



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional y cuidado humano de enfermería al  
paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel,  
Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Calle Morales, Veronica de Jesus ([orcid.org/0009-0002-1384-9057](https://orcid.org/0009-0002-1384-9057))

**ASESORES:**

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

### ***A mis amados hijos: Sebastián y Camila***

Por su comprensión, tiempo de espera y por enseñarme que no hay amor más puro e incondicional que el amor de ellos. Los Amo mucho.

### ***A mis amados padres:***

Cesar y Ayde por haberme siempre inculcado el valor de la responsabilidad y la motivación a la superación constante. Tan solo me queda decirles...GRACIAS

### ***A mi amado esposo:***

Carlos, por su apoyo incondicional ser ese motor que me impulsa cada día a ser mejor. Gracias cariño

## **Agradecimiento**

### **A mi Señor Jesucristo:**

Gracias por no dejarme caer y mantener siempre mi Fé hacia el logro de mis objetivos.

### **A mi Asesor:**

Por su esfuerzo y dedicación que nos impulsa cada día a ser mejores y al cumplimiento de nuestra meta.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método y análisis de datos	22
3.7 Aspectos Éticos	22
IV RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI.CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01: <i>Cruce entre la variable clima organizacional y cuidado humano</i>	24
Tabla 02: <i>Cruce entre la dimensión autonomía y cuidado humano</i>	25
Tabla 03: <i>Cruce entre la dimensión estructura y cuidado humano</i>	26
Tabla 04: <i>Cruce entre la dimensión consideración y cuidado humano</i>	27
Tabla 05: <i>Cruce entre la dimensión cohesión y cuidado humano</i>	28
Tabla 06: <i>Cruce entre la dimensión recompensa y cuidado humano</i>	29
Tabla 07: <i>Cruce entre la dimensión ambiente físico y cuidado humano</i>	30
Tabla 08: <i>Correlación de las variables clima organizacional y cuidado humano de enfermería</i>	31
Tabla 09: <i>Correlación de la dimensión autonomía y el cuidado humano de enfermería.</i>	32
Tabla 10: <i>Correlación de la dimensión estructura y el cuidado humano de enfermería.</i>	33
Tabla 11: <i>Correlación de la dimensión consideración y el cuidado humano de enfermería.</i>	34
Tabla 12: <i>Correlación de la dimensión cohesión y el cuidado humano de enfermería.</i>	35
Tabla 13: <i>Correlación de la dimensión recompensa y el cuidado humano de enfermería.</i>	36
Tabla 14: <i>Correlación de la dimensión ambiente físico y el cuidado humano de enfermería.</i>	37

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 01: <i>Esquema del diseño de correlación de variables</i>	16

## Resumen

La presente investigación abordó como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023. Fue de diseño no experimental, correlacional y transversal, donde la población estuvo constituida por profesionales de enfermería que fueron 52. Se aplicaron 2 instrumentos para la medición de las variables, el cuestionario de clima organizacional con 32 enunciados que midieron las dimensiones de esta variable: autonomía, estructura, consideración, cohesión, recompensa y ambiente físico. Y para la medición de la variable cuidado humano, se aplicó el instrumento elaborado por Sota (2015), basada en la Teoría de los cuidados de Swanson; los datos fueron ingresados en Excel y tabulados estadísticamente con el software SPSS v.26. Para determinar la correlación entre las variables se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman concluyendo que existe relación significativa ( $p=0,000$ ) entre clima organizacional y cuidado humano con Rho de Spearman de 0,512 indicando correlación positiva moderada. En cuanto a las dimensiones: Autonomía, estructura, cohesión y ambiente físico dieron como resultado correlación positiva; sin embargo, en las dimensiones de consideración y recompensa no se encontró correlación significativa.

*PALABRAS CLAVE* : Clima organizacional, cuidado humano, paciente crítico de intermedios, personal de enfermería.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and human nursing care for the critical Intermediate patient of a third level hospital in Trujillo, 2023. It was of a non-experimental, correlational and cross-sectional design, where the population consisted of 52 nursing professionals applying the inclusion criterion. Two instruments were applied to measure the variables, the organizational climate questionnaire with 32 statements that measured the dimensions of this variable: autonomy, structure, consideration, cohesion, reward and physical environment. For the measurement of the human care variable, the instrument developed by Sota (2015) was applied, based on Swanson's Theory of care; the data were entered in Excel and statistically tabulated with the SPSS v.26 software. To determine the correlation between the variables, the Spearman's Rho of 0.512, which indicates a moderate positive correlation. Regarding the dimensions: Autonomy, structure, cohesion and physical environment resulted in a positive correlation; however, in the consideration and reward dimensions, no significant correlation was found.

**KEYWORDS:** Organizational climate, human care, intermediate critical patient, nursing staff.



## I. INTRODUCCIÓN

El término Clima organizacional fue notificado por el área de psicología organizacional señalándola como “El carácter de una compañía es decir la personalidad de la empresa”. Según la Organización Mundial de la Salud considera al clima organizacional como una serie de elementos que se hallan en el entorno laboral y que pueden intervenir de manera favorable o desfavorable para los empleados; pudiendo afectar su motivación y comportamiento (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021). El Ministerio de Salud desde el año 2008 ha creído importante tener en cuenta al clima organizacional como una constante necesaria para elevar el nivel de vigilancia y mejora de la satisfacción del usuario externo.

Estudios a nivel mundial le dieron mayor relieve y énfasis a la variable clima organizacional por el gran valor y trascendencia que este tiene y en relación a cómo realizan sus trabajos los empleados ya sea en una empresa u organización. Según (Pedraza, 2018) mencionar que la pérdida de un buen ambiente laboral dentro de una organización va a afectar tanto el desenvolvimiento laboral como también el estado biológico, emocional y social de las personas.

Por otro lado, el término de cuidado es considerado, como la serie de actividades y acciones que realizan las personas, haciendo uso de la ayuda de recursos para lograr el mantenimiento de la vida de cada persona, basándose en la vigencia de los derechos humanos. Diferentes teóricos han hecho estudios sobre el cuidado; es así como Nightingale utilizó por primera vez el término *cuidado* relacionándolo con el aseo, la pureza del aire, el descanso, la alimentación nutritiva y el ejercicio; termino que con el pasar del tiempo va dando más realce asemejando el termino al cuidado de las experiencias de la salud humana, marcando al sujeto del cuidado como un ser holístico (Hidalgo y Altamira, 2021).

Así mismo un análisis realizado en un nosocomio de España, el cual tuvo como finalidad identificar la apreciación sobre el cuidado humano que otorga la enfermera a sus pacientes; donde se concluyó que el 87% de los entrevistados dijo que siempre recibió una buena atención, 7,6% casi siempre y 3.7% solo a veces más un 1.65% fue que Nunca. Atribuyéndose esto al impacto negativo que podría tener las circunstancias o contexto donde se desarrolla su quehacer diario del

profesional de enfermería pudiendo ser percibido por los propios pacientes (Blanco et al., 2021).

En el siglo XXI (Zarate, 2019) expreso considerar a este siglo como “El siglo del capital humano”, dando hincapié que en Latinoamérica la capacidad humana del profesional de enfermería es una persona multifacética en el cuidar; ya que cuida de sí, cuida de otros, de los equipos, de los instrumentos de trabajo, de su ambiente y entorno laboral además de realizar funciones asistenciales también gestiona, supervisa, dirige e investiga; no solo en su ambiente de trabajo sino también en su ambiente familiar y social; entrando a tallar diversas cualidades que definen al clima organizacional donde labora.

El Nosocomio en estudio es un hospital de III nivel; el cual cuenta con diferentes áreas como son: Cirugía, medicina, Emergencia, UCI, maternidad, consulta externa, área COVID, entre otras; con una infraestructura de más de 400 años de antigüedad, albergando a los pacientes del área sur de la Libertad. Los servicios de Intermedios son aquellos donde se atiende a diferentes tipos de pacientes por especialidades como son cirugía, medicina y maternidad, contando con personal de enfermería que no son suficientes para cubrir estas áreas, además de considerar al tipo de contrato con el que algunas de ellas se encuentran que no es un contrato estable; agregado a ello la infraestructura de nuestro servicio y la falta de materiales para ejercer nuestra labor; ocasionando conflictos entre su personal, además de actitudes nada gratas por parte de algunas colegas; conllevando a que haya un clima de tensión y desagrado en nuestra área de trabajo y demostrando muy poca identificación con nuestra institución (Diaz, 2021)

El otorgar un cuidado humano con calidad por la enfermera significa un compromiso profundo y que además que este profesional esté protegido de factores externos que puedan interrumpir en su quehacer de enfermería, como el aprecio a la hidalguía humana, a su autonomía e independencia y al entendimiento de sus sentimientos y emociones. Al laborar en un ambiente donde no reúna todo ello, donde se evidencie atropelló a su desenvolvimiento como profesional, malos tratos entre compañeros de trabajo, y una desorganización por parte de sus autoridades de su institución puede ocasionar que todo ello influya de manera negativa al

brindar cuidado a los pacientes, no sintiéndose a gusto en el ambiente organizacional que le rodea (Guerrero et al., 2016)

Ante todo, ello llegamos se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?; derivándose de ello los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la estructura en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la cohesión en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?.

Así también tenemos: ¿Cuál es la relación entre la recompensa en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la consideración en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023? Y ¿Cuál es la relación entre el ambiente físico en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?

Por su relevancia teórica analizamos estas dos variables como son cuidado humano y clima organizacional, las cuales nos dan paso a mejoras en como poder manejar un clima organizacional negativo en una institución; teniendo conocimiento sobre la calidad del ambiente de trabajo y si este medio proporciona una asistencia a la salud cualificada o si es necesario hacer algún tipo de cambio. Además, que la constante de clima organizacional para su valoración se dividió en dimensiones siendo estas un englobado que marcaron de manera minuciosa el estudio de esta variable la cual sirvió y servirá de guía para futuras investigaciones como aporte para la comunidad científica. Además, su análisis en términos de cuidado humanizado permite la apropiación del término al rol del enfermero, de otras profesiones (Rivera, 2020)

Por su relevancia metodológica ya que se hizo uso de herramientas para la recopilación de datos, herramientas que fueron debidamente validadas las cuales también podrán ser usadas en otros documentos de investigación como aporte para la comunidad científica y por su relevancia social y práctica ya que beneficio en la obtención de datos reales sobre variables con la intención de reflexionar y poder detectar a tiempo faltas que se pueden cometer en el quehacer de nuestra profesión (Rivera, 2020)

Por lo que el objetivo general fue: Determinar la relación entre el Clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos tuvimos: Determinar la relación entre la autonomía en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

Así también tenemos: Determinar la relación entre la estructura en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023; Determinar la relación entre la recompensa en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023; Determinar la relación entre la cohesión en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023, Determinar la relación entre la consideración en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023 y Determinar la relación entre el ambiente físico en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

De los cuales deducimos en la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023; y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre la autonomía en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023; Existe relación significativa entre la estructura en el clima organizacional y el cuidado humano de

enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023; Existe relación significativa entre la recompensa en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

Y además; Existe relación significativa entre la cohesión en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023, Existe relación significativa entre la consideración en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023 y Existe relación significativa entre el Ambiente físico en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Mencionando a nuestros antecedentes internacionales tenemos a Tavares et ál. (2021). En una investigación que realizó en la UCI de un nosocomio universitario al noreste de Brasil; donde la finalidad fue calcular el clima organizacional del conjunto de enfermeras en la UCI. Se realizó un estudio cuantitativo el cual tuvo como participantes a 30 servidoras de enfermería; obteniéndose como resultados que los servidores de enfermería denotaron un clima organizacional de bajo nivel ya que consideraron que el desarrollo profesional y los beneficios que obtienen son de muy baja consistencia para sus trabajadores; así como también otros factores como: La comunicación, la satisfacción y la integración son considerados bajos generando medidas de insatisfacción entre sus empleados.

