593 Digital Publisher
CEIT
ISSN 2588-0705

Percepción del clima laboral según la modalidad contractual del profesional de enfermería: caso hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. 2024

Perception of the Work Climate According to the Employment Modality of Nursing Professionals: Case Study at Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, 2024

Zaira Milagros Navarro-Velasquez[1]
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
rayza35.zmnv@gmail.com

Carlos Guillermo Carcelén-Reluz[2]
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
ccarcelenr@unmsm.edu.pe

Juan Pedro Matzumura-Kasano[3]
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
jmatzumura@yahoo.com

doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3325

V10-N4 (jul) 2025, pp 1131-1140| Recibido: 10 de junio del 2025 - Aceptado: 18 de agosto del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: https://orcid.org/0009-0005-1121-1326. Estudiante de la maestría en servicios de salud de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima -Perú.
2 ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7645-4955. Doctor en Historia por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Profesor Investigador en el Departamento de Historia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
3 ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1464-550X. Profesor principal de la facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cómo citar este artículo en norma APA:

Navarro-Velasquez, Z., Carcelén-Reluz, C., & Matzumura-Kasano, J., (2025). Percepción del clima laboral según la modalidad contractual del profesional de enfermería: caso hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. 2024. 593 Digital Publisher CEIT, 10(4), 1131-1140, https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3325

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo determinar la Percepción del clima laboral según la modalidad contractual del profesional de enfermería del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2024. Se utilizó una metodología descriptiva no experimental de corte transversal y con enfoque cuantitativo. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta a 70 enfermeras de centro quirúrgico, el instrumento fue la Escala del Clima Laboral (Cl – SPC) de Sonia Palma, que evalúa el Clima Laboral a través de cinco dimensiones las cuales son: autorrealización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. la modalidad de contratación se obtuvo de los datos sociodemográficos, Los resultados evidenciaron que la percepción del clima laboral según la modalidad de contratación para el régimen 276(nombradas) fue favorable, sin embargo el régimen de terceros (locadores) presento una percepción media. Se concluye que la precepción del clima laboral presenta algunas diferencias según el tipo de contrato, por lo tanto el tipo de contrato si influye en el clima laboral presentando diferencias aunque pertenezcan a la misma institución.

Palabras claves: Ambiente laboral; organización; remuneración; comunicación.

ABSTRACT

This article aims to determine the perception of the work climate according to the employment modality of nursing professionals at Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital in 2024. A descriptive, non-experimental, cross-sectional methodology with a quantitative approach was used. Data were collected through a survey administered to 70 operating room nurses. The instrument applied was the Work Climate Scale (CL–SPC) by Sonia Palma, which assesses the work climate through five dimensions: personal self-fulfillment, involvement, supervision, communication, and working conditions. Employment modality was obtained from sociodemographic data. The results showed that the perception of the work climate for professionals under the 276 regime (tenured staff) was favorable; however, those under the third-party service regime (contractors) reported a moderate perception. It is concluded that the perception of the work climate presents some differences depending on the type of contract; therefore, the type of contract does influence the work climate, leading to variations even within the same institution.

Keywords: Work environment; organization; remuneration; communication.

Introducción

Mendoza y Villafuerte (2021) señala que el clima laboral es una construcción esencial del trabajo y la estructura organizacional, así también la percepción de un ambiente alentador y constructivo lleva a niveles más altos de productividad y promueve la lealtad y la estabilidad en la fuerza laboral. (Nwe Ni Sein Myint RN, 2020),así mismo Pedraza (2020) determinó que los trabajadores se comprometen con los resultados y el desempeño organizacional después de recibir un cheque de pago por servicios. Por su parte, Ojeda, et al. (2021) refieren que cuando el clima laboral se percibe como poco saludable y las dimensiones de recompensa, liderazgo y remuneración como inadecuadas, es allí donde las remuneraciones, los términos contractuales y otros tipos de incentivos cumplen una función importante. En este sentido Gil y Gómez (2020) concluyen que existe una fuerte relación entre la motivación del personal mediante distintos mecanismos como altas remuneraciones, beneficios, descuentos dentro de la empresa, entre otros, y el desempeño que este puede tener en el desenvolvimiento de sus funciones dentro de la organización.

