



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ
BUTRÓN PUNO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YAKELINE CASTILLO MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

JULIACA - PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ
BUTRÓN PUNO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. YAKELINE CASTILLO MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

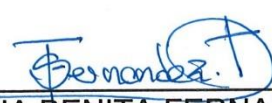
PRESIDENTE

:


Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

PRIMER MIEMBRO

:


Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dra. MARÍA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ

ASESOR DE TESIS

:


Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SALUD PÚBLICA - P07

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN DECANAL N° 302-2026-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 16 de Junio del 2026

VISTOS:

El Expediente N° 4900-2026 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025** por los jurados de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Enfermería.

CONSIDERANDO:

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la *Facultad* de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE

PRIMERO: Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA** del (la) bachiller: **CASTILLO MAMANI YAKELINE** designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * Presidente : Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
- * 1er. Miembro : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- * 2do. Miembro : M.Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ

- * Asesor (a) : Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

SEGUNDO: Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

DIA : MIERCOLES 17 DE JUNIO DEL 2026
HORA : 14:00 Horas
LOCAL : Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud

TERCERO: Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

CUARTO: La Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCS 2026(1)





RESOLUCIÓN DECANAL N° 031 - 2026-D-FCS-UANCV

Juliaca, 14 de Enero del 2026

VISTOS:

El Expediente N° 13771-2026 de fecha 14 de enero del 2026, presentado por el Bachiller: **CASTILLO MAMANI YAKELINE** quien solicita la revisión de Informe Final de investigación (Borrador de Tesis) Titulado: **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025** Por los jurados de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Enfermería

CONSIDERANDO;

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV y con la aprobación del informe final por los siguientes miembros de jurado y asesor:

- * **Presidente** : Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
- * **1er. Miembro** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- * **2do. Miembro** : M.Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ

- * **Asesor (a)** : Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

Estando en la opinión favorable de los miembros del jurado, en concordancia con el Reglamento interno de trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos Resolución N° 094-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N°30220 Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661 y el estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el INFORME FINAL de INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISION de SIMILITUD TURNITIN, presentado por el (la) bachiller: **CASTILLO MAMANI YAKELINE** para optar el título profesional de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA** con el tema: **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025** correspondiente a la línea de investigación **SALUD PÚBLICA**

- * **ARTICULO SEGUNDO.-** RATIFICAR como **ASESOR (A) DE INVESTIGACIÓN** a la: **Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA**

* **ARTICULO TERCERO.-** DISPONER que la Unidad de Investigación, de la Facultad de Ciencias de la Salud y Secretaria Académica quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese, y Archívese.



Distribución: interesado Archivo.

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN DECANAL N° 794-2025-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 25 de Setiembre del 2025

VISTOS: El Informe N° 002-2025-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la resolución de aprobación de la propuesta de Investigación de fecha 23 de setiembre de la E.P. de Enfermería

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller (a) **CASTILLO MAMANI YAKELINE** quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025** para optar el título profesional de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**.

Que al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el reglamento interno de trabajo de investigación conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV – CU –R.

Que es requisito indispensable contar con un asesor Docente ordinario de la Facultad de Ciencias de la Salud, con mínimo de 5 años de Docencia, grado de doctor o magister y experiencia en la línea a investigar

Estando en la opinión favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia del Comité de investigación de la Facultad de Ciencias de la salud, y en concordancia con el Reglamento interno de la Unidad de Investigación conducente a Grados y Títulos aprobado con la Resolución N° 294-2023-UANCV –CU –R y en uso de las atribuciones que le concede a la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación la UANCV N°23738 Y modificado N°24661, y el Estatuto de la UANCV la Decana y la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, la **PROPUESTA** de **INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado (a) **CASTILLO MAMANI YAKELINE** para optar el Título Profesional de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA** con el tema titulado: **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025** correspondiente a la línea de investigación **SALUD PÚBLICA**

La misma que deberá proceder con la ejecución de la Propuesta de Investigación aprobado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación a grados y Títulos con fines de obtención de Grados y Títulos Profesionales s

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR (A) DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** al (la) Docente Ordinario (a) de la Facultad de Ciencias de la Salud Dra. **MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA**

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese



Distribución: Decanato FP-FNE Secretaría Académica Archivo



YAKELINE CASTILLO MAMANI

FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HO...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:611975953

Fecha de entrega

2 ago 2026, 18:58 GMT-5

Fecha de descarga

2 ago 2026, 21:49 GMT-5

Nombre del archivo

T036_75498076_T.docx

Tamaño del archivo

8.7 MB

102 páginas

14.643 palabras

83.117 caracteres



23% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YAKELINE CASTILLO MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75498076
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-6237-4290
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02401506
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4252-5265
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	MARYLUZ CRUZ COLCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01297921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02064784



Datos de investigación	
Línea de investigación	SALUD PÚBLICA - P07
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Hospital Manuel Núñez Butrón Puno País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Longitud: 15°68'87° S Latitud: 70°14'34° O URL Maps https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1uJ2_Hllupq-q-hKPWBDL_666xtejavOE&usp=sharing 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2025 – Enero 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Enfermería https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03 Salud Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05



UNIVERSIDAD NESTOR CACERES VELASQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Dra. María Concepción Figueroa Vilca
DIRECTORA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YAKELINE CASTILLO MAMANI, identificado con DNI
Nro. 75498076, en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO
2025

Asesorado por: Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de JULIO del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Al señor por brindarme esa iluminación
en el camino.

A mi familia por el apoyo continuo para
seguir sin rendirme y lograr la meta
pactada.

A la Dra. María Concepción Figueroa
Vilca por aceptar ser mi asesora.

A todos ellos, gracias por confiar en mis
capacidades.



AGRADECIMIENTO

Agradezco enormemente a la Dra. María Concepción Figueroa Vilca por su guía y apoyo incondicional. Mi familia, gracias por su amor y paciencia inquebrantables, merece un gran reconocimiento. No puedo olvidarme de mis amigos y compañeros; sinceramente, fueron fundamentales en cada sesión de estudio nocturna y en cada palabra de aliento. Además, por todos los pequeños detalles, un simple gracias por ayudarme a lograr esto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problema específico.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación practica	4
1.3.3. Justificación metodológica	4
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivo específico	5
1.5. HIPÓTESIS	5



1.5.1. Hipótesis general	5
1.5.2. Hipótesis específica.....	5
1.6. VARIABLES.....	6
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.1.3. Antecedentes locales	17
2.2. MARCO TEÓRICO	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.3. ENFOQUE.....	27
3.4. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN	27
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.5.1. Ámbito de investigación	28
3.5.2. Población	28
3.5.3. Muestra	28



3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	30
3.6.1.	Técnica (as).....	30
3.6.2.	Instrumentos	30
3.7.	VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	31
3.8.	VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	31
3.8.1.	Validez.....	31
3.8.2.	Confiabilidad	32
3.9.	PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS.....	33
	CONCLUSIONES.....	59
	RECOMENDACIONES	63
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
	ANEXOS	70
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
	ANEXO 2: INSTRUMENTOS	67
	ANEXO 3: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE BASE DE DATOS	73



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Reconocimiento y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	34
Tabla 2.	Estabilidad laboral y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	36
Tabla 3.	Adecuada capacitación y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	38
Tabla 4.	Salario percibido y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	41
Tabla 5.	Incentivos recibidos y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	43
Tabla 6.	Incentivos recibidos y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	45
Tabla 7.	Relación con compañeros y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	48
Tabla 8.	Ambiente físico y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025	51



Tabla 9.	Recursos materiales y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno	
2025		54
Tabla 10.	Recursos materiales y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno	
2025		57



RESUMEN

El **objetivo:** fue determinar la relación entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2025. **Materiales y métodos:** El estudio empleó un método cuantitativo, basado en un diseño descriptivo correlacional. Para recopilar información, se utilizaron dos cuestionarios: el primero, elaborado a partir de la herramienta creada y revisada por Uturunco (2015), se adaptó para que se ajustara al contexto y a la exploración de los factores laborales. El segundo fue la Escala de Clima Organizacional (EDCO), creada por Acero, Echeverri y Lizarazo, cuya puntuación permite determinar si el clima se percibe como negativo (40-93 puntos), neutral (94-147 puntos) o positivo (148-200 puntos). **Los resultados:** Se evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre los factores laborales y el clima organizacional ($p < 0.05$). La motivación, tanto personal como económica, mostró una influencia directa: el clima negativo se incrementa en quienes no reciben reconocimiento (15.0%), no cuentan con estabilidad laboral (17.0%), no reciben capacitación (17.0%), presentan insatisfacción salarial (13.0%) o no reciben incentivos (9.0%). Asimismo, las relaciones con superiores y compañeros demostraron ser determinantes, pues las relaciones regulares o pésimas se asociaron a mayores porcentajes de clima negativo (8.0% y 11.0%). Del mismo modo, el ambiente físico y la disponibilidad de recursos materiales se relacionaron con un aumento del clima negativo, especialmente en condiciones poco favorables o desfavorables. En general, el clima organizacional fue percibido mayoritariamente como neutro (71.0%), seguido de negativo (17.0%) y positivo (12.0%). **La conclusión:** Es que las deficiencias en motivación, condiciones económicas, relaciones interpersonales y ambiente laboral influyen de forma significativa en la configuración del clima organizacional del personal de enfermería.

Palabras claves: Factores laborales, Clima organizacional, Motivación laboral, Ambiente laboral, Recursos materiales, Relaciones interpersonales.



ABSTRACT

Objective: The objective was to determine the relationship between labor factors and the organizational climate of the nursing staff at Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2025. **Materials and Methods:** The study went with a quantitative method, leaning on a descriptive correlational setup. For gathering info, two questionnaires were thrown into the mix: the first one was crafted from the tool put together and checked by Uturunco (2015), tweaked so it would fit both the meaning and situation for probing work factors. You also had the Organizational Climate Scale (EDCO), made by Acero, Echeverri, and Lizarazo, and the score totally nails down whether the climate feels negative (40–93 points), neutral (94–147 points), or positive (148–200 points). **Results:** Statistically significant associations were observed between labor factors and the organizational climate ($p < 0.05$). Both personal and economic motivation showed a direct influence: negative climate increased among those who did not receive recognition (15.0%), lacked job stability (17.0%), did not receive training (17.0%), were dissatisfied with their salary (13.0%), or did not receive incentives (9.0%). Additionally, relationships with supervisors and colleagues were determinant, as regular or poor relationships were associated with higher percentages of negative climate (8.0% and 11.0%, respectively). Likewise, the physical environment and availability of material resources were related to increased negative climate, particularly under unfavorable or poor conditions. Overall, the organizational climate was predominantly perceived as neutral (71.0%), followed by negative (17.0%) and positive (12.0%). **Conclusion:** Deficiencies in motivation, economic conditions, interpersonal relationships, and the work environment significantly influence the configuration of the organizational climate among nursing staff.

Keywords: Labor factors, Organizational climate, Work motivation, Work environment, Material resources, Interpersonal relationships.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado “Factores laborales que influyen en el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno 2025”, tiene como objetivo analizar los factores laborales que impactan en el clima organizacional, con el propósito de mejorar el ambiente laboral y promover una visión integral del recurso humano.

El clima organizacional se refiere básicamente al conjunto de cualidades y perspectivas sobre el entorno laboral que influyen en el comportamiento y el desempeño de los empleados. Medirlo y mejorarlo es fundamental para aumentar la productividad, optimizar el desempeño laboral y mantener un ambiente de trabajo positivo.

En Perú, se reconoce la importancia de un buen clima laboral para el éxito de las organizaciones, pero muchos centros de salud no le dan la prioridad que merece, generalmente por falta de conocimiento o interés. Por ello, es crucial identificar los factores del entorno laboral que afectan el clima organizacional del personal de enfermería; esto permite aplicar estrategias de motivación, capacitación y desarrollo profesional, lo que mejora el desempeño laboral y crea un ambiente de trabajo más agradable.

Este estudio se centra en el personal de enfermería, grupo que representa el mayor número de profesionales en el hospital, debido al incremento de la población asegurada. La investigación busca proporcionar información clave para fortalecer la gestión del clima laboral, mejorar la satisfacción del personal y favorecer la productividad individual y colectiva.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional

La OMS (Organización Mundial de la Salud) deja muy claro que las agencias de salud pública deben invertir en personal, ya que quienes gestionan los sistemas y persiguen los objetivos no reciben la formación suficiente. Curiosamente, la OMS afirmó en 2016 que la falta de habilidades administrativas y de liderazgo en todo el sistema de salud frena la atención sanitaria, la expansión de los servicios de salud y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (1).

