



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL  
TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL  
REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN  
PUNO PERIODO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. NELIDA MABEL CURO SACARI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERU

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL  
TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL  
REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN  
PUNO PERIODO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. NELIDA MABEL CURO SACARI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

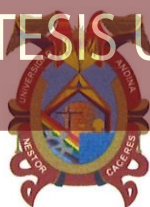
**ASESOR DE TESIS**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Organización Industrial y Políticas Gubernamentales – P15



**RESOLUCIÓN N° 730-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 04 de diciembre del 2024

**VISTOS:** El Oficio No 081-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 04 de diciembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 014227 presentado por el (la) Bachiller: **CURO SACARI NELIDA MABEL**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**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.

**Y estando**, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **CURO SACARI NELIDA MABEL**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
- 1er Miembro : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
- Asesor : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

**ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : JUEVES, 12 de diciembre del 2024
- Hora : 10:00 a.m.

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA  
Decana (e) de la Facultad de Co.  
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 522-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 02 de octubre del 2024

**Visto:** el Expediente N° 2024-CU-12779 de fecha 11 de setiembre del 2024, del **Bach. CURO SACARI NELIDA MABEL**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **CURO SACARI NELIDA MABEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N°164-2024-DUI-FCCF-UANCV-J, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

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, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dr. **ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-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 Contables y Financieras.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, presentado por el (la) Bachiller. **CURO SACARI NELIDA MABEL**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR** como ASESOR(a) al: **Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dra. Yudy Huacani Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 164-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 11 de junio del 2024

**Visto:** el Expediente N° 2024-CU-6371 de fecha 29 de mayo del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **CURO SACARI NELIDA MABEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

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, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-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 Contables y Financieras.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: **NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller: **CURO SACARI NELIDA MABEL**, en virtud de los considerados expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER** como **ASESOR(a)** al (a): **Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dra. Yeny Huacani Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)



## NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



<b>NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	NELIDA MABEL CURO SACARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74030751
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-2486-1368">https://orcid.org/0009-0006-2486-1368</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y Apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29433035
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5849-7764">https://orcid.org/0000-0002-5849-7764</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y Apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820





### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NELIDA MABEL CURO SACARI, identificado con DNI Nro. 74030751, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

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

NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUENOS PUNO PERIODO 2024

Asesorado por: Dr. ALFREDO SAMUEL TACHACA CALDERON

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 23 de Diciembre del 2024

  
Firma del Asesor (obligatoria)

  
Firma del Estudiante (obligatoria)





## DEDICATORIA

A mi madre y a mi tía quienes fueron las personas que siempre confiaron en mí y me brindaron palabras de ánimo durante toda mi carrera , Su apoyo constante me motivó a proseguir con el camino del profesionalismo y a enfatizar la senda de mis metas. También a mis hermanitos, quienes me inspiran a esforzarme por ser un buen ejemplo como hermana y como profesional, gracias.



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un sincero agradecimiento al Dr. Alfredo Machaca; asesor de indagación de tesis, el valioso apoyo y orientación que me brindó durante la elaboración de este trabajo. Mi agradecimiento también va dirigido al Dr. Humberto Vera, quien me brindo las facilidades para realizar las encuestas necesarias para el desarrollo de mi investigación. A mi querida madre, le agradezco profundamente por su constante apoyo moral a lo largo de este proceso.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE GENERAL ..... iii

ÍNDICE DE TABLAS ..... vii

ÍNDICE DE FIGURAS ..... viii

RESUMEN ..... ix

ABSTRACT ..... x

INTRODUCCIÓN .....xi

### CAPITULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema ..... 1

1.2. Formulación del problema ..... 2

    1.2.1. Problema principal ..... 2

    1.2.2. Problemas específicos ..... 2

1.3. Justificación ..... 3

1.4. Objetivos de la investigación ..... 4

    1.4.1 Objetivo general ..... 4

    1.4.2. Objetivos específicos ..... 4

1.5. Hipótesis ..... 4

    1.5.1. Hipótesis general ..... 4

    1.5.2. Hipótesis específicas ..... 5

1.6. Variables ..... 5



1.7. Operacionalización de variables ..... 6

**CAPITULO II**

**FUNDAMENTOS TEORICOS**

2.1. Antecedentes de la investigación..... 7

    2.1.1. Nivel internacional..... 7

    2.1.2. Nivel nacional..... 8

    2.1.3. Nivel local..... 13

2.2. Bases teóricas ..... 15

    2.2.1. Clima Laboral ..... 15

        2.2.1.1. Condiciones de trabajo ..... 16

            2.2.1.1.1. Protocolos ..... 17

            2.2.1.1.2. Normas de Convivencia..... 17

        2.2.1.2. Liderazgo ..... 18

        2.2.1.3. Comunicación ..... 21

    2.2.2. Ejecución del trabajo del personal ..... 23

        2.2.2.1. Calidad..... 24

        2.2.2.3. Trabajo en equipo ..... 27

2.3. Definición de términos ..... 29

**CAPITULO III**

**METODOLOGIA**

3.1. Métodos de investigación ..... 32

    3.1.1. Diseño de la investigación ..... 32

    3.1.2. Prueba de normalidad..... 33



- 3.1.3. Prueba de fiabilidad ..... 34
- 3.2. Ámbito de investigación ..... 35
- 3.3. Población y muestra ..... 36
  - 3.3.1. Población ..... 36
  - 3.3.2. Muestra ..... 37
- 3.4. Técnica e instrumentos de recogida de información ..... 38
- 3.5. Recogida de datos ..... 38

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

- 4.1. Presentación ..... 39
  - 4.1.1. Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal ..... 39
  - 4.1.2. Liderazgo y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal ..... 45
  - 4.1.3 Comunicación y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal ..... 51
  - 4.1.4. Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024. .... 58
- 4.2 Discusión ..... 65
- CONCLUSIONES ..... 67
- RECOMENDACIONES ..... 71
- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 75
- APÉNDICES ..... 81



Apéndice 1 Matriz de consistencia.....	82
Apéndice 2 Operacionalización.....	83
Apéndice 3 Encuesta .....	84
Apéndice 4 Fiabilidad.....	85
Apéndice 5 Evidencias fotográficas .....	87
Apéndice 6 Validación de instrumentos .....	90



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variable .....	6
<b>Tabla 2</b> Pruebas de normalidad .....	34
<b>Tabla 3</b> Estadística de fiabilidad .....	35
<b>Tabla 4</b> Población de trabajadores del Hospital Manuel Núñez de puno 2024	37
<b>Tabla 5</b> Muestra de trabajadores del Hospital Manuel Núñez de puno 2024...	37
<b>Tabla 6</b> Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal.....	40
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad de la condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal .....	43
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la variable condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal.....	44
<b>Tabla 9</b> Responsabilidad y Ejecución del trabajo del personal .....	45
<b>Tabla 10</b> Prueba de normalidad las Relaciones la responsabilidad y Ejecución de trabajo del personal.....	49
<b>Tabla 11</b> Correlación entre las Relaciones la responsabilidad y Ejecución de trabajo del personal.....	50
<b>Tabla 12</b> Comunicación y Trabajo en equipo.....	52
<b>Tabla 13</b> Prueba de normalidad de la comunicación y trabajo en equipo .....	55
<b>Tabla 14</b> Correlación entre la comunicación y trabajo en equipo.....	57
<b>Tabla 15</b> Clima laboral y ejecución del trabajo del personal. ....	58
<b>Tabla 16</b> Prueba de normalidad del clima laboral y la ejecución del trabajo del personal .....	62
<b>Tabla 17</b> Correlación entre el clima laboral y ejecución del trabajo .....	63



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal.....	40
<b>Figura 2</b> Dispersión de datos entre condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal. ....	42
<b>Figura 3</b> Responsabilidad y ejecución del trabajo del personal.....	46
<b>Figura 4</b> Dispersión de datos entre la responsabilidad y Ejecución de trabajo del personal.....	48
<b>Figura 5</b> Comunicación y Trabajo en equipo. ....	52
<b>Figura 6</b> Dispersión de datos entre comunicación y Trabajo en equipo .....	54
<b>Figura 7</b> Clima laboral y ejecución del trabajo del personal .....	59
<b>Figura 8</b> Dispersión de datos entre la primera variable y la segunda variable	61



## RESUMEN

El estudio titulado "Nivel de Clima Laboral y su Ejecución del Trabajo del Personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, Periodo 2024" se buscó investigar cómo el clima laboral impacta en la ejecución del trabajo del personal administrativo en este hospital. El objetivo principal es determinar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los empleados bajo el régimen D.L. 276 durante el año 2024. Para alcanzar este objetivo, la investigación emplea una metodología cuantitativa con un diseño correlacional. Esto significa que se investiga la relación entre las variables del clima laboral y la calidad de la ejecución del trabajo mediante un enfoque que permite identificar patrones y relaciones significativas. La muestra está compuesta por 60 miembros del personal administrativo del hospital, quienes representan la población objetivo del estudio. Para averiguar si la forma en que las personas trabajan juntas afecta el desempeño de su trabajo, elegimos un método de estudio que analiza las relaciones. La investigación realizó una prueba de matemáticas especial llamada Spearman rho. Esta prueba arrojó una fuerza de conexión de 0,594 y un resultado que realmente se destaca. Esta prueba es adecuada para datos ordinales y proporciona una medida de asociación que puede ilustrar cómo un entorno laboral favorable o desfavorable puede influir en la eficiencia del trabajo realizado por el personal. El resultado de este estudio tiene el potencial de ofrecer una visión profunda sobre cómo las condiciones laborales afectan el rendimiento en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Los hallazgos pueden ser utilizados para implementar mejoras en el clima laboral, optimizando así la calidad del trabajo y la satisfacción del personal administrativo, y contribuyendo al éxito general del hospital.

**Palabras Claves:** clima laboral, nivel, ejecución y trabajo



## ABSTRACT

The study entitled "Level of Work Environment and the Execution of the Work of the Personnel in the Manuel Núñez Butrón Regional Hospital, Puno, Period 2024" sought to investigate how the work environment impacts the execution of the work of the administrative staff in this hospital. The main objective is to determine the relationship between the work environment and the work performance of employees under the D.L. 276 regime during the year 2024. To achieve this objective, the research uses a quantitative methodology with a correlational design. This means that the relationship between the work environment variables and the quality of work execution is investigated through an approach that allows identifying significant patterns and relationships. The sample is made up of 60 members of the hospital's administrative staff, who represent the target population of the study. To find out if the way people work together affects their work performance, we chose a study method that analyzes relationships. The research performed a special math test called Spearman rho. This test yielded a connection strength of 0.594 and a result that really stands out. This test is suitable for ordinal data and provides a measure of association that can illustrate how a favorable or unfavorable work environment can influence the efficiency of the work performed by staff. The result of this study has the potential to offer deep insight into how working conditions affect performance at the Manuel Núñez Butrón Regional Hospital. The findings can be used to implement improvements in the work environment, thus optimizing the quality of work and satisfaction of administrative staff, and contributing to the overall success of the hospital.

**Keywords:** work environment, level, execution and work



## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada "Nivel de Clima Laboral y su Ejecución del Trabajo del Personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, Periodo 2024" surge en un contexto donde el clima laboral, se reconoce como un factor esencial para el rendimiento y la satisfacción en el entorno de trabajo. El clima laboral, entendido como la percepción general del ambiente de trabajo por parte de los empleados, influye significativamente en su desempeño y bienestar. Esta cuestión es relevante tanto en organizaciones privadas como públicas, dado su impacto directo en la eficacia y en el grado de satisfacción de los trabajadores con sus labores diarias. Amaguaña (2023) subraya que alcanzar un clima laboral positivo y una alta satisfacción en el trabajo es una práctica fundamental en la gestión del talento humano, aplicable tanto a nivel nacional como internacional. Las organizaciones, al esforzarse por obtener un personal comprometido con sus objetivos estratégicos, reconocen que el clima laboral puede determinar el éxito o el fracaso en el logro de sus metas. Esto resalta la importancia de comprender cómo las condiciones laborales afectan no solo a la motivación, sino también al rendimiento general del personal. En Puno, Avendaño (2019) descubrió que el desempeño de las personas en el trabajo depende en gran medida de lo que se les dé bien. Esto puede hacer que a una empresa le vaya bien o no tan bien. Este estudio nos dice que es muy importante observar cómo es el lugar de trabajo porque realmente puede cambiar el rendimiento de una empresa. En términos más simples, Tang (2022) dijo que la sensación de un lugar de trabajo se compone de muchas cosas que se pueden medir. Si estas cosas son buenas, pueden hacer que las personas trabajen mejor. Por lo tanto, es muy importante saber mucho sobre el lugar de trabajo y



cómo afecta la forma en que las personas trabajan. Esto ayuda a hacer planes que mejoren el lugar de trabajo y ayuden a todos a hacer un mejor trabajo en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Este estudio busca contribuir al conocimiento en esta área y ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar el clima laboral en beneficio de la eficacia organizacional. Capítulo I: Se tratan los aspectos generales del estudio, abarcando la descripción del problema, su formulación, la justificación para realizar la investigación, los objetivos establecidos, la hipótesis y la operacionalización de las variables. Capítulo II: Se presenta el marco teórico. Capítulo III: Se detalla la metodología empleada, que incluye los métodos de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el proceso de obtención de información. Capítulo IV: Se ofrece el análisis y discusión de los resultados, que incluye la presentación de los hallazgos, su análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis y la discusión de los resultados. Este capítulo también contiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndices.



## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Descripción del problema

La investigación sobre el "Nivel de Clima Laboral y su Ejecución del Trabajo del Personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, Periodo 2024" aborda un problema fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos en instituciones de salud. La principal preocupación es cómo el entorno de trabajo afecta la calidad del trabajo que realiza el personal administrativo en este hospital. Este entorno tiene que ver con lo que los trabajadores piensan y sienten sobre su lugar de trabajo. Se ha observado que el lugar de trabajo de las personas puede cambiar en gran medida la calidad y eficacia con que se realizan las tareas administrativas y la satisfacción de los trabajadores. Si bien tener un buen lugar para trabajar es clave para que los empleados se desempeñen bien y se sientan bien, existe una falta de información detallada sobre cómo las condiciones laborales actuales están influyendo en la ejecución de las tareas y en la productividad del personal administrativo. Este vacío de información genera una preocupación sobre si el ambiente de trabajo está contribuyendo de manera óptima a la realización de las funciones administrativas o si, por el contrario, está afectando negativamente la



eficiencia y la satisfacción de los empleados. Comprender estas dinámicas es crucial para implementar estrategias que mejoren el clima laboral y, en consecuencia, la calidad del trabajo y el rendimiento general en el hospital.

La investigación busca responder a esta problemática mediante un análisis exhaustivo de la relación entre el clima laboral y la ejecución del trabajo, con el fin de identificar áreas de mejora y ofrecer recomendaciones prácticas para optimizar el ambiente laboral en la entidad.

## **1.2. Formulación del problema**

Se centra en entender cómo las condiciones del ambiente laboral afectan el desempeño del personal administrativo en este hospital. El problema se plantea a partir de la inquietud de que el ambiente que puede estar influyendo de manera significativa en la ejecución de las tareas del personal administrativo. Aunque se reconoce la importancia de un clima laboral positivo para garantizar una alta calidad en la realización de funciones y una buena satisfacción entre los empleados, actualmente existe una falta de información específica que relacione directamente las percepciones del clima laboral con el rendimiento en el trabajo.

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno periodo 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es el nivel de condición de trabajo del clima laboral y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?



2. ¿Cuál es el nivel de liderazgo del clima laboral y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?
3. ¿Cuál es el nivel de comunicación del clima laboral y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?

### 1.3. Justificación

La investigación sobre el "Nivel de Clima Laboral y su Ejecución del Trabajo del Personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, Periodo 2024" es de gran importancia debido a su capacidad para iluminar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en esta institución. Esta investigación será significativa porque busca caracterizar cómo las condiciones del ambiente de trabajo influyen en la ejecución de las tareas por parte del personal administrativo del hospital. Al analizar esta conexión, se podrán identificar los factores que afectan cada variable y que impiden que se alcancen los objetivos establecidos durante el periodo de trabajo. Conocer esta relación permitirá identificar y abordar los elementos que influyen en la eficacia del trabajo y, por ende, en el logro de los objetivos institucionales. La investigación facilitará la evaluación del nivel de desempeño del personal administrativo, al igual que los factores asociados, proporcionando así una base sólida para implementar mejoras.

Los resultados de este estudio ofrecerán beneficios directos al identificar áreas específicas donde se pueden mejorar las condiciones de trabajo, el liderazgo y la comunicación dentro del hospital. Esto contribuirá a elevar la calidad, responsabilidad y trabajo en equipo del personal, optimizando el



cumplimiento de los planes establecidos y, en última instancia, mejorando el servicio a los usuarios y el entorno de trabajo para los empleados. La información obtenida permitirá diseñar estrategias efectivas para crear un ambiente laboral más favorable y eficiente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, durante el año 2024.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

1. Determinar el nivel de condición de trabajo del clima laboral y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.
2. Determinar el nivel de liderazgo del clima laboral y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.
3. Determinar el nivel de comunicación del clima laboral y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

El nivel de Clima laboral se relaciona significativamente con la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.