Niño (2019) refiere que si existen diferencias en las percepciones de Clima laboral según la modalidad de contratación o tipo de contrato. Así, es evidente que el tipo de contrato influye en el clima laboral percibido por los empleados presentando diferencias significativas, aunque se encuentren dentro de la misma organización.

Del Alcázar y Gómez Retamozo (2018) concluyeron que los trabajadores con diferente tipo de contrato no presentan diferencias en la percepción del clima laboral. Así mismo, en cuanto a las dimensiones estudiadas demuestran que no existen diferencias en la percepción del clima laboral entre ambos grupos de trabajadores. Por lo tanto, al no encontrar diferencias se podría inferir que la empresa trata de facilitar el desarrollo de sus trabajadores.

En la presente investigación se consideró la percepción del clima laboral, el cual, según lo planteado por Palma (2004), se estructura a partir de cinco dimensiones fundamentales. La primera es la **autorrealización**, que hace referencia a cómo el trabajador percibe que su entorno laboral promueve su crecimiento personal y profesional, facilitando el logro de metas y reconociendo de manera justa en su desempeño. En segundo lugar, se encuentra el **involucramiento laboral**, entendido como la actitud del trabajador que se identifica con los valores institucionales y las funciones asignadas, desempeñándose con motivación reflejado en su rendimiento y evidenciando un alto grado de compromiso hacia la mejora organizacional. La tercera dimensión es la **supervisión**, vista como un proceso continuo y organizado que incluye acciones de control, seguimiento, orientación, asesoramiento, evaluación y formación, tanto en el ámbito administrativo como educativo, liderado por una figura con autoridad dentro de la institución. La cuarta dimensión, **comunicación**, alude a cómo se percibe la efectividad del flujo informativo dentro de la organización, valorando aspectos como la claridad, coherencia, rapidez, precisión de la información y pertinencia de los mensajes transmitidos relacionados al quehacer institucional . Finalmente, se consideran las **condiciones laborales**, las cuales abarcan los elementos materiales, económicos y psicosociales que influyen directamente en el desarrollo adecuado de las funciones laborales dentro de la entidad.

Por lo tanto, las percepciones del clima laboral son factores influyentes directamente en el comportamiento de los individuos, debido a que dichas percepciones actúan como marcos de referencia para el trabajador.

Coronel et al.(2017) determinaron que los trabajadores con las modalidades de contratación de termino indefinido y termino fijo afirmaron estar de acuerdo en que existe buena comunicación y relación entre los superiores y subordinados, no obstante, los trabajadores con contrato por orden de prestación de servicios profesionales (OPSP) presentaron un porcentaje menor con relación a esta dimensión, concluyendo que existe diferencia entre la comunicación y las modalidades de contrato.

Las dinámicas laborales en las que está inmerso el individuo están relacionadas con el desempeño de las personas, el rendimiento, satisfacción, formas como las personas se desarrollan, formas de vinculación laboral, etc. Junto con esto, hay que tener en cuenta que las dinámicas laborales han cambiado significativamente y han surgido formas flexibles de contratación, de tal manera que existen varias formas o tipos de vinculación contractual. La globalización, los avances tecnológicos y la competencia acelerada ha obligado a las personas adaptarse a nuevas dinámicas laborales (Creswell,2011).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2023), el empleo estándar se distingue por ofrecer un salario estable y adecuado, así como acceso a diversos beneficios complementarios. No obstante, en contraste con este tipo de empleo, Kreshpaj et al. (2020) señalan que el **empleo precario** se caracteriza por condiciones desfavorables, entre las cuales destacan la temporalidad, ingresos insuficientes, ausencia de derechos laborales y colectivos, así como la carencia de cobertura en materia de seguridad social. En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que la **inseguridad laboral** constituye una problemática global, presente en todos los países, ya que al menos el 30 % de los trabajadores manifiestan desempeñarse en empleos sin perspectivas de estabilidad o desarrollo futuro