A nivel nacional

Fernandez señala en una investigación llevada a cabo en Lima que desde un punto de vista, las enfermeras no aplican estilos de liderazgo desde una perspectiva profesional, sugieren que lo que se aprende en términos teóricos no se lleva a la práctica. De igual manera, sostiene que el liderazgo es un factor crucial para el trabajo y para el desarrollo de las organizaciones, teniendo en cuenta no solo la consecución de los objetivos organizacionales programados, sino también el desarrollo completo y la satisfacción en el trabajo que todos los empleados deben cumplir. Así, estos tendrán una perspectiva adecuada, ante las transformaciones del entorno,

así como un progreso constante de su rendimiento y como resultado del trabajo de la organización (2).

A nivel local

Según Chipa y Choque, en el transcurso de las prácticas pre profesionales las enfermeras del Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca, se pudo observar algunas particularidades como la falta de innovación en el cuidado, el humor negativo y la fatiga, esto puede suceder debido a la labor monótona y rutinaria de los expertos en enfermería, lo que resulta en una falta de eficacia en el trabajo y la dirección (3).

El equipo de enfermeras que trabaja en el hospital Manuel Núñez Butrón, al colaborar en conjunto en los diversos servicios especializados, enfrenta no solo la presión del trabajo, sino también un entorno laboral que es parcialmente armonioso. Por esta razón, se intenta mejorar las condiciones actuales del ambiente de trabajo, reconociendo los elementos laborales que afectan este aspecto, el cual se ha convertido en un enfoque primordial para las grandes empresas en la actualidad.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno 2025?

1.2.2. Problema específico

PE1: ¿Cuál es la relación de la motivación en la institución con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?

PE2: ¿Cuál es la relación de la motivación económica con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?

PE3: ¿Cuál es la relación de la relación de la motivación personal con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?

PE4: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?

PE5: ¿Cuál es el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La investigación actual aborda un tema relevante, ya que los enfermeros enfrentan un nuevo desafío al ejercer su profesión en centros de salud de alta complejidad como el Hospital Manuel Núñez Butron Puno, el cual atiende a una gran cantidad de pacientes por ser el principal lugar de atención. En este contexto, las enfermeras trabajan bajo una presión constante debido a la demanda que a veces excede la capacidad del personal disponible, donde los profesionales de la salud realizan grandes esfuerzos para ayudar a los pacientes a recuperar su salud, colaborando en equipo y mejorando la comunicación entre todos los involucrados en este proceso.



1.3.2. Justificación practica

Esto es importante, ya que la motivación del personal sanitario es fundamental para realizar bien su trabajo y aprovechar al máximo un buen ambiente laboral. Para descubrir qué influye realmente en la calidad del entorno, es vital analizar en profundidad el clima organizacional. Curiosamente, este tema tiene una dimensión humana, pues no solo involucra al paciente, sino que también reconoce que las enfermeras son personas comunes que compaginan el trabajo y la vida familiar. Creo que es necesario comprender cómo se sienten en sus trabajos y cómo las relaciones sólidas pueden reforzar su confianza en situaciones de emergencia en los hospitales.

1.3.3. Justificación metodológica

Tiene importancia científica, ya que los hallazgos alcanzados en este estudio respaldarán la información ya disponible sobre el tema en cuestión. Realmente quiero darles a mis colegas la oportunidad de descubrir qué es lo que realmente influye en nuestra forma de trabajar a diario. Los hallazgos nos permiten identificar áreas que podemos mejorar para beneficiar no solo a las enfermeras, sino también a las personas a las que cuidamos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno 2025.

1.4.2. Objetivo específico

- OE1:** Identificar la dimensión de motivación relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.
- OE2:** Identificar la dimensión motivación económica relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.
- OE3:** Identificar la dimensión de motivación personal relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.
- OE4:** Identificar la dimensión ambiente laboral relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.
- OE5:** Identificar el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG: Los factores laborales se relacionan significativamente con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.

1.5.2. Hipótesis específica

HE1: La motivación en la institución tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.



HE2: La motivación económica tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.

HE3: La motivación personal tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.

HE4: El ambiente laboral tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.

HE5: El clima organizacional es positivo en el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.

1.6. VARIABLES

V1: factores laborales.

V2: clima organizacional.



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE VALOR
1. FACTORES LABORALES	1.1. Motivación en la institución	1.1.1. Reconocimiento y recompensa al trabajo bien Hecho	Preguntas del cuestionario 1. 1.1-1.2-1.3 2. 2.1-2.2 3. 3.1-3.2 4. 4.1-4.2
	1.2. Motivación económica	1.2.1. Organización le brinda estabilidad laboral 1.2.2. Adecuada capacitación 1.2.3. Salario 1.2.4. Incentivo económico	
	1.3. Motivación personal	1.3.1. Relación que tiene con sus superiores 1.3.2. Relación que tiene con sus compañeros de Trabajo	
	1.4. Ambiente laboral	1.4.1. Ambiente físico donde realiza sus actividades laborales 1.4.2. Tiene los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente	
2. CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Relaciones interpersonales 2. Estilo de dirección 3. Sentido de pertenencia 4. Retribución 5. Disponibilidad recursos 6. Estabilidad 7. Claridad y coherencia en la dirección. 8. Valores colectivos		1. Clima organizacional negativo 2. Clima organizacional neutro 3. Clima organizacional positivo



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Krupa, et al. (4) En su investigación denominada clima laboral desde la perspectiva de las enfermeras Investigación cualitativa. **El objetivo** de esta investigación es establecer cómo percibe el personal de enfermería el clima en su lugar de trabajo. Uno de los elementos cruciales para optimizar los resultados en enfermería e impactar el agrado del paciente con el cuidado es un ambiente laboral positivo. **El método** de este estudio fue cualitativo, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada para entender cómo las enfermeras perciben su ambiente de trabajo. Las respuestas de las participantes fueron registradas y luego transcritas. El estudio contó con la participación de 22 enfermeras entre noviembre y diciembre de 2021. Las enfermeras fueron elegidas para el estudio a través de un muestreo intencional y se les llevaron a cabo entrevistas utilizando un cuestionario semiestructurado. Un análisis temático fue el método que se utilizó para examinar las entrevistas. **Los resultados** que se identificaron en los datos giraban en torno a cuatro factores predominantes que, juntos, moldearon el ambiente de trabajo, la participación en las decisiones, la camaradería, la satisfacción en el trabajo y los cambios que se anticipan. **La conclusión** fue



establecer encuentros en el nivel de hospitales y departamentos, en los que los trabajadores recibirán respaldo por parte de las autoridades y aprenderán maneras de optimizar el ambiente laboral.

Xiaojing y Xiaohui. (5) En su investigación denominado la asociación entre el clima organizacional y los factores laborales entre las enfermeras. **El objetivo** se basa en explicar el grado de clima organizacional y su relación con factores laborales entre las enfermeras. **La metodología** fue a través de una revisión bibliográfica descriptiva, se llevó a cabo la búsqueda en PubMed de artículos científicos con un enfoque cuantitativo. Por último, se escogieron diez artículos para resumir las semejanzas y las diferencias. **Los resultados** evidenciaron que siete de estos diez artículos determinaron la puntuación del nivel de clima organizacional, el cual se definió a través de una descripción. No obstante, tres artículos adicionales no lo señalaron. Los factores laborales de las enfermeras incluyen, sobre todo, la psicología, la postura y el punto de vista hacia su trabajo, el estado físico y la conducta que tienen con los pacientes. Se encontró que el clima organizacional tiene una correlación negativa con factores adversos, como la fatiga profesional y el estrés, y una correlación positiva con factores laborales positivos, como la implicación laboral. **La conclusión** en general, el clima organizacional entre las enfermeras fue satisfactorio. Un clima organizacional favorable puede disminuir el agotamiento.

Kamel, et al. (6) En su investigación denominada Influencia de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y las conductas tóxicas de

liderazgo en la intención de permanencia: un estudio comparativo descriptivo. **El objetivo** de esta investigación fue analizar la visión que tienen las enfermeras acerca de cómo el comportamiento del liderazgo tóxico y el clima organizacional impactan su deseo de permanecer, así como las diferencias en estos aspectos entre los dos hospitales analizados. **La metodología** empleada fue de diseño comparativo descriptivo. A través de tres cuestionarios autoadministrados, se recogieron datos de 250 enfermeras que laboraban en los dos hospitales más grandes de Assiut, una ciudad egipcia ubicada al sur de El Cairo. Los cuestionarios fueron la versión china de la escala de intención de permanencia, el cuestionario sobre el clima organizacional (con 42 ítems clasificados en nueve áreas) y la escala del liderazgo tóxico (con 30 ítems clasificados en cinco áreas). **Los resultados** demostraron que la mayoría de las enfermeras manifestaron una intención de permanecer normal. Las enfermeras participantes notaron que, aunque el liderazgo tóxico estaba en un nivel bajo (13.6% y 25.6%, respectivamente), no había un ambiente organizacional positivo. El modelo de análisis de regresión resultó relevante, al evidenciar que el clima organizacional, simbolizado por los sistemas de apoyo, tuvo un impacto en la intención de las enfermeras de mantenerse en los hospitales analizados. Por otra parte, la intención de permanencia de las enfermeras se vio afectada por comportamientos de liderazgo tóxico, como el liderazgo autoritario, la falta de previsibilidad en el hospital universitario y la autopromoción en el hospital asegurado. La autopromoción de los líderes, la imprevisibilidad y el liderazgo autoritario tuvieron un efecto negativo en el ambiente organizacional y en el personal de enfermería. **En conclusión**, se dice que



es inteligente invertir en planes que garanticen la retención del personal de enfermería, como establecer objetivos de desempeño, aumentar los salarios y beneficios, utilizar tácticas de recompensa claras, dar voz a las enfermeras y analizar detenidamente el comportamiento de los líderes. Los responsables deben asegurarse de que los hospitales ofrezcan un apoyo sólido para que las enfermeras permanezcan en sus puestos. Quizás sea hora de que los líderes y gerentes de enfermería reconsideren cómo su estilo y sus acciones pueden motivar a más enfermeras a quedarse.

Li, et al. (7) En su estudio denominado un estudio sobre el clima organizacional y el desarrollo profesional de las enfermeras. **El objetivo** fue entender el grado de vocación profesional en las enfermeras de la UCI y analizar el vínculo entre esta vocación, el ambiente laboral y el rendimiento en la labor. **La metodología** utilizada en China, se llevó a cabo una investigación transversal con 162 enfermeras de UCI utilizando una encuesta online que contenía las Escalas de Vocación Profesional, Clima Organizacional y Prosperidad Laboral. Los programas de computadora AMOSE y SPSS se utilizaron para examinar los datos. **Los resultados** obtenidos fueron que los enfermeros de UCI tuvieron una puntuación general de vocación profesional de $45,33 \pm 6,02$ y una media de $3,78 \pm 0,50$; esto señala un nivel moderado de vocación. Los factores más relevantes que afectan la vocación profesional de los enfermeros de UCI son la edad, el tiempo de servicio, el ambiente laboral y el éxito en el trabajo. La relación entre el ambiente laboral y la vocación profesional está moderada en parte por el éxito en el trabajo. **La conclusión** se determina en que las enfermeras



de UCI tienen una vocación profesional moderada. Los directores de enfermería tienen el deber de poner en el primer lugar la formación profesional de las enfermeras novatas, consolidar su vocación profesional y propiciar el desarrollo sostenido del departamento.

