

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRIA EN
DIRECCION DE PERSONAS**



**“Relación entre clima organizacional y bienestar laboral en
enfermeras(os) del Hospital Militar Divisionario Arequipa -
2023”**

Tesis

para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en Dirección de Personas

Autora:

Bach. Rosa Elena Huanca Machaca

Director de la tesis:

Dr. Kevin Mario Laura de la Cruz

TACNA – PERÚ

2023

● **15% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
 - Base de datos de Crossref
 - 12% Base de datos de trabajos entregados
 - 1% Base de datos de publicaciones
 - Base de datos de contenido publicado de Crossref
-

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

DEDICATORIA

A Dios por su inmensa amor

A mis amados padres, por su constante motivación profesional

ROSA ELENA

AGRADECIMIENTO

A Dios por cada paso que doy es porque Él, lo permite

A mi familia, por las enseñanzas que hoy puedo compartir

A mis maestros de la Escuela de pos grado Newman, sin ellos no alcanzaría mis metas.

Al personal profesional de enfermería, del Hospital Militar de Arequipa, por haber sido parte de esta investigación

ROSA ELENA

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE GENERAL.....	5
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE FIGURAS.....	12
Resumen.....	13
Introducción.....	14
Capítulo I.....	16
Antecedentes del Estudio.....	16
1.1. Título del Tema.....	16
1.2. Planteamiento del Problema.....	16
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4. Hipótesis.....	19
1.4.1. Hipótesis general.....	19
1.4.2. Hipótesis específicas.....	19
1.5. Objetivos de la Investigación.....	20
1.5.1. Objetivo General.....	20
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20

1.6. Metodología.....	21
1.6.1. Tipo de investigación:	21
1.6.2. Nivel de investigación,	21
1.6.3. Técnica de recolección de datos.....	22
1.6.4. Instrumentos de recolección de datos:.....	22
1.6.1. Población y Muestra	24
1.6.2.1 Criterios de inclusión	25
1.7. Justificación de la Investigación.....	25
1.7.1 Justificación Teórica	25
1.7.2 Justificación Práctica	26
1.7.3. Justificación Metodológica	26
1.8. Principales Definiciones.....	27
1.8.1. Clima organizacional	27
1.8.2. Bienestar laboral.....	27
1.9. Alcances y Limitaciones	27
1.9.1. Alcances.....	27
1.9.2. Limitaciones.....	28
Capítulo II	29
Marco Teórico	29
2.1. Conceptualización de las variables o tópicos clave	29
2.1.1. Clima organizacional	29

2.1.1.1. Comportamiento organizacional	32
2.1.1.1.1. Motivación:	34
2.1.1.1.2. Comunicación:	35
2.1.1.1.3. Relaciones interpersonales.....	36
2.1.1.2. Estructura organizacional	37
2.1.1.2.1. Funcionamiento:	37
2.1.1.2.2. Condiciones de trabajo:	37
2.1.1.2.3. Estimulo al desarrollo organizacional:.....	38
2.1.1.3. Estilos de dirección.....	38
2.1.1.3.1. Liderazgo:.....	38
2.1.1.3.2. Participación:	39
2.1.1.3.3. Solución de conflictos:	39
2.1.1.3.4. Trabajo en equipo:.....	40
2.1.2. Bienestar laboral.....	42
2.1.2.1. Dimensión bienestar psicosocial.....	43
2.1.2.1.1. Afectos.	43
2.1.2.1.2. Competencias:.....	43
2.1.2.1.3. Expectativas:	43
2.1.2.2. Dimensión efectos colaterales	43
2.2. Importancia de la(s) variable(s) o Tópico(s) clave.....	44
2.3 Modelos de las variables	48

2.3. Modelo de las variables	50
2.3.1. Operacionalización de las variables.....	50
2.4. Análisis Comparativo	51
2.4. Análisis Crítico.....	53
Capítulo III	56
Marco Referencial	56
3.1. Reseña Histórica	56
3.1.1. Hospital de Nivel II-1.....	57
3.2. Presentación de Actores.....	58
3.2.1. Enfermería.....	58
3.2.2. Enfermero.....	58
3.2.3. Enfermero especialista	59
3.2.4. Funciones del enfermero:	59
3.3. Diagnóstico sectorial.....	59
3.5. Diagnóstico Organizacional	60
Capítulo IV	63
Resultados	63
4.1. Marco Metodológico	63
4.1.1. Tipo	63
4.1.2. Diseño del estudio	63
4.1.3. Población y muestra	63