## **1.5.2. Hipótesis específicas**

1. El nivel de condición de trabajo del clima laboral se relaciona significativamente con la calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno.
2. El nivel de liderazgo del clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno.
3. El nivel de comunicación del clima laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1 Variable I**

#### **1.6.1.1. Clima laboral.**

La primera variable, clima laboral, refiriéndose a las percepciones actitudes y emociones que experimentan los empleados en el espacio laboral. Este concepto engloba la manera en que los trabajadores perciben y experimentan su ambiente laboral, incluyendo factores como la calidad de las conexiones interpersonales, las condiciones físicas, estilo de liderazgo, comunicación interna, y organizativas del lugar de trabajo.

### **1.6.2 Variable II**

#### **1.6.2.1. Ejecución del trabajo del personal.**

La segunda variable, ejecución del trabajo del personal, se refiere a la forma de los trabajadores realizan sus responsabilidades laborales en la institución. Este concepto abarca varios aspectos del desempeño laboral, como la eficiencia, la precisión, la calidad de los resultados obtenidos y la capacidad

para cumplir con los objetivos y metas establecidas. La ejecución del trabajo del personal está influenciada por diversos factores, incluyendo el entorno en el que trabajan, las herramientas y recursos disponibles, y las competencias y habilidades individuales de los empleados. Evaluar esta variable implica analizar cómo el personal administrativo realiza sus funciones, cómo se adapta a las demandas del puesto y qué tan efectivamente contribuye al funcionamiento general del hospital.

## 1.7. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Titulo	Variables	Dimensiones	Indicadores
Nivel de clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno periodo 2024	Variable 1 Clima laboral	CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolos</li><li>• Normas de convivencia</li><li>• Ambiente físico</li><li>• Relación con el entorno</li></ul>
		LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aptitud</li><li>• Actitud</li><li>• Ejemplo</li><li>• Convencimiento</li><li>• Logros</li></ul>
		COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>• Misión</li><li>• Visión</li><li>• Tic</li><li>• Participación</li><li>• Entendimiento</li></ul>
	Variable 2 Ejecución del trabajo del personal	CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estándares</li><li>• Transparencia</li><li>• Ético</li><li>• Legalidad</li><li>• Principios</li></ul>
		RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cooperación</li><li>• Participación</li><li>• Compromiso</li><li>• Interacción</li><li>• Solidaridad</li><li>• Equidad</li><li>• comunicación</li></ul>
		TRABAJO EN EQUIPO	

*Nota.* evidencia variables con dimensiones e indicadores



## CAPITULO II

### FUNDAMENTOS TEORICOS

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Nivel internacional

Según Carranza (2022) la finalidad fundamental fue analizar el vínculo entre el entorno jerárquico y la realización profesional, siendo esta investigación correlacional, descriptiva, plan transversal y metodología cuantitativa. Concentrado en una población con 46 expertos, utilizando el instrumento, el resultado se diseccionaron utilizando medidas descriptivas. Se utilizaron medidas inferenciales teniendo en cuenta un nivel de certeza con 95% por ello el resultado. El 51,2% de los expertos valoró el entorno organizacional como satisfactorio, el 45,7% lo calificó como peligro y 2,2% como deficiente. De la multitud de expertos estudiados, el (82,6%) comunicó siendo alta realización laboral, a (17,4%) una realización laboral moderadamente. Lográndose la relación de Pearson positivamente a (0,9732) a través la realización laboral y el ambiente organizacional, teniendo su significación de (0,017). Finalmente, si existe una gran relación entre ambos variables, cuanto mejor es el ambiente



jerárquico, mayor es la realización laboral entre los trabajadores del personal de enfermería.

Infiere Hernandez et. al. (2020) con el objetivo de desglosar cómo se relacionan la felicidad personal y el entorno de la empresa en cuanto al personal que labora en la organización de atención médica. El enfoque de estudio con referencia a la relación científica transversal - correlacional. En cuanto a este estudio la muestra con 182 profesionales. Por ello el resultado fue la mayor parte consideró que el entorno jerárquico era mejorable con 56% y el 40,7% evaluó el factor realización laboral satisfactoriamente buena a extremadamente agradable con 46,2%. Obteniendo el vínculo de relación significativo moderado por ende la satisfacción en el trabajo y ambiente de trabajo siendo ( $r_s = 0.205$ ;  $p = 0.05$ ). Finalmente se distinguió una relación positiva en ambas variables en los profesionales de la salud.

Según Villafuerte et. al. (2021) sostiene que el objetivo de la investigación fue conectar los resultados de los proyectos del BID en sus diferentes fases con la motivación en el ámbito laboral, para entender cómo se activa, orienta, estimula y mantiene la forma de comportar de los trabajadores en función de los objetivos propuestos. La metodología utilizada fue cuantitativa, con encuestas como principal herramienta de recolección de datos. La conclusión señala que es necesario tomar medidas en varias áreas, ya que los resultados obtenidos fueron predominantemente desfavorables.

### **2.1.2. Nivel nacional**

Refiriendo Gómez (2021) este estudio tuvo el propósito la determinación la conexión entre el desempeño en cuanto a los empleados y el ambiente laboral del hospital. este estudio siendo transversal, correlacional, descriptiva y no



experimental trabajado con una muestra 79 funcionarios a través de una encuesta confiable y aprobada para la recopilación de información sobre los ambos factores. Existiendo el vínculo positivo y directo del nivel entre desempeño y clima laboral su dimensión competencia  $p= 0.005$ , en el aspecto laboral el grado aceptado es 69.9% satisfactorio el 5,1%, totalmente ideal el 25,3% está en escala medio. En cuanto a la ejecución del trabajo en su vertiente de objetivos, se obtuvo un avance normal del 97%, lo que se caracteriza como un nivel significativo. A la vista de los resultados de la exploración, elaborándose la propuesta de la mejoría observando las normas dadas por servir con respecto a la constatación situacional.

Para Vela (2021) teniéndose el propósito principal la determinación de la conexión a través el desempeño laboral y el clima organizacional en los empleados, este análisis utilizando la metodología cuantitativa diseño descriptiva correlacional compuesto por 130 trabajadores. El método utilizado el instrumento y técnica para adquirir los datos con los que se completó con la estadística inferencial el análisis se usó la prueba Chi-cuadrado. Como resultado 45,38% mostraron el entorno organizacional favorablemente en la ejecución laboral 61,54% presentan la ejecución laboral promediamente y significativo con  $p\text{-valor}=0,00001$ . A manera de conclusión, el entorno organizacional está estrechamente vinculado con la ejecución del trabajo de los profesionales del hospital.

Según Escalante y Santillan (2019) el estudio tuvo como propósito examinar el vínculo a través de la satisfacción laboral clima organizacional de los profesionales de enfermería. Se usó el enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental y transversal. Por ello la muestra del estudio fue



integrada de 40 enfermeros se empleó encuestas y cuestionarios para recolectar los datos. Los resultados, analizados mediante coeficiente del vínculo de Spearman, no revelaron una correlación estadística significativo entre ambas variables  $p=0.098$ . No se observaron relaciones significativas en las dimensiones de satisfacción interna  $p=0.917$ , contexto físico laboral  $p=0.118$ , participación  $p=0.109$  y supervisión  $p=0.128$ . No obstante, se encontró el vínculo directo, aunque baja, valorativo a través de las prestaciones recibidas y la primera variable, con un coeficiente de relación de Spearman de 0.433 y un valor  $p$  de 0.006;  $p < 0.05$ . En conclusión, no se evidenció el vínculo significativo entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ( $p=0.098$ ).

Según Cajo (2023) El propósito del estudio fue identificar si existe una relación entre el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y el clima organizacional. Fue un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo junto con un diseño que no incluyó experimentos. La muestra incluye sesenta y cinco enfermeras. Como resultado, los resultados revelaron que el 55% de los empleados considera que el clima organizacional es normal, mientras que el 13,84% de ellos cree que es excelente en su lugar de trabajo. El 52,30% de los encuestados encuentra su nivel de satisfacción laboral razonable. Los resultados de la correlación bivariada de Spearman revelaron que el coeficiente fue de 0,800 y  $p$  fue de 0,013 para ambas variables. En general, se puede afirmar que hubo una asociación considerable y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los miembros del personal de enfermería.



Para Silva y Chullo (2018) en su análisis se indica como finalidad principal fue examinar el clima laboral y la ansiedad estado en el personal del Hospital de Policía de Arequipa. El estudio se realizó con un diseño descriptivo correlacional, empleando encuestas y cuestionarios para la recopilación de datos. Por ello los resultados revelaron una conexión negativa moderadamente a través del clima laboral y la ansiedad estado. La conclusión es que niveles más altos de ansiedad estado están relacionados con un clima laboral menos favorable.

Según Silvera (2018) en su tesis se sostiene que el propósito de la investigación fue examinar la relación entre la calidad de atención de los usuarios y clima laboral del personal. Este estudio, de tipo no experimental y correlacional, utilizó métodos descriptivos y analíticos. Se emplearon técnicas psicométricas y una entrevista estructurada como herramientas de recolección de datos. Los resultados, con un valor  $p$  con 0.002, revelaron el 57.1% de los usuarios considera el servicio brindado es deficiente, mientras el 14.3% la evalúa como regular en un entorno laboral igualmente desfavorable. Una vez finalizada la investigación, descubrieron que existía un vínculo entre las dos cosas que estaban estudiando. Este vínculo estaba presente tanto en general como en los detalles específicos que analizaron.

Para Guzmán (2018) dando a conocer afirma que el objetivo del estudio fue evaluar el clima laboral del personal de salud en la Microred Hunter de Arequipa durante en el periodo 2017. Se realizaron encuestas a una muestra representativa del personal. Los resultados evidenciaron el 78.7% en cuanto a los empleados considera el ambiente laboral como neutro, el 11.1% lo percibido como favorablemente con 19.4% lo califica como desfavorablemente. En resumen, no se halló una conexión verídica entre el clima laboral y variables



como la edad, el género, la ocupación, el grupo ocupacional, y los años de experiencia.

Para Silva (2018) sostiene que, durante su investigación, se propuso explorar cómo se relacionan el entorno laboral de los trabajadores de la salud y sus niveles de ansiedad. Para esta investigación, eligió un estudio descriptivo correlacional. Además, recopiló información mediante un cuestionario, un método de encuesta. Dando como resultado la vinculación negativa moderado entre las dos variables nerviosismo de estado de ambiente de trabajo. Concluyendo cuanto mayor era el grado de nerviosismo estado, más nefasto era el ambiente de trabajo.

Para Pizarro (2019) el objetivo de su investigación era averiguar si existe una conexión entre el funcionamiento del servicio de asistencia y el lugar donde trabaja. Utilizó métodos que describen y encuentran conexiones. También utilizó elementos como encuestas para recopilar datos. Los resultados de este estudio muestran una conexión clara y sólida entre estos factores, lo que demuestra que este vínculo realmente existe, teniéndose en cuenta el mayor ambiente laboral es mayor el desenvolvimiento laboral de los colaboradores del hospital.

Para Dueñas (2021) sostiene que su estudio pretende demostrar cómo el trabajo en equipo afecta al entorno empresarial. Utiliza números, observaciones sencillas y analiza cómo se relacionan y describen las cosas. Una de las herramientas que utilizó fue una encuesta de Barrio y Reverte sobre las habilidades laborales. Después de comprobarlo con un método matemático especial llamado el vínculo de Spearman, con una puntuación de 0,322, descubrió que la conexión entre las diferentes cosas que estudió no es fuerte.



Según Chavez y Lopez (2023) afirman que en su investigación tuvo como finalidad la determinación aquella correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional del servicio de enfermería. Por ello el enfoque empleado para este estudio siendo descriptivo, cuantitativo-no experimental, correlaciona y de corte transversal. Cuyo instrumento en logro de la información fue con la técnica de la encuesta el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados de 0.513. Concluyendo la no existencia ninguna de la conexión a través de los factores de la investigación, pero solo hay una pequeña correlación en la dimensión de las relaciones interpersonales con el desenvolvimiento en el trabajo.

Para Chavez y Cardenas (2022) en su investigación, cuyo propósito fundamental fue la determinación de la conexión entre el desenvolvimiento laboral y el ambiente organizacional de los trabajadores de enfermería del hospital. La metodología fue basada bajo un enfoque cuantitativa de un diseño correlacional. Por ende, al respecto al instrumento usado es el cuestionario mediante la técnica siendo la encuesta. Dando como resultado de las variables del estudio el ambiente organizacional cumple la función de la conexión en su interacción de los directivos y trabajadores.

### **2.1.3. Nivel local**

Según Yupanqui (2023) mediante su estudio teniéndose como propósito de este estudio fue la determinación el vínculo entre del desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores del hotel, la metodología del estudio cuantitativa, no experimental y nivel correlacional que incluye un total de 32 empleados considerado población de la investigación y muestra significativo mediante la técnica e instrumento empleado, con alfa de Cronbach de 0,772 con



95% de significación al 5% de valor siendo el margen de error con un  $\alpha = 0,000$ . Por la cual los resultados se obtuvieron mediante el estadístico Tau b Kendall para las hipótesis alternas y rechazando la especulación nula, mostrando así mismo la importancia en cuanto a los objetivos, determinando la correlación del liderazgo, determinando el vínculo en la comunicación con la ejecución laboral de los empleados y determinando el vínculo en función de la relación interpersonal.

Para Rossel (2023) en su tesis rotulado "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca año 2023". El propósito fundamental del análisis es mostrar la conexión del desempeño laboral y el ambiente organizacional, por ello fue empleada el enfoque cuantitativo, correlación, aplicada, deductivo, en este estudio la población fue de 956 individuos y en cuanto a la muestra fue 40 individuos, para el surtido de datos involucramos el estudio como un procedimiento y el instrumento utilizado fue la encuesta en la fiabilidad se utilizó medible alfa de Cronbach siendo 791 equivale a 79,1% implica que la consistencia de la encuesta es crítica. El vínculo fue con 64,4% aplicada con la medida Rho de Spearman. En conclusión, encontrar el vínculo de la información de los dos factores bajo 50 encuestados consideramos la medida de Shapiro Wilk con consecuencias siendo P-estima 0. 000 que no son exactamente el alfa 5% lo razonamos no tiene la dispersión típica en lo que diseccionamos la información mediante Rho de Spearman a lo que mostramos la correlación (64, 4%) en el Ambiente organizacional y ejecución laboral, esto demuestra la conexión positivo significativo, determinada con pruebas de especulación



mediane el Tau b de Kendall logrando el P-estima 0.000 siendo inferior 0.05 equivalente 5%, ello permite saber que la relación es crítica.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima Laboral**

Según Amaguaña (2023) refiriéndose a la visión fundamental que conceptualizan los trabajadores del ambiente de labor. Este concepto engloba las condiciones y la atmósfera en la que se desarrollan las actividades diarias de los trabajadores, influyendo directamente en su satisfacción y en su dedicación a los objetivos de las organizaciones. Un buen lugar de trabajo hace que las personas se sientan importantes y motivadas, lo que ayuda a que todos logren los objetivos de la empresa.

De acuerdo con Flores (2022) el clima laboral es un conglomerado de atribuciones medibles relacionadas con el entorno de labor que los empleados perciben y experimentan. La forma en que nos relacionamos con los demás, la forma en que nos dirigen nuestros jefes y el aspecto de nuestro lugar de trabajo contribuyen a crear nuestro entorno laboral. Este entorno puede ser bueno o malo. Ambos tipos afectan enormemente a la calidad de nuestro trabajo, a cómo nos sentimos con respecto a él y a nuestra felicidad en el trabajo.

En el enfoque para Avendaño (2020) el ambiente del trabajo se define como los empleados tienen percepciones sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como las relaciones laborales, el ambiente organizacional y los recursos disponibles. Esta percepción afecta directamente el desempeño laboral, ya que un buen clima laboral facilita la evolución de habilidades y el logro de objetivo, mientras que un clima desfavorable puede llevar a desmotivación y



baja productividad. Evaluar el clima laboral permite identificar áreas que requieren atención para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

### **2.2.1.1. Condiciones de trabajo**

La primera dimensión de la variable clima laboral, condiciones de trabajo, se refiere al aspecto intangible y tangible del entorno laboral que influye en la experiencia diaria de los empleados. Esta dimensión abarca factores como las características físicas del entorno laboral, la seguridad, el equipo y los recursos accesibles, así como el ambiente general en el que se realiza el trabajo. Las condiciones de trabajo incluyen elementos como la calidad del espacio físico (ventilación, iluminación, comodidad), la adecuación de los equipos y herramientas básicos para el desempeño de las tareas, y la existencia de medidas de seguridad adecuadas en resguardar el bienestar y la salud en cuanto a los empleados. También se consideran aspectos como el equilibrio entre la carga laboral y los recursos disponibles, asimismo las prácticas y políticas organizacionales que afectan directamente la experiencia laboral. Evaluar las condiciones de trabajo es fundamental para entender cómo estos factores influyen en la visión del ambiente laboral por los trabajadores. Un entorno de trabajo adecuado puede promover la satisfacción, la eficiencia y el compromiso, mientras que condiciones inadecuadas pueden generar insatisfacción, estrés y menor rendimiento. Por lo tanto, analizar esta dimensión ayuda a identificar áreas que necesitan mejora para fomentar un clima laboral positivo y, en última instancia, mejorar la ejecución del trabajo del personal administrativo en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.