Almeida y Fernández. (8) En su investigación denominado Clima organizacional e intención de reemplazo de enfermeros: estudio de método mixto. **El objetivo** fue explicar el clima organizacional que los enfermeros de un hospital asociado a la Empresa Brasileña de Servicios Hospitalarios perciben y las razones por las cuales desean rotar. **La metodología** La investigación empleó una estrategia de métodos mixtos con triangulación simultánea. Para este estudio, utilizamos análisis cuantitativos, descriptivos y de correlación de Pearson, seguidos de regresión lineal múltiple, además de profundizar en datos cualitativos mediante el discurso colectivo de los participantes. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 116 enfermeras para recopilar información. El análisis identificó cinco categorías discursivas: cohesión de equipo, control y presión, salud física, recompensa y apoyo organizacional, y liderazgo. **El resultado** se evidenció que cuando el factor de recompensa es más alto, la intención de rotación disminuye; y cuando el bienestar físico es menor, la intención de rotación aumenta. **La conclusión** sobre la percepción que tiene el personal de enfermería sobre el clima organizacional es dicotómica, y la razón principal del deseo de rotación son motivos personales. Esto podría ser consecuencia de la reestructuración institucional en curso y de la contratación de empleados con experiencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Oblitas. (9) El estudio titulado "Clima Laboral y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Urgencias de un Hospital Público en Chiclayo, Perú" tuvo como **objetivo** determinar cómo el clima laboral influye en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de urgencias del Hospital Regional de Lambayeque (HRL). Para ello, se utilizaron **materiales y métodos** que incluyeron un cuestionario de satisfacción laboral elaborado a partir del modelo de Herzberg, pero adaptado por el investigador, junto con un cuestionario sobre el clima laboral para la recopilación de datos. **Los resultados** las personas que participaron en el estudio (92,9%) eran mujeres, principalmente de entre 20 y 35 años, casadas (42,9%), con una maestría (21,4%) y la mayoría con formación especializada en gestión de emergencias y desastres (92,9%). En cuanto al clima laboral, aproximadamente dos tercios (66,7%) lo calificaron de regular, el 21,4% lo consideró saludable, pero el 11,9% lo describió como desfavorable. La satisfacción laboral fue moderada para el 66,7%, alta para aproximadamente el 28,6% y baja para solo el 4,8%. Los datos muestran una estrecha relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, con un valor p de 0,002. **Las conclusiones** Durante el período de investigación, los hallazgos confirmaron una importante relación entre la satisfacción de las enfermeras de HRL y el ambiente laboral. Parece que mejorar las condiciones de trabajo de estos profesionales sanitarios es fundamental.

Mamani. (10) En su investigación denominado Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de

un Hospital de Lima 2023. **El objetivo** fue determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia. **Este estudio no incluyó experimentos**; en cambio, adoptó un enfoque transversal y correlacional. El grupo estuvo conformado por noventa y cinco enfermeras, todas trabajando en el turno de urgencias del Hospital Nacional de Lima. Dado que el grupo era reducido, se incluyó a todas tras aplicar los criterios habituales de inclusión y exclusión. Para determinar el nivel de conocimiento de las participantes, se utilizaron dos herramientas peruanas de eficacia comprobada y lógica. Para **los resultados** Se utilizará SPSS versión 23 para procesar los datos, ya que es el software de referencia para todo lo relacionado con las ciencias sociales. Una vez recopilados los datos, los introducimos tras aplicarles la codificación correlativa. Supongo que, al hacerlo, también organizamos los datos descartando los cuestionarios que no tengan ni una sola respuesta para las variables principales. **Las conclusiones** determinaremos cómo se relacionan las variables del estudio mediante análisis estadísticos inferenciales y comprobando la relación con la prueba de chi-cuadrado.

Bustamante, et al. (11) En su investigación denominado Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. **El objetivo** fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú en el año 2022. **Los materiales y métodos** se trató de un estudio correlacional centrado en datos numéricos. Para ello, el equipo seleccionó una muestra de 51 trabajadores. Realizaron una encuesta mediante un cuestionario, cuya calidad fue verificada por expertos,

obteniendo un sólido índice de fiabilidad de 0,95 según el coeficiente alfa de Cronbach. **Los resultados** determinaron que el clima organizacional y la satisfacción laboral están positivamente relacionados, con una correlación bastante sólida de 0,760, lo que demuestra que existe un vínculo importante entre ellos. La dimensión de las relaciones interpersonales dentro del clima laboral muestra un valor positivo, moderado y fuerte de 0,610. Por otro lado, la autonomía solo insinúa un valor positivo, pero moderado y menor de 0,380. **Se concluyó** el ambiente laboral de la organización influye enormemente en la satisfacción de las enfermeras en el sistema de salud pública peruano, por lo que es importante evaluarlo periódicamente y elaborar planes eficaces para mantener un buen funcionamiento. De esta manera, se contribuye a aumentar la productividad y se garantiza que los pacientes reciban una atención de calidad en el sector salud.

Pari, et al. (12) En su investigación denominado Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital de la zona alto andina de Puno, 2024. **El objetivo** es establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el clima de trabajo en el enfermero de un hospital ubicado en la región alto andina de Puno. El **enfoque** utilizado fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Setenta y un especialistas colaboraron. Los hallazgos descriptivos se presentaron en una tabla que detallaba el recuento de datos, mientras que la prueba de chi-cuadrado se aplicó para extraer inferencias. También se utilizaron la prueba exacta de Fisher y la prueba cuadrática. Obtener un valor p de 0,015 al vincular la satisfacción laboral con el clima organizacional

confirma que la mayoría de las personas enfrentaban un clima organizacional débil (81,7 %) y sentían una satisfacción laboral bastante baja (70,4 %).

Mamani. (13) En su investigación denominado Clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Hospital II - 1 llave, 2024. Esta investigación tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Hospital II - 1 llave. **El método** definieron un método cuantitativo, descriptivo y correlacional, y utilizaron un diseño transversal no experimental. El grupo estaba compuesto por 60 enfermeras, seleccionadas por conveniencia, no mediante un elaborado plan aleatorio. Para recopilar información, optaron por encuestas, utilizando dos herramientas principales: el cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional en el Sector Salud para medir el clima y el CVL-35 para evaluar la calidad de vida laboral. Ambos instrumentos mostraron una validez y fiabilidad aceptables. Para iniciar el análisis, emplearon Microsoft Excel 2016 junto con SPSS 25 para procesar los datos. Supongo que el equipo verificó sus hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica. **Los resultados** el 56,7% de las enfermeras afirma que su lugar de trabajo es inseguro, mientras que el 51,7% considera que su calidad de vida laboral es simplemente promedio. El apoyo de la dirección se sitúa en un nivel bastante estándar para el 43,3% de las enfermeras, las exigencias laborales son promedio para el 66,7%, y la motivación intrínseca alcanza un nivel promedio en un sólido 76,7% del grupo. Podríamos decir que existe una

relación importante entre los factores del clima laboral y la calidad de vida laboral en enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman que muestra una correlación positiva bastante impresionante de 0,611.

2.1.3. Antecedentes locales

Huanca. (14) El estudio titulado "Influencia de la ansiedad en el ambiente laboral de los empleados del Centro Comunitario de Salud Mental Lampa 2023" cumple a la perfección su **objetivo**: determinar cómo la ansiedad transforma el ambiente laboral en el Centro de Salud Mental. Al parecer, los investigadores utilizaron un enfoque transversal con un método cuantitativo correlacional completo para la recopilación de datos. La muestra estuvo compuesta por 26 empleados seleccionados entre todos los que trabajan en el Centro Comunitario de Salud Mental Lampa. **Los resultados** determinan que, en cuanto a los síntomas subjetivos de ansiedad, un enorme 26,9% tenía una inseguridad intensa, un 34,6% lidiaba con un miedo intenso, un 42,3% luchaba con un miedo poderoso a perder el control, un 42,3% sentía un temor moderado a morir y un 42,3% luchaba contra un miedo severo a que algo terrible estuviera por venir. Parece que, en el aspecto neurofisiológico respiratorio de la ansiedad, el 46,2% se vio afectado por una fuerte debilidad en las piernas, el 34,6% experimentó temblores violentos en las manos, el 42,3% sintió que todo su cuerpo temblaba, el 42,3% se mareó, el 38,5% luchó con una respiración realmente difícil, al 42,3% le molestó la falta de aire y el 46,2% sufrió opresión en el pecho o taquicardia. Supongo que, en cuanto a las respuestas autonómicas relacionadas con la ansiedad, el 38,5% experimentó sofocos intensos, el 38,5% notó rubor intenso y el 42,3% sudó sin que el calor lo justificara. Y en lo que respecta a su entorno

laboral, el 35% lo describió como bastante malo, el 31% lo consideró bueno, el 15% lo vio como malo, el 12% dijo que tendía a ser bueno y el 8% lo calificó como regular. **Las conclusiones** sobre la ansiedad influyen en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario de Lampa, con significancia $p < 0.05$.

Cáceres (15). En su investigación denominada factores asociados al estrés laboral del personal de salud en el contexto de covid-19 del centro de salud Guadalupe Juliaca, 2021. Este estudio busca determinar si ciertos factores influyen realmente en el estrés laboral del personal sanitario que atiende a pacientes con COVID-19 en el Centro de Salud Guadalupe en Juliaca. Para ello, se empleó un método cuantitativo, descriptivo y correlacional que no alteró las variables, utilizando un enfoque transversal. La muestra se seleccionó en función de la disponibilidad, resultando en 33 profesionales sanitarios. Se utilizó una encuesta de escala Likert de 12 preguntas para registrar estos factores y otra similar para evaluar el estrés laboral. Ambas herramientas se sometieron a pruebas de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach (α), obteniendo valores de 0,780 y 0,737, respectivamente, lo que indica una fiabilidad bastante sólida. **Los resultados**, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0,684$. Parece que los factores relacionados influyen considerablemente en el estrés laboral del personal sanitario que atendía a pacientes con COVID-19 en el Centro de Salud Guadalupe Juliaca en 2021.

Yallerco. (16) En su investigación denominado Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la

Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020. El **objetivo** principal de este estudio era determinar cómo el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en la Microred de Juliaca, dentro del Sector Salud de Juliaca. Al parecer, optaron por un enfoque correlacional, no experimental y transversal. Supongo que los investigadores se centraron en un grupo de 120 enfermeras. Curiosamente, utilizaron una encuesta para recopilar información, específicamente el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) para medir el liderazgo transformacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral General para evaluar la satisfacción laboral. Posteriormente, procesaron todos los datos recopilados. **los resultados** existe una relación bastante significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en la Red Micro Juliaca. Al parecer, esta conexión sí importa, sobre todo porque el valor p fue de 0,00.

Huaman. (17) En su investigación realizada satisfacción laboral del profesional de enfermería en unidad de cuidados intensivos del hospital carlos monge medrano, juliaca – 2024. Este proyecto se propuso determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras de cuidados intensivos. El método empleado fue cuantitativo, descriptivo y transversal. El grupo de estudio estuvo compuesto por tan solo 20 enfermeras. Se utilizó una encuesta para conocer su opinión, empleando la Escala de Satisfacción Laboral SL SPC como herramienta. El análisis se basó en porcentajes para presentar los resultados. El coeficiente alfa de Cronbach confirmó la fiabilidad de la herramienta, obteniendo un valor de 0,829. **Los resultados** Aparentemente, las cifras indican que el 60% de las enfermeras se sentían

más o menos bien con sus trabajos, el 30% no estaban muy contentas y solo el 10% estaban realmente satisfechas. Lo que destaca en las siguientes áreas como condiciones físicas y materiales (60%), beneficios y salario (50%), normas laborales (70%), relaciones sociales (90%), desarrollo personal (75%), desempeño de sus tareas (65%) y relación con sus jefes (65%) es que la mayoría de las enfermeras se ubicaron en un punto intermedio en cuanto a satisfacción laboral. Por lo tanto, la **conclusión** es que la satisfacción laboral entre las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Carlos Monge Medrano en Juliaca en 2024 fue bastante promedio.

Lipa. (18) En su investigación denominado Estilos de vida saludable y su relación con el desempeño laboral en la pandemia COVID-19 de las internas(os) de Enfermería de la región Puno - 2021. El **objetivo** principal es determinar qué hábitos saludables existen y cómo se relacionan con el desempeño laboral de los estudiantes de enfermería en prácticas en Puno durante la pandemia de COVID-19. Para ello, se optó por un **enfoque** cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, que analiza las correlaciones. Se estima que hay 491 estudiantes de enfermería en prácticas en la región, y mediante un muestreo estratificado se seleccionarán 282 para el estudio. Se utilizarán dos encuestas: una que indaga sobre los hábitos de vida saludables, y otra que evalúa el desempeño laboral, dividiéndolo en seis partes. Para el resultado, planeamos utilizar la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, ya que suponemos que existe un vínculo entre los hábitos saludables y el buen desempeño laboral de los estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Factores laborales

Los factores del entorno laboral son la combinación de condiciones y elementos propios del trabajo que determinan el nivel de motivación, el rendimiento, la satisfacción y la permanencia de los empleados. Curiosamente, dentro de una organización, aspectos como la motivación, las relaciones interpersonales, la actitud del jefe y el ambiente laboral en general influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo (19).

2.2.2. Motivación institucional

La motivación institucional se refiere a los estímulos no económicos que influyen en el trabajador, tales como el reconocimiento, estabilidad laboral y capacitación. De acuerdo con Herzberg, estos son factores higiénicos y motivacionales que determinan la permanencia y compromiso del trabajador con la institución (20).

