



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre clima organizacional y empoderamiento
psicológico en enfermeras que brindan cuidado a
personas afectadas por tuberculosis en la Red de salud
Rímac-SMP-LO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Roberto Zegarra Chapoñán

ASESOR:

Dr. Daniel Reynoso Tantaleán

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2015

Mg. Arturo Melgar Begazo
Presidente

Mg. Mercedes Nagamine Miyashiro
Secretaria

Mg. Blanca Lucía Rodríguez Rojas
Vocal

Dedicado a mis padres: Félix y Eugenia, quienes con su ejemplo y dedicación forjaron mi espíritu y me alientan día a día para alcanzar mis metas y ser una persona de bien. A la memoria de mi hermana Carmen Rosa Guevara Chapoñán, Q.E.P.D. por su cariño y constante ejemplo de lucha que me inspira.

Agradecimientos

A la EPG de la UCV, quien a través de sus docentes compartió sus valiosas experiencias académicas para mi formación profesional.

A los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud de Rímac, San Martín de Porres y Los Olivos, quienes brindan cuidado a las personas y familias afectadas por tuberculosis.

A mis compañeros, amigos y colegas que me motivaron a alcanzar esta meta, en especial al Mg. Jhon Alex Zeladita Huaman por su permanente asesoramiento.

Declaración Jurada

Yo, Roberto Zegarra Chapoñán, alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la UCV, con DNI N° 40970938, con la tesis intitulada: “Relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de Salud Rímac-SMP-LO”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He cumplido las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas e investigadas. Es decir, esta tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; esto significa, no ha sido presentada anteriormente ni publicada para obtener algún título profesional o grado académico previo.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido duplicados, ni falseados, ni copiados y por ende los resultados de esta tesis constituyen aportes a la realidad investigada.

En caso se identifique la presencia de fraude (registrar datos falsos), plagio (consignar información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la UCV.

Los Olivos, 15 de Agosto del 2015

.....
Roberto Zegarra Chapoñán
DNI N° 40970938

Presentación

Estimados miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis intitulada: “Relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de salud Rímac-SMP-LO”, con la finalidad de determinar la relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de Salud Rímac-SMP-LO, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UCV para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Roberto Zegarra Chapoñán

Índice

	N° de Pág.
Lista de tablas	8
Lista de figuras	9
Resumen	10
Capítulo I Introducción	12
Capítulo II Marco Metodológico	67
Capítulo III Resultados	73
Capítulo IV Discusión	88
Capítulo V Conclusiones	90
Capítulo VI Recomendaciones	92
Capítulo VII Referencias bibliográficas	94
Anexos	106

Lista de tablas

		N° de Pág.
Tabla 1	Diferencias entre cultura organizacional y clima organizacional	55
Tabla 2:	Operacionalización de variables	69
Tabla 3:	Asociación entre el nivel de empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras con sus características sociodemográficos y aspectos laborales	74
Tabla 4:	Nivel de clima organizacional percibido por las enfermeras	75
Tabla 5:	Nivel de potencial humano percibido por las enfermeras	77
Tabla :6	Nivel de diseño organizacional percibido por las enfermeras	78
Tabla 7:	Nivel de cultura organizacional percibido por las enfermeras	79
Tabla 8:	Nivel de empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	80
Tabla 9:	Coeficiente de correlación entre los indicadores de potencial humano y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	81
Tabla 10:	Coeficiente de correlación entre los indicadores de diseño organizacional y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	80
Tabla 11:	Coeficiente de correlación entre los indicadores de cultura organizacional y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	82
Tabla 12:	Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	83
Tabla 13:	Coeficiente de correlación entre la dimensión potencial humano y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	85
Tabla 14:	Coeficiente de correlación entre la dimensión diseño organizacional y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	86
Tabla 15:	Coeficiente de correlación entre la dimensión cultura organizacional y empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	87

Lista de figuras

	N° Pág.
Figura 1: Esquema de clima organizacional propuesto por Litwin y stinger.	23
Figura 2: Esquema del Clima Organizacional según la Teoría de Likert	43
Figura 3: El modelo de organización de Likert	49
Figura 4: Nivel de clima organizacional percibido por las enfermeras	76
Figura 5: Nivel de potencial humano percibido por las enfermeras	77
Figura 6: Nivel de diseño organizacional percibido por las enfermeras	78
Figura 7: Nivel de cultura organizacional percibido por las enfermeras	79
Figura 8: Nivel de empoderamiento psicológico percibido por las enfermeras	80

Resumen

La presente investigación titulada “Relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de salud Rímac-SMP-LO”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de Salud Rímac-SMP-LO.

La metodología empleada correspondió a una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, de diseño correlacional. La población estuvo conformada por las enfermeras que brindan atención a las personas afectadas por tuberculosis en los 35 establecimientos de salud de la Red Rímac-SMP-LO, participaron 57 enfermeras a quienes se aplicó un cuestionario validado para el clima organizacional y empoderamiento psicológico.

Se encontró que existe correlación baja ($r=0,318$) entre el clima organizacional con el empoderamiento psicológico. La mayoría (77,2%) de las enfermeras percibe el clima organizacional como por mejorar; y un menor porcentaje (7,0%) lo percibe como saludable. El Clima Organizacional fue percibido como Por Mejorar también en las dimensiones de Potencial Humano y Cultura Organizacional, pero no en la dimensión Diseño Organizacional donde la percepción es no saludable. El Empoderamiento Psicológico referido fue de moderado a alto.

Palabras claves: Clima Organizacional, Empoderamiento psicológico, Enfermería.

Abstrac

This research entitled "Relationship between organizational climate and psychological empowerment in nurses who take care of tuberculosis patients at the Rímac-SMP-LO health network ", it had as a main objective to determine the relationship between organizational climate and psychological empowerment in nurses who take care of tuberculosis patients at the Rímac-SMP-LO Health Network.

The method used corresponded to a quantitative approach , not experimental, cross-sectional, correlational design investigation. The population was conformed by nurses who take care of tuberculosis patients at 35 health facilities of the Rímac-SMP-LO Health Network, participated 57 nurses whom completed a validated questionnaire for the organizational climate and psychological empowerment.

It was found that there is a low correlation ($r = 0.318$) between the organizational climate with psychological empowerment. Most (77.2%) of nurses perceived the organizational climate as to improve; and a lower percentage (7.0%) perceived as healthy. The organizational climate was perceived as by improve; also in the dimensions of human potential and organizational culture, but not in the dimension of Organizational Design, where their perception is not healthy. Psychological Empowerment referred was moderate to high.

Keywords: organizational climate, psychological empowerment, Nursing.