



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Interés laboral y cambio organizacional en el personal de
enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto,
Tarma

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Br. Granados Cairampoma, Amelia Luisa

ASESOR

Dr. Velásquez Godoy, Walter Jesús

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ – 2017

Dr. Esteban Medrano Reynoso

Presidente

Mg. Antonio Martin Pérez Aldave

Secretario

Dr. Velásquez Godoy, Walter Jesús
Vocal

DEDICATORIA

El presente informe se lo dedico a Dios porque es quien guía con certeza los pasos que damos en la vida.

Amelia

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente suprema de toda sabiduría.

A la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de seguir luchando y superándonos en el aspecto académico y profesional.

Al Dr. Velásquez Godoy, Walter Jesús, por la paciencia y el tiempo dedicado en el asesoramiento del presente trabajo de investigación científica.

Al Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, por aceptar y facilitar su espacio para las actividades de aplicación y obtener información oportuna en la investigación para el trabajo.

A mi esposo e hijos que son mis amores, quienes son la fuente de mi perseverancia para conseguir mis metas personales y profesionales; además de fortalecer esta singular existencia.

A mis padres y hermanos que son ejemplo de unión de vida, siempre presentes en mis pensamientos como impulso constante para la profesión.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Granados Cairampoma, Amelia Luisa estudiante de la Maestría en Gestion de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20670437, con la tesis titulada “Interés laboral en el cambio organizacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma”.

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría.

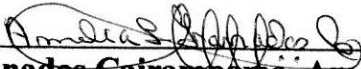
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 Universidad César Vallejo.

Tarma, 17 de junio del 2017


Granados Cairampoma, Amelia Luisa
DNI N° 20670437

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Interés laboral en el cambio organizacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma”. Con la finalidad de Determinar qué relación existe entre interés laboral y cambio organizacional en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma.

En el capítulo I, se presenta a la introducción, con la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II, se presenta el método, y en ella el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos, métodos de análisis de datos.

En el capítulo III, los resultados; en el capítulo IV, la discusión. En el capítulo V, las conclusiones, en el capítulo VI, las recomendaciones, en el capítulo VII, las referencias y finalmente los anexos.

La autora

INDICE

Caratula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Indice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

CAPÍTULO I INTRODUCCION

1.1	Realidad problemática	14
1.2	Trabajos previos	15
1.3	Teorías relacionadas al tema	25
1.4	Formulación del problema	37
1.5	Justificación del estudio	37
1.6	Hipótesis	38
1.7	Objetivos	39

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1	Diseño de investigación	40
2.2	Variables, operacionalización	41
2.3	Población y muestra	45
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5	Métodos de análisis de datos	47
2.6	Aspectos éticos	48

CAPÍTULO III RESULTADOS

Resultados	49
------------	----

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

Discusión	75
-----------	----

**CAPÍTULO V
CONCLUSIONES**

Conclusiones	83
--------------	----

**CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES**

Recomendaciones	84
-----------------	----

**CAPÍTULO VII
REFERENCIAS**

Referencias	85
-------------	----

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Matriz de Validación de los instrumentos

Anexo N° 03: Instrumento

Anexo N° 04: Autorización y/o constancia de aplicación de instrumentos

Anexo N° 06: Base de datos general

Anexo N° 07: Base de datos de confiabilidad del instrumento

Anexo N° 08: Fotografías

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Frecuencia y porcentaje sobre el variable interés laboral	49
Tabla N° 02: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión satisfacción	50
Tabla N° 03: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión reconocimiento	51
Tabla N° 04: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión comodidad en el trabajo	52
Tabla N° 05: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión responsabilidad y mejora	53
Tabla N° 06: Frecuencia y porcentaje sobre la Variable Cambio organizacional	55
Tabla N° 07: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión conocimiento de la organización	56
Tabla N° 08: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión aceptación activa	57
Tabla N° 09: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión cultura de cambio	58
Tabla N° 10: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión aceptación pasiva	59
Tabla N° 11: Correlación entre interés laboral y cambio organizacional	60
Tabla N° 12: Interpretación de los coeficientes de correlación	61
Tabla N° 13: Correlación entre satisfacción y conocimiento de la organización	63
Tabla N° 14: Interpretación de los coeficientes de correlación	64
Tabla N° 15: Correlación entre reconocimiento y aceptación activa	66
Tabla N° 16: Interpretación de los coeficientes de correlación	67
Tabla N° 17: Correlación entre comodidad en el trabajo y cultura de cambio	69
Tabla N° 18: Interpretación de los coeficientes de correlación	70
Tabla N° 19: Correlación entre dimensión responsabilidad y mejora y la dimensión aceptación pasiva	72
Tabla N° 20: Interpretación de los coeficientes de correlación	73