- Reconocimiento y recompensa: según Venugopal el reconocimiento al esfuerzo genera un aumento de la satisfacción y el compromiso organizacional (21).
- Estabilidad laboral: la seguridad en el empleo incrementa la percepción de bienestar y reduce la rotación (22).
- Capacitación: la formación continua favorece el desarrollo profesional y la percepción de un clima positivo (23).

2.2.3. Motivación económica

La motivación económica se fundamenta en la influencia de los incentivos monetarios (salario, bonificaciones, recompensas) sobre el rendimiento

laboral. Según las teorías clásicas de motivación, la compensación económica es un factor externo que actúa como un estímulo directo para mejorar la productividad y reducir la rotación de personal. Si bien no garantiza la satisfacción plena, constituye un elemento esencial para cubrir necesidades básicas y generar compromiso organizacional (20).

2.2.4. Relación laboral

La relación laboral es el vínculo jurídico y social que une al trabajador con su empleador, basado en un contrato (explícito o implícito), por el cual el primero presta servicios bajo subordinación a cambio de una retribución económica. Más allá del aspecto legal, la relación laboral también abarca dimensiones interpersonales como la confianza, la comunicación. Una relación laboral saludable se asocia con mayor motivación, satisfacción y sentido de pertenencia en el equipo de trabajo (24).

2.2.5. Ambiente laboral

El espacio de trabajo abarca todo tipo de aspectos: espacios físicos, ambiente social, atmósfera mental y cómo se gestionan las cosas, es decir, cómo las personas desempeñan sus funciones. Incluye aspectos como la relación entre compañeros, la forma en que los jefes dirigen su trabajo, las conversaciones entre ellos, la disponibilidad de herramientas y la seguridad del lugar. Cuando el ambiente laboral es positivo, la gente se motiva, rinde más y se siente mejor; pero cuando el ánimo decae, el estrés se acumula y la gente abandona el trabajo, además de que este empieza a parecer inútil. Para las enfermeras, el entorno laboral es fundamental: mantener una atención de calidad y garantizar la seguridad de los pacientes (25).

2.2.6. Clima Organizacional

La gente suele considerar el clima organizacional como la percepción general de las normas, los valores y el ambiente cotidiano en su lugar de trabajo. Refleja, en gran medida, cómo se sienten las personas en el trabajo: cómo perciben a su jefe, cómo interactúan entre sí, cómo trabajan en equipo, si se les reconoce, si se sienten motivadas o si se integran. ¿Un buen clima? Eso es fundamental: el personal se queda, está más contento en el trabajo y es más productivo. Pero si es malo, las cosas se complican rápidamente; la gente termina renunciando, faltando a sus turnos y teniendo conflictos. Supongo que en enfermería y atención médica, el clima organizacional es crucial para el trato y la seguridad de los pacientes (26).

2.2.7. Relaciones interpersonales

La teoría de las relaciones humanas sostiene que cuando los trabajadores se conectan entre sí, esto influye directamente en la satisfacción, la motivación y la productividad. En enfermería, tener relaciones sólidas facilita la comunicación en equipo y mejora notablemente el trabajo en equipo (27).

2.2.8. Estilo de dirección

Hersey y Blanchard insisten en que el liderazgo debe adaptarse según la madurez y las capacidades de las personas. Supongo que en los hospitales, los líderes que se mantienen adaptables contribuyen a mejorar el ambiente laboral (28).

2.5.9. Sentido de pertenencia

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow explica que, después de cubrir necesidades básicas, los trabajadores buscan aceptación y

pertenencia dentro de un grupo. Esto fortalece el compromiso con la organización (29).

2.5.10.Retribución

La teoría de la equidad de Adams sostiene que los trabajadores comparan sus aportes y recompensas con los de otros. Una retribución percibida como justa contribuye a un clima laboral positivo (30).

2.5.11.Disponibilidad de recursos

La teoría de los dos factores de Herzberg plantea que la disponibilidad de recursos o condiciones de trabajo, equipo, insumos, constituye un factor higiénico si no está cubierto, genera insatisfacción (20).

2.5.12.Estabilidad

Desde la teoría de la seguridad laboral, la percepción de estabilidad reduce la ansiedad y fortalece el compromiso. En enfermería, la estabilidad laboral impacta en la permanencia y motivación (31).

2.5.13.Claridad y coherencia en la dirección

La teoría de la expectativa de Vroom indica que los trabajadores se esfuerzan cuando perciben claridad en las metas y coherencia en la dirección, ya que esto aumenta la expectativa de éxito (32).

2.5.14.Valores colectivos

La teoría de la cultura organizacional de Schein enfatiza que los valores compartidos guían la conducta de los trabajadores y fortalecen la identidad grupal. En enfermería, los valores colectivos refuerzan el compromiso ético y profesional (33).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Factores laborales: Los factores del entorno laboral incluyen las condiciones, los detalles y los desencadenantes del trabajo que realmente influyen en la motivación, el desempeño, la satisfacción y la permanencia de los empleados. En particular, en los hospitales, estos aspectos son vitales tanto para la calidad del servicio como para el bienestar del personal de enfermería (19).

Motivación institucional: La motivación institucional se centra en aquellos impulsos no financieros que modifican el comportamiento de los empleados, fomentan la lealtad y retienen al personal. Entre los factores más importantes se incluyen:

Reconocimiento y recompensa: El reconocimiento del esfuerzo laboral incrementa la satisfacción y el compromiso organizacional (21).

Estabilidad laboral: La seguridad en el empleo mejora la percepción de bienestar y reduce la rotación del personal (22).

Capacitación: La formación continua fortalece el desarrollo profesional y contribuye a un clima organizacional positivo (23).

Motivación económica: La motivación económica se basa en la influencia de los incentivos monetarios, como salario, bonificaciones y recompensas, sobre el rendimiento laboral. Aunque no garantiza la satisfacción plena, constituye un factor esencial para cubrir necesidades básicas y generar compromiso organizacional (20).

Relaciones interpersonales: Se refiere a la calidad de las interacciones entre los trabajadores, incluyendo comunicación, cooperación y confianza mutua. Relaciones positivas con compañeros y superiores fomentan la



colaboración, reducen conflictos y mejoran la percepción del clima laboral (27).

Ambiente laboral: El ambiente laboral comprende las condiciones físicas, sociales, psicológicas y organizacionales donde los trabajadores desempeñan sus funciones. Un ambiente favorable favorece la motivación, productividad y bienestar, mientras que uno desfavorable incrementa el estrés, la rotación y disminuye la satisfacción laboral (25).

Clima organizacional: El clima organizacional es la percepción colectiva de los empleados sobre las normas, los valores y el funcionamiento diario de la empresa. Nos permite vislumbrar la realidad del trabajo, incluyendo aspectos como el estilo de liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, la motivación y el sentido de pertenencia. Cuando el ambiente es positivo, se observa mayor dedicación, mayor satisfacción laboral y un mayor esfuerzo por parte de todos. En cambio, si la situación no es favorable, es probable que aumenten las renunciaciones, las ausencias injustificadas y los conflictos en la oficina (26).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es de corte no experimental, en donde el investigador no tuvo la intención de alterar variables de estudio, ya que solo fueron observadas.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo de este estudio, se trata simplemente de una investigación descriptiva, centrada principalmente en ampliar la teoría sobre cómo interactúan nuestras variables, sin buscar aplicaciones prácticas ni resolver ningún problema en particular.

3.3. ENFOQUE

El enfoque es cuantitativo, caracterizado por la medición de variables utilizando el método estadístico spss para presentar las conclusiones y resultados de la investigación.

3.4. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El método de estudio es cuantitativo, caracterizado por la medición de variables lo que permite obtener conclusiones y resultados objetivos.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Ámbito de investigación

El lugar de la investigación se realizará en Hospital Manuel Nuñez Butron Puno de setiembre - octubre 2025. Cabe precisar que se encuentra a una altitud de 3850 metros sobre el nivel del mar, en la región de puno.

3.5.2. Población

La población de estudio está conformada por 460 enfermeras del Hospital Manuel Núñez Butron Puno de todos los servicios que cuenta.

3.5.3. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 210 profesionales de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón de Puno. El número de participantes se calculó mediante una fórmula, con un margen de error del 5 % y un nivel de confianza del 95 %.

Para determinar la muestra, se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas, con una proporción estimada del 50 % ($p=0.5$ y $q= 0.5$).

Formula:

$$n = \frac{N * Z^2_a * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2_a * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de población

Z = Valor de Z crítico. Llamado también nivel de confianza. 95%

e = Nivel de precisión absoluta o margen de error al 5%.

Q= Variabilidad negativa 50% Remplazando:

$$n = \frac{460 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(460-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 209.58$$

n = 210 profesionales de enfermería.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería titulado que laboren en el Hospital Manuel Núñez Butrón.
- Trabajadores con vínculo laboral activo durante el periodo de recolección de datos (nombrados, contratados, CAS, terceros).
- Enfermeras/os con una antigüedad mínima de 6 meses en el establecimiento.
- Personal que acepte participar voluntariamente en la investigación.
- Participantes que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones, licencia médica, maternidad o cualquier otro tipo de permiso durante la aplicación del instrumento.
- Enfermeras/os con antigüedad menor de 6 meses en el hospital.
- Personal de enfermería que no desee participar o que retire su consentimiento.
- Participantes que no completen adecuadamente el cuestionario o que presenten datos incompletos.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. Técnica (as)

V1= Cuestionario

V2= Cuestionario

3.6.2. Instrumentos

variable 1: Factores laborales

El presente cuestionario se elaboró tomando como base el instrumento diseñado y validado por Uturunco (2015), el cual evalúa factores laborales relacionados con el clima organizacional. Para esta investigación se realizaron adaptaciones semánticas y contextuales, manteniendo la estructura original del instrumento y sus dimensiones.

Variable 2: Clima organizacional

Optaron por la Escala de Clima Organizacional, conocida como EDCO. Sus creadores son Acero Yusset, Echeverri Lina María y Lizarazo Sandra. Lo interesante es que la escala EDCO utiliza un enfoque de frecuencia, con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a menudo, muy rara vez y nunca. Al parecer, este tipo de escala ofrece una mayor fiabilidad estadística que las escalas de sí o no. El cuestionario consta de cuarenta preguntas, con diez ítems para cada variable: cinco que promueven afirmaciones sobre actitudes positivas y cinco que se centran en afirmaciones sobre actitudes negativas. La encuesta sobre el clima organizacional de EDCO se diseñó para evaluar el desempeño de los empleados en los diferentes departamentos y servicios. Con un coeficiente alfa de Cronbach de $r_{tt} = 0,9244$, la investigación demuestra que esta herramienta posee una sólida consistencia interna. Sorprendentemente, se

descubrieron importantes correlaciones ($p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$) que confirman su precisión, fiabilidad y solidez psicométrica.

Puntuación

- clima organizacional negativo: 40-93 puntos.
- clima organizacional neutro: 94-147 puntos.
- clima organizacional positivo: 148-200 puntos

3.7. VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La prueba estadística de chi-cuadrado (χ^2) procesó la información recopilada, con un nivel de significancia fijado en $p < 0,05$.

Fórmula de chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

χ^2 : Chi cuadrado

e_i : frecuencia esperada

o_i : frecuencia observada

3.8. VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Validez

Los instrumentos fueron validados mediante una encuesta previa. Curiosamente, dicha encuesta proporcionó el contexto necesario para comprender los dos factores utilizados para evaluar los aspectos laborales y el clima organizacional.



3.8.2. Confiabilidad

Expertos revisaron los instrumentos, por lo que son fiables y adecuados para la tarea; esto significa que podemos tener la certeza de que los resultados se mantendrán estables.

3.9. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez aplicada los instrumentos en la población de estudio. Se logro recaudar la información requerida para después ser ingresado al Excel la base de datos y continuar con la estadística en el software estadístico SPSS donde se procedió a ejecutar y aplicar la fórmula de la manera que se obtuvo los resultados respectivos tanto descriptivos e inferenciales mediante la aplicación del chi cuadrado.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

El objetivo principal de este estudio fue determinar cómo los aspectos laborales se relacionan con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón en Puno para el año 2025. Por ello, se definieron cinco objetivos claros: primero, analizar en profundidad la relación entre la motivación y el clima organizacional del personal de enfermería del hospital; segundo, determinar la motivación económica y su vínculo con el ambiente laboral; tercero, examinar la motivación personal y su relación con el clima organizacional del mismo hospital; cuarto, comprender el significado del entorno laboral para el clima del grupo; y finalmente, definir el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón en Puno. Los resultados, que coinciden con los objetivos planteados, se presentan en las tablas a continuación.