## **2.2.1.1.1. Protocolos**

La dimensión de Protocolos en el contexto del objetivo principal es verificar cómo las normas y medidas inciden en el trabajo de las personas y el ambiente laboral en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno en el año 2024. Esta dimensión es crucial porque los protocolos definen las prácticas operativas y los estándares que deben seguirse, lo que a su vez afecta directamente el ambiente organizacional y su respectiva eficiencia en la realización de tareas.

## **2.2.1.1.2. Normas de Convivencia.**

Incluyen aspectos como el trato respetuoso entre colegas, la promoción de un ambiente inclusivo y colaborativo y la resolución de conflictos. La manera en que estas normas son establecidas y aplicadas influye directamente en el clima organizacional, afectando tanto la moral del personal como la eficacia en el desenvolvimiento a su función. Un entorno de trabajo donde prevalecen normas de convivencia claras y bien implementadas facilita una comunicación efectiva y minimiza los conflictos, lo que puede contribuir a un clima laboral positivo y a una mayor eficiencia en la ejecución del trabajo.

## **2.2.1.1.3. Ambiente Físico.**

El Ambiente Físico incluye factores como la iluminación, la ventilación, el confort térmico, y la ergonomía de los espacios y equipos. La adecuación de estas condiciones es primordial en garantizar en cuanto al personal en desempeñar sus obligaciones de la forma eficiente y sin distracciones o incomodidades. Un ambiente de trabajo bien mantenido y adaptado a las necesidades de los empleados contribuye a un clima laboral positivo, lo que se traduce en mayor motivación, menor estrés y mejor desempeño.

#### **2.2.1.1.4. Relación con el Entorno.**

Las relaciones con el entorno incluyen aspectos como la comunicación efectiva con los pacientes, la gestión de las expectativas y necesidades de los familiares, y la colaboración con proveedores y otras instituciones. Además, el entorno externo puede influir en el hospital a través de factores como la reputación del centro, la percepción pública, y las demandas del sector salud. Estas interacciones externas pueden tenerse el impacto significativo en la moral del personal y en la calidad del trabajo.

#### **2.2.1.2. Liderazgo**

En el marco del estudio sobre la ejecución del trabajo y el clima laboral del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno para el año 2024, la dimensión de Liderazgo examina cómo el estilo y la efectividad del liderazgo impactan el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores. Esta dimensión se enfoca en la manera en que los líderes del hospital, incluidos los directores, supervisores y jefes de equipo, afectan la dinámica del trabajo y la percepción del clima organizacional. El Liderazgo abarca varios aspectos, como la capacidad de los líderes en la motivación y guía a su equipo, su habilidad para tomar decisiones, y su capacidad para comunicarse de manera clara y efectiva. La forma en que los líderes manejan los conflictos, reconoce y recompensan el buen desempeño, y promueven un ambiente de trabajo colaborativo son factores cruciales que impactan directamente en la satisfacción y el rendimiento del personal.

##### **2.2.1.2.1. Aptitud**

En este estudio, se analiza cómo la aptitud del personal afecta su rendimiento y su percepción del ambiente laboral. Se investiga si la



correspondencia entre las habilidades del empleado y las exigencias del puesto favorece un clima laboral positivo y una ejecución de tareas más eficiente. En definitiva, el indicador de Aptitud es esencial para comprender cómo las competencias del personal influyen en la dinámica del trabajo y en la calidad del ambiente laboral en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

#### **2.2.1.2.2. Actitud**

En esta investigación, se examina cómo las actitudes del personal influyen en su interacción con colegas, supervisores y pacientes, y cómo estas actitudes afectan la percepción del clima laboral y el desempeño en el trabajo. Se investiga si una actitud proactiva y positiva fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente, mientras que actitudes negativas podrían estar asociadas con conflictos o una disminución en la calidad del servicio. En resumen, el indicador de Actitud es clave para comprender cómo la disposición y el enfoque de los empleados impactan en la dinámica del trabajo y en el clima organizacional en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

#### **2.2.1.2.3. Ejemplo**

En esta investigación, se examina cómo el comportamiento ejemplar de los líderes y del personal afecta la percepción del clima laboral y el desempeño en el trabajo. Se analiza si las acciones positivas y el liderazgo con integridad contribuyen a crear un entorno de trabajo más motivador y colaborativo, y si, por el contrario, la falta de un comportamiento ejemplar puede llevar a una disminución en la moral y la



productividad. En definitiva, el indicador de Ejemplo es crucial para comprender cómo la conducta de los individuos dentro del hospital impacta en la cultura organizacional y en la calidad del trabajo realizado.

#### **2.2.1.2.4. Convencimiento**

En esta investigación, se analiza en qué medida los empleados creen en los objetivos y valores del hospital y cómo esta creencia afecta cómo actúan y sienten cuando están en el trabajo. Se investiga si un alto nivel de convencimiento se traduce en un mayor compromiso con las responsabilidades y una actitud proactiva, mientras que una falta de convencimiento puede estar asociada con desinterés o menor dedicación. En resumen, el indicador de Convencimiento es esencial para entender cómo la creencia en la misión y objetivos institucionales impacta en la calidad del clima laboral y en el rendimiento del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

#### **2.2.1.2.5. Logros**

El indicador de logros refiriéndose a la capacidad del personal en cumplir con los metas establecidos, así como a los éxitos obtenidos en sus respectivas funciones. Alcanzar logros significativos, ya sean individuales o de equipo, no solo refuerza el sentido de competencia y satisfacción entre los empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral positivo. Los logros alcanzados actúan como un reflejo del rendimiento y el esfuerzo, y su reconocimiento puede fomentar un mayor compromiso y un clima organizacional más saludable.



### **2.2.1.3. Comunicación**

En la investigación sobre el clima laboral y la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno para el año 2024, la dimensión de Comunicación se enfoca en analizar cómo la fluidez y efectividad en los intercambios de información afectan tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento en cuanto a los trabajadores. Esta dimensión es esencial para comprender cómo los canales de comunicación internos influyen en la cohesión del equipo y en la calidad del desempeño laboral. La Comunicación incluye aspectos como la claridad en la transmisión de información, la accesibilidad de los canales de comunicación, y la capacidad para resolver malentendidos o conflictos de manera eficaz. Una comunicación abierta y efectiva facilita una mejor coordinación entre los miembros del personal, reduce la posibilidad de errores, y contribuye a un clima laboral más positivo. Por otro lado, deficiencias en la comunicación pueden llevar a malentendidos, frustraciones, y una disminución en la moral del equipo.

#### **2.2.1.3.1. Misión**

El indicador de misión se refiere a la claridad con la que los empleados comprenden e identificando los valores y objetivos fundamentales de la institución. Una misión bien definida y compartida proporciona una dirección común y un propósito que puede motivar al personal y guiar sus esfuerzos hacia metas colectivas. La alineación con la misión contribuye a un sentido de pertenencia y cohesión, lo cual es esencial en mantener el espacio del trabajo positivo y enfocado en resultados.



### **2.2.1.3.2 Visión**

El indicador de visión se refiere a la capacidad del personal para comprender y alinearse con las metas a largo plazo y las aspiraciones futuras del hospital. Una visión clara y compartida proporciona una guía estratégica que puede inspirar y motivar a los empleados al ofrecerles un sentido de propósito y dirección hacia objetivos comunes. La alineación con esta visión contribuye a un mayor compromiso, cohesión y orientación hacia el logro de metas a largo plazo.

### **2.2.1.3.3 Tic**

El indicador de TIC se refiere a la disponibilidad, accesibilidad y efectividad de las tecnologías utilizadas en el hospital, tales como sistemas de gestión de información, herramientas de comunicación digital y plataformas para el manejo de datos. La integración adecuada de estas tecnologías puede facilitar las comunicaciones internas, mejorar y optimizar los procesos laborales y el acceso a la información, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más eficiente y organizado.

### **2.2.1.3.4. Participación**

El indicador de Participación evalúa cómo los empleados son incluidos en las decisiones que afectan su trabajo y el entorno laboral. Las participaciones pueden manifestarse en diferentes formas, como la participación en reuniones de equipo, la contribución a la formulación de estrategias, y la implicación en proyectos de mejora. Una mayor participación fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los



empleados, lo que puede llevar a una mayor motivación, satisfacción y un ambiente de trabajo más positivo.

### **2.2.1.3.5. Entendimiento**

El indicador de Entendimiento se refiere a la medida en que los empleados comprenden sus propias funciones, las expectativas asociadas a sus roles, y los objetivos generales de la institución. Una comprensión clara de estos elementos permite a los empleados realizar sus tareas con mayor precisión y eficacia, ya que tienen la visión claramente de lo que se espera de ellos y cómo su trabajo contribuye a los objetivos del hospital. La falta de entendimiento, por otro lado, puede llevar a confusiones, errores y una menor satisfacción laboral.

### **2.2.2. Ejecución del trabajo del personal**

Amy Edmondson, en su trabajo sobre la seguridad psicológica en el lugar de trabajo, argumenta que la capacidad del personal para realizar su trabajo de manera efectiva está profundamente relacionada con el establecimiento de un entorno en el que los trabajadores se sientan protegidos. para expresar sus ideas y cometer errores sin temor a repercusiones negativas. (Edmondson, 2019) En el contexto del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, la promoción de una cultura de apertura y aprendizaje continuo puede mejorar significativamente la ejecución del trabajo, ya que permite a los empleados abordar problemas y desafíos de manera colaborativa, contribuyendo así a una mayor calidad en la prestación de servicios.

Por ello, conocido por sus estudios sobre inteligencia emocional, destaca que las habilidades emocionales, como la autorregulación y la empatía, juegan



un papel vital en la ejecución efectiva del trabajo (Goleman, 2018) sugiere que un entorno que fomente el proceso de estas habilidades emocionales ayudar a los empleados a gestionar el estrés, mejorar la comunicación y resolver conflictos de manera más efectiva. Para el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, esto implica que invertir en la formación en inteligencia emocional podría llevar a una mejora en la ejecución del trabajo, al permitir a los empleados enfrentar los retos del entorno hospitalario con mayor eficacia.

Patrick Lencioni, argumenta que una ejecución del trabajo óptima requiere equipos que funcionen de manera cohesionada y que cada miembro tenga claridad en sus roles y responsabilidades (Lencioni, 2020). Sugiere que la falta de cohesión y la ambigüedad en los roles pueden llevar a conflictos y a una disminución en la eficacia del trabajo. En el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, asegurar que los equipos trabajen de manera integrada y que los roles estén claramente definidos es crucial para mejorar la ejecución del trabajo y mantener un clima laboral positivo.

### **2.2.2.1. Calidad**

El estudio analiza cómo se realiza el trabajo y las condiciones en las que laboran los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno en el año 2024. Se verifica cómo estas condiciones y la forma de hacer las cosas de la organización afectan la calidad de los servicios que se prestan y el desempeño del personal. Esta dimensión es crucial para entender cómo un buen clima laboral puede contribuir a un mayor estándar en la ejecución de las tareas y en la atención a los pacientes.



## **2.2.2.1.1. Estándares.**

El indicador de Estándares analiza la claridad y la aplicabilidad de las normas y directrices establecidas dentro del hospital. Los estándares representan los criterios y procedimientos que guían el desempeño esperado de los empleados y son esenciales para asegurar que las prácticas y resultados cumplan con los requisitos de calidad y seguridad. Cuando los estándares están claramente definidos y comunicados, los empleados tienen una referencia clara para orientar su trabajo, lo que facilita la ejecución efectiva de sus tareas.

## **2.2.2.2. Responsabilidad**

La dimensión de Responsabilidad analiza cómo se asignan y gestionan las tareas en el hospital, y cómo esto afecta el desempeño del personal. La claridad en la asignación de responsabilidades y la capacidad de cada empleado para cumplir con sus tareas son fundamentales para una operación eficiente y para mantener un buen clima laboral. Cuando las responsabilidades están bien definidas y los empleados entienden sus roles, es más probable que se cumplan los objetivos de manera efectiva, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más organizado y armonioso.

### **2.2.2.2.1. Transparencia.**

La parte sobre la claridad analiza cómo la apertura con respecto a las reglas, las opciones y los pasos que sigue un equipo puede cambiar el desempeño del equipo y cómo se sienten en el trabajo. Ser claro en el trabajo significa que todos los miembros del equipo conocen las reglas, lo que estamos haciendo y las decisiones que se toman de una manera que



sea fácil de entender para todos. Cuando los empleados tienen un entendimiento claro de las expectativas, los procesos y los criterios de evaluación, se sienten más seguros y capacitados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.

#### **2.2.2.2.2. Ético.**

El indicador de Ética en esta investigación evalúa cómo la aplicación de principios éticos dentro del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno influye en la ejecución del trabajo y en el clima laboral. Un enfoque en la ética no solo refuerza la confianza y el compromiso del personal, sino que también apoya una ejecución del trabajo más eficiente y alineada con los valores y objetivos institucionales.

#### **2.2.2.2.3. Legalidad.**

El indicador de Legalidad en esta investigación busca evaluar cómo el cumplimiento de las normativas legales y reglamentarias influye en la ejecución del trabajo y en el clima laboral del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Un enfoque en la legalidad contribuye a un entorno de trabajo justo y transparente, promueve la confianza entre los empleados y la administración, y asegura que el desempeño del personal se alinee con los estándares legales y organizacionales.

#### **2.2.2.2.4. Principios.**

El indicador de Principios en esta investigación busca evaluar cómo la adherencia a valores fundamentales y principios organizacionales impacta en la ejecución del trabajo y en el clima laboral en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Un enfoque en los principios



fortalece la confianza, la cohesión y el compromiso del personal, lo cual es crucial para mantener una alta calidad en el desempeño y un ambiente de trabajo positivo y alineado con los valores institucionales.

### **2.2.2.3. Trabajo en equipo**

Lo más importante es el trabajo en equipo. No existe una relación de cooperación bien coordinada y armoniosa entre el personal que labora en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, ya que no existe una coordinación del trabajo en equipo, lo que afecta la ejecución del trabajo y el ambiente donde se desarrolla. Una estrategia de colaboración aumenta el desempeño operativo y la excelencia del servicio, al mismo tiempo que mejora la satisfacción de los trabajadores con la organización, lo que da como resultado un lugar de trabajo más unido y próspero.

#### **2.2.2.3.1. Cooperación**

El indicador de Cooperación en esta investigación evalúa cómo la disposición para colaborar y trabajar en equipo afecta la ejecución del trabajo y el clima laboral en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Un enfoque en la cooperación promueve una mayor eficiencia operativa, mejora la calidad de los servicios y contribuyendo en el espacio de labor positivo y cohesivo.

#### **2.2.2.3.2. Participación**

El indicador de Participación en esta investigación busca evaluar cómo el involucramiento de los empleados en los procesos organizacionales y a la hora de tomar decisiones, realizar tareas y estar en el trabajo, resulta de gran ayuda que los trabajadores participen



activamente. Esto los hace más felices y con más ganas de trabajar. También hace que hagan mejor su trabajo y que el entorno laboral parezca más agradable y positivo.

#### **2.2.2.3.3. Compromiso**

El indicador de Compromiso en esta investigación analiza cómo el grado de dedicación y lealtad de los empleados hacia la organización influye en la ejecución del trabajo y en el clima laboral. Fomentar un alto nivel de compromiso entre los empleados no solo mejora su satisfacción y motivación, sino que también impulsa una mayor eficacia en el desempeño laboral y contribuyendo al entorno de trabajo más productivo y positivo.

#### **2.2.2.3.4. Interacción**

El indicador de Interacción en esta investigación analiza cómo las dinámicas de comunicación y relación entre los empleados impactan en la ejecución del trabajo y en el clima laboral. Establecer amistades sólidas y buenas en el trabajo puede mejorar y hacer más alegre nuestra vida laboral. Esto nos ayuda a trabajar mejor juntos como equipo y a hacer nuestro trabajo de manera más eficiente.