Blanco et ál. (2021) en un nosocomio del país de España durante la época de COVID; tuvieron como finalidad establecer la impresión de los pacientes sobre el cuidado humano que proporcione el servidor de salud (enfermera) en pandemia. Este fue un tipo de investigación descriptivo (ya que relaciona a dos variables), cuantitativo y transversal; teniendo una muestra de 357 pacientes mayores de edad; haciendo uso de la herramienta llamado PCHE; obteniendo como respuesta que el 86% de los entrevistados respondieron que “siempre” recibieron una excelente atención humanizada; mientras que el 7% casi siempre, el 3% a veces y el 1% nunca; llegándose a la conclusión que a pesar del impacto negativo que tuvo la pandemia los pacientes han percibido una atención humanizada de enfermería.

Rosa et ál. (2021) en una investigación realizada por la Revista cubana de enfermería, la cual tuvo como finalidad: Evaluar el nexo y características del clima organizacional y cultura de seguridad. Aquella investigación fue de tipo descriptivo por la descripción de las variables, transversal, no experimental, teniendo como población muestral a 53 enfermeros, para los cuales se les aplicó los instrumentos de acuerdo a las variables de la investigación. Obteniéndose como resultados las dimensiones de motivación, toma de decisiones, innovación, remuneración, liderazgo, identidad y comunicación organizacional del clima organizacional que están significativamente relacionadas y compensadas con la cultura de seguridad y c un trabajo organizado en equipo.

Antequera et ál. (2020) en Colombia sobre Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla; los cuales obtuvieron como resultado que las dimensiones del clima organizacional van a afectar notoriamente la estructura de la empresa o institución, indiferentemente de sus objetivos; la cual tendrá un impacto en la identidad, liderazgo y comunicación originando que el trabajador desarticule las metas del equipo y los objetivos planteados. Fue una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, diseño transeccional haciéndose uso de la técnica de la encuesta mediante un cuestionario constituido por 24 ítems y aplicada a 60 sujetos.

Fernández et ál. (2022) en un estudio realizado en un nosocomio público del país de Chile; el cual se realizó con la finalidad de estudiar la impresión de los usuarios al estar internados en un hospital con relación a los cuidados que proporciona el servidor de enfermería. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacionando a dos variables y de corte transversal, para lo cual se trabajó con una población de 377 pacientes, haciéndose uso de la herramienta de PCHE; donde el 84.6% de los pacientes expresaron estar satisfechos con el cuidado recibido; llegándose a la conclusión que la construcción de una cultura y un clima organizacional positivo son una gran fortaleza para brindar un cuidado humano de calidad.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Díaz y Taica (2018) En una investigación realizada en la UCI del HAAA – Es salud en la provincia de Chiclayo; con el fin de Identificar el nexo que existe entre el clima organizacional y el cuidado humano que proporciona el servidor de enfermería al paciente crítico. Fue una investigación donde se desglosaron las variables y se buscó el nexo entre ellas sin modificarlas; contando con una población de 21 profesionales de enfermería aplicándose 2 instrumentos para las variables; de esta manera se obtuvo un resultado positivo con un nexo significativo entre las constantes de estudio donde el 19% opina que en el ambiente hospitalario hay un clima organizacional alto mientras que el 81% restante opina que hay un clima organizacional medio ya que hay todavía cosas por mejorar y en cuanto a la variable cuidado se obtuvo como resultado que el 61% brindaba un tipo de cuidado Alto al paciente crítico, mientras un 38% brinda un cuidado medio.

Alcalde et ál. (2022) en el Hospital Regional de Trujillo después del contexto del Coronavirus en la provincia de Trujillo; la cual tuvo como objetivo Identificar la relación del nivel motivacional y el cuidado Humano de Enfermería en el marco de la post pandemia.

La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional; donde se trabajó con una población de 100 enfermeras y 101 pacientes, haciendo uso de una herramienta para medir el nivel motivacional y otro para cuantificar la variable cuidado humano; obteniéndose como resultado que el 96% de profesionales de enfermería se encuentran en un nivel medio de motivación y un 4% encontrándose en un nivel alto; por otro lado en la variable cuidado humano los pacientes que perciben un nivel de cuidado bajo es en un 10.9%, medio en un 59% y alto 35%. Concluyendo que no existe relación significativa entre la motivación de los profesionales de enfermería y el cuidado que brindan a sus pacientes. Alcalde et ál. (2022)

Soriano y Córdova (2020) En un estudio realizado Por la UCI neonatal del nosocomio público del Callao (Lima); el cual tuvo como propósito Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la Motivación del personal de enfermería en la unidad de cuidados intermedios neonatales; el cual fue un estudio hipotético, deductivo de enfoque cuantitativo no experimental; haciendo uso de una muestra de 72 enfermeras y aplicándose una encuesta con 34 ítems; Por lo que se obtuvo como resultado la relación significativa entre ambas variables; concluyendo que las instituciones de salud deberían de realizar evaluaciones periódicas sobre estas variables a fin de fortalecer el desarrollo de un buen clima laboral y logrando fortalecer profesionales con buena ética y profesionalismo.

Por otra parte De la Sota y Contreras (2017) realizaron un trabajo de investigación en Lima con la finalidad de identificar la impresión que tiene el personal de enfermería sobre el clima organizacional y el cuidado humano que aporta a sus pacientes de las unidades de cuidado Intensivo Materno; el cual se ejecutó en el Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima; siendo de tipo no experimental ya que no hubo manipulación en las variables, correlacional por querer hallar la relación que existe entre ambas variables de estudio y transversal; teniendo una muestra de 28 profesionales que reunían los criterios de inclusión;



obteniéndose que entre las variables de estudio no existe ninguna relación significativa y que al mismo tiempo existe un gran número de enfermeras que perciben un clima laboral muy bueno y un 91% que a los pacientes siempre aporta un cuidado de calidad.

Rivera (2020), la cual realizó un estudio de investigación en la unidad de cuidados intensivos maternos del Hospital Belén; el cual se realizó con el fin de identificar la relación entre cuidado humanizado de enfermería y Satisfacción de los pacientes, teniendo como muestra a 70 gestantes ya en condiciones de Alta médica; donde se encontró que un 77% percibió el cuidado humanizado brindado por enfermería como “Bueno” y encontrarse satisfechos. Concluyendo que existe relación significativa entre el cuidado humanizado de enfermería con la satisfacción de las gestantes.

Para definir clima organizacional primero analizaremos uno de sus términos importantes como es la Organización la cual procede del latín “ambiente” definiéndolo como al grupo factores que caracterizan una situación o de circunstancias que circundan a una persona. Al analizar toda la terminología conceptualizaremos que clima organizacional reúne un grupo de propiedades que son medibles del contexto laboral las cuales van a ser hacer percibidas de manera directa e indirecta por los empleados, pudiendo afectar su comportamiento o estado emocional (Chiavenato, 2000).

Para Likert (1960) considero al clima organizacional como la imagen de una empresa, el cual influye en la motivación y el rendimiento de los empleados y también puede tener un impacto en la cultura y la estructura de la organización. Demostrando que un clima organizacional positivo puede aumentar la productividad, mejorar la retención de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable; aumentando las habilidades y destrezas de los trabajadores; sin embargo por el contrario un clima organizacional negativo puede tener un impacto negativo en la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que puede llevar a una disminución en la productividad, no llegando alcanzar los objetivos deseados e incluso rotación del personal.

Las dimensiones del clima organizacional están basadas en que son características de medición y que influyen de manera susceptible por eso es

conveniente tener conocimiento acerca de las dimensiones que han sido investigadas así tenemos a Likert quien midió la percepción del clima en base a 8 dimensiones: Los métodos de autoridad (los cuales se refieren a las estrategias que utilizan los jefes para influenciar en las conductas de sus contratados), las peculiaridades de las estructuras motivacionales (que tipo de motivaciones utiliza el trabajador), las peculiaridades del desarrollo de la comunicación, de las etapas en cómo se desarrolla este proceso desde la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento; así como la influencia de cada uno de ellos (Iglesias y Torres, 2018)

La teoría que sustenta con más fuerza el clima organizacional es la que pertenece a Likert, la cual se denominó teoría del clima organizacional, manifestando va a depender del ambiente que percibe los trabajadores en su empresa y además del comportamiento administrativo para que los trabajadores manifiesten un tipo peculiar de comportamiento; por lo tanto, su respuesta será la percepción que tiene sobre su ámbito de trabajo. Likert también manifestó que este tipo de comportamiento está influenciado por ciertas variables que determinaran las peculiaridades particulares de una organización, las cuales repercuten en la percepción que cada individuo tiene sobre clima organizacional; así tenemos: Variables independientes, variables intermedias y variables dependientes (Iglesias y Torres, 2018)

Las variables independientes o causales son las que están orientadas hacia el ser de una empresa, determinada por su estructura, organización, administración, competencias, actitudes y reglas; donde al modificarse esta hará que el resto de las variables también se modifiquen. Las variables intermedias la cual refleja el estado interno de la empresa, su parte subjetiva como son la comunicación, la toma de decisiones, la motivación, los objetivos y por último la variable final o dependiente; la cual será el resultado entre la variable independiente e intermedia; es la que refleja las ganancias que la empresa ha obtenido como son las utilidades, las pérdidas y la productividad (Iglesias y Torres, 2018)

Al combinar dichas variables se generó 2 tipos de clima como son: Clima Autoritario (Es considerado como un clima explotador, donde los directores al tener conocimiento de las carencias sociales y económicas de sus empleados les

imponen castigos y recompensas que vienen a formar parte de la motivación de sus trabajadores) y Clima de tipo Participativo (Este clima está regido por la confianza entre los directores y sus trabajadores, donde las decisiones se toma en conjunto, con todo el equipo jerárquico de la organización y los empleados, la comunicación está presente de directo a empleado como de empleado a director; donde estos forman un gran equipo para el logro de los objetivos de la empresa) (Iglesias y Torres, 2018)

Brunet afirmo que para poder evaluar el clima organizacional de una institución o empresa se debe de realizar un instrumento donde se coloque de manera indispensable al menos 6 de estas variables de medición; las cuales veremos a continuación (Iglesias y Torres, 2018)

Autonomía individual; en está dimensión incluye en la autonomía que tiene cada individuo de ser su propio líder, teniendo la capacidad de poder tomar cierto grado de decisión en su organización. Esan (2017).

Grado de estructura; en está dimensión permite medir si es que existe o no alguna barrera que se impida dar la comunicación entre los empleadores y jefes, tomando en cuenta las normas, trámites, regulaciones y jerarquías a las que se tienen que enfrentar los miembros de una organización cuando realizan su trabajo. Consideración; en esta dimensión expresa el sentir, apoyo y estímulo que recibe el empleado de su jefe inmediato; esto también va de la mano con los esfuerzos que tiene que realizar la organización para mantener la motivación en sus trabajadores; desarrollando de esta manera “empleados satisfechos” que generen un clima de trabajo más positivo. Chiang (2010).

La Cohesión, en está dimensión se tiende a tallar la confianza, la colaboración, el respeto y el medio en cómo se comunican los unos a los otros; ya que todo esto es percibido por los pacientes; diciéndoles de esta manera que cuando el equipo alcanza sus objetivos es porque está cohesionado; promoviendo un clima organizacional agradable y no estresante; además del crecimiento personal y grupal de cada uno de sus empleados. Recompensa; en está dimensión tuvo por objetivo medir las retribuciones que realizan las empresas a sus trabajadores por los buenos resultados obtenidos; el cual se puede basar en aspectos monetario o de méritos. Chiang (2010).