Tabla 1. Reconocimiento y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Reconocimiento	Clima Organizacional						Total	
	Positivo		Neutro		Negativo			
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
A Veces	21	10.0	80	37.0	3	2.0	104	49.0
Nunca	3	2.0	70	34.0	33	15.0	106	51.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario

$X^2_{cal}=7.30$ $X^2_{tab}=5.991$ $Gl=2$ $P=0.023$ SIGNIFICATIVO

Se presenta en la Tabla 1, la distribución del reconocimiento y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 51.0% indica que “Nunca” recibe reconocimiento, seguido del 49.0% que lo recibe “A veces”.

El 37.0% del personal que recibe reconocimiento “A veces” mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 10.0% del mismo grupo con percepción Positiva. Por otro lado, el 34.0% del personal que “Nunca” recibe reconocimiento percibe un clima Neutro y el 15.0% un clima Negativo. Es importante notar que el grupo que “Nunca” recibe reconocimiento concentra el 91.7% (33 de 36) de todas las percepciones de clima Negativo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 5.991, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 7.3 Grados de libertad = 2 el Valor p = 0.023.

Estos resultados se alinean con lo reportado por Bustamante et al. (2022), quienes encontraron que las relaciones interpersonales y los sistemas de recompensa y reconocimiento están fuertemente asociados a un clima organizacional favorable. Asimismo, Kamel et al. (s.f.) destacaron que la ausencia de recompensas y apoyo afecta negativamente la percepción del clima y la intención de permanencia. Los hallazgos actuales refuerzan la idea de que el reconocimiento, incluso si es solo “a veces”, se asocia con una menor percepción de clima negativo (2.0%) en comparación con quienes “nunca” lo reciben (15.0%).

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre el reconocimiento y el clima organizacional ($p=0.023$), observándose que la falta de reconocimiento se relaciona con una mayor percepción de clima negativo.



**Tabla 2. Estabilidad laboral y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel
Núñez Butron, Puno 2025**

Estabilidad Laboral	Clima Organizacional						Total	
	Positivo		Neutro		Negativo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Si	12	6.0	20	10.0	0	0.0	32	16.0
No	12	6.0	130	61.0	36	17.0	178	84.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$X^2_{cal} = 6.8$ $X^2_{tab} = 5.991$ $GI = 2$ $P = 0.025$ ES SIGNIFICATIVA

Se presenta en la Tabla 2, la distribución de la estabilidad laboral y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 84.0% no cuenta con estabilidad laboral, seguido del 16.0% que sí la tiene.

El 61.0% del personal sin estabilidad laboral mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 17.0% del mismo grupo con percepción Negativa. Por otro lado, el 10.0% del personal con estabilidad laboral percibe un clima Neutro y el 6.0% un clima Positivo. Es fundamental notar que ningún participante con estabilidad laboral percibe un clima Negativo, y que el grupo sin estabilidad concentra el 100% (36 de 36) de todas las percepciones de clima Negativo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (X^2c) = 5.991, Chi-cuadrado crítico (X^2t) = 6.8 Grados de libertad = 2 el Valor p = 0.025.

Este hallazgo es respaldado por Almeida y Fernández (s.f.), quienes determinaron que factores laborales como la precariedad contractual y la falta de bienestar físico están asociados a una mayor intención de rotación y a una percepción menos favorable del clima organizacional. Asimismo, los resultados nacionales, como los de Mamani. (2024), muestran que condiciones laborales inadecuadas se relacionan con climas percibidos como de riesgo. La distribución observada en la tabla refuerza esta relación, evidenciando que la falta de estabilidad laboral coincide con la totalidad de las percepciones de clima negativo (36 de 36 casos).

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre la estabilidad laboral y el clima organizacional ($p=0.025$), observándose que la ausencia de estabilidad laboral se asocia con una mayor presencia de percepciones de clima negativo.

Tabla 3. Adecuada capacitación y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Capacitación	Clima Organizacional						Total	
	Positivo		Neutro		Negativo			
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Frecuentemente	3	2.0	8	4.0	0	0.0	11	6.0
Raras Veces	24	10.0	119	56.0	33	15.0	176	81.0
Nunca	0	0.0	13	11.0	3	2.0	16	13.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal} = 6.7 \quad X^2_{tab} = 5.49 \quad Gl = 4 \quad P = 0.020 \quad \text{ES SIGNIFICATIVA}$$

Se presenta en la Tabla 3, la distribución de la adecuada capacitación y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 81.0% recibe capacitación "Raras Veces", seguido del 13.0% que "Nunca" la recibe y el 6.0% que es capacitado "Frecuentemente".

El 56.0% del personal capacitado "Raras Veces" mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 15.0% del mismo grupo con percepción Negativa y del 10.0% con percepción Positiva. Por otro lado, el 11.0% del personal que "Nunca" recibe capacitación percibe un clima Neutro y el 2.0% un clima Negativo. Es destacable que ningún participante del grupo que "Nunca" recibe capacitación percibe un clima Positivo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 5.491, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 6.7 Grados de libertad =4 el Valor p = 0.025.

Este resultado se alinea con lo reportado por Li et al. (s.f.), quienes señalaron que el desarrollo profesional y la formación continua contribuyen a fortalecer la vocación profesional y a mejorar la percepción del entorno laboral en enfermeras de UCI. Asimismo, Krupa et al. (2021) identificaron que la participación en oportunidades de aprendizaje es uno de los factores que moldea positivamente el ambiente de trabajo. Los datos observados refuerzan esta asociación, mostrando que en el grupo con menor acceso a la capacitación ("nunca"), el 2.0% ya percibe un clima negativo, mientras que en el grupo con capacitación más frecuente no se registran percepciones negativas.

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre la capacitación y el clima organizacional ($p=0.020$), observándose que un acceso más



frecuente a la capacitación se asocia con una menor percepción de clima negativo. Este hallazgo es coherente con la literatura revisada, por lo que puede afirmarse que la capacitación recibida está relacionada con el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital estudiado.

Tabla 4. Salario percibido y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Salario Percibido	Clima Organizacional						Total	
	Positivo		Neutro		Negativo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Frecuentemente	11	5.0	12	6.0	0	0.0	23	11.0
Raras Veces	7	4.0	79	37.0	8	4.0	94	45.0
Nunca	6	3.0	59	28.0	28	13.0	93	44.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal} = 7.6 \quad X^2_{tab} = 5.49 \quad GI = 4 \quad P = 0.020 \quad \text{ES SIGNIFICATIVA}$$

Se presenta en la Tabla 4, la distribución del salario percibido y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 45.0% percibe un salario adecuado “Raras Veces”, seguido del 44.0% que “Nunca” lo percibe y el 11.0% que lo percibe “Frecuentemente”.

El 37.0% del personal que percibe salario adecuado “Raras Veces” mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 28.0% del personal que “Nunca” lo percibe con percepción Neutra. Por otro lado, el 13.0% del personal que “Nunca” percibe un salario adecuado reporta un clima Negativo, mientras que el 4.0% del grupo “Raras Veces” lo percibe como Negativo. Es fundamental resaltar que ningún participante que percibe salario adecuado “Frecuentemente” reporta un clima Negativo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (X^2c) = 5.491, Chi-cuadrado crítico (X^2t) = 7.6 Grados de libertad =4 el Valor p = 0.020.

Kamel et al. (s.f.) identificaron que los incrementos salariales y los beneficios son estrategias clave para optimizar la permanencia del personal y mejorar el ambiente organizacional. A nivel nacional, Bustamante et al. (2022) señalaron que la dimensión de autonomía y beneficios remunerativos mostró una correlación positiva con la satisfacción laboral, un constructo estrechamente ligado al clima organizacional.

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre el salario percibido y el clima organizacional ($p=0.020$), observándose que una percepción salarial más favorable se asocia con una menor incidencia de climas negativos. Este resultado es coherente con la evidencia científica revisada.

Tabla 5. Incentivos recibidos y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Incentivos Recibidos	Clima Organizacional						Total	
	Positivo		Neutro		Negativo			
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Raras Veces	12	6.0	48	24.0	17	8.0	77	38.0
Nunca	12	6.0	102	47.0	19	9.0	133	62.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$X^2_{cal}=7.54$ $X^2_{tab}=5.991$ $GI=2$ $P=0.025$ SIGNIFICATIVO

Se presenta en la tabla 5, la distribución de los incentivos recibidos y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 62.0% indica que "Nunca" recibe incentivos, seguido del 38.0% que los recibe "Raras Veces".

El 47.0% del personal que "Nunca" recibe incentivos mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 24.0% del personal que los recibe "Raras Veces" con percepción Neutra. Por otro lado, el 9.0% del grupo "Nunca" y el 8.0% del grupo "Raras Veces" perciben un clima Negativo. Es importante notar que la percepción de clima Positivo se distribuye por igual (6.0% cada uno) en ambos grupos, a pesar de la diferencia en la recepción de incentivos.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 5.991, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 7.6 Grados de libertad = 2 el Valor p = 0.025.

Almeida & Fernández (s.f.) identificaron que un mayor factor de recompensa se asocia con una menor intención de rotación, lo que indirectamente refleja una mejor percepción del clima. Asimismo, Kamel et al. (s.f.) destacaron que la implementación de procedimientos explícitos de recompensa es una estrategia fundamental para optimizar la permanencia del personal y mejorar el ambiente organizacional. Los datos de la tabla refuerzan esta asociación, mostrando que, aunque la falta total de incentivos es mayoritaria, el grupo que los recibe ocasionalmente presenta una proporción ligeramente menor de clima negativo, en línea con lo esperado teóricamente.

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre los incentivos recibidos y el clima organizacional ($p=0.025$), observándose que la ausencia total de incentivos es un fenómeno generalizado en la muestra y se asocia con la mayor proporción de percepciones de clima negativo.

**Tabla 6. Incentivos recibidos y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel
Núñez Butron, Puno 2025**

Relación Con Superiores	Clima Organizacional							
	Positivo		Neutro		Negativo		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Buena	20	10.0	78	37.0	4	2.0	102	49.0
Regular	4	2.0	62	30.0	18	8.0	84	40.0
Pésima	0	0.0	10	4.0	14	7.0	24	11.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal} = 12.04$$

$$X^2_{tab} = 9.49$$

$$GI = 4$$

$$P = 0.020$$

ES SIGNIFICATIVA

Se presenta en la Tabla 6, la distribución de la relación con superiores y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 49.0% califica la relación como Buena, seguido del 40.0% que la califica como Regular y el 11.0% como Pésima.

El 37.0% del personal con relación Buena mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 10.0% del mismo grupo con percepción Positiva. Por otro lado, el 30.0% del personal con relación Regular percibe un clima Neutro y el 8.0% un clima Negativo. Finalmente, el 7.0% del personal con relación Pésima percibe un clima Negativo. Es notable que ningún participante con relación Pésima percibe un clima Positivo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 9.491, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 12.04 Grados de libertad = 4 el Valor p = 0.020.

Kamel et al. (6), identificaron que comportamientos de liderazgo tóxico como el autoritarismo y la falta de previsibilidad afectan negativamente el ambiente organizacional. Por otro lado, Yallerco (16) concluyó que el estilo de liderazgo transformacional se relaciona significativamente con una mayor satisfacción laboral. Estos hallazgos refuerzan la distribución de resultados observada en la tabla 6, donde una relación calificada como Buena se asocia con la totalidad de las percepciones de clima Positivo (20 de 24 casos), mientras que una relación Pésima concentra el 38.9% (14 de 36) de todas las percepciones de clima Negativo.

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre la relación con superiores y el clima organizacional ($p=0.020$), observándose que una mejor relación con los superiores está asociada a una percepción más favorable



del clima organizacional. El resultado de este estudio es similar al hallazgo reportado por Kamel et al. (6) y Yallerco (16), por lo que la relación con superiores sí está relacionada con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno 2025.

Tabla 7. Relación con compañeros y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital

Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Relación Con Compañeros	Clima Organizacional							
	Positivo		Neutro		Negativo		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Buena	20	10.0	108	51.0	4	2.0	102	63.0
Regular	4	2.0	42	20.0	19	11.0	84	33.0
Pésima	0	0.0	0	0.0	13	4.0	24	4.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal} = 14.3$$

$$X^2_{tab} = 9.49$$

$$G I = 4$$

$$P = 0.024$$

ES SIGNIFICATIVA

Se presenta en la Tabla 7, la distribución de la relación con compañeros y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 63.0% califica la relación con compañeros como Buena, seguido del 33.0% que la califica como Regular y el 4.0% como Pésima.