Este estudio se consideró las diferentes dinámicas laborales en la Seguridad Social (EsSalud) donde la relación contractual varia. Las modalidades de contratación se dan por los regímenes (DL 276) para el personal nombrado, (DL 728) para contrato indeterminado, (CAS) contrato administrativo de servicios y la modalidad de (servicios de terceros) trabajadores que prestan servicios como trabajadores dependientes, pero que no son reconocidos como tales, ya que no se encuentran dentro de las planillas de la institución, sino que emiten recibos por honorarios. las diversas modalidades de contratación regidas por legislación propias de cada sector, que generan, a su vez, diversas escalas remunerativas con composiciones variables que incluyen beneficios e incentivos relacionados con la productividad y otras formas, como mecanismo para contrarrestar el hecho de que no han existido incrementos salariales satisfactorios en los últimos años, estando ausentes en la Ley del Presupuesto Nacional(Ley del fomento del empleo 1991).

De esta forma, las percepciones del clima laboral son factores influyentes directamente en el comportamiento de los individuos, debido a que dichas percepciones actúan como marcos de referencia para el sujeto. Entendiendo que los trabajadores de una institución presentan un determinado clima laboral y las diferentes modalidades de contrato, el presente estudio está orientado a determinar la percepción del clima laboral según las modalidades de contratación actual del profesional de enfermería del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

Metodología

En el presente estudio participaron 70 enfermeras de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen con diferentes modalidades de contratación según los datos sociodemográficos: nombrados (Dl 276),contrato indeterminado(DL 728), Contrato administrativo de servicios (CAS) contrato por terceros. con edades entre 32 y 69 años y en turnos fijos y turnos rotativos

Se llevó a cabo un estudio con enfoque **cuantitativo**, diseño **no experimental,** de tipo **correlacional y** de **corte transversal**. La muestra fue evaluada mediante la **Escala de Clima Laboral CL-SPC**, elaborada por **Sonia Palma Carrillo (1999),** la cual consta de **50 ítems agrupados en cinco dimensiones**: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Esta escala utiliza una **escala de tipo Likert** con cinco opciones de respuesta: *siempre (5), mucho (4), regular o algo (3), poco (2) y ninguno o nunca (1).*La puntuación total del instrumento varía entre **50 y 250 puntos**. De acuerdo con la normativa técnica, se interpretan puntuaciones **altas (210-250)** como indicativas de un clima laboral favorable **y bajas (50-89)** como

reflejo de un clima adverso. La participación fue **completamente voluntaria**. A cada participante se le brindó una explicación detallada sobre el estudio, asegurando que pudiera realizar consultas antes de decidir su participación. El instrumento fue aplicado tras la firma del **consentimiento informado**, y para garantizar la confidencialidad, a cada encuestado se le asignó un **código único**, evitando el uso de datos personales que permitieran su identificación (ver tabla 1).

Tabla 1

Clasificación del Clima según rango de puntuación.

Categoría	Dimensión 1-5	Puntaje total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Autoría propia.

Se utilizaron técnicas estadísticas y visualizaciones para explorar los datos y presentar hallazgos relevantes. Una vez recolectados los datos mediante la encuesta, se procedió a organizar la información en una base de datos, los cuales fueron importados a Rstudio desde archivos Excel utilizando el paquete readxl. Para los gráficos de barras se categorizaron las puntuaciones usando cut()

Resultados

Tabla 2

Características sociodemográficas de las profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Variable	Categoría	Casos	%
Edad	32-41	17	24%
	42-51	23	33%
	52-61	16	23%
	62-70	14	20%
Régimen laboral	276	13	19%
	728	43	61%
	1057	1	1%
	Terceros	13	19%
Jornada laboral	Turno fijo	50	71%
	Turno de guardia	20	29%
Total		70	100%

Autoría propia.

Nota. Régimen laboral: 276(Nombrado), 728 (contrato indeterminado)1057 (Contrato administrativa de servicios)(Terceros locadores).