Ambiente Físico; en esta dimensión se tiene como objetivo el de medir si el entorno físico o el espacio donde se trabaja es el adecuado para desarrollar un clima organizacional positivo, que se cuente con la limpieza, higiene y salubridad de los ambientes; además también que reúna los materiales y equipos necesarios para acelerar y hacer un buen trabajo. Chiang (2010).

Etimológicamente la palabra cuidado provino del término “cuidare/curare”; La cual se define como una acción, derivada del verbo cuidar e implicado al ámbito de cuidado que debe de tener una persona para aumentar su bienestar y la manera de preservar su vida; evitando que pueda sufrir alguna lesión, daño o algo que sea perjudicial para su existencia (Alba, 2015).

Sí a este término de cuidado le agregamos Cuidado de enfermería, nos encontraríamos con el Ser y Hacer de nuestra profesión de enfermería; identificándose al cuidado como la esencia de nuestra carrera; siendo caracterizado de diferentes maneras y abordado por diferentes teóricos de enfermería desde la década de los 50 hasta nuestros días con conceptos que se han ido actualizando de acuerdo a nuestras vivencias y realidades (Juárez y García, 2019)

Es así como tenemos a una de nuestras más grandes teoristas del Cuidado como lo es Jean Watson con su teoría del Cuidado Humano; asociándolo al cuidar como una actividad humana la cual se basa no solo en el cuidado que se debe de brindar durante el proceso de enfermedad sino entre la armonía que debe de haber en la mente (psicológica), cuerpo (biológica) y alma (espiritual), a través de un clima de confianza y ayuda que debe de darse entre el cuidador y el cliente (Watson, 2002)

Watson (2002) mencionó el término de cuidado humanizado, el cual para poder brindarte se necesita de un compromiso ético por parte de la persona quien lo brinda (los profesionales de la salud) y dada a cada individuo sano o enfermo con la finalidad de poder gozar de una vida de mejor calidad y así tener la capacidad de cambiar en ellos la impresión de lo que es verdaderamente un cuidado humanizado. Este cuidado humanizado lo brindan exclusivamente el personal de enfermería; la cual debe de reunir una serie de conocimientos en el ámbito de salud, además de contar con habilidades técnicas que permitan colaborar con las personas, familias y comunidad a recuperar su salud y gozar de una mejor calidad de vida. El cuidado

posee una serie de componentes los cuales deben de ser basados en los conocimientos que debe de tener el cuidador acerca de la persona a quien va a brindar su cuidado, no solo a la persona como ser sino también a su entorno y sus necesidades.

Para brindar un buen cuidado se necesita conocer acerca de sus poderes y limitaciones sobre la otra persona y como el profesional va a responder a ellos y a sus necesidades; sin dejar de lado mis propios poderes y limitaciones; es así como componente tenemos: a la paciencia (es permitir dejar crecer a la persona dándole su propio tiempo), la tolerancia (respetando las creencias de cuidado que posee cada persona), sinceridad (ser sincero con las limitaciones que tienen cada persona y con las limitaciones que yo tendré al brindarle cuidado), confianza (contar con la seguridad de nuestras capacidades y de la recuperación de las personas) y la esperanza (Es creer en la posibilidad del que el otro crezca) (Watson, 2002)

Watson (2002) también menciona que la profesión de enfermería tiene responsabilidades éticas y sociales que debe de brindar cuidado tanto al individuo que cuida como a su sociedad que lo rodea de manera general. Teniendo como guía los sentimientos, las emociones y el afecto, todo esto aunado al conjunto de creencias y tradiciones además de los conocimientos sobre ciencias humanas; hacen que la enfermera sea un ente referente que trasciende sobre el cuidado humano y forme parte importante dentro de la evolución de la civilización humana.

Al ir desarrollando el concepto de cuidado; identificamos a diferentes dimensiones como son: la interacción, la participación y el afecto; las cuales son esenciales en el acto de cuidar; es así como tenemos: La interacción; en esta dimensión expresa sobre la interacción que debe de haber entre Enfermera-paciente; donde el profesional de enfermería debe de conducir a dar mejoras en el estado de salud de sus pacientes; el cual puede darse a través del diálogo terapéutico y haciendo uso de la comunicación, generando una variación en la conducta de los pacientes para tener la posibilidad de alcanzar sus objetivos deseados. Esta dimensión es considerada como un elemento esencial en el cuidado de enfermería ya que tienen características (empatía, comunicación, relación de ayuda y reciprocidad) (Mastrapa, 2016)

La Participación; esta dimensión se refiere a la evaluación que hace la enfermera en conjunto con el paciente sobre su estado; haciendo que este sea un agente principal en las acciones de su propio autocuidado; sin embargo, pueden presentarse situaciones donde esta capacidad de cuidado se encuentre limitada de poder afrontarla; siendo de esta manera necesaria la participación de otras personas; entre estas el profesional de enfermería. Dicho de esta manera el cuidado se hace más humano cuando se permite también que el paciente sea el propio actor de su salud y no un simple receptor de cuidado y de las actividades biomédicas planificadas por el profesional encargado de su atención; es así como se debe de permitir que el paciente esté informado sobre su estado de salud, así como opinar y rehusarse a determinados procedimientos. (Guerrero et ál., 2018)

El Afecto, esta es una de las dimensiones que contribuyen tanto a la satisfacción del paciente como del profesional de enfermería; teniendo como punto de partida los sentimientos, las emociones y la parte afectiva; afirmando que la profesión de enfermería inició como un acto de amor el cual se expresa en acciones del cuidado; planteando al afecto como una vivencia humana que se refiere al tono emocional y al estado de ánimo que tiene cada persona al brindar cuidado el cual es traducido en el tono emocional y en el estado de ánimo que cada personal tiene al momento de brindar cuidado. (Guerrero et ál., 2018)

El trabajar con un paciente que se encuentra en un servicio de área crítica; él cual no se comunica de manera verbal, como lo hace un paciente que se encuentra en otras unidades, no quiere decir que nosotros como personal de salud perdamos la humanidad ante un ser desvalido que aún no pierde su condición como persona. Es por eso por lo que el profesional de enfermería debe de trabajar en conjunto con los avances tecnológicos; pero no depender de ellos; es decir no olvidar nuestra esencia de cuidado y al centro de nuestro quehacer que es la persona. (Guerrero et ál., 2018)

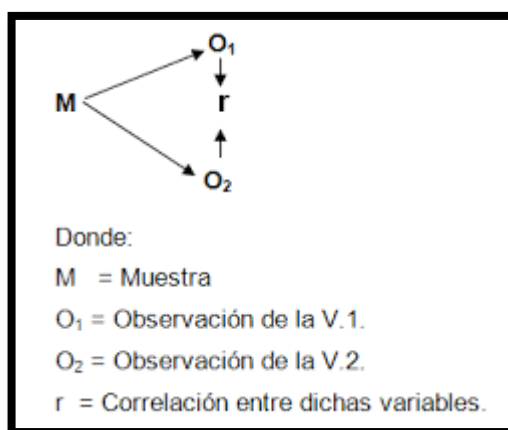
En cuanto a la epistemología de nuestra investigación es de un gran aporte a la investigación científica ya que aporta con hipótesis que posteriormente serán corroboradas de acuerdo al método estadístico que utilizaremos; que en el caso de esta investigación será el método de Rho-Spearman; verificando de esta manera si la hipótesis de clima organizacional, la cual está basada en la teoría de Likert, y en

el caso de cuidado humano la cual esta basa en la teoría de Jean Watson; son correlacionales; siendo de gran importancia para el crecimiento profesional del personal de enfermería. (Guerreo et ál., 2018)

### III. METODOLOGÍA

#### A. Proyecto de investigación Cuantitativo.

El proyecto que se realizó fue de enfoque cuantitativo ya que los datos que se recogieron y se analizaron son datos cuantitativos sobre las variables; los cuales se caracterizaron por tener un problema delimitado, derivando en una suposición la cual se generó antes de recolectar y analizar los datos y siendo estos fundamentados en la medición y representados en números (Mata, 2019).



**Figura N° 01:** Esquema del diseño de correlación de variables

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de Investigación:** De acuerdo a nuestro estudio podemos deducir que es de tipo básica por su gran contribución al cuerpo intelectual de conocimiento (Narváez, 2023)

#### 3.1.2 Diseño de Investigación:

- Diseño no experimental: Porque las variables de nuestro estudio, no ha habido ningún tipo de manipulación en ellas; solo hacemos uso de la observación y del análisis (Dzul, 2012).
- Corte transversal: El presente estudio fue de corte transversal ya este fue tomado en un momento determinado pudiendo ser (una semana, un mes, un año, etc.) en el caso de nuestra investigación se llevó a cabo durante este año 2023 (Dzul, 2012)



- Nivel correlacional: Esta investigación es correlacional ya que buscó determinar la relación entre 2 variables (clima organizacional y cuidado humano); de esta manera se permitió evidenciar como estas 2 variables interactúan (Narváez, 2023).
- Método Hipotético: Porque este es un modelo que se utilizó para describir el método científico, estableciendo una hipótesis para comprobar o refutar (Narváez, 2023).

### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudios son dos: independiente que vendría ser Clima Organizacional y la dependiente que será Cuidado Humano, ambas de enfoque cuantitativo.

#### **Clima Organizacional.**

- **Definición Conceptual:** Se define a clima organizacional como la identidad de una institución, donde los empleados potencian sus destrezas; concepto que al pasar del tiempo y de sus estudios ha ido modificando pues para otros teóricos el clima organizacional posee un concepto muy complejo y a la vez muy sensible ya que partes de sus componentes son muy fácil de poder ser afectados; siendo a la vez muy dinámicos y cambiantes. (Maish, 2004).
- **Definición Operacional:** El instrumento que utilizaremos para la medición de la variable 01 se denomina escala de clima organizacional que fue diseñado por Litwin y Stringer (1968) y modificado por Díaz y Tiaca (2018); y adaptada por la autora, presentando una confiabilidad de 0.86 de Alfa de Cronbach; este instrumento cuenta con un total de 32 ítems, los cuales están divididos de la siguiente manera: La dimensión autonomía cuenta con 5 ítems, estructura (5 ítems), consideración (5 ítems), cohesión (6 ítems), recompensa (5 ítems) y ambiente físico (6 ítems).
- **Indicadores:** De acuerdo con cada dimensión tenemos sus indicadores: Autonomía (Libertad, responsabilidad, capacidad, retos e iniciativa), Estructura (Guía, percepción y solución de conflictos), Recompensa

(capacitaciones, incentivos, remuneraciones), Cohesión (Espíritu de trabajo), Consideración (Percepción de jerarquías), Ambiente físico (limpieza, salubridad y protección).

- **Escala de Medición:** El cuestionario tiene preguntas para ser respondido a través de una escala de Likert que va des el 1 al 4; con respuestas como Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1), las cuales son representadas con un valor numérico; para que a mayor puntuación que se obtenga en el cuestionario la percepción del clima será evaluada como favorable.