El 51.0% del personal con relación Buena mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 10.0% del mismo grupo con percepción Positiva. Por otro lado, el 20.0% del personal con relación Regular percibe un clima Neutro y el 11.0% un clima Negativo. Finalmente, el 4.0% del personal con relación Pésima percibe un clima Negativo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (X^2c) = 9.491, Chi-cuadrado crítico (X^2t) = 14.3 Grados de libertad = 4 el Valor p = 0.024.

Krupa et al. (4), identificaron que la camaradería es uno de los factores predominantes que moldea positivamente el ambiente de trabajo. Por otro lado, Bustamante et al. (11) concluyeron que la dimensión de relaciones interpersonales presenta una correlación positiva y moderada con la satisfacción laboral. Estos hallazgos refuerzan la distribución de resultados observada en la tabla 7, donde una relación calificada como Buena se asocia con la totalidad de las percepciones de clima Positivo (20 de 24 casos) y con la mayoría de los climas Neutros (108 de 150 casos), mientras que el 88.9% (32 de 36 casos) de todas las percepciones de clima Negativo se concentran en los grupos con relación Regular o Pésima.

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre la relación con compañeros y el clima organizacional ($p=0.024$), observándose que una mejor relación con los compañeros está asociada a una percepción más



favorable del clima organizacional. El resultado de este estudio es similar al hallazgo reportado por Krupa et al. (4) y Bustamante et al. (11), por lo que la relación con compañeros sí está relacionada con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón.

Tabla 8. Ambiente físico y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Ambiente físico	Clima Organizacional							
	Positivo		Neutro		Negativo		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Favorable	10	4.0	24	12.0	0	0.0	34	16.0
Poco Favorable	14	8.0	86	40.0	14	7.0	114	55.0
Desfavorable	0	0.0	40	19.0	22	10.0	62	29.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal} = 12.05$$

$$X^2_{tab} = 9.49$$

$$GI = 4$$

$$P = 0.025$$

ES SIGNIFICATIVA

Se presenta en la Tabla 8, la distribución del ambiente físico y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 55.0% califica el ambiente físico como Poco Favorable, seguido del 29.0% que lo califica como Desfavorable y el 16.0% como Favorable.

El 40.0% del personal en ambiente Poco Favorable mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 19.0% del personal en ambiente Desfavorable con percepción Neutra. Por otro lado, el 10.0% del personal en ambiente Desfavorable y el 7.0% en ambiente Poco Favorable perciben un clima Negativo. Es importante resaltar que ningún participante que considera el ambiente físico como Desfavorable percibe un clima Positivo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 9.491, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 12.05 Grados de libertad = 4 el Valor p = 0.024.

Krupa et al. (4), identificaron que el bienestar físico es uno de los elementos cruciales para un ambiente laboral positivo. Por otro lado, Almeida y Fernández (8) concluyeron que cuando el factor de bienestar físico es menor, la intención de rotación aumenta. Estos hallazgos refuerzan la distribución de resultados observada en la tabla 8, donde un ambiente físico calificado como Favorable se asocia con la ausencia de percepciones de clima Negativo (0 de 34 casos), mientras que en el ambiente Desfavorable se concentra el 61.1% (22 de 36 casos) de todas las percepciones de clima Negativo.

En resumen, el análisis de datos confirma una fuerte conexión entre el lugar de trabajo y la percepción del ambiente laboral ($p=0,025$), lo que deja claro que un mejor entorno físico se relaciona con una visión más positiva del clima



organizacional. Los hallazgos de Krupa et al. (4) y Almeida y Fernández (8) coinciden en gran medida, lo que sugiere que el espacio físico influye significativamente en el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno, 2025.

**Tabla 9. Recursos materiales y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel
Núñez Butron, Puno 2025**

Clima Organizacional								
Recursos Materiales	Positivo		Neutro		Negativo		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Poco Favorable	24	12.0	130	61.0	30	15.0	184	88.0
Desfavorable	0	0.0	20	10.0	6	2.0	26	12.0
Total	24	12.0	150	71.0	36	17.0	210	100.0

Fuente: Cuestionario

$X^2_{cal}=9.47$ $X^2_{tab}=5.991$ Gl:2 $P=0.002$ SIGNIFICATIVO

Se presenta en la Tabla 9, la distribución de los recursos materiales y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, donde el 88.0% considera los recursos materiales como Poco Favorables, seguido del 12.0% que los califica como Desfavorables. Ningún participante los consideró Favorables.

El 61.0% del personal con recursos Poco Favorables mostró una percepción de clima organizacional Neutro, seguido del 15.0% del mismo grupo con percepción Negativa y del 12.0% con percepción Positiva. Por otro lado, el 10.0% del personal con recursos Desfavorables percibe un clima Neutro y el 2.0% un clima Negativo.

Al destinar la prueba estadística respectiva los resultados de χ^2 fueron los siguientes: Chi-cuadrado calculado (χ^2_c) = 5.991, Chi-cuadrado crítico (χ^2_t) = 9.47 Grados de libertad = 2 el Valor p = 0.002.

Huaman. (17), identificó que las condiciones físicas y/o materiales representan una de las dimensiones donde el personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Por otro lado, Oblitas. (9) concluyó que mejorar las condiciones laborales, que incluyen los recursos materiales, es esencial para los profesionales sanitarios. Estos hallazgos refuerzan la distribución de resultados observada en la tabla 9, donde la percepción predominante de recursos Poco Favorables (87.6%) coincide con la mayoría de percepciones de clima Neutro (130 de 150 casos, el 86.7%) y con la totalidad de las percepciones de clima Positivo (24 de 24 casos).

En conclusión, el análisis de los datos demuestra una relación significativa entre los recursos materiales y el clima organizacional ($p=0.002$), observándose que la percepción de los recursos materiales, aunque predominantemente no favorable, se asocia con una percepción del clima que tiende a ser neutra o positiva. El resultado de este estudio es similar al hallazgo reportado por Huaman. (17) y



Oblitas. (9), por lo que los recursos materiales sí están relacionados con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno 2025.



Tabla 10. Recursos materiales y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno 2025

Clima Organizacional	<i>fi</i>	%
Positivo	22	12.0
Neutro	156	71.0
Negativo	32	17.0
Total	210	100.0

Fuente: Cuestionario.

Se presenta en la Tabla 10, la distribución del clima organizacional percibido por el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno 2025, donde el 71.0% percibe un clima organizacional Neutro, seguido del 17.0% que lo percibe Negativo y el 12.0% que lo percibe Positivo.

Krupa. et al. (4) identificaron que un ambiente laboral positivo es un elemento crucial para optimizar los resultados en enfermería. Por otro lado, Xiaojing y Xiaohui. (5) concluyeron que un clima organizacional favorable puede disminuir el agotamiento y aumentar la implicación laboral. En contraste, Mamani R. (13) reportó que el 56.7% de las enfermeras perciben el clima organizacional como de riesgo. Finalmente, Pari et al. (12) determinaron que en su estudio prevalece un clima organizacional inadecuado (81.7%). Estos hallazgos contextualizan los resultados observados en la tabla 10, donde predomina una percepción neutra del clima, lo que sugiere una condición intermedia que no es óptimamente positiva pero que tampoco alcanza los altos niveles de riesgo.

En conclusión, la distribución de los datos demuestra que la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería estudiado es predominantemente neutra. Este resultado presenta similitudes con el hallazgo reportado por Krupa S. et al. (4) y Xiaojing y Xiaohui. (5) en cuanto a la importancia del clima, y contrasta en su manifestación concreta con los hallazgos de Mamani R. (13) y Pari, et al. (12), quienes reportaron percepciones más negativas. Por lo tanto, los factores laborales si influyen en el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los hallazgos permiten afirmar que existe una relación significativa entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno 2025. La percepción del clima organizacional mostró predominio neutro (71.0%), seguido de negativo (17.0%) y positivo (12.0%), evidenciando que variaciones en condiciones laborales como comunicación, liderazgo y reconocimiento se asocian directamente con la valoración del ambiente laboral por parte del personal, confirmando que los factores laborales son determinantes estadísticos del clima organizacional.

SEGUNDA: Los resultados evidencian que los factores de motivación influyen significativamente en la percepción del clima organizacional del personal de enfermería, encontrándose asociaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$). El reconocimiento, la estabilidad laboral y la capacitación muestran un impacto directo: el clima negativo aumenta en quienes no reciben reconocimiento (15.0%), no cuentan con estabilidad (17.0%) o no reciben capacitación (17.0%), mientras que el clima positivo se presenta en mayor proporción entre quienes reciben reconocimiento ocasional, perciben estabilidad y acceden a capacitación frecuente. En general, el clima organizacional es percibido mayoritariamente como neutro (71.0%), seguido de negativo (17.0%) y positivo (12.0%), concluyéndose que las deficiencias en motivación especialmente la falta de reconocimiento, estabilidad y

capacitación condicionan de manera determinante la calidad del clima organizacional.

TERCERA: Los resultados muestran que la motivación económica influye de manera significativa en la percepción del clima organizacional del personal de enfermería, donde la insatisfacción salarial y la ausencia de incentivos se asocian a percepciones menos favorables del ambiente laboral ($p < 0.05$). En efecto, el 45.0% del personal considera adecuado su sueldo solo “raras veces” y el 44.0% “nunca”, mientras que la ausencia de incentivos alcanza al 62.0% del personal; estas condiciones se relacionan con un incremento del clima negativo, especialmente entre quienes nunca están conformes con su sueldo (13.0%) o nunca reciben incentivos (9.0%). Por el contrario, los trabajadores que reportan satisfacción salarial frecuente presentan los mayores niveles de clima organizacional positivo (5.0%), aunque en proporciones reducidas, confirmándose que las limitaciones económicas remuneración insuficiente e inexistencia de incentivos constituyen factores determinantes que debilitan el clima organizacional.

CUARTA: La motivación personal demuestra su impacto a través de cómo las personas se relacionan con sus jefes y compañeros de trabajo, lo que evidencia una fuerte conexión con el clima laboral del personal de enfermería, donde las relaciones sólidas conducen a una visión más positiva de su entorno ($p < 0,05$). Resulta que aproximadamente el 49,0 % de los empleados menciona tener una

buena relación con sus superiores, mientras que al 63,0 % le gusta cómo se llevan con sus compañeros. Estos mismos grupos tienden a reportar los porcentajes más altos de sentimientos neutros sobre el clima laboral, con un 37,0 % y un 51,0 % respectivamente. respectivamente) y positivo (10.0% en ambos casos). Por el contrario, las relaciones regulares o pésimas incrementan notablemente la proporción de clima negativo, especialmente entre quienes tienen una relación regular tanto con sus superiores (8.0%) como con sus compañeros (11.0%), lo que confirma que la calidad de las interacciones laborales constituye un factor determinante para la construcción de un clima organizacional saludable.

QUINTA: Los resultados muestran que el ambiente laboral tanto el ambiente físico como la disponibilidad de recursos materiales se relaciona significativamente con la percepción del clima organizacional del personal de enfermería ($p < 0.05$), evidenciando que condiciones inadecuadas del entorno incrementan las percepciones negativas del clima. En efecto, el 55.0% del personal considera el ambiente físico poco favorable y el 29.0% lo califica como desfavorable, categorías donde se concentran los mayores porcentajes de clima neutro (40.0% y 19.0%) y negativo (7.0% y 10.0%), mientras que quienes perciben un ambiente físico favorable muestran los niveles más altos de clima positivo (4.0%) y no registran percepciones negativas. De manera similar, el 88.0% del personal indica que los recursos materiales son poco favorables y el 12.0% los percibe como desfavorables, siendo este último grupo el que presenta

mayor proporción de clima negativo (2.0%) y ausencia total de clima positivo. Estos hallazgos confirman que las deficiencias en infraestructura y recursos repercuten directamente en un clima organizacional menos favorable, limitando las condiciones óptimas para el desempeño del personal de enfermería.