#### **2.2.2.3.5. Solidaridad**

En la investigación sobre el ambiental laboral y la ejecución del trabajo del personal, el indicador de "Solidaridad" se enfoca en evaluar cómo el apoyo mutuo y la disposición de los empleados a ayudar a sus colegas afectan el desempeño y el ambiente de trabajo. Este indicador es crucial para entender cómo la actitud de solidaridad entre los miembros



del equipo contribuye a la eficacia en la realización de tareas y a la creación de un entorno laboral positivo.

#### **2.2.2.3.6. Equidad**

El indicador de Equidad en esta investigación analiza cómo la justicia y la igualdad de trato entre los empleados influyen en la ejecución del trabajo y en el clima laboral. Al crear un lugar de trabajo justo, podemos lograr que los empleados estén más contentos y que su trabajo sea mejor. Esto hace que la empresa sea un lugar más agradable y más justo.

#### **2.2.2.3.7. Comunicación**

El indicador de Comunicación en esta investigación analiza cómo la claridad, la frecuencia y la apertura en la comunicación entre los empleados afectan la ejecución del trabajo y el clima laboral. Fomentar una comunicación efectiva no solo aumenta la eficacia en la realización de tareas, asimismo fomenta un entorno laboral más claro y armonioso, mejorando la relación entre los integrantes del equipo y promoviendo el bienestar general en el trabajo.

### **2.3. Definición de términos**

#### **2.3.1. Clima Laboral**

Refiriéndose al conglomerado de emociones y percepciones en cuanto a los empleados experimentan respecto a su ambiente laboral. Esto abarca elementos como la calidad de las relaciones entre compañeros y la eficacia del liderazgo, las condiciones físicas del espacio laboral y la comunicación interna. Un clima laboral positivo puede promover la satisfacción y el rendimiento,



mientras que un ambiente negativo puede afectar adversamente la eficiencia y la motivación y de los empleados.

### **2.3.2. Ejecución del Trabajo del Personal**

Este término describe cómo los empleados realizan sus tareas y responsabilidades dentro de una organización. Cubre qué tan bien y rápidamente se realizan las tareas y si cumplen con los objetivos y reglas establecidos. La ejecución del trabajo se ve influida por varios factores, incluyendo el entorno laboral, los recursos disponibles y las habilidades del personal.

### **2.3.3. Condiciones de Trabajo**

Hace referencia a los aspectos tangibles e intangibles del ambiente laboral que afectan la experiencia del empleado en su día a día. Esto incluye la infraestructura física del lugar de trabajo, la seguridad, los recursos y herramientas disponibles, y las políticas organizacionales que impactan directamente en la salud y el bienestar del personal. Condiciones de trabajo adecuadas son esenciales para mantener un buen clima laboral y un alto nivel de desenvolvimiento.

### **2.3.4. Motivación Laboral**

A los trabajadores les gusta hacer bien su trabajo y se preocupan mucho por él. Este sentimiento de querer hacerlo bien puede surgir de su propio corazón o del lugar en el que trabajan. Un buen lugar de trabajo realmente ayuda a los trabajadores a sentirse más entusiasmados e interesados en su trabajo puede incrementar la motivación, además el espacio negativo puede disminuirla.



### **2.3.5. Productividad**

La productividad se refiere a la eficacia con la que los trabajadores realizan su trabajo y consiguen que las cosas se hagan correctamente. Es un gran indicador de éxito en el trabajo y puede cambiar debido a muchos factores, como el lugar de trabajo y la organización de las actividades.

### **2.3.6. Desempeño**

Se refiere a qué tan bien los trabajadores hacen su trabajo y cumplen sus metas. El desempeño analiza qué tan bueno, abundante y eficiente es su trabajo. También depende de dónde y cómo trabajan.



## CAPITULO III

### METODOLOGIA

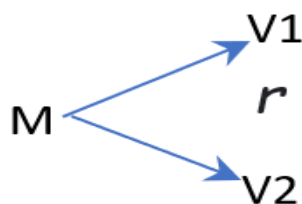
#### 3.1. Métodos de investigación

Elegimos un método que analiza números y conexiones para estudiar cómo se relacionan el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno para el año 2024. De esta manera, podemos entender realmente cómo las diferentes partes del entorno de trabajo afectan el desempeño laboral del personal. Esta metodología se fundamenta en los principios descritos por (Sampieri, 2022), quien destaca que el enfoque cuantitativo es fundamental para obtener datos precisos y objetivos, facilitando una comprensión clara de las relaciones entre variables. De acuerdo con Sampieri, el diseño correlacional permite examinar cómo varían simultáneamente las variables relacionadas, en este caso, el clima laboral y la ejecución del trabajo, sin intervenir directamente en las condiciones.

##### 3.1.1. *Diseño de la investigación*

Utilizamos un plan especial para analizar las cosas. Este plan nos ayuda a entender qué tan estrechamente se relacionan entre sí diferentes ideas, grupos

o cosas en una situación particular (Hernandez at. al., 2016, pág. 93). La relación se ilustra mediante el siguiente esquema:



DONDE:

M = Denota la muestra de estudio.

v1 = Clima laboral.

v2 = Ejecución del trabajo del personal.

r = Relación entre las dos variables.

### 3.1.2. Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov-Smirnov compara la distribución de los datos obtenidos con una distribución normal teórica. En esta investigación, el estadístico Kolmogorov-Smirnov para el clima laboral es 0.140 con un valor de significancia ( $p$ ) de 0.005, mientras que para la ejecución del trabajo del personal es 0.109 con un valor de significancia de 0.076. El valor  $p$  para el clima laboral sugiere que la distribución de estos datos no se ajusta bien a una distribución normal, dado que es menor al umbral común de 0.05. Por otro lado, el valor  $p$  para la ejecución del trabajo del personal está por encima de 0.05, indicando que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de normalidad para esta variable.

Es una prueba de ajuste sin suposiciones paramétricas que permite al investigador determinar si hay diferencias entre dos distribuciones o si una distribución de probabilidad subyacente varía con respecto a una distribución teórica (Padilla., 2021).

**Tabla 2***Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,140	60	,005	,956	60	,030
Ejecución del trabajo del personal	,109	60	,076	,977	60	,316

La diferencia en los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov para las dos variables destaca la importancia de adaptar las técnicas estadísticas al tipo de distribución de los datos. Mientras que el clima laboral requiere un enfoque alternativo debido a su desviación de la normalidad, la ejecución del trabajo del personal puede ser analizada con técnicas que asumen normalidad. Esta diferenciación en el tratamiento de los datos asegura que el análisis estadístico sea preciso y pertinente, mejorando la validez de los resultados obtenidos en la investigación y no paramétrica.

### **3.1.3. Prueba de fiabilidad**

El coeficiente de Cronbach es el estadístico de prueba que puede ayudar a determinar en qué medida el conjunto de preguntas de un cuestionario funcionan entre sí. En el contexto de esta investigación, el alfa de Cronbach para los 28 ítems incluidos en el cuestionario fue igual a 0,839. Este resultado puede

asociarse con el alto grado de fiabilidad que aparece, lo que puede indicar una interrelación significativa de las preguntas (características del entorno de trabajo y sus efectos sobre el desempeño laboral analizadas en este estudio) y su medición del constructo unitario. Además, ese valor indica que este instrumento es un cuestionario fiable.

### Tabla 3

#### *Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	28

Este alto valor de Alfa de Cronbach resalta una notable consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Un coeficiente de 0.839 sugiere que los ítems están estrechamente relacionados y que el cuestionario mide de manera coherente el constructo del clima laboral y su efecto sobre la ejecución del trabajo del personal. Esta alta fiabilidad implica que los resultados obtenidos del cuestionario son robustos y que las conclusiones derivadas del estudio pueden ser consideradas fiables. La consistencia interna fuerte asegura que el cuestionario no solo captura de manera precisa las dimensiones investigadas, sino que también proporciona una base sólida para interpretar las relaciones entre el clima laboral y la ejecución del trabajo.

### 3.2. **Ámbito de investigación**

El objetivo principal de esta investigación es analizar la incidencia del clima laboral en la efectividad que demuestra el personal del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno en el desempeño de sus tareas. La premisa de

este estudio es explorar cómo las percepciones subjetivas de los empleados sobre sus entornos de trabajo, así como sus entornos físicos de trabajo, afectan el desempeño de los empleados, así como la calidad del trabajo.

### **3.2.1. *Ámbito de la Investigación***

#### **3.2.1.1. Contexto Organizacional:**

En Puno, hay un lugar muy importante llamado Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Está en la parte sureste del Perú y es muy importante para la salud de la gente de Puno. Este hospital es especial por la forma en que está organizado, su cultura y cómo funcionan las cosas en su interior. Es interesante ver cómo el entorno del hospital puede cambiar las ganas de trabajar del personal, su motivación y lo bien que hacen su trabajo.

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

En el contexto de la investigación sobre el nivel de clima laboral y su impacto en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno para el año 2024, la población objetivo está compuesta de 79 trabajadores (personal administrativo) que forman parte del hospital durante el período de estudio. Esta población incluye a empleados de diferentes unidades, áreas y sub áreas, tales como contadores, abogados, administradores, ingenieros economistas, técnicos en contabilidad y técnicos en computación que conforman el personal administrativo, que en conjunto representan una muestra representativa de la organización en su totalidad. La diversidad en los roles y funciones de los empleados es crucial para obtener una visión integral del clima laboral y su efecto en la ejecución del trabajo.



**Tabla 4**

*Población de trabajadores del Hospital Manuel Núñez de puno 2024*

Cargo	PERSONAL ADMINISTRATIVO		Total
	D.L. 1057. CAS	D.L. 276.	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	12	67	79

*Nota.* nóminas de personal administrativo 2024.

**3.3.2. Muestra**

Para llevar a cabo el análisis, el personal administrativo D.L. 276, se seleccionará una muestra específica de 60 trabajadores del hospital, utilizando un diseño estadístico no probabilístico. Este tipo de diseño no se basa en la selección aleatoria de los participantes, sino en un criterio específico que responde a la necesidad de obtener información relevante y útil dentro del marco de recursos disponibles. La elección de 60 trabajadores se fundamenta en la capacidad del estudio para recopilar datos significativos y manejables, permitiendo una evaluación efectiva del clima laboral y su relación con la ejecución del trabajo sin requerir una muestra extremadamente grande.

**Tabla 5**

*Muestra de trabajadores del Hospital Manuel Núñez de puno 2024*

Cargo	PERSONAL ADMINISTRATIVO		Total
	D.L. 276.		
PERSONAL ADMINISTRATIVO	60		60

*Nota.* nóminas de personal administrativo 2024.



### **3.4. Técnica e instrumentos de recogida de información**

En la investigación cómo afecta el entorno laboral del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón al desempeño laboral del personal en 2024. Les haremos preguntas y les pediremos que completen encuestas. De esta manera, podremos escuchar directamente de los empleados sus experiencias y opiniones sobre su entorno laboral y su desempeño laboral. Las encuestas utilizarán un sistema llamado escala Likert para ayudarnos a recopilar información sólida sobre el entorno laboral y cómo ayuda o dificulta el trabajo del personal. La técnica y el instrumento seleccionados permiten una recolección de datos eficiente, una evaluación detallada y un análisis cuantitativo riguroso, lo que contribuye a obtener una comprensión profunda del tema de estudio.

### **3.5. Recogida de datos**

La recogida de datos se llevará a cabo mediante una encuesta administrada a una muestra de 60 trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Este enfoque garantizará la obtención de información relevante y representativa sobre el nivel de clima laboral y su impacto en la ejecución del trabajo del personal, lo cual es fundamental para el desarrollo de recomendaciones basadas en evidencia para la mejora del ambiente laboral.



## CAPITULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación

##### 4.1.1. Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal

###### 4.1.1.1. Análisis descriptivo

Con base en el primer objetivo específico, que es "Determinar el nivel de condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024", el análisis de la distribución de frecuencias de las variables: v1 (d1) y v2 (d1), se muestra en la tabla 6 y la figura 1, respectivamente.

**Tabla 6**

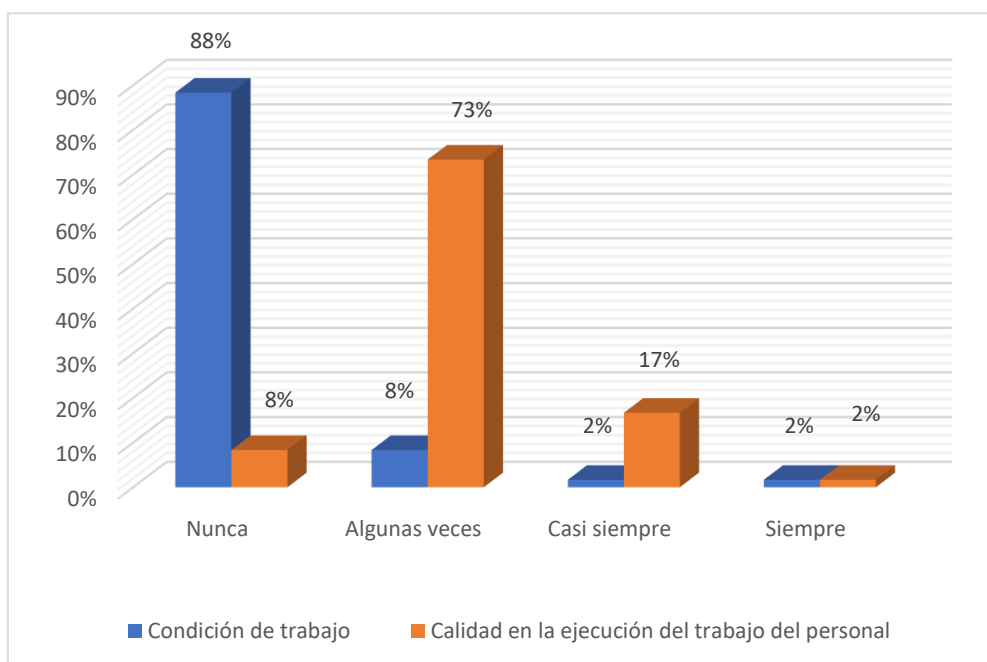
*Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal*

Escala de valoración		Condición de trabajo (V1- D1)			Calidad en la ejecución del trabajo del personal (V2 – D1)		
V1-D1	V2- D1	$f_{v11}$	$h_{v11}$	$\%_{v11}$	$f_{v2}$	$h_{v2}$	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	53	0.88	88%	5	0.08	8%
Algunas veces	Algunas veces	5	0.08	8%	44	0.73	73%
Casi siempre	Casi siempre	1	0.02	2%	10	0.17	17%
Siempre	Siempre	1	0.02	2%	1	0.02	2%
<b>TOTAL</b>		60	1.00	100%	60	1.00	100%

*Nota.* base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

**Figura 1**

*Condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal*



*Nota.* La figura muestra porcentajes el condición y calidad de trabajo.



**Discusión.** Según la información proporcionada en la tabla 6 y la figura 1, se establece que el 88% del personal administrativo percibe que su condición laboral es una que nunca cambia, mientras que el 8% indica que esto ocurre algunas veces y el 2% lo menciona casi siempre o siempre. En términos de calidad del trabajo, el 8% considera que su nivel de calidad nunca alcanza un estándar adecuado, el 73% lo experimenta algunas veces, el 17% casi siempre, y solo el 2% afirma que siempre mantiene un nivel alto de calidad.

Según la investigación sobre el clima laboral y el desempeño del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno para el año 2024, la dimensión de "Calidad" analiza de qué manera las condiciones del entorno laboral y las prácticas organizativas influyen en la calidad de los servicios y en el rendimiento del personal. Esta dimensión es crucial para entender cómo un ambiente laboral positivo puede elevar los estándares en la realización de tareas y en la atención al paciente. Un entorno de trabajo favorable no solo promueve una mayor satisfacción entre los empleados, sino que también puede traducirse en una mejora notable en la calidad del servicio prestado, resaltando la importancia de mantener buenas condiciones laborales para lograr resultados óptimos en la atención sanitaria.