Tabla 3

Percepción de las enfermeras del clima laboral según las modalidades contratación actual

Régimen laboral	Nivel Clima laboral	N	%
276	Favorable	13	18.6%
728	Favorable	43	61.4%
CAS	Favorable	1	1.4%
TERCERO	Media	13	18.6%

Autoría propia.

En el presente cuadro se puede observar que hay más personal bajo el régimen laboral 728 (61.4%) ,la modalidad con menor porcentaje (1,4%) personal bajo el régimen de CAS y el personal bajo la modalidad de 276 y contrato por terceros cuentan con porcentajes similares .

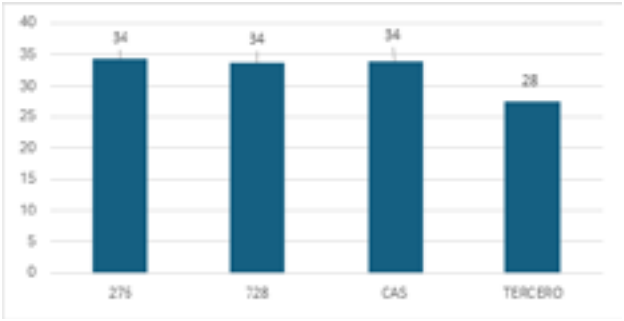
Tabla 4
Percepción de las dimensiones de clima laboral según las modalidades contratación actual

Régimen laboral	Dimensiones				
	Autorealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
276	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
728	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
CAS	Favorable	Favorable	Favorable	Media	Favorable
TERCERO	Media	Media	Media	Media	Media

Autoría propia.

En cuanto a las percepciones de clima laboral bajo el régimen laboral 276(nombradas) presentan una percepción del clima laboral favorable en las 5 dimensiones, por otro lado las enfermeras del régimen laboral terceros (locadores) presenta una percepción media en las 5 dimensiones del clima laboral, por lo tanto se observa una diferencia en la percepción del clima laboral según estas modalidades de contrato.

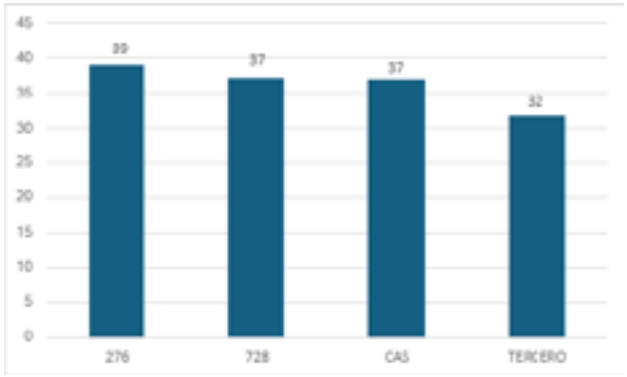
Gráfico 1
Percepción de las dimensión de Autorrealización según la modalidad de contrato



Autoría propia.

En el presente gráfico la diferencia de la percepción de la autorrealización se da en la modalidad de contrato por tercero, el cual presenta un promedio de 28 por lo tanto la percepción de la autorrealización es media a diferencia de los otros regímenes laborales que obtuvieron un mismo promedio (34), siendo la percepción de autorrealización satisfactoria.

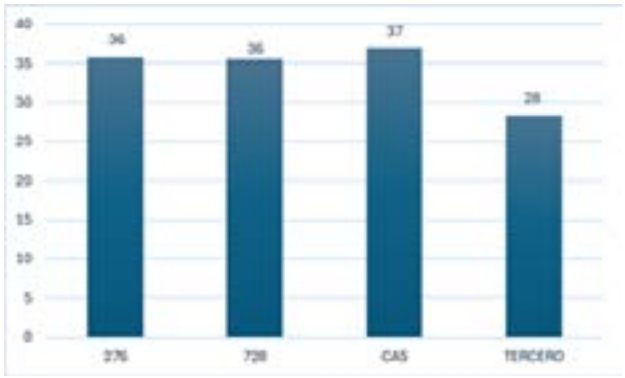
Gráfico 2
Percepción de las dimensión de involucramiento según la modalidad de contrato



Autoría propia.