### **Cuidado Humano.**

- **Definición Conceptual:** La cual se define como una acción, derivada del verbo cuidar e implicado al ámbito de cuidado que debe de tener una persona para aumentar su bienestar y la manera de preservar su vida; evitando que pueda sufrir alguna lesión, daño o algo que sea perjudicial para su existencia (Jean Watson, 2016).
- **Definición Operacional:** Para realizar el cálculo de la variable 02 se hizo uso de un cuestionario diseñado por De la Sota (2015), en base a la teoría de cuidados de Swanson, modificado por Díaz y Tiaca (2018), y adaptada por la autora, presentando una confiabilidad de 1.3 de Alfa de Cronbach; por lo que este instrumento cuenta con un total de 25 ítem; los cuales están divididos de la siguiente manera: La dimensión interacción 10 ítems, la dimensión Participación 6 ítems y la dimensión afecto 9 ítems.
- **Indicadores:** De acuerdo con cada dimensión tenemos sus indicadores: Interacción (Empatía, Comunicación, relación de ayuda y reciprocidad), Participación (Autocuidado), Afecto (sentimientos y emociones).
- **Escala de Medición:** Las respuestas del cuestionario se respondieron haciendo uso de la escala de Siempre (4) - Casi Siempre (3) – A veces (2) – Nunca (1) las cuales son representadas con un valor numérico.

Estos instrumentos tendrán una ficha técnica la cual va a ser validada por un juicio de expertos para garantizar su viabilidad.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Nos hace referencia a los componentes que presentan características parecidas, siendo como ejes de origen para reunir la información que será usada en la investigación (Gamboa, 2018). Es así como en el estudio se consideró por población a las enfermeras que trabajan en las áreas de Intermedios (que son consideradas como áreas críticas) de un Hospital de III nivel de Trujillo; constituyendo una población de 52 enfermeras que laboran dentro de estas áreas.

- **Criterios de Inclusión:**

- ✓ Enfermeras que laboran dentro de las áreas de intermedios del Hospital.
- ✓ Enfermeras que deseen voluntariamente participar del estudio.
- ✓ Personal asistencial que laboren en los turnos (Mañana, Tarde o Noche)
- ✓ Enfermeras con título de Especialidad en áreas críticas.

- **Criterios de Exclusión:**

- ✓ Enfermeras que estén gozando de sus vacaciones.
- ✓ Enfermeras con descanso médico.
- ✓ Enfermeras que realicen labor administrativa

#### **3.3.2 Muestra:**

La muestra fue de 52 enfermeras, por lo cual la muestra será censal es decir se utilizará la misma cantidad de mi población y de esta manera poder tener una mayor representatividad y adecuación (Arias et ál., 2016)

#### **3.3.3 Unidad de Análisis:**

Se hace consideración a los elementos o individuo que conforman al grupo de estudio. Por lo tanto, en la presente pesquisa la unidad de

análisis estuvo dada por cada una de las enfermeras que labora dentro de la unidad de intermedios del Hospital; que además de cumplir con los criterios de inserción, acepten formar parte de la investigación mediante el llenado de las encuestas.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** Define sus pilares teóricos como aquellos procedimientos metodológicos que además requieren una sistematización, que tienen el objetivo de recabar la información pertinente respecto a una investigación de índole científico, al garantizar la operatividad del proceso de información. En la presente investigación para la recolección de datos se hará uso de la *Encuesta*, que es un conjunto de preguntas que se realiza a otra persona; la cual nos permitirá tener diversas opiniones sobre nuestro determinado problema (Arias, 2020).
- **El instrumento:** El instrumento que se utilizara será el *Cuestionario* de preguntas escritas y formuladas con la finalidad de aplicar a ciertas personas para que nos puedan brindar información sobre cierto asunto; en este caso se aplicaron 2 cuestionarios, uno que se utilizará para medir el clima organizacional y el segundo para medir el cuidado humano.

Siendo estos instrumentos elaborados por Litwin y Stringer (1968) modificado por Diaz y Tiaca (2018) y adaptado por la autora; en el caso de la variable clima organizacional (Ver anexo 3); y por la segunda variable cuidado humano esta fue elaborada por De la Sota (2015), en base a la teoría de cuidados de Swanson, modificado por Diaz y Tiaca (2018) también adaptado por la autora de acuerdo a su contexto para su utilización. (Ver anexo 4)

- **Validez:** Es el proceso que se encarga de verificar si los instrumentos realizados sean válidos para el propósito requerido (Técnicas de Control de Métodos [TCM], 2016). Para la validez de ambos instrumentos se hizo uso de la evaluación de estos por juicio de expertos, donde hicieron uso de la matriz V Aiken el cual contenía ítems para cada dimensión que se iba a evaluar en los instrumentos, posteriormente al realizar toda la evaluación realizaban su firma en el documento de Validez.

Los expertos que realizaron la evaluación fueron: Msc. Magaly Collave Salas, Msc. Cindy Nabila Robles Huamanquispe y la Msc. Ruth Teófila Vásquez Serrano; (Ver anexo 5) donde se adjunta la verificación de sus grados académicos y realizado en la fecha del 08 de mayo del 2023.

Es importante esta información ya que de esta manera se puede comprobar si el instrumento de medición es apropiado, relevante y representativo para medir las variables en estudio (Cisneros 2021)

- **Confiabilidad:** La confiabilidad fue determinada la medida estadística Alpha de Cronbach (Pérez, 2022). Una vez ya terminada la elaboración de los ítems del instrumento se realizó una prueba piloto a personal de enfermería del hospital en mención que no se encontraba dentro de los criterios de inclusión y que no iban a formar parte de nuestro estudio de investigación; siendo estas en cantidad de numero 14 y siendo realizada en la fecha del 05 de mayo del 2023.

Para el procedimiento de la prueba y determinar su confiabilidad del instrumento se tomó en consideración los puntajes obtenidos por cada ítem que mide el clima organización y el cuidado humano; haciendo uso de la medición estadística Alfa de Cronbach para cuestionario medidos en escala de Likert; dando como resultado la confiabilidad de 0.86 indicando que el instrumento de la variable Clima organizacional es confiable, y el instrumento para la medición de la variable cuidado humano obtuvo un valor estadístico de 1.23 igualmente siendo considerado confiable; debido a que el valor estadístico supero los 0.70 resultado mínimo para catalogar la confiabilidad de un instrumento, Posteriormente, los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos. (Pérez, 2022) (Ver anexo 6)

### **3.5. Procedimientos:**

Se realizo las coordinaciones con la jefa de Enfermería, la cual ya tenía conocimiento sobre la investigación a realizar, brindando todas las facilidades requeridas. Una vez que los instrumentos fueron validados por el juicio de expertos, se aplicó la prueba piloto a 14 enfermeras que no formaban parte del estudio, brindándoseles los cuestionarios en los momentos de receso o descanso, no afectando sus labores cotidianas de trabajo, el cuestionario era

llenado en el tiempo que cada enfermera creía necesario, orientándosele cómo se debía de responder y afirmando que la información que brindaban era totalmente confidencial.

Para cuando se realizó el trabajo de investigación el llenado de los cuestionarios siguió el mismo procedimiento anterior; con la diferencia de que los participantes formaban parte de los criterios de inclusión.

### **3.6. Análisis de Datos:**

Para el procesamiento propiamente dicho se utilizó el programa estadístico SPSS v26, para nuestro análisis descriptivo; la técnica estadística de relación porcentual de coeficiente Rho – spearman que es más representativa con los datos obtenidos y para la realización de nuestro análisis inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el trabajo en estudio, se respetaron los lineamientos emitidos y contenidos en la guía de elaboración de trabajos y proyectos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo; así mismo cabe mencionar que se realizó la bibliografía completa de la presente investigación respetando las normas APA 7, con el objetivo de respetar la autoría y aportes vertidos por los autores como pilares previos y fundamentados para la realización del presente, evitando cualquier plagio o copia no deseada que pueda manchar los aspectos éticos de la pesquisa.

El respeto por la dignidad humana es uno de los valores que nos conlleva a que la persona tenga la autonomía de decidir si desea participar de nuestra investigación científica; para los cual se contó con el Consentimiento Informado que es un documento donde el participante mencionó que por libre voluntad está siendo participe de nuestra investigación; el informe de Belmont el cual explica y unifica los principios éticos básicos que deben usarse con sujetos humanos en la investigación, así tenemos:

- **Autonomía:**

El cual incluye dos convicciones como son la Autonomía que es el derecho de las personas a decidir por sí solas de participar del proyecto de investigación

y de las personas que tengan la autonomía disminuida tienen el derecho a ser protegidas (The Belmont report, 2020)

- **No Maleficencia:**

La maleficencia o "no hacer daño" es considerado como uno de los principales fundamentos dentro de la ética médica; el cual nos precisa que uno no debe perjudicar a otra persona a pesar de los beneficios que tal estudio clínico puede traernos. Para ello debemos de también tener conocimiento acerca de lo que es dañino para evitarlo dentro de los procesos de estudio como la obtención de información, de esta manera no se expone a las personas a algo perjudicial (Bernant, 2020)

- **Beneficencia:**

Este principio se basa en no hacer daño a las personas que son analizadas y también el de disminuir el riesgo ante el peligro; brindándoles beneficios proporcionales a los riesgos y cuidando en todo momento de su integridad (The Belmont report, 2020)

- **Justicia:**

Se debe de informar que los investigados deben ser tratados con igualdad, haciendo una distribución equitativa de cargas y beneficios que tendrán en el momento de la investigación, así como para la selección de la muestra (The Belmont report, 2020)

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1.- Análisis descriptivo

**Tabla 01:**

*Cruce entre clima organizacional y cuidado humano.*

		Clima organizacional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Cuidado humano	Malo	12 23.1%	4 7.7%	4 7.7%	20 38.5%	
	Regular	6 11.5%	10 19.2%	2 3.8%	18 34.6%	
	Bueno	0 0.0%	4 7.7%	10 19.2%	14 26.9%	
Total		Recuento % del total	18 34.6%	18 34.6%	16 30.8%	52 100%

En la tabla numero 01 se apreciaron los resultados del cruce de las variables Clima Organizacional y Cuidado Humano, donde se observo que el 34.6% percibieron un nivel de clima organizacional Malo; igual porcentaje encontramos en el nivel Regular con un 34.6% y un 30.8% percibieron un nivel de clima organizacional Bueno. En el caso de la variable Cuidado Humano, los resultados fueron que un 38.5% brindo un Cuidado humano Malo, un 34.6% brindo un cuidado humano Regular y un 30.8% un Cuidado humano de nivel Bueno.



**Tabla 02:***Cruce entre dimensión autonomía y cuidado humano.*

		Dimensión autonomía			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	8 15.4%	10 19.2%	2 3.8%	20 38.5%
	<b>Regular</b>	10 19.2%	8 15.4%	0 0.0%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	2 3.8%	4 7.7%	8 15.4%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	20 38.5%	22 42.3%	10 19.2%	52 100%

En la tabla 02 se apreciaron los resultados del cruce de la dimensión de Autonomía y Cuidado Humano donde esta dimensión alcanza un nivel malo con 38.5%; un 42.3% presenta un nivel regular y el 19.2% un nivel +de autonomía en el clima organizacional es bueno, analizando a nuestra segunda variable cuidado humano podemos apreciar que un 38.5% presento un nivel de cuidado malo, un 34.6% con un nivel de cuidado regular y finalmente un 26.9% un nivel de cuidado bueno. Se resalta que la mayoría de enfermeras presentan un Nivel de autonomía regular y en cuanto al nivel de cuidado resalto que se evidencia un nivel malo.