#### **4.1.1.2. Análisis correlacional**

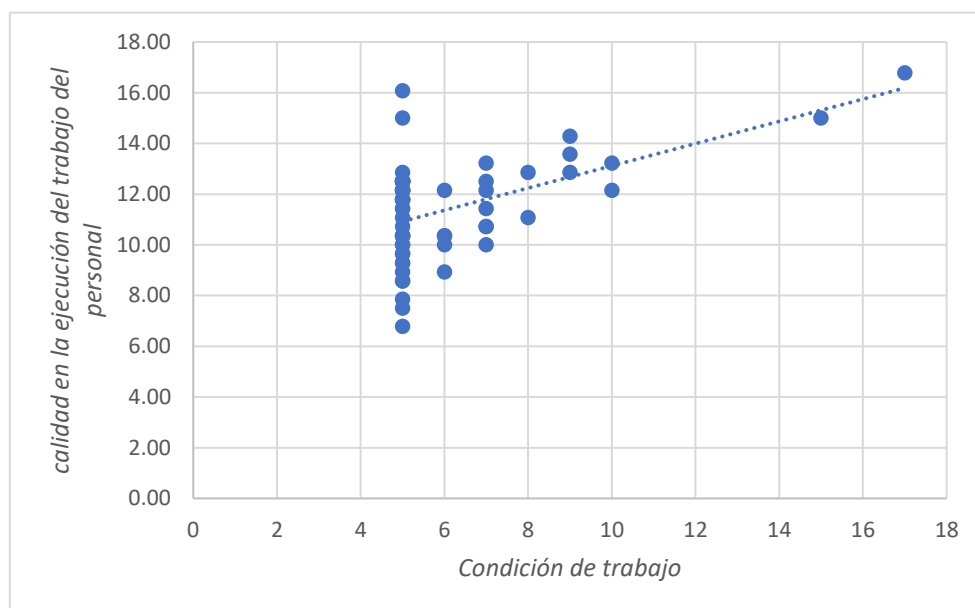
En relación con el primer objetivo específico, que es " Determinar el nivel de condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón", los resultados obtenidos fueron los siguientes:

### 4.1.1.2.1. Regresión lineal

La regresión lineal entre la condición de trabajo y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal. revela un ajuste lineal, representado por la ecuación:  $y = 0.438x + 8.732$ , y se ilustra mediante el análisis de dispersión:

**Figura 2**

*Dispersión de datos entre condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal.*



*Nota.* La figura muestra la dispersión de datos entre (v1 - d1) y (v2 - d1).

### 4.1.1.3. Supuestos de normalidad para establecer el coeficiente de correlación.

En consecuencia, se debe comprobar la normalidad de los datos para asegurarse de que los resultados sean válidos y compatibles con el proceso de cálculo del coeficiente de correlación. En este caso particular, con el fin de evaluar estos supuestos, se implementó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando un tamaño de muestra de sesenta unidades de análisis. Esta prueba puede determinar si los datos se distribuyen normalmente (lo cual es un

componente esencial para determinar la validez de los análisis estadísticos realizados posteriormente). Esta prueba es válida en muestras de tamaño suficiente.

### Tabla 7

*Prueba de normalidad de la condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condición de trabajo	0,341	60	0,000	0,565	60	0,000
Calidad en la ejecución del trabajo del personal	0,109	60	0,075	0,977	60	0,315

*Nota.* Datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6

Para evaluar la normalidad de los datos y garantizar la precisión en el análisis estadístico, se emplearon las pruebas Kolmogorov - Smirnov y Shapiro-Wilk. En el caso de la "Condición de trabajo," los resultados de la prueba (estadístico = 0,341,  $p < 0,001$ ) y de la prueba Shapiro-Wilk (estadístico = 0,565,  $p < 0,001$ ) indican una clara desviación de la normalidad, dado que ambos valores  $p$  son significativamente menores que 0,05. Por otro lado, para la variable "Calidad en la ejecución del trabajo del personal," la prueba mostró un estadístico de 0,109 con un valor  $p$  de 0,075, mientras que la prueba Shapiro-Wilk arrojó un estadístico de 0,977 con un valor  $p$  de 0,315. En este caso, los valores  $p$  son mayores que 0,05, lo que sugiere que los datos de esta variable no se desvían significativamente de una distribución normal.

Los datos sobre la "Condición de trabajo" no cumplen con el supuesto de normalidad según ambas pruebas, mientras que la variable "Calidad en la

ejecución del trabajo del personal" muestra que los datos se ajustan a una distribución normal, basándonos en lo que hemos descubierto, utilizaremos métodos estadísticos que no se basan en patrones específicos..

#### 4.1.1.4. Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal.

El coeficiente de correlación entre la variable condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal. se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable condición de trabajo y calidad en la ejecución del trabajo del personal.*

			V1 - D1	V2 - D1
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	Calidad en la ejecución del trabajo del personal	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.	
	N	60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.

La interpretación: de los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables "Condición de trabajo" (v1 - d1) y "Calidad en la ejecución del trabajo del personal" (v2 – d1) es la siguiente: Esto implica que existe un vínculo algo favorable entre las "Condiciones de trabajo" y la "Calidad de la ejecución del trabajo del personal" con un coeficiente de correlación de 0,351. El valor p es 0,006, menor que el valor p de significación 0,01, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos

variables. Para ello, utilizaremos estadísticas no paramétricas. Esto sugiere que existe una relación significativa entre la percepción de la condición de trabajo y la calidad en la ejecución del trabajo del personal. Es decir, mejoras en la condición de trabajo tienden a estar asociadas con una mejora en la calidad de la ejecución del trabajo. Ambos conjuntos de datos incluyen 60 observaciones.

### 4.1.2. Liderazgo y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal

#### 4.1.2.1. Análisis descriptivo

En relación con el segundo objetivo específico de la investigación, que es "liderazgo y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024" el análisis de la distribución de frecuencias de las variables  $v1 -d2=$  Liderazgo y  $v2 d2=$  responsabilidad, se muestra en la tabla 9 y en la figura 3.

**Tabla 9**

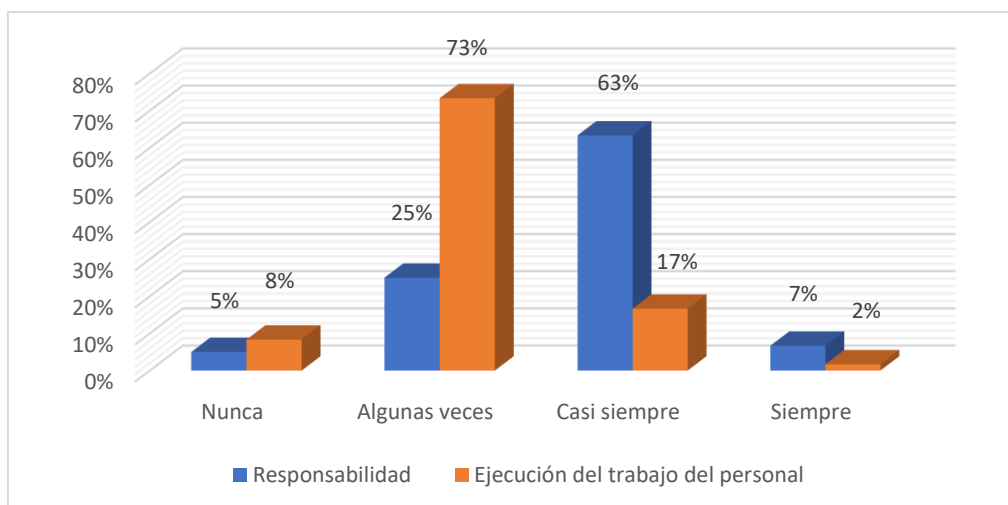
*Liderazgo y responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal*

Escala de valoración		Liderazgo			Responsabilidad en la Ejecución del trabajo del personal		
V1 d2	V2 d2	$f_{v12}$	$h_{v12}$	$\%_{v12}$	$f_{v2}$	$h_{v2}$	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	3	0,05	5%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	15	0,25	25%	44	0,73	73%
Casi siempre	Casi siempre	38	0,63	63%	10	0,17	17%
Siempre	Siempre	4	0,07	7%	1	0,02	2%
<b>TOTAL</b>		60	1.00	100%	60	1.00	100%

*Nota.* Datos tomados de la base de datos de la variable 1 d 2 y v2 d2, anexo 5 y 6.

**Figura 3**

*Liderazgo y la responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal.*



*Nota.* La figura muestra porcentajes del liderazgo y la responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal.

**La interpretación:** De acuerdo con la estructura de la tabla 9 y en el esquema de la figura 3. De los datos para las variables y dimensiones analizadas es la siguiente: Para la dimensión "Liderazgo" de la variable 1 (d2) y la dimensión "responsabilidad" de la variable 2 (d2), la distribución de respuestas se presenta en términos de frecuencia y porcentaje; Estos resultados reflejan que para la dimensión de liderazgo, casi en su totalidad de los participantes perciben un nivel de "casi siempre" (63%), mientras que para la dimensión de responsabilidad, el mayor porcentaje de respuestas se encuentra en "algunas veces" (73%). Así, se observa que, en general, hay una mayor inclinación hacia una percepción positiva en términos de liderazgo en comparación con la responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal.



## 4.1.2.2. Análisis correlacional

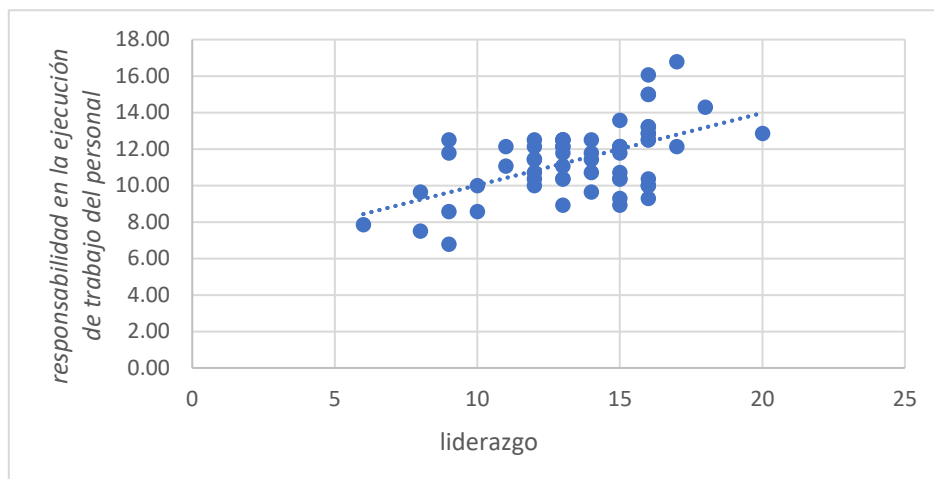
En relación con el segundo objetivo específico, que es " Determinar el nivel de liderazgo y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024" los resultados obtenidos son los siguientes: Este objetivo busca analizar cómo el liderazgo influye en la responsabilidad del personal y en la calidad de su desempeño laboral. El estudio examina la relación entre el estilo de liderazgo y la responsabilidad asumida por los empleados, con el fin de identificar cómo estas dinámicas impactan en la ejecución de sus tareas. Los resultados alcanzados proporcionan información valiosa sobre el papel del liderazgo en la gestión de responsabilidades y en la efectividad del trabajo en el hospital. Esta evaluación es crucial para mejorar las prácticas de liderazgo y, en consecuencia, optimizar la ejecución del trabajo del personal en el contexto del hospital.

### 4.1.2.2.1. Regresión lineal

La regresión lineal entre el nivel de liderazgo (v12 - d2) y la relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal (v2 - d2) revela una relación lineal, representada por la ecuación:  $y = 0.395x + 6.057$ . Esta ecuación indica cómo las variaciones en el nivel de liderazgo se asocian con cambios en la responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal. El análisis de dispersión complementa esta información al visualizar la distribución de los datos y cómo se ajustan a la línea de regresión. Estos resultados sugieren que un incremento en el nivel de liderazgo está asociado con un aumento en la responsabilidad y la eficacia en la ejecución del trabajo, lo que puede tener implicaciones significativas para la gestión y mejora del desempeño del personal en el hospital.

**Figura 4**

*Dispersión de datos entre la liderazgo y responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal.*



*Nota.* La figura muestra la dispersión de datos entre la responsabilidad y Ejecución de trabajo del personal.

#### **4.1.2.2. Supuestos de normalidad para la evaluación del coeficiente de correlación.**

La prueba Kolmogorov - Smirnov, se ha empleado para verificar los supuestos de normalidad debido a que el tamaño de la muestra es de 60 unidades. Esta prueba es adecuada para muestras de tamaño moderado, ya que permite comprobar si los datos se ajustan a una distribución normal. Asegurarse de que los datos cumplan con estos supuestos es esencial para la precisión de los análisis estadísticos posteriores, como el cálculo de correlaciones. Si los datos no siguen una distribución normal, los resultados obtenidos podrían no ser válidos o podrían llevar a conclusiones erróneas sobre las relaciones entre variables. Por lo tanto, la aplicación de la prueba ayuda a garantizar la robustez y la exactitud de los análisis realizados.



**Tabla 10**

*Prueba de normalidad del liderazgo y la responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo	,149	60	,002	,950	60	,015
Responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal.	,109	60	,075	,977	60	,315

*Nota.* Base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

**Interpretación:** Dado que el p-valor es menor de 0,05, los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizarán métodos estadísticos no paramétricos.

**4.1.2.3. Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el liderazgo y la responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal.**

La representación del coeficiente de correlación en la tabla muestra que nos permite investigar la relación entre la dimensión responsabilidad y cómo el personal realiza su trabajo. Dado que la forma menos accesible de interpretar el factor es el grado de relación cuantitativa entre ambos factores, se deduce que nos permite entender cómo la cantidad de trabajo impacta en el desempeño de las responsabilidades laborales. Gracias a los resultados específicos que se pueden encontrar en la tabla estamos en condiciones de analizar esta relación y encabezar la interpretación de los datos que es clave para tomar decisiones basadas en los datos orientadas a estrategias funcionales para la mejora del clima laboral.

Tabla 11

*Correlación entre las dimensiones liderazgo y responsabilidad en la ejecución de trabajo del personal*

		liderazgo	responsabilidad
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.

**Interpretación:** Descubrimos que cuando los líderes hacen un mejor trabajo, las personas tienden a asumir más responsabilidad. Lo averiguamos analizando los números de una manera especial, utilizando el método Spearman. Obtuvimos un número, 0,504, que nos muestra cómo se relacionan el liderazgo y la responsabilidad. Este número nos indica que están conectados de una manera positiva. Además, otro número que analizamos, llamado valor p, fue 0,000. Dado que este número es realmente bajo, menor que lo que generalmente consideramos importante (0,01), significa que nuestro hallazgo es sólido y verdadero. Por lo tanto, el punto principal es que cuanto mejor sea el liderazgo, más responsabilidad es probable que las personas asuman. La significancia estadística de la correlación resalta que esta asociación no es atribuible al azar y puede tener implicaciones prácticas en la gestión del personal.

Como tesista, es importante considerar estos resultados para abordar cómo las prácticas y políticas relacionadas con la asignación de

responsabilidades pueden influir en el rendimiento laboral. Estos datos podrían ayudarnos a diseñar planes para mejorar el liderazgo de los empleados. Si lo hacemos, también podrán mejorar la calidad y la velocidad de su trabajo. Para obtener más información y saber cómo utilizar estas ideas, consulte las secciones 5 y 6 al final. Contienen todos los datos que analizamos para este estudio.

#### **4.1.3 Comunicación y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal.**

##### **4.1.3.1. Análisis descriptivo**

En línea con el tercer objetivo específico de la investigación, que es "Determinar el nivel de comunicación y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024" el análisis de la distribución de frecuencias para las variables v1 d3 (comunicación) y v2 d3 (trabajo en equipo) se presenta en la tabla 5 y la figura 3, respectivamente. Este objetivo busca evaluar cómo el nivel de comunicación afecta el trabajo en equipo y, a su vez, influye en la ejecución del trabajo del personal en el hospital. Al estudiar la frecuencia con la que surgen diferentes ideas sobre el trabajo en equipo y la comunicación entre los miembros del equipo, podemos saber realmente lo que piensa la gente. Los gráficos y las listas que muestran estos datos nos ayudan a ver fácilmente la conexión entre estas ideas. Analizar estos aspectos es muy importante porque nos ayuda a ver en qué aspectos puede mejorar un equipo y cómo puede funcionar mejor un hospital. Lo que aprendemos nos permite encontrar formas de mejorar la comunicación y el trabajo en equipo, lo que puede hacer que el trabajo sea más fluido y que todos hagan un mejor trabajo.