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 01: Frecuencia y porcentaje sobre la variable interés laboral	50
Gráfico N° 02: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión satisfacción	51
Gráfico N° 03: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión reconocimiento	52
Gráfico N° 04: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión comodidad en el trabajo	53
Gráfico N° 05: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión responsabilidad y mejora	54
Gráfico N° 06: Frecuencia y porcentaje sobre la variable cambio organizacional	55
Gráfico N° 07: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión conocimiento de la organización	56
Gráfico N° 08: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión aceptación activa	57
Gráfico N° 09: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión cultura de cambio	58
Gráfico N° 10: Frecuencia y porcentaje sobre la dimensión aceptación pasiva	59
Gráfico N° 11: Correlación entre interés laboral y cambio organizacional	60
Gráfico N° 12: Correlación entre satisfacción y conocimiento de la organización	63
Gráfico N° 13: Correlación entre reconocimiento y aceptación activa	66
Gráfico N° 14: Correlación entre comodidad en el trabajo y cultura de cambio	69
Gráfico N° 15: Correlación entre dimensión responsabilidad y mejora y la dimensión aceptación pasiva	72

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Variable Interés laboral	423
Cuadro N° 02: Variable Cambio organizacional	445
Cuadro N° 03: población	456

Interés laboral y cambio organizacional en el personal de enfermería del Hospital
Félix Mayorca Soto, Tarma

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, determinar qué relación existe entre interés laboral y cambio organizacional en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma, establecido bajo los aportes teóricos de García, J. citado por Alvitez, F. & Ramirez, M. (2013) respecto al Interés laboral, y de Newstrom (2011) para el caso del cambio organizacional, la hipótesis a la que se sometió fue que existe relación directa entre interés laboral y cambio organizacional en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma.

Como método general y específico se tiene al científico y al descriptivos respectivamente, el tipo fue aplicada, con un diseño descriptivo correlacional, la población y muestra fue 140 profesionales miembros del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, a quienes se les aplicó dos instrumentos respecto a las variables correspondientes, la validez estuvo trabajado por juicio de experto, y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach aplicado a una prueba piloto en 15 sujetos, los cuales superaron el 0,61 en cada instrumento, lo cual nos dio a conocer que el instrumento si es confiable.

Respecto a las variables interés laboral y cambio organizacional se llegó a la conclusión que existe correlación alta entre ambas variables en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma, debido a que la r_s calculada es mayor que r_s teórica es decir que $(0.707 > 0.166)$.

Palabras clave: interés laboral, cambio organizacional, Satisfacción, reconocimiento, comodidad en el trabajo, responsabilidad.

Labor interest and organizational change in the nursing staff of Hospital Félix
Mayorca Soto, Tarma

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between labor interest and organizational change in the nursing staff of the Hospital Felix Mayorca Soto, Tarma, established under the theoretical contributions of García, J. cited by Alvitez, F. & Ramirez, M. (2013), regarding Labor interest, and Newstrom (2011) For the case of organizational change, the hypothesis that was submitted was that there is a direct relationship between labor interest and organizational change in the nursing staff of the Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma.

As a general and specific method we have the scientific and the descriptive respectively, the type was applied, with a descriptive correlational design, the population and sample was 140 professionals members of the nursing staff of the Hospital Felix Mayorca Soto de Tarma, who were applied Two instruments with respect to the corresponding variables, validity was worked by expert judgment, and reliability by Cronbach's alpha applied to a pilot test in 15 subjects, which exceeded 0.61 in each instrument, which gave us Know that the instrument is reliable.

Regarding variables labor interest and organizational change, it was concluded that there is a high correlation between both variables in the nursing staff of the Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma, because the calculated rs is higher than rs theoretical ie (0.707 > 0.166).

Keywords: job interest, organizational change, satisfaction, recognition, comfort at work, responsibility.