**Tabla 03:***Cruce entre dimensión estructura y cuidado humano.*

		Dimensión estructura			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	14 26.9%	4 7.7%	2 3.8%	20 38.5
	<b>Regular</b>	6 11.5%	8 15.4%	4 7.7%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	0 0.0%	4 7.7%	10 19.2%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	20 38.5%	16 30.8%	16 30.8%	52 100%

En la tabla número 03 se apreciaron los resultados de cruce de la dimensión Estructura y Cuidado Humano donde se puede apreciar que en la dimensión estructura, el 38.5% de enfermeras su nivel de clima organizacional es malo, seguido de un nivel regular y bueno con un valor de 30.8% respectivamente en la dimensión estructura en el clima organizacional. Con respecto a la segunda variable tenemos que el nivel de cuidado malo presenta un 38.5%, seguido del nivel regular con un 34.6% y el nivel de clima organizacional bueno con un 26.9% respectivamente. Resaltando que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel de clima organizacional en la dimensión estructura malo y un nivel de cuidado humano bueno, pero es aún bajo

**Tabla 04:***Cruce entre dimensión consideración y cuidado humano*

		Dimensión consideración			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	10 19.2%	6 11.5%	4 7.7%	20 38.5%
	<b>Regular</b>	8 15.4%	4 7.7%	6 11.5%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	2 3.8%	6 11.5%	6 11.5%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	20 38.5%	16 30.8%	16 30.8%	52 100%

En la tabla número 04 se apreciaron los resultados de cruce de la dimensión consideración y cuidado humano donde se puede evidenciar que un 38.5% presentan un nivel de consideración malo en la variable clima organizacional con su dimensión consideración, además el nivel regular y bueno presentan un porcentaje de 30.8% en consecuente en la variable de cuidado humano obtenemos los siguientes resultados: el nivel cuidado humano malo con un 38.5%, el nivel regular con un 34.6% y el nivel bueno con un porcentaje de 26.9% respectivamente. Resaltando que la mayoría de enfermeras en esta dimensión de estructura de la variable clima organizacional han alcanzado un nivel malo y con respecto a la variable cuidado humano a alcanzado un mayor valor el nivel malo.

**Tabla 05:***Cruce entre dimensión cohesión y cuidado humano*

		Dimensión de cohesión			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	16 30.8%	2 3.8%	2 3.8%	20 38.5%
	<b>Regular</b>	6 11.5%	10 19.2%	2 3.8%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	2 3.8%	6 11.5%	6 11.5%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	24 46.2%	18 34.5%	10 19.2%	52 100%

En la tabla número 04 se apreciaron los resultados de cruce de la dimensión cohesión y cuidado humano donde se puede evidenciar que en la dimensión de consideración alcanzó un 46.2% el nivel malo, un nivel de consideración regular con un 34.5% y un nivel bueno con un resultado de 19.2% respectivamente; en cuanto a la variable cuidado humano hemos obtenido que un 38.5% presentó un nivel de cuidado malo seguido de un 34.6% con un nivel de cuidado humano regular y un 26.9% un nivel de cuidado humano bueno. Resaltando que en la variable clima organizacional con su dimensión consideración ha obtenido un máximo porcentaje el nivel malo con un 46.2% y en cuanto a la variable cuidado humano el mínimo porcentaje alcanzó un 26.9% con un nivel bueno y un máximo porcentaje el nivel malo con un porcentaje de 38.5% respectivamente.

**Tabla 06:***Cruce entre dimensión recompensa y cuidado humano.*

		Dimensión recompensa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	8 15.4%	8 15.4%	4 7.7%	20 38.5%
	<b>Regular</b>	7 13.5%	9 17.3%	2 3.8%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	4 7.7%	0 0.00%	10 19.2%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	19 36.5%	17 32.7%	16 30.8%	52 100%

En la tabla número 06 se apreciaron los resultados del cruce la dimensión de recompensa y cuidado humano donde se puede evidenciar que un 36.5% presentan un nivel de recompensa malo en la variable clima organizacional con su dimensión recompensa, además el nivel regular alcanzó un 32.7% seguido de un nivel bueno con un porcentaje de 30.8% respectivamente; en consecuencia en el nivel de cuidado humano obtenemos los siguientes resultados: el nivel cuidado humano malo con un 38.5%, el nivel regular con un 34.6% y el nivel bueno con un porcentaje de 26.9% respectivamente.

**Tabla 07:***Cruce entre la dimensión ambiente físico y cuidado humano*

		Dimensión ambiente físico			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Cuidado humano</b>	<b>Malo</b>	14 26.9%	2 3.8%	4 7.7%	20 38.5%
	<b>Regular</b>	8 15.4%	8 15.4%	2 3.8%	18 34.6%
	<b>Bueno</b>	0 0.0%	6 11.5%	8 15.4%	14 26.9%
<b>Total</b>	Recuento % del total	22 42.3%	16 30.8%	14 26.9%	52 100%

En la tabla número 06 se apreciaron los resultados de cruce de la dimensión Ambiente físico y Cuidado Humano donde se puede evidenciar que un 42.3% presentan un nivel de recompensa malo en la variable clima organizacional con su dimensión recompensa, además el nivel regular alcanzo un 30.8% seguido de un nivel bueno con un porcentaje de 26.9% respectivamente; en consecuente en el nivel de cuidado humano obtenemos los siguientes resultados: el nivel cuidado humano malo con un 38.5%, el nivel regular con un 34.6% y el nivel bueno con un porcentaje de 26.9% respectivamente.

## 4.2: Análisis Inferencial:

### Hipótesis General:

Hi: Existe relación positiva del clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

### Tabla 08:

*Correlación entre clima organizacional y cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,512
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	52

En la tabla 9 se evidencio que existe una correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,000 < 0,01$  por lo que se acepta la hipótesis planteada. Así mismo, se muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho es de 0,512, lo cual hace referencia a una correlación positiva moderada.

### Prueba de la hipótesis específica 01

Hi: Existe relación positiva de la dimensión autonomía y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

#### Tabla 09:

*Correlación entre autonomía y el cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	,326
		Sig. (Bilateral)	,018
		N	52

En la tabla 10 se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de Autonomía y cuidado humano de enfermería; dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,018 < 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis planteada; Así mismo, se muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho es de 0,326; lo cual hace referencia a una correlación positiva baja.



### Prueba de la hipótesis específica 03

Hi: Existe relación positiva de la dimensión estructura y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

**Tabla 10:**

Correlación entre estructura y el cuidado humano de *enfermería*.

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	,664
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	52

En la tabla 11 se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,000 < 0,01$  por lo que se acepta la hipótesis planteada; Así mismo, se muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho es de 0,664; lo cual hace referencia a una correlación positiva moderada.

#### Prueba de la hipótesis específica 04

Hi: Existe relación positiva de la dimensión consideración y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

**Tabla 11:**

*Correlación entre consideración y el cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Consideración	Coefficiente de correlación	,260
		Sig. (Bilateral)	,063
		N	52

En la tabla 12 se determinó que no existe correlación estadísticamente positiva entre la dimensión de consideración y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,063 > 0,05$  por lo que no se acepta la hipótesis planteada.

### Prueba de la hipótesis específica 05

Hi: Existe relación positiva de la dimensión cohesión y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

**Tabla 12:**

*Correlación entre cohesión y el cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Cohesión	Coefficiente de correlación	,618
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	52

En la tabla 13 se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión cohesión y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,000 < 0,01$  por lo que se acepta la hipótesis planteada. Así mismo, se muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho es de 0,618; lo cual hace referencia a una correlación positiva moderada.

### Prueba de la hipótesis específica 06

Hi: Existe relación positiva de la dimensión recompensa y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

**Tabla 13:**

*Correlación entre recompensa y el cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	,200
		Sig. (Bilateral)	,154
		N	52

En la tabla 14 se determinó que no existe correlación estadísticamente positiva entre la dimensión de recompensa y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,154 > 0,05$  por lo que no se acepta la hipótesis planteada.

### Prueba de la hipótesis específica 07

Hi: Existe relación positiva de la dimensión ambiente físico y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.

**Tabla 14:**

*Correlación entre ambiente físico y el cuidado humano de enfermería.*

		Cuidado humano	
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coefficiente de correlación	,460
		Sig. (Bilateral)	,001
		N	52

En la tabla 15 se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión cohesión y cuidado humano de enfermería dado que el valor de la significancia bilateral es  $0,001 < 0,01$  por lo que se acepta la hipótesis planteada. Así mismo, se muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho es de 0,460; lo cual hace referencia a una correlación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación en estudio encontramos que en la unidad de cuidados intermedios del hospital de tercer nivel, tuvimos los siguientes resultados: el 34.8% de la población investigada divisa un clima organizacional de malo a regular; en tanto y con un porcentaje no mucho menor, se evidencia un nivel de clima organizacional bueno con un porcentaje de 30.8%; en cuanto a la variable cuidado los resultados se expresaron de la siguiente manera: un nivel de cuidado humano malo con un 38.5%, un nivel de cuidado humano regular con un 34.6% por consiguiente el nivel de cuidado humano bueno fue de 26.9%. Finalmente realizando la prueba de correlación de Rho de Spearman se pudo obtener que ambas variables tenían relación altamente significativa (Zúñiga et al., 2022)

En cuanto al realizar el análisis de los resultados de correlación lineal entre las dimensiones de clima organizacional y cuidado humano que brinda el profesional de enfermería tenemos que el valor de Rho de Spearman es de 0.512 con una probabilidad menor de 0.01; al hacer el análisis de correlación para la dimensión de Autonomía obtuvimos que sí existe correlación positiva moderada; en la dimensión estructura al realizar la prueba de Rho Spearman fue de 0.664 con una probabilidad de  $0.000 < 0.01$  indicando que si existe correlación positiva moderada; en cuanto a la dimensión de consideración se obtuvo que el valor de la prueba Rho de Spearman es de 0.260 con una probabilidad de  $0.063 > 0.05$  indicando que no existe correlación significativa entre las variables para esta dimensión, para la dimensión de cohesión encontramos que el valor de Rho Spearman es de 0.618 con una probabilidad de 0.000 indicando que sí existe correlación positiva moderada (Zúñiga et al., 2022)

Es así que en los estudios por convergencia a nuestros resultados; donde las variables principales clima organizacional y cuidado humano; tienen una relación altamente significativa; asemejándose estos resultados a los obtenidos por Tavares et al. (2021). En una investigación que realizó en la UCI de un nosocomio universitario al noreste de Brasil; donde la finalidad fue calcular el clima organizacional del conjunto de enfermeras en la UCI. Se realizó un estudio cuantitativo el cual tuvo como participantes a 30 servidoras de enfermería; obteniéndose como resultados que los servidores de enfermería denotaron un clima

organizacional de bajo nivel ya que consideraron que el desarrollo profesional y los beneficios que obtienen son de muy baja consistencia para sus trabajadores; así como también otros factores como: La comunicación, la satisfacción y la integración son considerados bajos generando medidas de insatisfacción entre sus empleados. Similares a nuestro trabajo donde hemos encontrado un clima de nivel bajo o malo.

Entre otros estudios de investigación por convergencia a nuestros resultados tenemos el realizado por Diaz y Taica (2018) denominado “Relación del Clima organizacional y el Cuidado humano que brinda la enfermera al paciente crítico de la Unidad de Cuidados Intensivos del HAAA-Es salud. Chiclayo” teniendo como muestra a 32 enfermeras que laboraban en esas áreas y obteniéndose como resultado de acuerdo a su prueba de medición de Chi cuadrado con un nivel de significancia positiva; donde existe una correlación estadística altamente significativa entre sus variables clima organizacional y cuidado humano.

En cuanto a estudios de investigación por divergencia a nuestro estudio entre clima organizacional y el cuidado humano; tenemos a De la Sota (2017) en su investigación sobre “Relación entre la percepción del clima Laboral que tiene el personal de enfermería y el Cuidado humano que brinda a la paciente en la unidad de Cuidados Intensivos maternos, del instituto Nacional Materno perinatal” el cual obtuvo como resultados que no existe correlación significativa entre sus variables clima laboral y el cuidado humano que aportan los profesionales de enfermería a las pacientes de las unidades críticas maternas.