**Tabla 12**

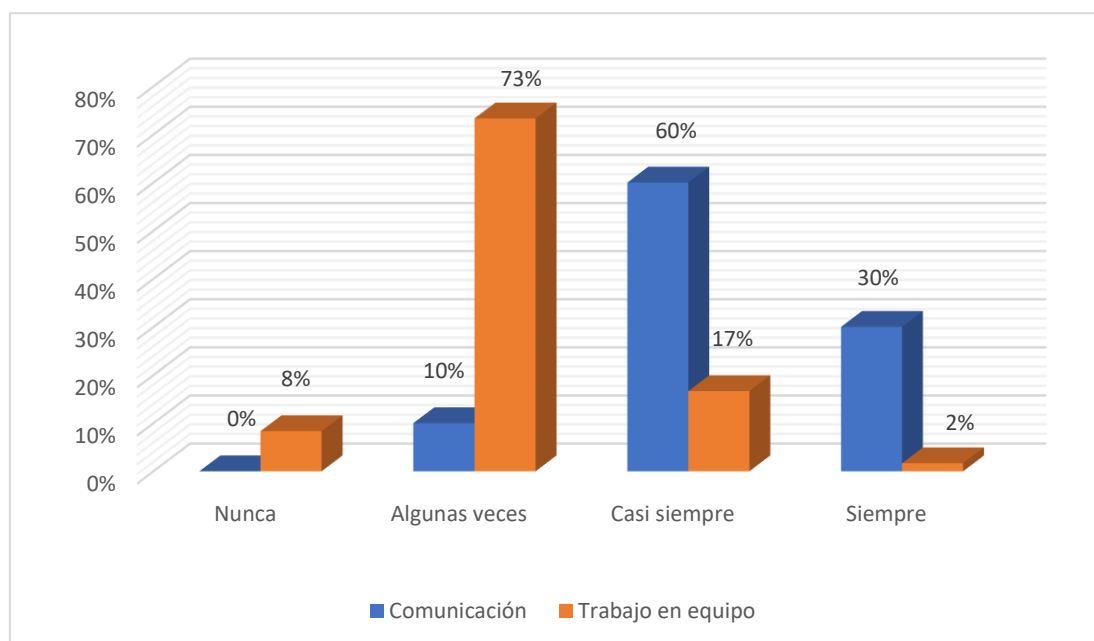
*Comunicación y Trabajo en equipo*

Escala de valoración		Comunicación (d3)			Trabajo en equipo (d3)		
V1d3	V2d3	$f_{v13}$	$h_{v13}$	$\%_{v13}$	$f_{v2}$	$h_{v2}$	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	0	0,00	0%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	6	0,10	10%	44	0,73	73%
Casi siempre	Casi siempre	36	0,60	60%	10	0,17	17%
Siempre	Siempre	18	0,30	30%	1	0,02	2%
<b>TOTAL</b>		60	1.00	100%	60	1.00	100%

*Nota.* Base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

**Figura 5**

*Comunicación y Trabajo en equipo.*



*Nota.* La figura muestra porcentajes de la comunicación y trabajo en equipo.



**Interpretación:** De acuerdo con la estructura de la tabla 12 y el esquema de la figura 5; Los resultados muestran que, en cuanto a la comunicación, la mayoría de los empleados perciben que la comunicación ocurre "casi siempre" (60%) o "siempre" (30%), lo que sugiere un nivel generalmente alto de comunicación dentro del equipo. En contraste, para el trabajo en equipo, la mayoría de los empleados consideran que este ocurre "algunas veces" (73%), con solo un pequeño porcentaje que lo experimenta "siempre" (2%). La diferencia notable entre las percepciones de comunicación y trabajo en equipo indica que, aunque la comunicación es percibida como consistente y frecuente, no se traduce completamente en una experiencia uniforme de trabajo en equipo. Esto puede reflejar que, aunque la comunicación se mantenga en un nivel alto, pueden existir barreras o desafíos que impidan una integración efectiva del trabajo en equipo. Factores como la falta de coordinación, la falta de claridad en los roles, o diferencias en las expectativas podrían estar influyendo en esta discrepancia.

Como tesista, es crucial considerar estos hallazgos para desarrollar estrategias que no solo mejoren la comunicación, sino que también fortalezcan el trabajo en equipo. La implementación de talleres de formación en trabajo en equipo, el fomento de actividades colaborativas y la clarificación de roles y responsabilidades podrían ser pasos efectivos para abordar esta brecha. Además, es importante analizar más a fondo las razones detrás de la percepción de que el trabajo en equipo ocurre "algunas veces" para identificar y mitigar posibles obstáculos que afectan la cohesión y efectividad del equipo. Los datos adicionales se encuentran en los anexos 5 y 6, proporcionando una base sólida para profundizar en el análisis y en la formulación de recomendaciones.

### 4.1.3.2. Análisis Correlacional

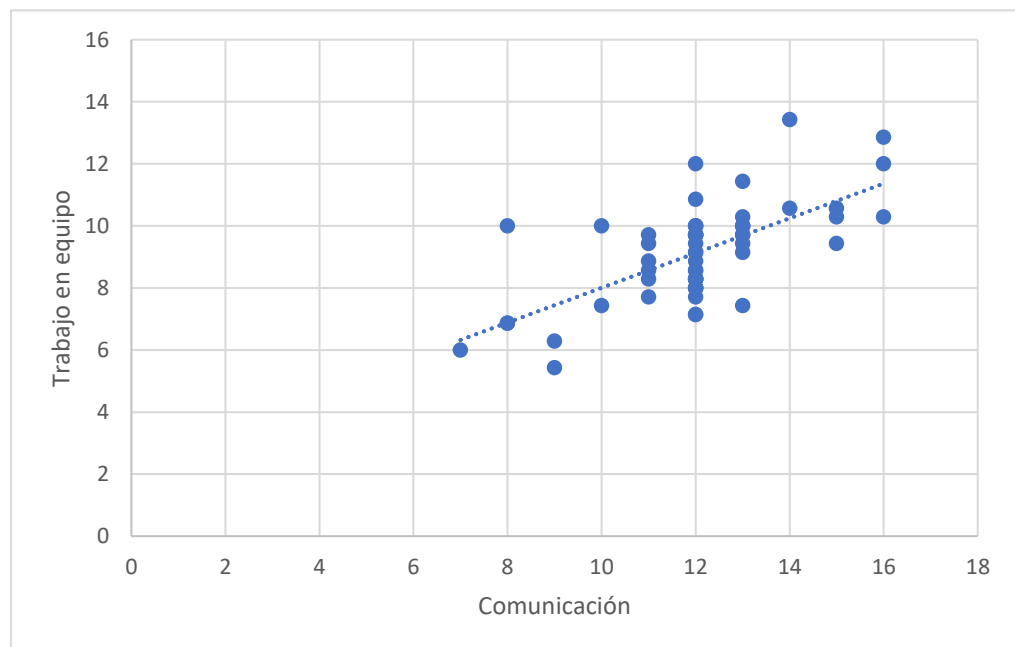
En relación con el tercer objetivo específico, que es " Determinar el nivel de comunicación y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024 " los resultados obtenidos fueron:

#### 4.1.3.2.1. Regresión Lineal

La regresión lineal entre la tercera dimensión de comunicación de la primera variable y la tercera dimensión de trabajo en equipo de la segunda variable revela un ajuste lineal, representado por la ecuación:  $y = 0.560x + 2.403$ , y se ilustra mediante el análisis de dispersión.

**Figura 6**

*Dispersión de datos entre comunicación y Trabajo en equipo*



*Nota.* La figura muestra la dispersión de datos entre la comunicación y trabajo en equipo.

#### 4.1.3.3. Supuestos de normalidad para la evaluación del coeficiente de correlación.

Usamos una prueba especial, la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque teníamos 60 elementos para verificar. Esta prueba nos ayuda a ver si nuestros datos actúan como deberían hacerlo normalmente, en un patrón normal. Es útil cuando no hay muchas cosas para verificar, como nuestros 60 elementos. Esta prueba verifica si nuestros datos se ajustan bien a lo esperado. Es importante porque para que muchos métodos matemáticos funcionen correctamente, especialmente cuando se buscan conexiones o tendencias, nuestros datos deben ser normales. Si los datos no cumplen con este supuesto, los resultados pueden no ser fiables, afectando la interpretación y las conclusiones del análisis.

Como tesista, es muy importante comprobar si nuestros datos son típicos o no con esta prueba. También deberíamos utilizar más pruebas como la prueba de Shapiro-Wilk para que nuestro estudio sea más sólido. Si esta prueba muestra que los datos no son típicos, nos ayuda a comprender mejor. Luego, podemos decidir de forma inteligente si utilizar determinados tipos de métodos estadísticos cuando analizamos los datos.

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de la comunicación y trabajo en equipo*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,259	60	0,000	,889	60	0,000
Trabajo en equipo	,109	60	0,075	,977	60	0,315

*Nota.* Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.



**Interpretación:** Los datos provienen de la base de datos de las variables 1 y 2, disponibles en los anexos 5 y 6. Dado que el p-valor es menor a 0.05 para la comunicación, los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, se optará por métodos estadísticos no paramétricos. Las pruebas de normalidad realizadas para las variables "Comunicación" y "Trabajo en equipo" muestran que, para la variable Comunicación, los resultados de ambas pruebas (Kolmogorov - Smirnov y Shapiro-Wilk) indican que los datos no se distribuyen normalmente, dado que los p-valores son inferiores a 0.05. Esto sugiere que se deben usar métodos estadísticos no paramétricos para analizar esta variable. En contraste, los resultados para la variable "Trabajo en equipo" muestran p-valores mayores a 0.05 en ambas pruebas, indicando que los datos pueden seguir una distribución normal y, por lo tanto, podrían ser aptos para métodos estadísticos paramétricos.

Como tesista, es fundamental considerar que la aplicación de pruebas no paramétricas para la variable "Comunicación" es una medida apropiada cuando los datos no cumplen con el supuesto de normalidad. Para la variable "Trabajo en equipo," si bien los datos parecen normales, siempre es útil realizar un análisis adicional o aplicar métodos robustos para confirmar la validez de los resultados. Utilizar técnicas estadísticas adecuadas según la distribución de los datos asegura que los análisis sean precisos y las conclusiones sean fiables. Estos pasos son cruciales para mantener la rigurosidad y la validez en la investigación.

#### 4.1.3.4. Coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre comunicación y trabajo en equipo.

El coeficiente de correlación entre la primera variable de la tercera dimensión la comunicación y la segunda variable de la tercera dimensión de trabajo en equipo se detalla en la tabla.

**Tabla 14**

*Correlación entre la comunicación y trabajo en equipo*

		Comunicación	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.

**Interpretación:** La Tabla 14 y la Figura 3 nos muestran cómo se relacionan la comunicación y el trabajo en equipo. Para ello, utilizan un número matemático especial llamado coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Este número, 0,603, nos indica cómo se relacionan la primera parte de la comunicación y la segunda parte del trabajo en equipo. Los datos indican que esta relación es real, sólida y no es fruto de la casualidad, especialmente cuando observamos otros números. Básicamente, esto significa que existe un vínculo bastante bueno e importante entre hablar y trabajar en equipo.

Este coeficiente de correlación sugiere que un aumento en la calidad de la comunicación tiende a estar asociado con una mejora en el trabajo en equipo.

Esta relación podría indicar que, en contextos donde la comunicación es efectiva, los equipos tienden a funcionar mejor en términos de colaboración y coordinación. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar habilidades comunicativas para optimizar el desempeño grupal y puede orientar a los gestores y líderes en el desarrollo de estrategias que integren prácticas comunicativas eficientes para fortalecer el trabajo en equipo.

#### 4.1.4. Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.

##### 4.1.4.1. Análisis descriptivo

El objetivo de este estudio es conocer cómo el ambiente laboral afecta el desempeño del personal del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno para el año 2024. Analizamos dos aspectos: qué tan bueno es el ambiente laboral y qué tan bien el personal hace su trabajo. Presentamos nuestros resultados en la Tabla 5 y la Figura 3.

**Tabla 15**

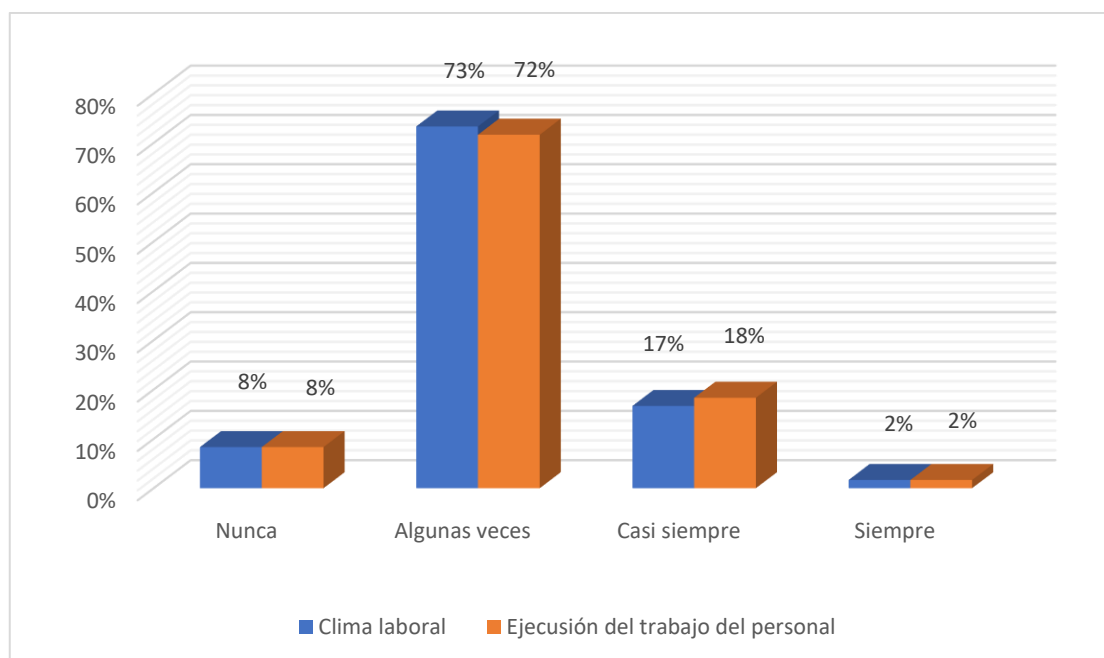
*Clima laboral y ejecución del trabajo del personal.*

Escala de valoración		(V1)			(V2)		
V1	V2	$f_{v1}$	$h_{v1}$	$\%_{v1}$	$f_{v2}$	$h_{v2}$	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	5	0,08	8%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	44	0,73	73%	43	0,72	72%
Casi siempre	Casi siempre	10	0,17	17%	11	0,18	18%
Siempre	Siempre	1	0,02	2%	1	0,02	2%
<b>TOTAL</b>		60	1.00	100%	60	1.00	100%

*Nota.* base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6

**Figura 7**

*Clima laboral y ejecución del trabajo del personal*



**Nota.** La figura muestra porcentajes del clima laboral y la ejecución del trabajo del personal.

**Interpretación:** El objetivo principal de esta investigación es " Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024". En este contexto, el análisis descriptivo examina las distribuciones de frecuencia para dos variables clave: el clima laboral (V1) y la ejecución del trabajo del personal (V2). Los resultados, presentados en la tabla 13 y la figura 3, muestran cómo se distribuyen estas variables entre los empleados del hospital. La figura indica que un 8% de los encuestados perciben el clima laboral y la ejecución del trabajo como "Nunca", mientras que un 73% reportan que experimentan estas dimensiones "Algunas veces". Un 17% señala que las variables se presentan "Casi siempre", y solo un 2% afirma que "Siempre" están presentes. Estos datos revelan que la mayoría de los empleados perciben el clima laboral y la ejecución del trabajo de



manera moderada, lo que sugiere áreas potenciales para mejorar en el ambiente de trabajo y en el rendimiento del personal.

Por último, según Edmondson (2019), para hacer bien su trabajo, los trabajadores necesitan sentirse seguros. Esto crea un espacio en el que todos pueden ser abiertos y seguir aprendiendo. Goleman (2018) subraya la importancia de las habilidades emocionales en la ejecución efectiva del trabajo, mientras que Lencioni (2020) enfatiza la necesidad de claridad en roles y cohesión en los equipos para una ejecución óptima.

#### **4.1.4.2. Análisis Correlacional**

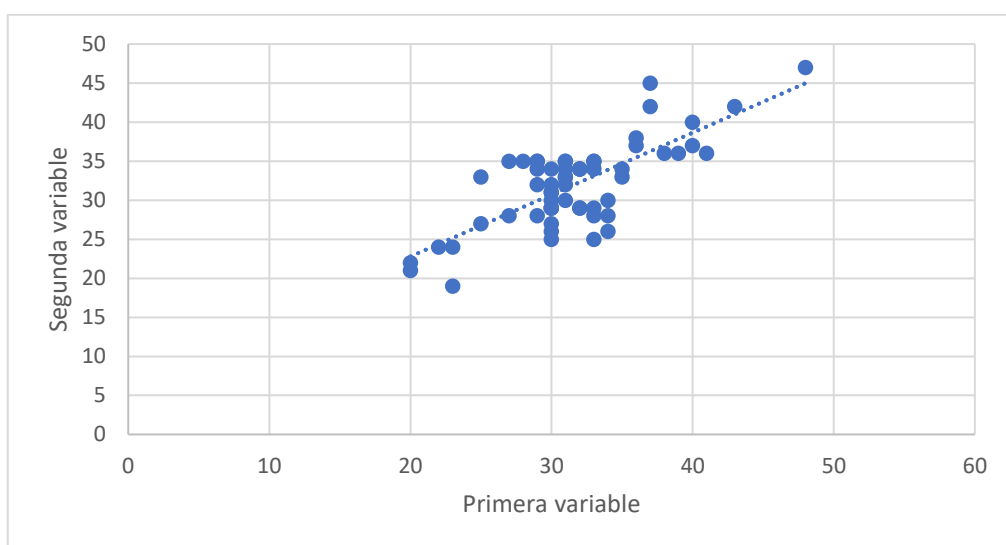
En línea con el objetivo principal de la investigación, que es " Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024", se obtuvieron resultados favorables: Además, el tesista presenta el siguiente aporte personal: La investigación se centró en evaluar el clima laboral y cómo este influye en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón para el año 2024. En función de este objetivo general, se lograron resultados específicos que reflejan el estado actual de ambas variables dentro del hospital. Es crucial presentar estos resultados de manera clara para entender las condiciones laborales y su impacto en el desempeño del personal. Adicionalmente, el tesista ofrece una contribución personal que enriquece la interpretación de los hallazgos, proporcionando una perspectiva adicional que puede ser útil para futuras intervenciones o mejoras en el entorno laboral.