4.1.4. Instrumento	64
4.1.5. Procedimiento de recolección de datos	66
4.1.6. Diseño de la presentación de resultados	67
4.1.7. Análisis de resultados	67
4.1.8. Discusión de resultados.....	89
4.1.9. Recomendaciones	92
Capitulo V	93
5.1 Conclusiones	93
SUGERENCIAS	94
BIBLIOGRAFIA	95
ANEXOS	109
Prueba de normalidad	117
Estadística descriptiva, variable efectos psicosociales afecto y competencias	118
Anexo 5	119
Estadísticos de fiabilidad	119

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de las ocho escalas de Clima Organizacional.....	33
Tabla 2. Modelo de las variables.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Matriz de análisis comparativo sobre el clima organizacional.....	51
Tabla 4. Análisis Comparativo variable clima organizacional	52
Tabla 4. Análisis Comparativo variable bienestar laboral	49
Tabla 5. Matriz FODA	62
Tabla 6. Baremos de clima organizacional según niveles, la escala.. ..	65
hTabla 7. Características personales y laborales de enfermeras(os), del hospital militar de Arequipa 2023	69
Tabla 8. Clima organizacional por dimensiones e indicadores en el hospital militar de Arequipa 2023	71
Tabla 9. Clima organizacional por dimensiones , hospital militar de Arequipa 2023...	73
Tabla 10. Clima organizacional en el hospital militar de Arequipa 2023.....	75
Tabla 11. Escala de bienestar psicosocial, en su dimensión afectos e indicadores, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	76
Tabla 12. Escala de bienestar psicosocial, en su dimensión competencias e indicadores, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	78
Tabla 13. Escala de bienestar psicosocial, en sus indicadores afectos, competencias y expectativas, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	80
Tabla 14. Escala de bienestar laboral general en la dimensión, bienestar psicosocial, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	82
Tabla 15. Escala de bienestar laboral general, en la dimensión efectos colaterales por indicadores, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	83

Tabla 16. Escala de efectos colaterales en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023	85
Tabla 17. Contingencia entre clima organizacional y escala de bienestar laboral general en la dimensión efectos psicosociales en enfermeras (os) del hospital militar de Arequipa 2023	86
Tabla 18. Contingencia entre clima organizacional y escala de bienestar laboral general en la dimensión efectos colaterales, en enfermeras(os) del hospital militar de Arequipa 2023.....	88

INDICE DE FÍGURAS

Figura 1 Causa de conflictos en la organización	39
Figura 2 Requisitos del trabajo en equipo	40
Figura 3 Proporción de características personales de enfermeras(os) 2023	69
Figura 4 Proporción de las dimensiones de clima organizacional	71
Figura 5 Proporción del nivel clima organizacional	73
Figura 6 Escala de nivel de bienestar psicosocial indicador afectos	74
Figura 7 Escala de bienestar psicosocial indicador competencias	76
Figura 8 Proporción de escala de bienestar psicosocial s	78
Figura 9 Proporción del nivel de bienestar psicosocial s	80
Figura 10 Bienestar laboral según efectos colaterales	81
Figura 11 Proporción del nivel de escala de efectos colaterales	83
Figura 12 Relación entre clima organizacional y bienestar laboral en dimensión efectos psicosociales 2023.....	84
Figura 13 Relación entre variables clima organizacional y bienestar laboral - efectos colaterales 2023	

Resumen

La investigación planteo como objetivo: determinar la relación entre clima organizacional y bienestar laboral en enfermeras(os) del Hospital Militar Divisionario Arequipa -2023

Metodología: la población censal fue de 35 enfermeros(as), la técnica la entrevista, los instrumentos de clima organizacional -Segredo" (ECOS-S) y cuestionario de bienestar laboral general, de Blanch et al. Es una investigación cuantitativa, tipo descriptivo relacional, no experimental, corte transversal; se utilizará la prueba estadística de χ^2 para la asociación entre variables.