SEXTA: Los resultados permiten identificar que el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón presenta una tendencia predominantemente neutra, evidenciada en el 71.0% del personal, mientras que un 17.0% manifiesta una percepción negativa y solo el 12.0% reporta una percepción positiva, lo que sugiere que, aunque no existe un clima abiertamente desfavorable, tampoco se alcanzan condiciones óptimas que fortalezcan la satisfacción y el bienestar laboral, reflejando la necesidad de implementar acciones institucionales que favorezcan una mejora en el ambiente de trabajo.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Implementar un sistema integral de gestión del clima organizacional basado en monitoreo permanente y retroalimentación estructurada, priorizando intervenciones en comunicación, liderazgo y reconocimiento, dado su impacto directo comprobado en la variación del clima organizacional.
- SEGUNDA:** Fortalecer estrategias de motivación mediante programas formales de reconocimiento, mejora de la estabilidad laboral y planes de capacitación continua, priorizando los grupos con mayor exposición a clima negativo, para reducir los efectos identificados en la motivación sobre el clima organizacional.
- TERCERA:** Optimizar la política de compensaciones mediante revisión salarial, establecimiento de incentivos institucionales y reconocimiento económico objetivo por desempeño, con el fin de disminuir la insatisfacción económica que incrementa la percepción negativa del clima organizacional.
- CUARTA:** Desarrollar intervenciones orientadas al fortalecimiento de relaciones interpersonales como talleres de comunicación efectiva, liderazgo humanizado y trabajo colaborativo para mejorar la motivación personal y reducir la proporción de clima negativo asociada a relaciones laborales deterioradas.
- QUINTA:** Mejorar las condiciones del ambiente físico y la disponibilidad de recursos materiales mediante inversión priorizada en



infraestructura, equipamiento y abastecimiento continuo, garantizando un entorno funcional que disminuya la percepción negativa del clima organizacional.

SEXTA: Implementar un plan de mejora continua del clima organizacional, orientado a transformar la percepción predominante neutra en positiva, mediante estrategias sistemáticas de bienestar laboral, fortalecimiento del liderazgo y mecanismos institucionales de apoyo al personal.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Organización Mundial de la Salud. 2016. Disponible en:
<https://www.who.int>
2. Fernández S. Liderazgo transformacional. México: Google Books; 2018.
Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj>
3. Chipa M, Choque R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Juliaca [Tesis de licenciatura]. Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2017. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/904/Margot_Tesis_Bac_hiller_2017.pdf
4. Krupa S, Gniadek A, Nowak A, Cegła B, Mazur A, Ślusarska B. Laboral desde la perspectiva de las enfermeras: investigación cualitativa. Front Med (Lausanne) [Internet]. 2023 [citado 2025 ago 16]; 10:1199674.
Disponible en:
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fmed.2023.1199674/full>
5. Xiaojing C. Organizational climate and burnout in nurses: A systematic review. BMC Nurs. 2022;21(1):77.
6. Kamel E, Darweesh E, El-Azeem H, Shalaby R. Influencia de la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional y las conductas tóxicas de liderazgo en la intención de permanencia: un estudio comparativo descriptivo. BMC Nurs [Internet]. 2023 [citado 2025 ago 16];22(1):181. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11080410/>
7. Li Y, Zhang M, Huang J. Un estudio sobre el clima organizacional y el desarrollo profesional de las enfermeras. Int Healthc Rev [Internet]. 2024 [citado 2025 ago



16];7(1):82. Disponible en:

<https://internationalhealthcarereview.com/index.php/home/article/view/82>

8. Almeida A, Fernandes H. Clima organizacional e intención de reemplazo de enfermeros: estudio de método mixto. Rev Bras Enferm [Internet]. 2022 [citado 2025 ago 16];75(1):e20210284. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/dvTv45jxDfLKWZKtsrHSVcS/?lang=en>

9. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú [Internet]. 2020 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/publication/340410584>

10. Mamani L. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima 2023 [Tesis en Internet]. Lima: Universidad Wiener; 2023 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1a09c1f7-1b64-47cc-9a70-e6f0d1047a3c/content>

11. Bustamante M, Flores M, Castillo R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema

12. a sanitario público en Perú. Rev Venez Ginecol Obstet [Internet]. 2023 [citado 2025 ago 16];83(1):1–10.

13. Pari Y, Mamani J, Chambi D. Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital e la zona altoandina de Puno, 2024 [Tesis en Internet]. Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2024 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:

<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/983cacfd-f985->



476d-952c-1086decbeaad/content

14. Mamani R. Clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Hospital II - 1 llave, 2024 [Tesis en Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2025 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24687>
15. Huanca L. Influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023 [Tesis en Internet]. Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2024 [citado 2025 ago 16]. Disponible en: <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/634d7fac-9cec-4b00-bb35-95fab9b711b6>
16. Cáceres G. Factores asociados al estrés laboral del personal de salud en el contexto de COVID-19 del Centro de Salud Guadalupe Juliaca, 2021 [Tesis en Internet]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:
https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./46/Gladys_CACERES_PUMA.pdf
17. Yallerco L. Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020 [Tesis en Internet]. Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2020 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c54145-bce3-7cd50ac5647c/content>
18. Huamán M. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2024 [Tesis en Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2025 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24687>



- 16]. Disponible en:
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/24502/Huama_n_Calcina_Martin.pdf
19. Lipa F. Estilos de vida saludable y su relación con el desempeño laboral en la pandemia COVID-19 de las internas(os) de Enfermería de la región Puno - 2021 [Tesis en Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2021 [citado 2025 ago 16]. Disponible en:
<https://vriunap.pe/fedu/upload/2023/p00001795-1-Proy.pdf>
20. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. Ciudad de México: McGraw Hill; 2021.
21. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley; 1959.
22. Venugopal M, Almoosa O. Impact of rewarding and recognition on job satisfaction. *Przestrzeń Społeczna (Social Space)*. 2023;23.
23. Jung J, Kim B-J, Kim M-J. The effect of unstable job on employee's turnover intention: The importance of coaching leadership. *Front Public Health*. 2023; 11:1068293. doi:10.3389/fpubh.2023.1068293.
24. Charles H, Castro C, Toledo M, Ballesteros R. Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *Int J Environ Res Public Health*. 2023;20(4):3565. doi:10.3390/ijerph20043565.
25. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 11a ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2021.
26. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 19a ed. México D.F.: Pearson; 2017.
27. Litwin G, Stringer R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard



University Press; 1968.

28. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. New York: Macmillan; 1933.

29. Hersey P, Blanchard K, Johnson D. Management of organizational behavior: leading human resources. 10th ed. Boston: Pearson; 2012.

30. Maslow A. A theory of human motivation. Psychol Rev. 1943;50(4):370–96.

31. Adams J. Inequity in social exchange. Adv Exp Soc Psychol. 1965;2:267–99.

32. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: toward conceptual clarity. Acad Manage Rev. 1984;9(3):438–48.

33. Vroom V. Work and motivation. New York: Wiley; 1964.

34. Schein E. Organizational culture and leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2010.

35. Sampieri R, Collado C, Lucio M. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 7.^a ed. México DF: McGraw-Hill Education; 2022.



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores laborales que influyen en el clima Organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno 2025.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL PG: ¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno 2025?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre los factores laborales y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno 2025	HIPOTESIS GENERAL HG: Los factores laborales se relacionan significativamente con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.	1. FACTORES LABORALES	1.1. Motivación en la institución 1.2. Motivación económica 1.3. Motivación personal 1.4. Ambiente laboral	1.1.1. Reconocimiento y recompensa al trabajo bien hecho 1.1.2. Organización le brinda estabilidad laboral 1.1.3. Adecuada capacitación 1.2.1. Salario 1.2.2. Incentivo económico 1.3.1. Relación que tiene con sus superiores 1.3.2. Relación que tiene con sus compañeros de trabajo 1.4.1. Ambiente físico donde realiza sus actividades laborales 1.4.2. Tiene los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente	Preguntas del cuestionario 1. 1.1-1.2-1.3 2. 2.1-2.2 3. 3.1-3.2 4. 4.1-4.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño es no experimental, prospectivo de corte transversal. TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación es de tipo descriptivo no experimental ENFOQUE El enfoque es cuantitativo. POBLACIÓN La muestra fue de 210 profesionales de enfermería del Hospital Manuel Nuñez Butron Puno. TECNICA La técnica utilizada será la encuesta, para ambas variables. INSTRUMENTO
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA		1. Relaciones			



PE1: ¿Cuál es la relación de la motivación en la institución con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno? PE2: ¿Cuál es la relación de la motivación económica con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno? PE3: ¿Cuál es la relación de la Motivación personal con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno? PE4: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con el clima el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno? PE5: ¿Cuál es el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno?	OE1: Identificar la dimensión de motivación relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno. OE2: Identificar la dimensión motivación económica relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno. OE3: Identificar la dimensión de motivación personal relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno. OE4: Identificar la dimensión ambiente laboral relacionado con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno. OE5: Identificar el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón puno.	HE1: La motivación en la institución tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno. HE2: La motivación económica tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno. HE3: La motivación personal tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno. HE4: El ambiente laboral tiene relación significativa con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno. HE5: El clima rganizacional es positivo en el personal de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno.	2. CLIMA ORGANIZACIONAL	interpersonales 2. Estilo de dirección 3. Sentido de pertenencia 4. Retribución 5. Disponibilidad recursos 6. Estabilidad 7. Claridad y coherencia en la dirección. 8.Valores colectivos	Clima organizacional negativo Clima organizacional neutro Clima organizacional positivo	Preguntas del cuestionario 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	Los instrumentos para ambas variables será el cuestionario de Preguntas: Variable 1: factores laborales 1. Motivación en la empresa. 2. Motivación económica. 3. Ambiente Laboral. 4. Ambiente de trabajo Variable 2: clima laboral 1. clima organizacional negativo: 40-93 puntos. 2. clima organizacional neutro: 94-147 puntos. 3. clima organizacional positivo: 148-200 puntos.
--	--	---	--------------------------------	--	---	--	--



ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LOS FACTORES LABORALES

Srta., Sra. el presente cuestionario que es de carácter anónimo, tiene la finalidad de recabar información sobre los factores que influyen en el clima laboral, de esta institución por lo que solicitamos a Ud. su colaboración contestando con toda sinceridad las preguntas.

Responda con total veracidad las siguientes preguntas marcando con una (x) su respuesta.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

A. ¿Cuántos años tiene usted?

- a) De 20 a 29 años
- b) De 30 a 39 años
- c) De 40 a 50 años
- d) Más de 50 años

B. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltera
- b) Viuda
- c) Conviviente
- d) Casada
- e) Divorciado

C. ¿Cuántos años de servicio tiene usted?

- a) Entre 1 a 5 años
- b) Entre 6 a 10 años
- c) De 11 a más

D. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Contratado



b) Nombrado

FACTORES LABORALES

1. Motivación en la empresa

1.1. ¿Recibe usted el reconocimiento y recompensa al trabajo bien hecho?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

1.2. ¿Esta organización le brinda estabilidad laboral?

a) Si

b) No

1.3. ¿Esta institución se preocupa por su adecuada capacitación?

a) Frecuentemente

b) Raras veces

c) Nunca

2. Motivación económica

2.1. ¿Cómo cree que es el sueldo que Ud. percibe?

a) Adecuado

b) Poco adecuado

c) Inadecuado

2.2. ¿Recibe Ud. algún incentivo económico de su institución?

a) Frecuentemente

b) Raras veces

c) Infrecuentemente

3. Ambiente laboral

3.1 ¿Cuál es la relación que tiene con sus superiores?

a) Buena

b) Regular

c) Pésima



3.2 ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Pésima

4. Ambiente de trabajo

4.1. ¿Cómo siente Ud. el ambiente físico donde realiza sus actividades laborales?

- a) Favorable
- b) Poco favorable
- c) Desfavorable

4.2. ¿Esta institución le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca



ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDOC)

INSTRUCCIONES:

Buenos días/tardes. Este cuadernillo forma parte de una investigación sobre el clima laboral en su institución. Contiene una serie de ítems, que son comunes dentro de las instituciones de salud. Su colaboración consiste en relacionar cada una de estas afirmaciones con la realidad de su grupo de trabajo. Sus respuestas son confidenciales y es de carácter anónimo.

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no a su área de trabajo en la organización. Las respuestas que se deben de marcar ante cada afirmación son las siguientes: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. Escriba una sola respuesta. Recuerde que esto no es un examen, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas y el que las conteste con sinceridad podría ayudar al desarrollo de esta institución.

