



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción de la gestión del sindicato Suness y su relación  
con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial  
Rebagliati, Lima.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**AUTOR:**

Br. Arévalo Gerónimo, María del Pilar

**ASESOR:**

Mg Campana Añasco, Teresa

**SECCIÓN:**

Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ – 2016

PAGINA DEL JURADO

---

Dra. Luzmila Garro Agurto  
Presidente

---

Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio  
Secretario

---

Mg. Teresa de Jesús Campana Añasco  
Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación, primero a Dios, ya que el hizo posible empezar y terminar este proyecto; a mis padres Rosa y Teodocio, que en paz descansen, a mi esposo Juan Alejandro por su invaluable apoyo, paciencia y comprensión; a mis hijos Sebastian y Silvana, por haber tolerado mi ausencia de la casa durante toda la etapa de formación educativa para alcanzar mi maestría.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento profundo a la institución EsSalud, al Sindicato Suness, al Servicio de Nutrición de la R.A. Rebagliati, y a todos los colegas, por su acogida y buena disposición para el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, docentes y asesores, por la oportunidad para alcanzar este postgrado.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, María del Pilar Arévalo Gerónimo estudiante del Programa Maestría en gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08290134, con la tesis titulada: Percepción de la gestión del Sindicato Suness y su relación con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati, Lima, Perú, 2016.

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 auto plagiada; 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 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.

Lima, 15 de abril del 2016

---

María del Pilar Arévalo Gerónimo

DNI 08290134

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Percepción de la gestión del Sindicato Suness y su relación con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati, Lima, Perú 2016.”, con la finalidad de establecer la percepción de los afiliados acerca de cómo la gestión del Sindicato Suness, se relaciona con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati, para conocer la significancia entre ambas variables, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de Salud

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## Lista de Contenido

|   | Página |
|---|--------|
| Página del Jurado                                     | ii     |
| Dedicatoria   | iii    |
| Agradecimiento  | iv     |
| Declaratoria de Autenticidad                          | v      |
| Presentación  | vi     |
| Lista de contenido                                    | vii    |
| Lista de tablas                                       | x      |
| Lista de figuras                                      | xi     |
| Resumen   | xii    |
| Abstract  | xiii   |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                                |        |
| 1.1. Antecedentes                                     | 15     |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 18     |
| 1.3. Justificación                                    | 34     |
| 1.4. Problema   | 37     |
| 1.5. Hipótesis  | 37     |
| 1.6. Objetivos  | 39     |
| <b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>                         |        |
| 2.1. Variables  | 41     |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2. Operacionalización de variables                 | 42        |
| 2.3. Metodología                                     | 43        |
| 2.4. Tipos de estudio                                | 44        |
| 2.5. Diseño  | 44        |
| 2.6. Población, muestra y muestreo                   | 46        |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 48        |
| 2.8. Métodos de análisis de datos                    | 52        |
| 2.9. Aspectos éticos (si corresponde)                | 53        |
| <b>III. RESULTADOS</b>                               |           |
| 3.1 Descripción de las variables                     | 55        |
| 3.2 Prueba de hipótesis                              | 60        |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>                                 | <b>73</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>                               | <b>76</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>                           | <b>78</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS</b>                              | <b>79</b> |



**VIII. APENDICE** (Incluir el artículo científico)

86

Apéndice A Instrumento de evaluación de clima laboral del MINSA

Apéndice B Matriz de consistencia

Apéndice C Formato para validación de instrumento de gestión sindical

Apéndice D Cuestionario de gestión sindical

Apéndice E Certificado de validez

Apéndice F Prueba Piloto.