#### 4.1.4.2.1. Regresión Lineal

La regresión lineal entre el clima laboral y ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, revela un ajuste lineal, el cual se describe mediante la ecuación:  $y = 0.792x + 6.403948$ . Además, este ajuste se ilustra a través del análisis de dispersión.

**Figura 8**

*Dispersión de datos entre la primera variable y la segunda variable*



*Nota.* La figura muestra la dispersión de datos entre la primera variable y la segunda variable de estudio de investigación.

#### 4.1.4.3. Supuestos de normalidad para la evaluación del coeficiente de correlación.

Para nuestro estudio, utilizamos una prueba especial llamada prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba es útil cuando no se dispone de muchos datos, como las sesenta piezas que teníamos. La utilizamos para asegurarnos de que la información que recopilábamos fuera normal y no extraña. Asegurarnos de que nuestros datos sean normales es importante si queremos que nuestros futuros estudios de matemáticas sean correctos y fiables. Esta prueba es útil

porque comprueba si nuestros datos se ven como deberían. Cuando nuestros datos se alejan un poco de lo esperado, esta prueba también nos indica si eso es un gran problema o no. Es un paso importante en el que tuvimos que pensar. A pesar de que los resultados podrían ser sensibles a la distribución específica de los datos, el uso de esta prueba permite una evaluación precisa y ajustada a las características del conjunto de datos. Esta metodología refuerza la calidad y la precisión de los análisis realizados, asegurando que las conclusiones derivadas estén bien fundamentadas.

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad del clima laboral y la ejecución del trabajo del personal*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,140	60	,005	,956	60	,030
Ejecución del trabajo del personal	,109	60	,076	,977	60	,316

**Nota.** Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

La Tabla 16: presenta los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov y Shapiro-Wilk para dos variables: Clima laboral y Ejecución del trabajo del personal, con una muestra de 60 observaciones. Los resultados para "Ejecución del trabajo del personal" sugieren que los datos se ajustan bastante bien a una distribución normal. El valor p del test (0,076) y el valor p del test Shapiro-Wilk (0,316) son ambos mayores que 0,05, lo que sugiere que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de normalidad para esta variable.

Dado que los datos para "Clima laboral" no cumplen con el supuesto de normalidad ( $p$ -valor  $\leq 0,05$  en ambas pruebas de normalidad), es recomendable utilizar técnicas estadísticas no paramétricas para analizar esta variable. Estas técnicas no requieren la asunción de una distribución normal y son más adecuadas para datos que muestran desviaciones de esta condición. Para "Ejecución del trabajo del personal", al cumplir con el supuesto de normalidad, se pueden aplicar métodos estadísticos paramétricos, que son más potentes y pueden proporcionar resultados más precisos. Esta aproximación diferenciada garantiza que los análisis sean adecuados para las características de cada conjunto de datos, mejorando la fiabilidad de las conclusiones obtenidas.

#### 4.1.4.4. Coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre comunicación y trabajo en equipo.

El coeficiente de correlación entre la variable de clima laboral (V1) y ejecución del trabajo (V2) se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 17**

*Correlación entre el clima laboral y ejecución del trabajo*

		V1	V2
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	60
	Ejecución del trabajo	Coeficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.



**Interpretación:** La Tabla 17 nos muestra la estrecha relación que existe entre el entorno de trabajo (V1) y el nivel de trabajo de las personas (V2) en el trabajo. Existe una puntuación especial llamada Spearman Rho, que en este caso es de 0,594. Esta puntuación, junto con un número muy especial llamado valor de significación, que es 0,000, nos indica que existe un vínculo significativo entre el nivel de trabajo y el nivel de trabajo de las personas. En términos sencillos, esto significa que hay una probabilidad bastante alta de que si el lugar en el que trabajamos mejora, el trabajo que hacemos también mejorará. Esto encaja con lo que se supuso antes, lo que demuestra que las dos cosas están realmente conectadas. Los datos utilizados para este análisis se encuentran en los anexos 5 y 6.



## 4.2 Discusión

En la investigación se calculó el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Clima laboral (V1) y Ejecución del trabajo (V2), obteniendo un valor de 0,594 con una significancia bilateral de 0,000. Esto sugiere una relación positiva moderada y significativa entre ambos factores: a medida que el clima laboral mejora, también lo hace la ejecución del trabajo del personal. Este resultado coincide con estudios anteriores que han evidenciado la conexión entre el entorno laboral y el desempeño en diferentes contextos. Por ejemplo, Carranza (2022) en su análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermería encontró una fuerte correlación positiva (0,9732), indicando que un mejor clima organizacional se asocia con mayor satisfacción y rendimiento. De igual manera, Gómez (2021) en su investigación en el Hospital Luis Heysen Inchaustegi identificó una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, con un valor de  $p=0,005$ , subrayando la importancia de un entorno laboral favorable para la eficacia en el trabajo. Yupanqui (2023) también refuerza esta idea al encontrar una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hotel Taypikala Lago, confirmando que un buen clima organizacional contribuye positivamente a la ejecución laboral. Finalmente, Rossel (2023) en su tesis sobre el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Román reportó una correlación significativa del 64,4% entre el clima organizacional y la ejecución laboral, validando la conexión entre un ambiente de trabajo positivo y un mejor desempeño. Desde el enfoque teórico, Avendaño (2019) define el clima laboral como la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, que incluye relaciones, ambiente organizacional y recursos. Un clima favorable facilita el desarrollo de habilidades y el logro de objetivos, mientras que uno desfavorable



puede ocasionar desmotivación y baja productividad. Este concepto respalda los hallazgos del estudio, indicando que un ambiente positivo es fundamental para el rendimiento efectivo. Además, Goleman (2018) destaca que las habilidades emocionales, como la autorregulación y la empatía, son esenciales para una ejecución laboral eficaz. Fomentar estas habilidades puede ayudar a los empleados a gestionar el estrés y mejorar la comunicación, especialmente en el contexto del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Los resultados de este estudio y la literatura relacionada resaltan la importancia de un buen clima laboral para mejorar la ejecución del trabajo, sugiriendo que un entorno laboral positivo no solo incrementa la satisfacción y el rendimiento, sino que también favorece el desarrollo de habilidades emocionales cruciales para un desempeño efectivo.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye para el objetivo general de la investigación realizada en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón para el periodo 2024, con el objetivo de evaluar el clima laboral y la ejecución del trabajo del personal, revela patrones significativos en las percepciones de los empleados. Según los resultados, la mayoría de los empleados perciben el clima laboral y la ejecución del trabajo de manera moderada. reporta que estas dimensiones se relacionan "Algunas veces", lo que indica una percepción general de estas variables que podría mejorarse. Solo un pequeño porcentaje de empleados siente que estas condiciones están presentes "Siempre". El análisis del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,594 y un p-valor de 0,000, muestra una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la ejecución del trabajo. Esto sugiere que un ambiente laboral más favorable está asociado con una mejor ejecución del trabajo por parte del personal. Estos hallazgos destacan la necesidad de mejorar el clima laboral para optimizar la ejecución del trabajo, en relación con la claridad en los roles y la cohesión del equipo, refuerzan la importancia de un entorno de trabajo positivo. Implementar estrategias que fortalezcan estas áreas podría llevar a una mejora sustancial tanto en el ambiente laboral como en el rendimiento del personal, promoviendo un ciclo continuo de desarrollo y éxito en el hospital.

**Segunda:** Se concluye que, en el contexto del Hospital Regional, la dimensión de "Calidad" explora cómo las condiciones laborales y las prácticas



organizacionales impactan tanto en la calidad del servicio como en el desempeño del personal. Los resultados reflejan que un entorno laboral positivo tiene el potencial de elevar los estándares en la ejecución de tareas y en la atención a los pacientes. Un ambiente de trabajo favorable no solo contribuye a una mayor satisfacción de los empleados, sino que también se traduce en una mejora significativa en la calidad del servicio ofrecido, resaltando la importancia de mantener buenas condiciones laborales para alcanzar resultados óptimos en la atención sanitaria. Además, el coeficiente de correlación de Spearman entre la "Condición de trabajo" y la "Calidad en la ejecución del trabajo del personal" es de 0,351, indicando una correlación positiva moderada. Este hallazgo es estadísticamente significativo con un valor p de 0,006, menor que el nivel de significancia de 0,01. Esto sugiere que existe una relación significativa entre la percepción de las condiciones laborales y la calidad en la ejecución del trabajo. En otras palabras, las mejoras en las condiciones de trabajo tienden a estar asociadas con una mayor calidad en la ejecución del trabajo del personal. Dado que los datos incluyen 60 observaciones, se aplicarán métodos estadísticos no paramétricos para un análisis más adecuado, considerando la significancia de la correlación encontrada.

**Tercera:** Se concluye que los patrones significativos en las dimensiones analizadas. En términos de la dimensión "liderazgo" de la Variable 1 (d2), la mayoría de los participantes (63%) reportan un nivel de liderazgo que se acerca a "casi siempre". Por otro lado, en la dimensión



"responsabilidad" de la Variable 2 (d2), la mayor parte de las respuestas se concentran en "algunas veces" (73%). Esto indica que, en general, existe una percepción más positiva en cuanto al liderazgo que en la responsabilidad del personal. La correlación entre la dimensión de liderazgo y la responsabilidad, calculada mediante el coeficiente de Spearman, muestra un valor de 0,504, lo que sugiere una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Además, el valor p de 0,000, que es significativamente menor que el umbral de 0,01, confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Esto implica que a medida que aumenta el nivel de liderazgo, también tiende a mejorar la responsabilidad del personal, sugiriendo que un mayor liderazgo puede conducir a un mejor desempeño en el trabajo. Para estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar estrategias que refuercen el liderazgo entre los empleados podría resultar en mejoras sustanciales en la responsabilidad y así en la calidad y eficacia en sus tareas.

**Cuarta:** Concluye que la investigación de La evaluación de la dimensión de comunicación y trabajo en equipo en el entorno de trabajo muestra patrones distintos que merecen atención. Según los resultados presentados en la tabla 10 y la figura 6, se observa que una gran mayoría de los empleados reporta una comunicación que ocurre "casi siempre" (60%) o "siempre" (30%), indicando que la comunicación es generalmente alta dentro del equipo. Sin embargo, en términos de trabajo en equipo, la mayoría de los empleados experimenta este aspecto "algunas veces" (73%), con solo un pequeño porcentaje que lo



vive "siempre" (2%). Esta discrepancia sugiere que, aunque la comunicación es percibida como frecuente y efectiva, no se traduce uniformemente en una experiencia de trabajo en equipo igualmente positiva. La diferencia notable entre la comunicación y la percepción del trabajo en equipo puede señalar la existencia de barreras o desafíos que afectan la integración efectiva del trabajo en equipo, tales como falta de coordinación, roles poco claros o expectativas divergentes. Adicionalmente, el análisis de normalidad de los datos revela que, para la variable de comunicación, los resultados de las pruebas de Kolmogorov - Smirnov y Shapiro-Wilk indican una distribución no normal, lo que sugiere la necesidad de aplicar métodos estadísticos no paramétricos. Por el contrario, los datos sobre trabajo en equipo presentan p-valores que sugieren una posible distribución normal, permitiendo el uso de métodos estadísticos paramétricos para su análisis. En resumen, a pesar de la alta frecuencia de comunicación, es crucial abordar las barreras que podrían estar afectando el trabajo en equipo para lograr una integración más efectiva. Además, la elección adecuada de métodos estadísticos según la distribución de los datos permitirá un análisis más preciso y relevante de las variables estudiadas.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Dado que la investigación en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón para el periodo 2024 muestra una percepción moderada del clima laboral y de la ejecución del trabajo, es crucial adoptar medidas que fortalezcan estas dimensiones. La correlación positiva significativa entre el clima laboral y la ejecución del trabajo, con un coeficiente de 0,594, indica que un entorno de trabajo más favorable está estrechamente vinculado a un mejor desempeño laboral. Se recomienda implementar estrategias centradas en mejorar el clima laboral, tales como. Fortalecimiento de la Comunicación: Promover canales de comunicación abiertos y efectivos para asegurar que el personal esté bien informado y pueda expresar sus preocupaciones y sugerencias. Clarificación de Roles y Responsabilidades: Definir claramente los roles y responsabilidades de cada empleado para evitar confusiones y mejorar la eficiencia en el trabajo. Fomento de la Cohesión del Equipo: Desarrollar actividades y programas que mejoren la colaboración y el espíritu de equipo, lo que puede contribuir a una mayor cohesión y efectividad en el trabajo en equipo. Desarrollo de Habilidades Emocionales: Implementar programas de formación en inteligencia emocional para ayudar a los empleados a manejar el estrés y mejorar su desempeño en un entorno laboral. Monitoreo y Evaluación Continua: Establecer mecanismos para evaluar regularmente el clima laboral y la ejecución del trabajo, permitiendo ajustes y mejoras continuas basadas en el feedback del personal. Al abordar estas áreas, se puede fomentar un entorno de trabajo más



positivo y eficaz, lo que redundará en una mayor satisfacción del personal y una mejora en la calidad de los servicios proporcionados en el hospital.

**Segunda:** Con base en los resultados obtenidos, se recomienda priorizar la mejora de las condiciones laborales y las prácticas organizacionales. Dado que el análisis muestra una correlación positiva moderada y significativa entre la calidad en la ejecución del trabajo y las condiciones laborales, es esencial crear un entorno de trabajo que fomente el bienestar y la satisfacción de los empleados. Un ambiente laboral positivo no solo aumenta la satisfacción del personal, sino que también mejora la calidad del servicio proporcionado a los pacientes. Por lo tanto, se sugiere implementar políticas y prácticas que fortalezcan la calidad del entorno de trabajo, como la mejora en las condiciones físicas del lugar, el desarrollo de programas de bienestar para los empleados, y la promoción de una cultura organizacional que valore y apoye al personal. Además, es crucial seguir utilizando métodos estadísticos no paramétricos en el análisis de datos para asegurar la precisión de los resultados y ajustar las estrategias basadas en las necesidades y percepciones del personal. Esto permitirá una evaluación continua de la efectividad de las mejoras implementadas y asegurar que se logren los mejores resultados en la atención sanitaria.

**Tercera:** A partir de los resultados obtenidos, que muestran una percepción más positiva hacia el liderazgo en comparación con la responsabilidad, se recomienda enfocar las estrategias de gestión en la potenciación de



liderazgo entre el personal. Dado que la correlación positiva moderada entre la dimensión de "liderazgo" y la "responsabilidad" sugiere que mayores niveles de liderazgo están asociados con una mejora en el desempeño, es crucial implementar prácticas que fortalezcan este aspecto. Se aconseja desarrollar e introducir políticas que promuevan una mayor liderazgo. Estas políticas pueden incluir la definición más precisa de roles y expectativas, la asignación de tareas que correspondan a las habilidades individuales y la creación de mecanismos para monitorear y reconocer el cumplimiento de responsabilidades. Adicionalmente, proporcionar capacitación y recursos que apoyen a los empleados en la asunción de sus responsabilidades puede contribuir significativamente a la mejora del rendimiento en el trabajo.