		5	4	3	2	1
01	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
02	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
03	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
04	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
05	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
06	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
07	El jefe es descortés.					
08	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
09	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					



11	Entiendo bien los beneficios que tengo en esta institución.					
12	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.					
15	Los incentivos en la organización son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de esta institución.					
17	Recomiendo a mis amigos la organización como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.					
19	Sin remuneraciones no trabajo horas extras					
20	Sería más feliz en otra institución.					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso de la información para realizar mi trabajo.					
25	La iluminación del área de trabajo es inadecuada.					
26	La organización desprecia al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La organización brinda estabilidad laboral.					
28	La organización contrata personal temporal.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en					



	el cargo.					
31	Entiendo de manera clara las metas de esta institución.					
32	Conozco bien como esta organización está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignados tienen poca relación con las metas.					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la organización.					
35	Las metas de esta institución son poco entendibles					
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Este servicio responde bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios lo puedo conseguir fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal en la organización los otros servicios son rápidos en culpar a otras.					
40	En este servicio se resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					
	PUNTAJES OBTENIDOS					

Tomado de la Escala de Clima Organizacional (EDCO). PUNTUACIÓN:

- Clima organizacional negativo: 40-93 puntos.
- Clima organizacional neutro: 94-147 puntos.
- Clima organizacional positivo: 148-200 puntos



ANEXO 3: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE BASE DE DATOS

		Características personales					Motivación en la empresa					Motivación económica			Ambiente laboral			Ambiente de trabajo								
N °		Ed ad	Estado Civil	Años de servicio		Cond. Laboral	Reconocimiento y recompensa			Estabilidad laboral	Capacitación		Sueldo que percibe		Incentivo económico		Relaciones superiores		Relación compañeros		Ambient e físico		Recursos necesarios			
1		50 +	3 Soltera	1	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Rara vez	2	Inadecuado	2	Rara vez	2	Bueno	1	Bueno	1	Desfavorable	3	A veces	2
2		20-29	1 Soltera	1	6 a 10	2	Nombreada	2	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Parcial	3	Rara vez	2	Regular	2	Pésimo	3	Favorable	1	Nunca	3
3		30-39	2 Conviviente	2	1 a 5	1	Contratada	1	Siempre	1	No	2	Rara vez	2	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Pésimo	3	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
4		20-29	1 Viuda	5	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Inadecuado	2	Rara vez	2	Bueno	1	Regular	2	Desfavorable	3	Nunca	3
5		50 +	3 Divorciada	4	1 a 5	1	Nombreada	2	Siempre	1	No	2	Nunca	3	Parcial	3	Frecuentemente	1	Bueno	1	Regular	2	Desfavorable	3	A veces	2
6		50 +	3 Conviviente	2	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Frecuentemente	1	Parcial	3	Nunca	3	Pésimo	3	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
7		50 +	3 Casada	3	1 a 5	1	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Nunca	3	Inadecuado	2	Rara vez	2	Pésimo	3	Regular	2	Favorable	1	Siempre	1
8		20-29	1 Viuda	5	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Frecuente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Pésimo	3	Bueno	1	Poco favorable	2	A veces	2
9		30-39	2 Casada	3	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Rara vez	2	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	Nunca	3
10		20-29	1 Conviviente	2	1 a 5	1	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Parcial	3	Rara vez	2	Regular	2	Pésimo	3	Desfavorable	3	Siempre	1
11		40-50	4 Soltera	1	11a+	3	Nombreada	2	Nunca	3	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Favorable	1	A veces	2
12		30-39	2 Casada	3	11a+	3	Nombreada	2	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Inadecuado	2	Rara vez	2	Bueno	1	Pésimo	3	Favorable	1	Nunca	3
13		50 +	3 Divorciada	4	1 a 5	1	Nombreada	2	Nunca	3	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Rara vez	2	Pésimo	3	Bueno	1	Favorable	1	Nunca	3
14		40-50	4 Conviviente	2	1 a 5	1	Nombreada	2	A veces	2	Sí	1	Nunca	3	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Bueno	1	Poco favorable	2	Siempre	1
15		50 +	3 Divorciada	4	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Nunca	3	Pésimo	3	Regular	2	Poco favorable	2	Siempre	1
16		20-29	1 Divorciada	4	1 a 5	1	Nombreada	2	Nunca	3	No	2	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Favorable	1	Siempre	1
17		40-50	4 Viuda	5	11a+	3	Nombreada	2	A veces	2	Sí	1	Nunca	3	Adecuado	1	Rara vez	2	Pésimo	3	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
18		40-50	4 Divorciada	4	11a+	3	Contratada	1	Nunca	3	Sí	1	Rara vez	2	Inadecuado	2	Rara vez	2	Pésimo	3	Pésimo	3	Desfavorable	3	Siempre	1
19		20-29	1 Divorciada	4	11a+	3	Nombreada	2	A veces	2	No	2	Nunca	3	Parcial	3	Nunca	3	Bueno	1	Bueno	1	Favorable	1	Nunca	3
20		20-29	1 Casada	3	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	Sí	1	Nunca	3	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Bueno	1	Pésimo	3	Favorable	1	A veces	2



21	40-50	4	Conviviente	2	1 a 5	1	Nombrada	2	Siempre	1	No	2	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Nunca	3	Regular	2	Regular	2	Favorable	1	A veces	2
22	40-50	4	Soltera	1	11a+	3	Nombrada	2	Nunca	3	No	2	Frecuentemente	1	Parcial	3	Nunca	3	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	Siempre	1
23	30-39	2	Divorciada	4	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	Sí	1	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
24	50+	3	Soltera	1	1 a 5	1	Nombrada	2	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Bueno	1	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
25	40-50	4	Casada	3	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	No	2	Rara vez	2	Parcial	3	Rara vez	2	Bueno	1	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
26	20-29	1	Soltera	1	6 a 10	2	Contratada	1	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Nunca	3	Regular	2	Regular	2	Desfavorable	3	Nunca	3
27	50+	3	Soltera	1	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	Sí	1	Rara vez	2	Parcial	3	Rara vez	2	Bueno	1	Pésimo	3	Poco favorable	2	Siempre	1
28	30-39	2	Conviviente	2	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Rara vez	2	Regular	2	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
29	40-50	4	Casada	3	11a+	3	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Parcial	3	Frecuentemente	1	Pésimo	3	Bueno	1	Poco favorable	2	Siempre	1
30	30-39	2	Casada	3	11a+	3	Nombrada	2	Siempre	1	No	2	Rara vez	2	Parcial	3	Nunca	3	Bueno	1	Pésimo	3	Favorable	1	A veces	2
31	50+	3	Conviviente	2	6 a 10	2	Nombrada	2	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Parcial	3	Nunca	3	Regular	2	Pésimo	3	Desfavorable	3	Siempre	1
32	50+	3	Conviviente	2	6 a 10	2	Contratada	1	A veces	2	No	2	Rara vez	2	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Bueno	1	Pésimo	3	Desfavorable	3	Nunca	3
33	20-29	1	Divorciada	4	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Desfavorable	3	A veces	2
34	30-39	2	Soltera	1	11a+	3	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Desfavorable	3	A veces	2
35	30-39	2	Conviviente	2	6 a 10	2	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Parcial	3	Rara vez	2	Pésimo	3	Pésimo	3	Poco favorable	2	Siempre	1
36	30-39	2	Divorciada	4	1 a 5	1	Nombrada	2	Siempre	1	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Regular	2	Regular	2	Favorable	1	Siempre	1
37	50+	3	Soltera	1	6 a 10	2	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Nunca	3	Inadecuado	2	Nunca	3	Bueno	1	Pésimo	3	Favorable	1	Siempre	1
38	30-39	2	Viuda	5	6 a 10	2	Nombrada	2	Nunca	3	Sí	1	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Regular	2	Bueno	1	Desfavorable	3	Siempre	1
39	40-50	4	Divorciada	4	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Pésimo	3	Pésimo	3	Favorable	1	A veces	2
40	20-29	1	Conviviente	2	6 a 10	2	Nombrada	2	Siempre	1	No	2	Rara vez	2	Inadecuado	2	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Desfavorable	3	A veces	2
41	30-39	2	Conviviente	2	6 a 10	2	Contratada	1	Siempre	1	No	2	Nunca	3	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Regular	2	Pésimo	3	Favorable	1	Siempre	1



190	20-29	1	Conviviente	2	11a+	3	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Nunca	3	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
191	40-50	4	Divorciada	4	1 a 5	1	Nombrada	2	Nunca	3	Sí	1	Frecuentemente	1	Parcial	3	Frecuentemente	1	Bueno	1	Pésimo	3	Poco favorable	2	A veces	2
192	50+	3	Divorciada	4	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Frecuentemente	1	Parcial	3	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Desfavorable	3	Siempre	1
193	30-39	2	Soltera	1	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
194	30-39	2	Divorciada	4	11a+	3	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Inadecuado	2	Rara vez	2	Bueno	1	Bueno	1	Desfavorable	3	Nunca	3
195	20-29	1	Viuda	5	6 a 10	2	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Rara vez	2	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Regular	2	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
196	20-29	1	Casada	3	6 a 10	2	Contratada	1	Siempre	1	Sí	1	Nunca	3	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Desfavorable	3	A veces	2
197	50+	3	Viuda	5	1 a 5	1	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Nunca	3	Parcial	3	Frecuentemente	1	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
198	40-50	4	Soltera	1	1 a 5	1	Nombrada	2	Nunca	3	Sí	1	Nunca	3	Inadecuado	2	Rara vez	2	Pésimo	3	Bueno	1	Favorable	1	Siempre	1
199	30-39	2	Viuda	5	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	Sí	1	Nunca	3	Adecuado	1	Nunca	3	Bueno	1	Regular	2	Desfavorable	3	Siempre	1
200	50+	3	Soltera	1	11a+	3	Contratada	1	Nunca	3	Sí	1	Rara vez	2	Parcial	3	Frecuentemente	1	Regular	2	Pésimo	3	Poco favorable	2	Nunca	3
201	40-50	4	Viuda	5	1 a 5	1	Nombrada	2	Siempre	1	No	2	Frecuentemente	1	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Regular	2	Bueno	1	Desfavorable	3	Siempre	1
202	30-39	2	Casada	3	1 a 5	1	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Rara vez	2	Regular	2	Bueno	1	Favorable	1	Siempre	1
203	50+	3	Divorciada	4	6 a 10	2	Contratada	1	Nunca	3	No	2	Nunca	3	Parcial	3	Nunca	3	Regular	2	Bueno	1	Desfavorable	3	Siempre	1
204	20-29	1	Viuda	5	1 a 5	1	Contratada	1	A veces	2	No	2	Rara vez	2	Parcial	3	Rara vez	2	Regular	2	Regular	2	Poco favorable	2	Siempre	1
205	30-39	2	Casada	3	11a+	3	Contratada	1	Siempre	1	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Bueno	1	Pésimo	3	Desfavorable	3	Nunca	3
206	20-29	1	Casada	3	11a+	3	Contratada	1	A veces	2	Sí	1	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Rara vez	2	Pésimo	3	Regular	2	Poco favorable	2	A veces	2
207	40-50	4	Soltera	1	1 a 5	1	Contratada	1	Siempre	1	No	2	Rara vez	2	Parcial	3	Frecuentemente	1	Bueno	1	Pésimo	3	Desfavorable	3	Siempre	1
208	30-39	2	Casada	3	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Rara vez	2	Adecuado	1	Nunca	3	Bueno	1	Regular	2	Desfavorable	3	Nunca	3
209	50+	3	Divorciada	4	11a+	3	Nombrada	2	Nunca	3	No	2	Rara vez	2	Inadecuado	2	Frecuentemente	1	Regular	2	Bueno	1	Poco favorable	2	Siempre	1
210	40-50	4	Casada	3	6 a 10	2	Nombrada	2	A veces	2	No	2	Frecuentemente	1	Adecuado	1	Nunca	3	Bueno	1	Regular	2	Favorable	1	Siempre	1
211	40-50	4	Conviviente	2	6 a 10	2	Nombrada	2	Nunca	3	Sí	1	Rara vez	2	Adecuado	1	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Favorable	1	A veces	2
212	20-29	1	Divorciada	4	1 a 5	1	Nombrada	2	Nunca	3	Sí	1	Frecuentemente	1	Parcial	3	Frecuentemente	1	Bueno	1	Bueno	1	Poco favorable	2	A veces	2
213	20-29	1	Divorciada	4	1 a 5	1	Nombrada	2	Siempre	1	Sí	1	Frecuentemente	1	Inadecuado	2	Rara vez	2	Pésimo	3	Regular	2	Desfavorable	3	Nunca	3
214	50+	3	Divorciada	4	11a+	3	Nombrada	2	Siempre	1	Sí	1	Rara vez	2	Parcial	3	Nunca	3	Pésimo	3	Pésimo	3	Desfavorable	3	A veces	2

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 15/07/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YAKELINE CASTILLO MAMANI

Dirección: Av. Simón Bolívar 2650 - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75498076

Teléfono: 974070533 email: jakelincastillomamani@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional o Mención: ENFERMERÍA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Asesor: Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Factores laborales, Clima organizacional, Motivación laboral, Ambiente laboral, Recursos materiales, Relaciones interpersonales

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒

Internacional

☐

Nacional

Línea de investigación: SALUD PÚBLICA – P07

Firma de Autor



huella digital

15 - JULIO - 2026

Fecha