También en una investigación realizada por Alcalde y Méndez (2022) en el Hospital Regional de Trujillo después del contexto del Coronavirus en la provincia de Trujillo, con una población de 100 enfermeras y 101 pacientes, haciendo uso de una herramienta para medir el nivel motivacional y otro para cuantificar la variable cuidado humano; obteniéndose como resultado que el 96% de profesionales de enfermería se encuentran en un nivel medio de motivación y un 4% encontrándose en un nivel alto; por otro lado en la variable cuidado humano los pacientes que perciben un nivel de cuidado bajo es en un 10.9%, medio en un 59% y alto 35%. Concluyendo que no hay una correlación significativa entre la motivación de los profesionales de enfermería y el cuidado que otorgan a sus usuarios.

Resultados que difieren a nuestro estudio donde encontramos que sí existe relación altamente significativa entre las variables; pero nos llama a un análisis reflexivo es en el hecho como se está brindado el cuidado humano dentro de la institución ya que al realizar la evaluación de las variables obtuvimos que el clima organizacional percibido por el personal de enfermería no era del todo bueno, reflejándose estos resultados en nuestras tablas de doble entrada; siendo el nivel de clima organizacional que alcanzo mayor porcentaje el de regular a malo por consecuente obtuvimos también que se brinda un nivel de cuidado humano bueno en un 26.9%; regular en un 34.6% y con un mayor porcentaje el nivel malo con un 38.5% (Hernández et al., 2017).

Estos resultados arrojan en general que el nivel de clima organizacional es mayormente de regular y malo apreciándose que el personal de enfermería está percibiendo un clima organizacional no muy favorable pudiendo está a deberse a múltiples factores como la elección de líderes o jefaturas no por su capacidad sino por influencias; partiendo de ello a que este personal no está totalmente capacitado, ni reúne las condiciones para tomar el mando de un cargo; dando disposiciones que no van acorde a nuestro quehacer diario, sobre todo en estas áreas de intermedios donde el trabajo es más tedioso por el nivel de complejidad en que se encuentran esos pacientes, influyendo todo esto a que se pueda brindar un cuidado humano de regular a malo como se puede apreciar en las tablas con un 34.8% y 34.5% respectivamente concluyendo en la necesidad de realizar cambios en el actuar de enfermería para que estos resultados puedan ser revertidos (Hernández et al., 2017).

Haciendo uso de la metodología en este campo de investigación podemos tener como fortaleza la búsqueda de conocimiento para encontrar una mejora en la planificación de los servicios de la salud tanto individuales como comunitarios; ya que estas definiciones requieren de grandes actividades de investigación y un trabajo conjunto de las distintas áreas disciplinarias que proporcionen bases científicas para la formación de nuevos campos, tales como las ciencias sociales, la investigación científica y clínica, epidemiología, etc. Diaz y Taica (2018). Como en el caso de esta investigación que al encontrar la relación que hay entre la variable clima organizacional y cuidado humano nos enfocaremos a ver esta



primera variable ya no como un factor aislado sino como un eje importante de poder influir en la clase de cuidado que brinda el profesional de enfermería a sus usuarios.

A la vez también tenemos la debilidad de que nuestro objeto de investigación queda muy delimitado por el gran campo de acción en que se desarrolla el personal de enfermería, debiendo el investigador construir el problema a investigar en un espacio muy reducido, sabiendo que hay otras áreas por explorar, pudiendo obtener otro tipo de resultados y de conocimientos que puedan enriquecer cada vez más nuestra profesión de enfermería y brindando acciones concretas al investigador o grupo de investigadores (Barreto et al., 2021).

El hospital en estudio es un nosocomio con más de 400 años de antigüedad considerado uno de los hospitales más antiguos de nuestra región La Libertad, por su infraestructura y equipamientos con los que cuenta; haciendo que el trabajo que se le pueda brindar a nuestros pacientes se pueda volver más tedioso y abrumador generando un clima organizacional que no sea el adecuado para brindar un cuidado humano de calidad; siendo percibido por el personal como un nivel de cuidado humano malo; esto se puede reflejar en nuestro estudio por la relación que encontramos en la dimensión Ambiente físico de la variable Clima organizacional y cuidado humano del cual se obtuvo como resultado una correlación altamente significativa en esta dimensión con la variable cuidado humano (Díaz, 2021)

Las áreas de cuidados de intermedios de adulto, del hospital en estudio; son 4 áreas que se encuentran dentro de los servicios de Medicina, Cirugía, Maternidad y Emergencia; los cuales tienen capacidad para albergar a 3 pacientes por cada área con grado de independencia de III a IV, y por la complejidad de estos es que la relación enfermera paciente es de 1:2 o 1:3 (es decir 1 enfermera se encarga del cuidado de 2 o de 3 pacientes); es ahí donde surge la necesidad de contar con personal de enfermería que sea exclusivo para esas áreas de trabajo; personal que tiene que contar con estudios de especialidad y reunir una serie de características propias que van a formar parte de su actuar diario; haciendo que el actuar del profesional de enfermería no se base en el cumplimiento de tareas rutinarias, sino que requiera de otras habilidades como son la toma de decisiones, realización de acciones pensantes y reflexivas, pero sobre todo el uso de conocimiento científico (Hernández et al., 2017).

También en nuestra investigación obtuvimos que dentro de las dimensiones de estudio encontramos que la dimensión recompensa se obtuvo como resultado a la prueba de Rho Spearman una significancia bilateral de  $0,154 > 0,05$  por lo que no hay correlación positiva entre esta dimensión del clima organizacional y cuidado humano además se obtuvo un 36.5% de nivel de recompensa malo en la variable clima organizacional lo que genera un nivel de cuidado de regular a malo; en tal sentido podemos concluir que el personal de enfermería no se sienten correctamente retribuido económicamente según la preparación académica que se tienen, pudiendo generar desmotivación en el personal ya que no observan ningún tipo de interés por parte de la institución de mejorar su desarrollo profesional (Hernández et al., 2017).

Además, las retribuciones que recibe nuestro personal no están al alcance del esfuerzo, dedicación y riesgo al que se enfrenta día a día; por lo mismo de trabajar en un área donde el nivel de atención y cuidado debe de ser mayor por el tipo de paciente que se tiene a cargo, realizando acciones de monitoreo constante, administración de tratamiento, realización de procedimientos riesgosos, etc.; los cuales no son compensados como se debe. No solo una retribución se mide en el aspecto monetario sino también en los méritos que deben ser aportados a ese personal que sacrifica y entrega su labor por los demás (Griffin y Moorhead, 2010)

Así mismo en la dimensión de consideración de la variable clima organizacional y cuidado humano al aplicar la prueba de medición estadística de Rho Spearman obtuvimos una significancia bilateral de  $0,063 > 0.05$  por lo que no hay correlación positiva entre las variables en esta dimensión; además el clima organizacional alcanzo un 38.5% en su nivel de consideración malo; manifestándose en que el personal no se siente que es considerado del todo en sus necesidades que como ser humano pueda tener; no solamente en su ambiente laboral; un ejemplo de ello tenemos los descansos médicos que presenta el personal de salud los cuales para que puedan ser validos tienen que ser emitidos por la entidad de Es salud; o debidamente justificados con comprobantes de pago para que puedan ser considerados como validos; sino se procederá a descuento de su monto remunerativo; sin tener en consideración al personal por la dolencia que ha podido estar pasando (Puch-ku et al., 2016)

Otro aspecto importante es que de considerar la relación entre la dimensión de autonomía con las variables; obteniendo como resultado una correlación altamente significativa entre esta dimensión y el cuidado humano. El trabajo en las unidades críticas se tiene que realizar en conjunto con otros profesionales como los médicos con el fin de asegurar el cumplimiento de las terapéuticas; sin embargo, no se debe de dejar de lado la esencia de nuestro ser El Cuidado. En un clima organizacional bueno la autonomía se medirá hasta qué punto la organización ánima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones para el mismo tomar un cierto grado de decisión (Acuña y Quinto 2018)

Lo relevante es que al haber una relación significativa entre esta dimensión de autonomía y cuidado humano es que va a conllevar a que, si precisamos un nivel de autonomía bueno en el profesional de enfermería, brindará un nivel de cuidado bueno también; también esto será posible al nivel de conocimiento por parte del profesional de enfermería para poder hacer una buena toma de decisiones en su actuar diario (Acuña y Quinto 2018)

En el siguiente contexto aplicado a nuestra realidad problemática el nivel de estructura mantiene un alto porcentaje Malo por la barrera de comunicación que hay entre el personal asistencial con sus jefaturas, ya que en la mayoría de decisiones que son tomadas ya sea para la compra de material médico, para la realización de procedimientos, para la distribución de personal, etc.; nuestra opinión es dejada de lado, creando un ambiente hostil donde el personal no se siente escuchado por sus superiores (Acuña y Quinto 2018)

Es interesante observar también como el nivel de cohesión bueno, malo o regular es evidenciado hasta a veces percibido por nuestros pacientes ya que, si no se logra un trabajo en conjunto, con el apoyo, el respeto y la comunicación debida, los objetivos del grupo no serán alcanzados. Esto se puede evidenciar en aquellas tareas que son a veces delegadas por nuestras jefaturas y que a la larga no terminan de ser cumplidas, ya sea por múltiples razones como falta de tiempo, falta de personal, o falta de empatía con las jefaturas; dejando tareas inconclusas y dejando hasta en evidencia que no hay un trabajo en equipo; que cada quien busca sus propios beneficios; sin cumplimiento de los objetivos deseados (De la Sota, 2017)

En base a estos datos, un gran aporte sería la implementación de estrategias de cambio organizacional en la institución, lo cual debería ser decidida desde los cargos de mayor jerarquía en la institución como los jefes coordinadores o directores; desarrollando medidas organizacionales e individuales para reducir las diferencias percibidas y poder generar espacios de apoyo sobre todo en los profesionales que son menos favorecidos por los factores externos como reconocimientos, retribución monetaria, etc. Arias (2014).

Lo que en nuestra realidad local también hemos podido apreciar es la falta de estudios e investigaciones, que puedan determinar cuáles son las causas que puedan conllevar a no brindar un cuidado humanizado bueno y de calidad a nuestros pacientes. El objetivo de esto sería el de poder contar con un diagnóstico situacional completo de los cuidados humanizados en la institución; para de esta manera poder ejercer acciones de mejoras de la calidad de cuidado brindado por el personal de enfermería (Huilcapi y Gallegos, 2019)

En mi calidad de investigadora es que también sugiero a las jefaturas de las áreas de intermedios del nosocomio en estudio al de promover y evaluar de manera periódica la relación entre cuidado humanizado de enfermería con clima organizacional de los servicios; los cuales se realizarían con el objetivo de poder generar estrategias y planificar actividades de mejoras continuas al brindar el cuidado a nuestros pacientes; ya que como resultado de mi investigación hemos podido apreciar que al haber un clima organizacional bueno la calidad de cuidado brindado será bueno; así como también al haber un clima organizacional malo el cuidado brindado también será de mala calidad (Huilcapi y Gallegos, 2019)

Y en cuanto podemos aportar a otros estudios de investigación tenemos al de Rivera (2020) respecto a Cuidado humanizado de enfermería y Satisfacción de pacientes en la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Belén es que desde esa perspectiva la evaluación que realizo la autora es que baso su investigación a como los usuarios percibían el cuidado brindado por los profesionales de enfermería; más dejo de lado un aspecto importante que fue el de no considerar al eje central de quien aporta ese cuidado como es la enfermera y su contexto en el que se desarrolla para brindar ese tipo de cuidado que está relacionado (como se puede apreciar en mi investigación) con su clima organizacional.