Dentro de la percepción de involucramiento se identificó que el promedio más alto (39) fue para la modalidad de contrato 276(nombrados),siendo la percepción en esta dimensión satisfactoria a diferencia de la modalidad de contrato de tercero que obtuvo un promedio de 32, por lo tanto la percepción en esta dimensión fue media.

Gráfico 3
Percepción de las dimensión de supervisión según la modalidad de contrato

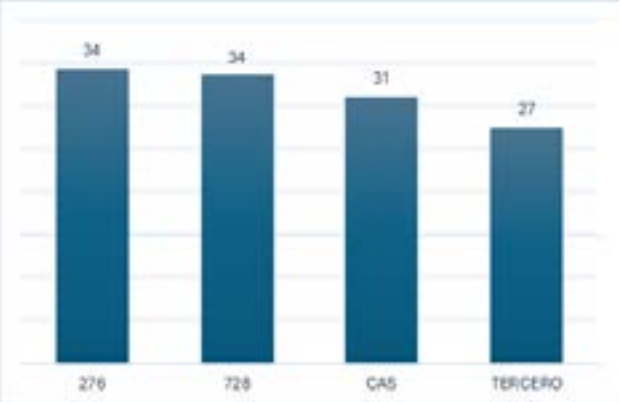


Autoría propia.

En cuanto a la percepción de la dimensión de supervisión se aprecia que el régimen de contrato CAS obtuvo el promedio más alto (37) siendo la percepción satisfactoria, sin embargo el régimen laboral por tercero obtuvo un promedio de 28 por lo tanto la percepción de la supervisión es media.

Gráfico 4

Percepción de las dimensión de comunicación según la modalidad de contrato

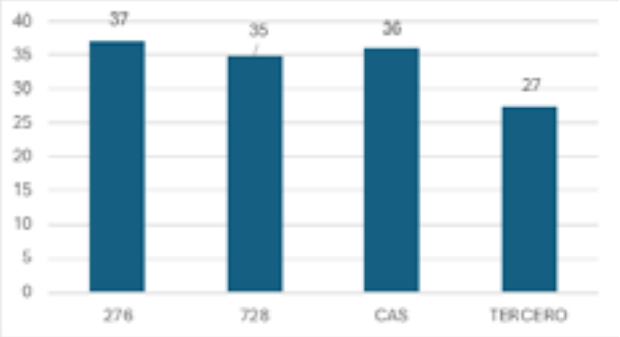


Autoría propia.

En la percepción de la dimensión de comunicación se aprecia similitud en el promedio (34) siendo la satisfacción favorable a diferencia de la modalidad por tercero que obtuvo un promedio de 27 por lo tanto la satisfacción media en esta dimensión.

Gráfico 5

Percepción de las dimensión de condiciones laborales según la modalidad de contrato



Autoría propia.

Los resultados de la percepción de la dimensión de condiciones laborales, la modalidad de contrato 276 obtuvo un promedio de 37, siendo la satisfacción favorable a diferencia de la modalidad de contrato por tercero que resulto con un promedio de 27 por lo tanto la percepción en esta dimensión es media.

Discusión

En el estudio desarrollado de la Percepción del clima laboral según la modalidad contractual, se evidenciaron cuatro regímenes de contratación del profesional de enfermería del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2024. Según Creswell (2011), los cambios en las dinámicas laborales son resultados de fenómenos como la globalización, los avances tecnológicos y la competencia acelerada, los cuales han impulsado la diversificación de las formas de vinculación contractual exigiendo una constante adaptación de las personas a nuevos entornos laborales. En el presente estudio se identificó que la precepción de clima laboral según tipo de contrato resulto favorable para los de régimen laboral 276,728 y CAS y un resultado medio para el régimen laboral por terceros, de manera coincidente, Niño(2019) refiere que si existen diferencias en las percepciones de Clima laboral según la modalidad de contratación. En la misma línea, Chesters y Cuervo (2019) sostienen que, Independientemente de la categoría ocupacional, los trabajadores con contrato de empleo precario esteraran menos satisfechos que sus pares con contrato permanente.

