	2	1
4	En mi are de trabajo no hay favoritismos	5	4	3	2	1
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	5	4	3	2	1
6	En mi trabajo hay un ambiente compañerismo permanente	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional</b>						
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	5	4	3	2	1
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	5	4	3	2	1
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado	5	4	3	2	1

10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	5	4	3	2	1
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	5	4	3	2	1
12	El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto</b>						
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	5	4	3	2	1
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	5	4	3	2	1
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	5	4	3	2	1
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	5	4	3	2	1
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	5	4	3	2	1
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	5	4	3	2	1

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Clima Laboral y Desempeño laboral en las enfermeras de Emergencia del Hospital de salud – Arequipa, 2025”

Además, usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. Jessica Milagros Calderon Tarqui

**Título del proyecto:** Clima Laboral y Desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital de salud – Arequipa, 2025

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el clima laboral y Desempeño de las enfermeras de Emergencia del Hospital de salud – Arequipa, 2025”

**Participantes:** Profesionales de enfermería de Emergencia del Hospital de salud.

**Participación:** Si

**Participación voluntaria:** Si

**Beneficios por participar:** Ninguna

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguna

**Costo por participar:** Ninguno

**Remuneración por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** Si

**Renuncia:** No aplica

**Consultas posteriores:** Si

**Contacto con el investigador:** celular 969739225. Email: jessymila@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y Apellidos:.....

D.N.I:.....




# 6% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
4 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

## Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	core.ac.uk	<1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-28	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	docplayer.es	<1%
6	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-03-31	<1%
9	Trabajos entregados	Khulna University of Engineering & Technology on 2025-07-19	<1%
10	Internet	archive.org	<1%