**Cuarta:** Con base en los hallazgos de la evaluación de comunicación y trabajo en equipo, es fundamental implementar estrategias que fortalezcan el trabajo en equipo y aborden las posibles barreras detectadas. Aunque la comunicación dentro del equipo se percibe como alta, la diferencia en la percepción del trabajo en equipo sugiere que la comunicación efectiva no siempre se traduce en una colaboración fluida. Para mejorar esta situación, se recomienda. Identificar y abordar barreras: Realizar un análisis más profundo para identificar posibles obstáculos que puedan estar interfiriendo en la efectividad del trabajo en equipo, como la falta de coordinación, roles poco definidos o expectativas desalineadas. Implementar medidas para superar estos desafíos, tales como talleres de coordinación y clarificación de roles. Promover la



integración de equipos: Desarrollar e implementar actividades que fomenten una mayor cohesión y colaboración entre los miembros del equipo. Esto podría incluir entrenamientos en habilidades de trabajo en equipo, sesiones de team building y reuniones periódicas para alinear objetivos y expectativas. Como los datos no siguen un patrón normal, es inteligente elegir los métodos estadísticos adecuados. Para la parte sobre compartir información, piense en utilizar métodos estadísticos que no necesiten patrones normales. Cuando los datos para trabajar en conjunto parezcan normales, utilice métodos estadísticos que funcionen con ellos para obtener resultados más claros y útiles. Para observar y juzgar qué tan bien funcionaron las acciones, deberíamos establecer un sistema que las controle constantemente. Recolectar retroalimentación periódica de los empleados para ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar una mejora continua en la integración del trabajo en equipo esta información será de aporte para la oficina de Recursos Humanos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaguaña, J. E. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarías*. Quito: Digital Publisher CEIT. Obtenido de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1351](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1351)
- Avendaño, S. L. (2020). *Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019*. Chincha, Ica. Obtenido de <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1042/1/Sergio%20Lazo%20Avenda%C3%B1o.pdf>
- Cajo, L. M. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en un hospital de Lima 2022 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117271/Huaman\\_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117271/Huaman_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carranza, L. E. (2022). *Clima orgaizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]*. San Luis Potosí, S.L.P. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1>
- Chavez y Cardenas, R. y. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital San José de*



*Chincha en el año 2022 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]*

. Lima.

Chavez y Lopez, R. y. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el servicio de enfermería de hospitalización del hospital Ventanilla en el año 2022 [Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao]*. Callao.

Dueñas, C. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal del hospital de Quillabamba.2021*. Cusco.

Edmondson. (2019). *El efecto de los estilos de liderazgo en la implementación de proyectos.* lima. Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2876731>

Escalante y Santillan, R. M. (2019). *Clima organizacional y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria de Centro quirurgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrion, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Gallo]*. Callao. Obtenido de [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1)

Flores, T. J. (2022). *Propuesta de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos,2022.* Tarapoto - Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100760/Flores\\_TJP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100760/Flores_TJP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)



- Goleman, D. (2018). *Inteligencia Emocional*. Obtenido de [https://lamente-esmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/#google\\_vignette](https://lamente-esmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/#google_vignette)
- Gómez, N. E. (2021). *El clima laboral y su relacion con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque - Perú. 2019 [Tesis de maestria, Universidad del Pacifico]*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Guzmán, O. L. (2018). *Clima Laboral en personal de salud de la micro-red Hunter - Arequipa 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]*. Arequipa. Obtenido de Repositorio UCSM: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b4075b-fae2-46e8-9c3b-48327d247d0a/content>
- Hernandez at. al. (2016). *Marco metodologico*. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0105368/cap03.pdf>
- Hernandez et. al., E. d.-B.-H. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. 0 Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND, Mexico. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
- Huatia Acha, D., & Luza Castillo, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*.



Obtenido de Revista UIDE:

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>

Lencioni, P. (2020). *Las cinco disfunciones de un equipo*. Obtenido de

<https://www.balambe.com/blog-post/las-5-disfunciones-de-un-equipo-patrick-lencioni-resumen-completo>

Padilla., J. (2021). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: ¿qué es y cómo se usa?*

Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/prueba-kolmogorov-smirnov/>

Pizarro, N. M. (2019). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas-2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Chiclayo.

Rossel, B. J. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca año 2023 [Tesis de pregrado, Univesrsidad andina Nestor Caceres Velasquez]*. Juliaca. Obtenido de

<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/159561da-6e98-45e5-a202-54e3d2a8e251/content>

Sampieri, D. R. (2022). *Metodología de la investigacion*. México: Printed in Mexico. Obtenido de

[https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion\\_sampieri\\_6a\\_ED.pdf](https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf)

Silva y Chullo, A. A. (2018). *Ansiedad estado y clima laboral en trabajadoras de salud del hospital de la policia [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]*. Arequipa. Obtenido de



<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61f63d0f-bdd5-4863-b95f-049546f4c532/content>

Silva, A. A. (2018). *Ansiedad estado y clima laboral en trabajadoras de salud del hospital de la policía [Tesis de Pregado, Universidad Católica de Santa María]*. Arequipa. Obtenido de Repositorio de tesis UCSM: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61f63d0f-bdd5-4863-b95f-049546f4c532/content>

Silvera, M. F. (2018). *Clima laboral del personal y calidad de atención en usuarios que acuden al centro médico Juan Pablo II de Cáritas Huancavelica [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]*. Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e97a604d-0719-4248-921a-0550a8f11019/content>

Vela, P. R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca- 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]*. Huanuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PPIP00026C12.pdf>

Villafuerte et. al., S. y. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *revista espacios Vol. 42 (08) 2021* • Art. 2. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Yupanqui, B. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago, del Distrito de Chucuito, 2023*



*[Tesis de pregrado, Univesridad Andina Nestor Caceres Velasquez].*

Juliaca.

Obtenido

de

<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/657adb19-495b-43ec-9dcd-1c826b1ae963/conten>



# APÉNDICES

## Apéndice 1 Matriz de consistencia

NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO, PERIODO 2024			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
	Objetivo general. -	Hipótesis general. -	VARIABLES VARIABLE I
¿Cuál es el nivel de clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024?	Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.	El nivel de Clima laboral se relaciona significativamente con la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.	<b>ENFOQUE</b> - Cuantitativo  <b>DISEÑO</b> - Correlacional  <b>POBLACIÓN</b> - 79 (Personal administrativo)  <b>MUESTRA</b> - 60 (Personal administrativo D.L. 276)  <b>DISEÑO ESTADÍSTICO</b> - Rho de Spearman  <b>TECNICA</b> - Encuesta <b>TIPO</b> - Cuestionario - Escala de Likert
<b>Problemas Específicos. -</b>	<b>Objetivos Específicos. -</b>	<b>Hipótesis Específicas. -</b>	<b>VARIABLE II</b>
¿Cuál es el nivel de condición de trabajo del clima laboral y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?	Determinar el nivel de condición de trabajo del clima laboral y su relación de calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	El nivel de condición de trabajo del clima laboral se relaciona significativamente con la calidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	<b>EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL</b> - Calidad - Responsabilidad - Trabajo en equipo
¿Cuál es el nivel de liderazgo del clima laboral y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?	Determinar el nivel de liderazgo del clima laboral y su relación de responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	El nivel de liderazgo del clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	
¿Cuál es el nivel de comunicación del clima laboral y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, Periodo 2024?	Determinar el nivel de comunicación del clima laboral y su relación de trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	El nivel de comunicación del clima laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024	

### Apéndice 2 Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
V.I = CLIMA LABORAL			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles / Rangos
V.D = EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles / frecuencia

## Apéndice 3 Encuesta

### INSTRUMENTO DE ENCUESTA

**Título:** NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN. PUNO, PERIODO 2024

**Propósito:** Determinar el nivel de Clima laboral y su ejecución del trabajo del personal en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno, Periodo 2024.

(Datos del entrevistado)

**Fecha:**...../...../.....

**Nombres y Apellidos:**

**Tesista:** CURO SACARI, Nélica Mabel

**Instrucciones:** Marque con una X, a lo que considere Usted.

#### Cuadro de valoración

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

#### V.I = CLIMA LABORAL

N°	Dims.	Indicadores	1	2	3	4
01	Condiciones de trabajo	¿Se respetan los protocolos sanitarios?				
02		¿Se respetan los reglamentos y normas de la institución?				
03		¿Su ambiente físico laboral le es satisfactorio?				
04		¿La relación con su entorno personal le es satisfactoria?				
05		¿Cuándo tiene problemas recibe apoyo de sus superiores?				
06		¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir?				
07	Liderazgo	¿Sus superiores jerárquicos demuestran buen nivel de liderazgo, cuando ejercen sus funciones?				
08		¿Sus superiores jerárquicos mantienen buena relación con usted?				
09		¿Sus superiores jerárquicos muestran competencias adecuadas cuando desarrollan su función?				
10	Comunicación	¿Le comunican las dificultades que se presentan en la institución?				
11		¿Le comunican los logros alcanzados por la institución?				
12		¿Recibe información suficiente para realizar su trabajo?				
13		¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?				
14		¿Tiene una comunicación fluida con sus superiores?				

#### V.D = EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL

N°	Dims.	Indicadores	1	2	3	4
01	Calidad	¿Se capacita para desempeñarse mejor en su cargo?				
02		¿Busca ofrecer un servicio de calidad en el desarrollo de sus funciones?				
03		¿Considera que la calidad es una prioridad en el desarrollo de su labor cotidiana?				
04	Responsabilidad	¿Se preocupa por cumplir todas las labores que le competen?				
05		¿Cumple con su programación diaria?				
06		¿Asume la responsabilidad generada por los resultados de sus acciones laborales?				
07		¿Asume la responsabilidad generada por la interacción con las personas de su entorno laboral?				
08	Trabajo en equipo	¿Se preocupa por no afectar el trabajo de otros?				
09		¿Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios?				
10		¿Establece una relación adecuada con las personas de su entorno?				
11		¿Tiene disposición para trabajar en equipo?				
12		¿Se comunica efectivamente con su equipo de trabajo?				
13		¿Mantiene una correcta relación con los superiores inmediatos?				
14		¿Se preocupa por horas de trabajo extra?				



### Apéndice 4 Fiabilidad

Examinados	ITEMS																												suma	
	v1										v2																			
	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		
encuestado 1	2	2	4	4	2	3	2	4	2	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
encuestado 2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	66
encuestado 3	2	2	3	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	1	73	
encuestado 4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	70
encuestado 5	2	3	2	2	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	85	
encuestado 6	1	2	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
encuestado 7	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	88	
encuestado 8	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	88	
encuestado 9	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	1	80	
encuestado 10	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	98	
encuestado 11	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	86	
encuestado 12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	96	
encuestado 13	2	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	81	
encuestado 14	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	84	
encuestado 15	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	94	
encuestado 16	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	86	
encuestado 17	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	87	
encuestado 18	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	85	
encuestado 19	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	80	
encuestado 20	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	40	
encuestado 21	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	68	
encuestado 22	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76	
encuestado 23	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	73	
encuestado 24	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	87	
encuestado 25	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77	
encuestado 26	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	85	
encuestado 27	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	82	
encuestado 28	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	70	
encuestado 29	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	69	
encuestado 30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	
encuestado 31	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	97	
encuestado 32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	75	
encuestado 33	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	73	
encuestado 34	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	98	
encuestado 35	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	97	
encuestado 36	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	82	
encuestado 37	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	80	
encuestado 38	2	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
encuestado 39	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	90	
encuestado 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	81	
encuestado 41	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	81	
encuestado 42	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	85	
encuestado 43	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	100	
encuestado 44	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	102	
encuestado 45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	71	
encuestado 46	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	1	75	
encuestado 47	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	90	
encuestado 48	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	69	
encuestado 49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	86	
encuestado 50	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	81	
encuestado 51	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	71	
encuestado 52	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	87	
encuestado 53	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70	
encuestado 54	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	87	
encuestado 55	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	85	
encuestado 56	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	73	
encuestado 57	3	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	78	
encuestado 58	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	85	
encuestado 59	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	80	
encuestado 60	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	81	
encuestados 60	0.243	0.316	0.681	0.672	0.707	0.481	0.55	0.67	0.45	0.461	0.439	0.549	0.46	0.616	6.733	0.532	0.343	0.45	0.393	0.35	0.539	0.532	0.379	0.336	0.373	0.403	0.528	1.01		
VARIANZA	20.19583333																													
SUMATORIA DE VARIANZA	105.7275																													
VARIANZA DE LA																														



### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	28

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,55	105,065	,216	,838
VAR00002	79,38	102,817	,381	,834
VAR00003	79,40	100,176	,399	,833
VAR00004	79,02	98,593	,502	,829
VAR00005	79,45	101,404	,316	,835
VAR00006	78,80	99,519	,538	,829
VAR00007	79,35	97,214	,661	,825
VAR00008	79,07	97,860	,550	,828
VAR00009	79,35	98,706	,622	,827
VAR00010	79,70	100,620	,468	,831
VAR00011	79,68	101,305	,429	,833
VAR00012	79,38	98,444	,575	,828
VAR00013	78,65	103,452	,259	,837
VAR00014	79,03	98,236	,552	,828
VAR00015	78,85	99,757	,018	,896
VAR00016	78,48	99,237	,528	,829
VAR00017	78,27	100,538	,560	,830
VAR00018	78,35	99,384	,569	,829
VAR00019	78,65	101,858	,412	,833
VAR00020	78,33	101,887	,438	,833
VAR00021	78,68	101,406	,373	,834
VAR00022	78,48	99,644	,499	,830
VAR00023	78,62	102,274	,387	,834
VAR00024	78,47	100,558	,564	,830
VAR00025	78,25	100,292	,555	,830
VAR00026	78,57	100,555	,511	,831
VAR00027	78,70	99,129	,539	,829
VAR00028	79,43	106,114	,018	,848



## Apéndice 5 Evidencias fotográficas







### Apéndice 6 Validación de instrumentos

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA ENCUESTA

**Título del proyecto** : NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024

**Apellidos y nombres del ejecutor(a)** : CURO SACARI, Nérida Mabel

**Objetivo** : Determinar la validez del instrumento de la técnica:  
Determinar la validez de escala de Likert

**Instrucciones** : Revisar, evaluar los instrumentos y los baremos de medición colocando un aspa en el casillero correspondiente de la tabla de indicadores. (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente.

N°	Indicadores	Definición	1	2	3	4	5
1	Claridad y precisión	Las preguntas se redactaron en forma clara y precisa, sin ambigüedades.					X
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
3	Validez	Las preguntas tuvieron en cuenta la validez de contenido y criterio.				X	
4	Organización	La estructura es adecuada. (presentación, agradecimiento, instrucciones y otros)				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test (piloto).				X	
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la confiabilidad de las respuestas.				X	
7	Orden	Las preguntas y baremos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.				X	
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo a la cultura del encuestado: lenguaje, nivel.				X	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores.					X
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.					X

Promedio:

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Puno, 25 de mayo del 2024

Marco E. Conderi Ochofre  
CONTADOR PÚBLICO  
MAGISTER SCIENTIAE  
DOCENTE UNA - PUNO

DNI: 01235329



**Título del proyecto** : NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024

**Apellidos y nombres del ejecutor(a)** : CURO SACARI, Nélide Mabel

**Objetivo** : Determinar la validez del instrumento de la técnica:  
Determinar la validez de escala de Likert

**Instrucciones** : Revisar, evaluar los instrumentos y los baremos de medición colocando un aspa en el casillero correspondiente de la tabla de indicadores. (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente.

N°	Indicadores	Definición	1	2	3	4	5
1	Claridad y precisión	Las preguntas se redactaron en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				X	
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
3	Validez	Las preguntas tuvieron en cuenta la validez de contenido y criterio.				X	
4	Organización	La estructura es adecuada. (presentación, agradecimiento, instrucciones y otros)				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test (piloto).				X	
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la confiabilidad de las respuestas.			X		
7	Orden	Las preguntas y baremos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.				X	
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo a la cultura del encuestado: lenguaje, nivel.					X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores.					X
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.					X

Promedio:

Observaciones:

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Juliaca,

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del ejecutor  
 Grado académico: Magister en Psicología  
 DNI: 70100000  
 CURP: CURO SACARI, NÉLIDE MABEL  
 PUNO - PUNO



**Título del proyecto** : NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024

**Apellidos y nombres del ejecutor(a)** : CURO SACARI, Nélide Mabel

**Objetivo** : Determinar la validez del instrumento de la técnica: Determinar la validez de escala de Likert

**Instrucciones** : Revisar, evaluar los instrumentos y los baremos de medición colocando un aspa en el casillero correspondiente de la tabla de indicadores. (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente.

N°	Indicadores	Definición	1	2	3	4	5
1	Claridad y precisión	Las preguntas se redactaron en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las variables, dimensiones e indicadores.				X	
3	Validez	Las preguntas tuvieron en cuenta la validez de contenido y criterio.				X	
4	Organización	La estructura es adecuada. (presentación, agradecimiento, instrucciones y otros)				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test (piloto).			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la confiabilidad de las respuestas.			X		
7	Orden	Las preguntas y baremos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.				X	
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo a la cultura del encuestado: lenguaje, nivel.				X	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.					X

Promedio:

Observaciones:

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Juliaca,

Firma del experto  
Grado académico  
DNI: 01340071

Dr. Magly Z.R. Calizaya Luque  
CONTADOR PÚBLICO  
DOMINANTE



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 23 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NELIDA MABEL CURO SACARI

Dirección: PROLONGACIÓN JORGE BASADRE 803

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74030751

Teléfono: 961756305 email: adilen.andlex@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SU EJECUCIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL

REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO PERIODO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA LABORAL, NIVEL, EJECUCIÓN Y TRABAJO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> 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, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> 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: ORGANIZACION INDUSTRIAL Y POLITICAS GUBERNAMENTALES -PIS

Firma de Autor



huella digital

23 DE DICIEMBRE 2024

Fecha