## **VI. CONCLUSIONES:**

1. Se encontró una correlación positiva altamente significativa, con una probabilidad de 0.000 menor que 0.01, entre las variables; respaldando a la hipótesis de que según el nivel de clima organizacional percibido se brindara el cuidado humano por el profesional de enfermería ya sea bueno, regular o malo.
2. En relación al objetivo específico 1 sobre la dimensión de autonomía del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó una correlación positiva significativa, con una probabilidad de 0.018 menor que 0.05; respaldando a la hipótesis específica 01.
3. En relación al objetivo específico 2 sobre la dimensión de estructura del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó una correlación positiva altamente significativa, con una probabilidad de 0.000 menor que 0.01; respaldando a la hipótesis específica 02.
4. En relación al objetivo específico 3 sobre la dimensión de consideración del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó que no hay una correlación positiva; siendo no significativa, con una probabilidad de 0.063 mayor que 0.05; considerando a la hipótesis específica 03 nula.
5. En relación al objetivo específico 4 sobre la dimensión de cohesión del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó una correlación positiva altamente significativa, con una probabilidad de 0.000 menor que 0.01; respaldando a la hipótesis específica 04.
6. En relación al objetivo específico 5 sobre la dimensión de recompensa del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó que no hay una correlación positiva; siendo no significativa, con una probabilidad de 0.154 mayor que 0.05; considerando a la hipótesis específica 05 nula.
7. En relación al objetivo específico 6 sobre la dimensión de ambiente físico del clima organizacional y el cuidado humano; se identificó una correlación positiva altamente significativa, con una probabilidad de 0.001 menor que 0.01; respaldando a la hipótesis específica 06.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Debemos de generar cambios en las relaciones interpersonales para que el trato a los demás sea un trato amable y motivador al desempeñar nuestras actividades diarias, la importancia de influir positivamente en los compañeros de trabajo, entre otros factores que propician un ambiente de trabajo físico y emocionalmente saludable.
- Favorecer a la presencia de estudios del clima organizacional y de sus dimensiones ya que en nuestro estudio se evidencia la influencia de esta en la motivación del personal y como es que realiza su trabajo; la cual se refleja en el cuidado brindado a sus pacientes.
- Informales sobre los resultados de nuestra investigación a la institución con el fin de fomentar las estrategias para mejorar la percepción del clima organizacional por parte del personal de enfermería; incluyendo sus dimensiones; y sobre todo aquellas dimensiones donde alcanzaron una baja correlación con el cuidado humano.
- Establecer una coordinación y comunicación afectiva con el equipo profesional de salud; con la finalidad de realizar un trabajo en conjunto y de esta manera poder brindare un cuidado humano de calidad, guiado por valores como el amor, respeto y responsabilidad.
- Concientizar al personal de enfermería sobre la importancia del cuidado humanizado individualizado a nuestros pacientes, sobre el realce de este término en nuestra profesión y el trato que meceré el ser humano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcalde M, y Méndez G. (2022). Título de la investigación: Motivación y Cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia, Trujillo, 2022. Un estudio realizado en el Hospital Regional de Trujillo. Citado en: <https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/>
- Alba R. (2015) Revista de Enfermería y Humanidades: El concepto del cuidado a lo largo de la historia – 2015 (España) Pag. 41. Disponible: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46628/3/Cultura-Cuidados\\_41.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46628/3/Cultura-Cuidados_41.pdf)
- Antequera R., Ramírez R., Santamaria M., Cano D (2020) Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia/ Revista Latinoamericana de Difusión Científica. Volumen 4 – Numero 6 – ISSN 2711 - 0194
- Arias H., Gallegos P., Arias N., Cáceres K., (2016). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Artículo Original de Ciencia y Trabajo Vol.16 n°51 Santiago 2014. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300010](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010)
- Arias J, (2020) Métodos de investigación Online. Herramientas digitales para recolectar datos. Primera edición digital ed.; 2020
- Acuña J. y Quinto R. (2018) Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la industria “La Fabril” / Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Barreto F, Figueroa C, De Lima L, Dos Santos M y Pereira V. (2021). Clima Organizacional en una Unidad de Cuidados Intensivos: Percepción del equipo de Enfermería. Un estudio de la Revista Enfermería Global, Edición 62. Citado en: <https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay>
- Blanco M, Tortajada M, Rodríguez Z, Puente M, Méndez C, Fernández J. (2021). Título de la investigación: identificar la percepción de los pacientes sobre el cuidado humano que da el profesional de enfermería en tiempos de COVID. Realizado en un Hospital de España.

- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Compromiso Del Trabajador Hacia Su Organización Y La Relación Con El Clima Organizacional: Un Análisis De Género y Edad. Panorama Socioeconómico.
- Chiavenato I, (2000) “Las organizaciones y el ambiente”. Administración de los recursos humanos. Disponible en: [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recur\\_sos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- De la Sota I, y Contreras F. (2017) Relación entre la percepción del clima laboral que tiene el personal de enfermería y el cuidado humano que brinda a la paciente de la Unidad de cuidados intensivos. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/982](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/982)
- Diaz S. (2021) Hospital Belén de Trujillo - 1551 “Uno de los hospitales más antiguos de Latinoamérica” Published on Jun 16, 2021 – Perú / Disponible en: [https://issuu.com/suediaz191213/docs/hospital\\_colonial\\_de\\_trujillo\\_4\\_](https://issuu.com/suediaz191213/docs/hospital_colonial_de_trujillo_4_)
- Díaz y Tiaca (2018) Relación del Clima organizacional y el cuidado humano que brinda la enfermera al paciente crítico de la Unidad de cuidados intensivos del HAAA – Essalud. Chiclayo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34540>
- Dzul M. (2012) Diseño no experimental – Fundamentos de metodología de la investigación. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo – México Disponible en: [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/documentacion/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/documentacion/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Esan (2017) Seis dimensiones para la medición de clima organizacional – Surco (Lima). Disponible en: [esan.edu.pe/conexion-esan/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional](http://esan.edu.pe/conexion-esan/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional)
- Fernández C., Mansilla E., Aravena A., Antiñirre B., Garces M., (2022) Perception of Hospitalized Patients Regarding Nursing Care. (Online periodical



publication) Available in:  
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/articulo/view/2635/2517>

Flores E, Godoy J, Burgos F y Salas C. (2021). Asociación entre eventos adversos en el cuidado de enfermería, cultura de seguridad y complejidad de pacientes en un Hospital Chileno. Revista Ciencia y Enfermería, 2021, vol.27. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532021000100223](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100223)

Goicochea C (2017). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017 – Lima. Revista global Business Administration Journal Disponible en: [http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global\\_Business/article/view/1566](http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566)

Guerrero R., Meneses E., De La Cruz M., (2018) Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima- Callao, 2015. Rev enferm Herediana. [Internet]. 2016 [citado 2018 Feb 19];9(2):133-42. Disponible en: <http://www.pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-869876> [ Links ]

Griffin, R y Moorhead O. (2010) Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones. México. Editorial CENGAGE Learning.9ena Edición

Hernández R., Moreno M., Cheverria S., Diaz A. (2017) Factores que influyen en el cuidado de enfermería perdido en pacientes de un hospital privado/ Revista Latino-Americana de Enfermagem 2017; 25e2877 – México Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/M8SGCXz64zrJ3KWg7HsvpGP/?format=pdf&lang=es>

Hidalgo B. y Altamira R. (2021) ¿Qué es y que no es cuidado de enfermería? / Enfermería Actual de Costa n.40 San José Jan. /jun.2021. Disponible en [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-45682021000100017](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682021000100017)

- Huilcapi S., Gallegos D. (2019) Importancia del diagnóstico situacional de la empresa/ Revista espacios Vol.41 (40) 2020. Art.2 – Ecuador Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p02.pdf>
- Iglesias A. y Torres J. (2018) Un acercamiento al clima organizacional/ Revista Cubana de Enfermería. 2018;34(1):197-209/ Hospital Pediátrico Universitario "Paquito González Cueto". Cienfuegos, Cuba
- Juárez R. y García C (2019) Sección Itineraria “La importancia del cuidado de Enfermería” Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad de Guanajuato – México. Disponible: [medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092j.pdf](http://medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092j.pdf)
- Maish, C. (2004). “Pautas metodológicas para la realización del clima organizacional” (Universidad Nacional de San Marcos) Lima – Perú. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9859>
- Mata L. (2019) El Enfoque cuantitativo de investigación. México disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Mastrapa Y. (2016) Artículo de revisión: Relación enfermera- paciente (Una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales) – Revista Cubana de Enfermería/ Facultad de enfermería La Habana/ Cuba. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
- MEF (2023) Sistema de Gestión Presupuestal (Clasificador Económico de Gastos para el año fiscal 2023 chrome- Disponible en: [extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/anexos/2023/Anexo\\_2\\_Clasificador\\_Economico\\_Gastos\\_2023.pdf](https://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf)
- Ministerio de Salud (2021). Documento Técnico: “Sistema de Gestión de la Calidad en Salud”. Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA. Lima

- Moreno (2023) Gestión de clientes (Recursos humanos) Revista publicada originalmente septiembre del 2022 y actualizada en marzo 2023. Disponible: <https://blog.hubspot.es/service/recursos-humanos>
- Narváez M. (2023). Artículo de Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos. Perú. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Narro J y Orbegoso D. (2016) Estudio de investigación para optar por el grado de especialista en Enfermería, denominada: Percepción del Cuidado humanizado de enfermería y nivel de estrés de las madres del neonato prematuro hospitalizado. Hospital Belén de Trujillo – Trujillo 2016. Perú: UPO
- Onofre (2014) Estudio de investigación para optar por el grado de licenciatura en Psicología Industrial; denominada: “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.” Realizada en La Universidad Central del Ecuador. Disponible en: [tesis%20de%20ecuador.pdf](#)
- Pedraza N. (2018) Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. Revista Lasallista de Investigación, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101, 2018/ Corporación Universitaria Lasallista - México
- Pérez G. (2022) ¿Qué es y para que sirve el Alfa de Cronbach? Presidente ejecutivo de GPL Consultores/ Linked in. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/>
- Puch-ku G., Ruiz R., Castañeda H., (2016) Dimensiones del cuidado de enfermería y la satisfacción del paciente adulto hospitalizado. Revista de Enfermería Instituto México del Seguro social 2016. Disponible en: [revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/rt/printeRFriendly/1](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printeRFriendly/1)
- Rivera B. (2020) Tesis de segunda especialidad denominada: “Cuidado humanizado de enfermería y satisfacción de pacientes en la unidad de cuidados intensivos maternos. Hospital Belén” Trujillo. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15759/2E%20632.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosa O, Podestá G y Ruiz R (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de Enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Revista cubana de

enfermería, 2021. Vol. 37. Disponible en:  
<https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=>

Salazar, M (2011). Tendencias Internacionales del Cuidado de Enfermería. Investigación y Educación en Enfermería. Medellín Julio/Diciembre (2011) citado en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-53072011000200014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072011000200014)

Soriano M y Córdova D (2020). Clima organizacional y motivación laboral del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatales del hospital público, Callao, 2020. Un estudio realizado por la Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57295/Soriano\\_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57295/Soriano_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sosa M (2023) Asesoría especializada – Rootcapital. Honduras 2023. Disponible en: <https://rootcapital.org/es/como-pedir-un-prestamo/asesoria-especializada/>

Swanson, K. M. citado por Duffy. (2009). Nursing as informed caring for the well being of others. The journal of nursing scholarship 24(4),352- 357. Obtenido de citado por Duffy, JR. El Cuidado de calidad en enfermería: Aplicar la teoría a la práctica clínica, la Educación y el Liderazgo. Springer Publishing Company.