En relación con la percepción de la autorrealización según las condiciones laborales es importante destacar que se encontró similitud en los regímenes laborales (276,728 y CAS), sin embargo el régimen de contrato por tercero obtuvo un puntaje menor, destacado que la autorrealización está relacionada con el desarrollo profesional. Los resultados descritos coinciden con el estudio realizado por Niño (2019) el cual encuentra que colaboradores contratados en distintas modalidades obtienen resultados diferentes al evaluar la dimensión de plan de carrera.

Con respecto a precepción de la dimensión de Involucramiento laboral según modalidad de contrato, los resultados difieren entre si a excepción de 2 modalidades de contrato. Resaltando que el compromiso laboral es una variable significativa que tiene relación con el bienestar de los empleados (Mittal & Bienstock, 2019). Estos resultados

no guardan relación con Del Alcázar y Gómez (2018) quien señala que la dimensión de Involucramiento para los trabajadores de una empresa según la modalidad de contrato no difiere entre sí.

En la Percepción de las dimensión de supervisión según la modalidad de contrato se observa una variación significativa con la modalidad de contrato por terceros. Recalacando que la percepción de las condiciones de trabajo varian considerablemente debido a los factores del empleo decente y la supervisión (Blustein, et al., 2019). Este resultado no guarda relacción con el estudio de Del Alcázar y Gómez (2018) quien determino que no existe diferencia significativa entre la dimensión de supervisión y las modalidades de contrato.

Referente a la percepción de las dimensión de comunicación según la modalidad de contrato no hubo variación significativa exepto en la modalidad de contrato por tercero. Destacando que los factores que afectan el clima laboral incluyen el clima de comunicación y la comunicación informal horizontal (Yoo J et al.,2020). Por el contrario Coronel et al.(2017) determinaron que los trabajadores con las modalidades de contratación de termino indefinido y termino fijo afirmaron estar de acuerdo en que existe buena comunicación,por otro lado los trabajadores con contrato por orden de prestación de servicios profesionales (OPSP) presentaron un porcentaje menor con relación a esta dimensión.

Finalmente, en la Percepción de las dimensión de condiciones laborales según la modalidad de contrato los resultados varian según la modalidad de contrato siendo el resultado con menor puntaje la modalidad de contrato por tercero. Teniendo en cuenta que el empleo precario surge como un determinante social importante (Hajat et al.,2023).Como antítesis de la relación estándar el empleo precario se caracteriza por un empleo inseguro, ingresos bajos e inestables, falta de derechos y protecciones para el trabajador (Kreshpaj et al., 2020). por lo tanto el contrato por terceros presenta la característica de un empleo precario, por ello Ojeda, et al. (2021) señala el clima laboral se percibe como poco saludable cuando las dimensiones de recompensa, y remuneración como inadecuadas, es allí donde las remuneraciones, los términos contractuales y otros tipos de incentivos cumplen una función importante.

Conclusiones

Los resultados mostraron que si existen diferencias en las percepciones de Clima laboral según la modalidad de contratación o tipo de contrato. Así, es evidente que el tipo de contrato influye en el clima laboral percibido por las enfermeras presentando diferentes resultados, aunque se encuentren dentro de la misma organización, así mismo cabe destacar que las categorías no llegan a desfavorable siendo una ventaja, ya que puede mejorar si se cumplen con las mejoras con las mejoras de modalidad de contrato .

Referencias Bibliográficas

Brito P. (2000).Impacto de las reformas del sector salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. Revista Panamá Salud Publica, 8(2),43-45. https://iris.paho.org/handle/10665.2/8797

Blustein,D., Kenny, M., Di Fabio,A.,Guichard, J. (2019). Ampliar el impacto de la psicología del trabajo: involucrar a la psicología en la lucha por un trabajo decenteTrabajo y derechos humanos. Journal of Career Assessment, 27(1), 3–28. https://doi.org/10.1177/1069072718774002.