Resultados: Los enfermeras(os) en 31.43 % tienen entre 51-60 años, el 91.43% son de sexo femenino, trabajan en la institución más de 20 años, el servicio de cirugía tiene mayor recurso de enfermeros. Con respecto a la variable clima organizacional percibido por enfermeras(os) como nivel adecuado en 71,4% y el bienestar laboral general de nivel alto en 68.57%.

Conclusiones: Existe relación significativa, entre variable clima organizacional y bienestar laboral en las dimensiones efectos psicosociales y colaterales $p=0,000$ en enfermeras del Hospital Militar Divisionario de Arequipa- 2023

Palabras clave: Clima organizacional, bienestar, bienestar laboral, enfermeros.

Introducción

Para la OMS (1987), las enfermeras(os), son un grupo profesional de mayor fuerza laboral y en recursos humanos, alcanza más del 50% del personal en las organizaciones de salud; la intervención en los equipos multidisciplinarios es determinante.

Ante un análisis de la calidad de atención de usuarios y la necesidad de evaluar las condiciones laborales del personal de enfermería, en ámbitos laborales; surge la importancia del clima organizacional, porque representa la mejor herramienta estratégica, para mejorar la calidad de los servicios en todo nivel. La Organización internacional del trabajo (OIT, 2000) define el bienestar laboral como una combinación de factores sociales (socio económicos, socio- ambientales y culturales) y psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos y biológicos)

El trabajo Díaz (2016) “está sometido a múltiples cambios, de origen organizacional, gestión del entorno y condición laboral” La cultura de bienestar laboral, permite una relación estrecha entre salud del prestador en la vida diaria y el sentirse con bienestar mental, evitar efectos colaterales, posibilidad de adaptarse al cambio que impera en las organizaciones. Para Granero (2017), el bienestar laboral de enfermeras “el personal de salud se enfrenta estresores durante la jornada laboral, debido al aumento de atenciones en los servicios, sin incremento presupuestal para incremento del personal necesario.

La formación del enfermero, está orientado al cuidado de la persona, familia y comunidad. En ámbitos hospitalarios, los cuidados y su atención de calidad; se dirigen al área de recuperación y rehabilitación de la salud. El enfermero tiene las

competencias para “liderar muchos procesos administrativos, asistenciales, docencia e investigación”. Se evidencia que durante la jornada laboral se han encontrado serias dificultades, por “autonomía limitada dentro de la organización y liderazgo en su rol”. Del Arco & Suárez (2018). Los resultados obtenidos en su investigación, refieren que las enfermeras(os), se perciben como “invisibles”, no valorada en el mismo gremio, por los usuarios que reciben la atención y sus familiares” (Stein, 2012)

Múltiples estudios, se debaten sobre la relación del clima organizacional y bienestar laboral. Como el de Cañola et al.(2020) y Marca (2018) encontraron la existencia de insatisfacción laboral , agotamiento, despersonalización, insatisfacción del logro ,influyendo negativamente en la carga laboral por horarios prolongados, un clima laboral desfavorable, relaciones interpersonales no adecuadas, poco o nulo reconocimiento al cumplimiento de objetivos y salarios bajos con la diferencia de modalidad de contratos ; inadecuado clima organizacional y un ambiente de trabajo desfavorable, se observa también la implicancia en la salud física y mental relacionadas con el ámbito laboral como ansiedad y depresión y agotamiento . Destacan la importancia de la gestión integrada y gestor para lograr involucramiento en la institución.

El Hospital Militar Divisionario, es un hospital del ejército, con enfermeras en su equipo multidisciplinario, no es ajeno a lo que ocurre en establecimientos de salud estatales, tiene una problemática particular de sus servicios de salud, similar a lo encontrado por Marca (2018) y clima organizacional cuestionado. El estudio plantea dar respuesta al objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y el bienestar laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Divisionario en la ciudad de Arequipa.