Apéndice G Consentimiento informado

Apéndice H Baremos

Apéndice I Pruebas de Bondad de ajuste a la normal

Apéndice J Base de Datos

Apéndice K Características demográficas de la muestra

Apéndice L Artículo Científico

## Lista de Tablas

|          |  | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1  | <i>Operacionalización de la variable gestión sindical</i>  | 42   |
| Tabla 2  | <i>Operacionalización de la variable clima laboral</i>   | 43   |
| Tabla 3  | <i>Distribución de profesionales nutricionistas de la red asistencial Rebagliati</i>             | 47   |
| Tabla 4  | <i>Validación por juicio de expertos</i>   | 52   |
| Tabla 5  | <i>Estadísticas de fiabilidad</i>  | 52   |
| Tabla 6  | <i>Distribución de la variable gestión sindical</i>  | 55   |
| Tabla 7  | <i>Distribución de la dimensión liderazgo</i>  | 56   |
| Tabla 8  | <i>Percepción de dimensión acción gerencial</i>  | 57   |
| Tabla 9  | <i>Distribución de la percepción de comunicación</i>   | 58   |
| Tabla 10 | <i>Distribución de la percepción del clima laboral</i>   | 59   |
| Tabla 11 | <i>Resultados de la prueba de correlación de Spearman entre gestión sindical y clima laboral</i> | 60   |
| Tabla 12 | <i>Niveles de clima laboral según niveles de gestión sindical</i>                                | 61   |
| Tabla 13 | <i>Resultados de la prueba de correlación de Spearman ente liderazgo y clima laboral</i>         | 63   |
| Tabla 14 | <i>Niveles de clima según niveles de liderazgo</i>   | 64   |
| Tabla 15 | <i>Resultados de la prueba de correlación de Spearman entre acción gerencial y clima laboral</i> | 66   |
| Tabla 16 | <i>Niveles de clima laboral según niveles de acción gerencial</i>                                | 67   |
| Tabla 17 | <i>Resultados de la prueba de correlación de Spearman entre comunicación y clima laboral</i>     | 69   |
| Tabla 18 | <i>Niveles de clima laboral según niveles de comunicación</i>                                    | 70   |

## Lista de figuras

|  | Pág. |
|--|------|
| <i>Figura 1</i> Diagrama de diseño de correlación                          | 45   |
| <i>Figura 2</i> Distribución de la variable gestión sindical               | 55   |
| <i>Figura 3</i> Percepción de la dimensión liderazgo                       | 56   |
| <i>Figura 4</i> Percepción respecto a acción general                       | 57   |
| <i>Figura 5</i> Percepción de la dimensión comunicación                    | 58   |
| <i>Figura 6</i> Percepción del clima laboral                               | 59   |
| <i>Figura 7</i> Niveles de clima laboral según niveles de gestión sindical | 62   |
| <i>Figura 8</i> Niveles de clima laboral según niveles de liderazgo        | 65   |
| <i>Figura 9</i> Niveles de clima laboral según niveles de acción gerencial | 68   |
| <i>Figura 10</i> Niveles de clima laboral según niveles de comunicación    | 71   |

## Resumen

La presente tesis titulada “Percepción de la gestión del Sindicato Suness y su relación con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati, EsSalud, Lima, Perú 2016” cuyo objetivo general fue establecer, cómo la percepción de la gestión del Sindicato Suness, se relaciona con el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati, para conocer la significancia entre ambas variables.

El método utilizado fue el hipotético – deductivo, pues nos permite comparar deducciones lógicas a partir de hipótesis. La muestra estuvo conformada por 85 nutricionistas de ambos sexos de cualquier régimen laboral, afiliados al Suness, que trabajaban en la red asistencial Rebagliati, con seis meses de antigüedad en el puesto.

De acuerdo con los resultados al 95% de confianza, existe correlación significativa entre gestión sindical y clima laboral ( $\text{sig.}=0.017<0.05$ ), siendo dicha correlación, según Hernández (2010), directa (signo positivo de Rho de Spearman) y débil ( $\text{Rho de Spearman} = 0.275$ ); en conclusión con el presente estudio se demostró que si hay una relación directa entre la percepción de gestión sindical y clima laboral, ante una variación incrementada de gestión sindical se va incrementar la variable clima laboral o viceversa. Por consiguiente toma especial relevancia intervenir en la mejora de la gestión sindical para mejorar el clima laboral de los nutricionistas de la red asistencial Rebagliati.

Palabras claves: Percepción, Gestión Sindical, Suness, Clima Laboral, Nutricionista

## Abstract

This thesis entitled “Perception management union SUNESS and its relationship to the working environment of nutritionists Rebagliati, EsSalud, Lima healthcare network” the overall objective is to establish how the perception of the management of Union Suness, relates with the working environment of the Rebagliati nutritionists care network, to determine the significance between the two variables.

The method used was the Hypothetical - Deductive, allowing us to compare logical deductions from hypotheses. The sample consisted of 85 nutritionists from both sexes of any labor regime, members of the SUNESS, who worked in the health care network Rebagliati, and six months old in office.

According to the results 95 % confidence, there is significant correlation between union management and labor climate (sig. =  $0.017 < 0.05$ ), said correlation, according to Hernandez (2010), direct (positive sign of Rho Spearman) and weak (Spearman rho = 0.275); in conclusion this study showed that if there is a direct relationship between the perception of union management and working environment, to an increased variation of union management will increase the working environment variable or vice versa. Therefore it takes special relevance intervene in improving union management to improve the working environment of the Rebagliati nutritionists care network.

Keywords: Perception Management Association, Suness, Work climate, Nutritionist