Chesters,J & Cuervo,H.(2019). Adjusting to new employment landscapes: Consequences of precarious employment for young Australians. [Adaptación a nuevos panoramas laborales: consecuencias del empleo precario para los jóvenes australianos]. Revista de relaciones económicas y laborales.30(2),222-240. https://doi.org/10.1177/1035304619832740

Creswell, J., Plano, C. (2011). Designing and conducting mixed methods research. [Diseño y realización de investigaciones

con métodos mixtos]. Public Health Association of Australia. 2nd Edition, 31(4), https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2007.00096.x

Coronel, C., Serna,S., Arevalo,(2017). Influencia del tipo de contratación en el clima organizacional: una evidencia empírica en la universidad. Revista Ingenio 14(1),75-86. https://doi.org/10.22463/2011642X.2199

Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio. Decreto Legislativo 1057. (2008). https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057

Del Alcázar, L.,& Gómez, K. (2018). Clima laboral en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial de una empresa de comida rápida de lima metropolitana [Tesis de Grado Universidad Ricardo Palma] https://hdl.handle.net/20.500.14138/

Guillén, G., & Guil, B. (2000). Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. Madrid, España: Impresos y Revistas S.A. (pp.111-121).

Hajat, A., Andrea, S., Oddo, V., & Winkler, M. (2023). Ramifications of precarious employment for health and health inequity: emerging trends from the Americas. [Ramificaciones del empleo precario para la salud y la inequidad en salud: tendencias emergentes en las Américas] Annu. Rev. Publ. Health 45, 235-251. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-071321-042437

Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) (Plan estratégico del NIOSH: años fiscales (2019-2023). https://www.cdc.gov/niosh/about/strategicplan/pdf/NIOSH-Strategic-Plan_V4_Oct-2019_1.pdf

Kreshpaj, B., Orellana, C., Burstrom, B., Davis, L., Hemmingsson, T., & Johansson, G. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. [¿Que es el empleo precario? Una revisión sistemática de definiciones y operacionalizaciones de estudios cuantitativos y cualitativos]. Work. Environ. Health.46(3), 235–247. https://doi.org/10.5271/sjweh.3875

Ley de fomento del Empleo. Decreto Legislativo 728. (1991). https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728

Ley de Bases de la Carrera Administrativas y de Remuneraciones del Sector. (2022). https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3545552-ley-de-bases-de-la-carrera-administrativa-y-de-remuneraciones-del-sector-publico.

Mendoza, M.,&Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación,11(3), 467-478. https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344

Mittal, R., & Bienstock, JE. (2019). Liderazgo transformacional y policronicidad como antecedentes de los límites entre el trabajo y el hogar. Management Research Review, 42(4), 460–468

Nwe, N., & Sein, M. RN (2020). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. [Una comprensión contemporánea del clima organizacional en el ámbito sanitario: Un análisis conceptual]. Foro de enfermería: una voz independiente para la enfermería.5(1) 172-180. https://doi.org/10.1111/nuf.12513

Niño, A. (2019).Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, Articulo de investigación científica.(9)1

https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5548. .

Núñez, M. (2009).Diagnóstico Situacional del Campo de los Recursos Humanos en el Perú. Lima: Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos; 2009. http://www.observarh.org/ andino/eventos/tallerarg/ppts/peru.

Organización Internacional del trabajo (2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores

Ojeda, R., Podestá, L., & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Revista Cubana de Enfermería,37(2).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar, 30(76), 9-24. https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191

Vesga,J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico. 9(16): 171 - 182.

Yoo,J.,Chung,S.,& Oh,J.(2021). Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses[Clima de seguridad y satisfacción con la comunicación organizacional entre enfermeras de unidades de cuidados de perianestesia de Corea]. Journal of PeriAnesthesia Nursing. 36(1), 24-29. https://doi.org/10.1016/j.jopan.2020.04.009