Tavares et al. (2021) Clima organizativo en una unidad de cuidados intensivos: percepción del equipo de enfermería. Enfermería Global. Vol20 n° 62 Abril 2021

The Belmont report (2020). Ethical Principles Guidelines for the Protection of Human Subjects Research. Washington, D.C 2020. Disponible <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

TCM (2016). Que es la validación de un proceso o método/Técnicas de control de métodos Disponible en: <https://www.tcmetrologia.com/blog/validacion/>

Watson J. (2002) Nursing: The philosophy and science of caring. Obtenido de Colorado Associated University Press.

Waldow V, (2004) Cuidado Humano. O Resgate Necessario. (E.S. Luzzatto, Ed) Obtenido en Brasil. Disponible en: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/r/lae/a/p  
btdSFQWQxRhKrBvwKxHGsk/?format=pdf&lang=es

Zarate M. (2019) Enfermería e historia: Genero y estado de América Latina siglo  
XX / Universidad Alberto Hurtado y Universidad Santo Tomas en Santiago de  
Chile, Disponible en: <https://journals.openedition.org/nuevomundo/77338>

Zúñiga E., Cazorla S., Condori C., Arpasi F., Tumi I., Yana W. y Quispe J., (2022)  
La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de  
la fibra e alpacas. Rev Inv Vet Perú 2022; 33(3): e 22908

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Clima Organizacional y Cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un Hospital de tercer nivel, Trujillo, 2023.

**Autora:** Calle Morales Veronica de Jesús

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1</b>	
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo,2023?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	D1 – Autonomía D2 – Estructura D3 – Consideración D4- Cohesión D5- Recompensa D6- Ambiente físico
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre la autonomía en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo,2023?	Determinar la relación entre la autonomía en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre la autonomía en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	<b>CUIDADO HUMANO</b>	D1 Interacción
¿Cuál es la relación entre la estructura en el clima organizacional y cuidado	Determinar la relación entre la estructura en el clima organizacional y	Existe relación significativa entre la estructura en el clima organizacional y el		D2 – Participación

humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023	cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuál es la relación entre la Consideración en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre la Consideración en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre la Consideración en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuál es la relación entre la Cohesión en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre la Cohesión en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre la Cohesión en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

D3 – Afecto

¿Cuál es la relación entre la recompensa en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre la recompensa en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre la recompensa en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cuál es la relación entre el ambiente físico en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre el ambiente físico en el clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el ambiente físico en el clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

**METODOLOGÍA:** Enfoque de Investigación: Cuantitativa. **Tipo de Investigación:** Básica. **Nivel de Investigación:** Correlacional. **Diseño:** No experimental. **Corte:** Transversal. **Método:** Descriptivo. **Población:** 52 enfermeras y de Muestra: 52 enfermeras (Dimensión. **Instrumento:** Encuesta

---

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Clima organizacional y cuidado humano de enfermería a paciente de Intermedios de un hospital de tercer nivel Trujillo, 2023

Autora: Calle Morales Veronica de Jesús

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Teoría del clima organizacional (Likert, 2004).	Instrumento de medición del Clima Organizacional (apellido del autor, 20XX).	D1- Autonomía	Libertad	1	<b>Ejemplo: Ordinal</b>  Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Malo (< 100) Regular (101 – 115) Bueno (116 +)
				Responsabilidad	2		
				Capacidad	3		
				Retos	4 y 5		
			D2-Estructura	Iniciativa			
				Guiar el trabajo en base a normas	6		
				Percepción hacia la jefa de enfermería	7		
			D3_Consideracion	Solución de conflictos	8, 9, 10		
				Percepción de jerarquías	11, 12, 13, 14, 15		
			D4_Cohesion	Espíritu de trabajo	16, 17, 18, 19, 20		
			Incentivos al trabajador	23			
			Remuneración	24, 25			
			Seguridad al personal	26, 27			
			D6- Ambiente Físico	Limpieza	28, 29, 30		
				Protección	31, 32, 33		

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS
------------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	-------	--------------------	--------



			Empatía	1, 2, 3		Malo (<= 85) Regular (86 – 91) Bueno (92 +)	
<b>CUIDADO HUMANO</b>	Teoría del Cuidado Humano (Jean Watson, 2002).	Nombre del instrumento con que se medirá la variable (apellido del autor, 20XX).	D1- Interacción			<b>Ejemplo: Ordinal</b>  Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
				Comunicación	4, 5, 6		
				Relación de ayuda	7, 8		
				Reciprocidad	9, 10		
				Autocuidado	11, 12, 13, 14, 15, 16		
			D2- Participación				
				Sentimientos	17, 18, 19, 20, 21		
				Emociones	22, 23, 24, 25		
			D3-Afecto				

### ANEXO 3

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Y FICHA TECNICA

### MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

#### CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es confidencial, donde la información obtenida sólo será utilizada para fines de nuestro estudio.

¿Desea participar voluntariamente de esta investigación?

Si

No

**INSTRUCCIONES:** Estimada colega a continuación se presenta una serie de indicadores, usted debe de contestar lo que considere conveniente. Sírvase marcar con (X), la ALTERNATIVA que usted crea correcta:

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

ENUNCIADO/ ACTIVIDAD	ESCALA			
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
<b><i>DIMENSIÓN AUTONOMÍA</i></b> 1. Considero que tengo libertad para organizar y realizar mi trabajo. 2. Me considero responsable en la toma de decisiones. 3. Considero que soy capaz para desarrollar mi trabajo en la unidad 4. Considero mi trabajo como un reto diario y no como una tarea más. 5. Siento que mis iniciativas y sugerencias se toman en cuenta.				
<b><i>DIMENSIÓN ESTRUCTURA</i></b> 6. Ejecuto mi trabajo en base a protocolos establecidos 7. Conozco MOF/ROF institucional 8. Cumplo con las normas y tareas establecidas en el servicio 9. Trabajo acorde a la misión y visión del servicio				

<p>10. Conozco y cumplo con las normas de bioseguridad</p>				
<p><b><i>DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN</i></b>  (Considero que la jefa del servicio)</p> <p>11. Es una persona con quien se puede hablar abiertamente, enfrentando los conflictos con actitud positiva.</p> <p>12. Estimula el desarrollo profesional y felicita al personal por su buen desempeño.</p> <p>13. Promueve nuevas ideas para mejorar la calidad del trabajo.</p> <p>14. Promueve el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales.</p> <p>15. Defiende al personal, aunque este le genere problemas.</p>				
<p><b><i>DIMENSIÓN COHESIÓN</i></b></p> <p>16. En la unidad, existe un espíritu de trabajo en equipo</p> <p>17. Considero que tengo autocontrol de mis emociones y/o impulsos al realizar mi trabajo</p> <p>18. Cuando se genera un conflicto con algún colega de trabajo, trato de solucionarlo mediante el diálogo y la comunicación abierta y directa.</p> <p>19. Cuando necesito hacer cambio de turno, mis compañeros me apoyan.</p> <p>20. Cuando tengo algún problema en mi trabajo, existen personas dispuestas a ayudarme.</p> <p>21. Nos reunimos con frecuencia para intercambiar ideas y analizar situaciones para mejoras del servicio.</p>				
<p><b><i>DIMENSIÓN RECOMPENSA</i></b></p> <p>22. Asisto a cursos de capacitación brindados por el servicio y la institución</p>				

<p>23. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades</p> <p>24. Todos los trabajadores de la organización acceden a los mismos beneficios</p> <p>25. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.</p> <p><b>26.</b> Considero que la remuneración que percibo es justa y equitativa con el trabajo que realizo.</p>				
<p><b><i>DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO</i></b></p> <p>27. Considera que la ventilación, iluminación y temperatura de su ambiente de trabajo es el adecuado.</p> <p>28. Considera que las alarmas de monitores y equipos influyen en su trabajo y el ambiente.</p> <p>29. El uso en su trabajo de sustancias químicas y medicamentosas, etc. Le han producido alguna reacción.</p> <p>30. Considera estar sobreexpuesto a virus y bacterias en su lugar de trabajo.</p> <p>31. Cree que cuenta con todos los materiales, insumos y equipos necesarios para su trabajo.</p> <p>32. La preparación y manejo de equipos tecnológicos incrementa su trabajo.</p>				

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional
Autor	Díaz y Tiaca (2018) y adaptado por Calle Morales Veronica
Objetivo del estudio	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023
Técnica e Instrumento	La entrevista y Cuestionario
Población objeto de estudio	Enfermeras de las áreas de Intermedios
Total, de Población	52
Muestra	52
Fecha o periodo de recolección de información	Mayo del 2023
Periodo de Procesamiento de la información	Junio del 2023
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autonomía</li> <li>● Estructura</li> <li>● Consideración</li> <li>● Cohesión</li> <li>● Recompensa</li> <li>● Ambiente</li> </ul>
Rango o niveles	Alto, medio y bajo
Tipo de escala	Escala ordinal
Baremación	No califica
Método de validez	Por el juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach
Observaciones	Ninguna

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Y FICHA TECNICA

#### MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

#### CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es de manera confidencial, donde la información obtenida sólo será utilizada para fines de nuestro estudio.

**INSTRUCCIONES:** Estimada colega a continuación se presenta una serie de indicadores, usted debe de contestar lo que considere conveniente. Sírvase marcar con (X), la ALTERNATIVA que usted crea correcta:

#### CUIDADO HUMANO

Enunciado	Escala			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b><i>Dimensión Interacción</i></b> 1- Saludas al paciente y se identifica con su nombre 2- Informa al paciente que será ella quien le cuidará durante el turno. 3- Acude inmediatamente al llamado del paciente, cuando su estado de salud lo permite 4- Responde en forma sencilla a las preguntas que hace el paciente 5- Toca la mano, hombro o mejilla al paciente cuando necesita consuelo y/o animo 6- Si se encuentra estresada (molesta) controla sus gestos al brindar el cuidado al paciente 7- Verifica el funcionamiento de los monitores y/o equipos para				

<p>asegurar su efectividad en el cuidado del paciente.</p> <p>8- Respeta al paciente en cuanto sus creencias y costumbres de su cuidado</p> <p>9- Muestra sentido de responsabilidad ante su cuidado del paciente</p> <p>10- Brinda un ambiente cálido y acogedor a su paciente</p>				
<p><b><i>Dimensión Participación</i></b></p> <p>11- Llama al paciente por su nombre</p> <p>12- Explica al paciente los procedimientos a realizar</p> <p>13- Elogió los esfuerzos del paciente</p> <p>14- Permite que la familia visite al paciente aun en horarios no establecidos en situaciones necesarias</p> <p>15- Enseña al paciente, acerca del autocuidado para cuando sea dado de alta</p> <p>16- Brinda tiempo para que el paciente se pueda adaptar a su ambiente hospitalario.</p>				
<p><b><i>Dimensión Afecto</i></b></p> <p>17- Protege la intimidad del paciente durante los procedimientos y/o cuidados que realiza</p> <p>18- Recibe en su servicio a su paciente de forma cordial y amorosa.</p> <p>19- Escucha al paciente cuando se comunica con él</p> <p>20- Responde en forma sencilla a las preguntas que hace el paciente</p> <p>21- Tomas de la mano a tu paciente cuando lo ves afligido</p>				

22- Utiliza un tono de voz natural y amable cuando se comunica con el paciente				
23- Brinda confort al paciente cada vez que sea necesario				
24- No muestra irritación e incomodidad frente a los estados de ánimo y/o reacciones del paciente				
25- Ora o reza por el paciente				



<b>FICHA TÉCNICA</b>	
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Cuidado Humano
Autor	Díaz y Tiaca (2018) y adaptado por Calle Morales Veronica
Objetivo del estudio	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el cuidado humano de enfermería al paciente crítico de Intermedios de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023
Técnica e Instrumento	La entrevista y Cuestionario
Población objeto de estudio	Enfermeras de las áreas de Intermedios
Total, de Población	52
Muestra	52
Fecha o periodo de recolección de información	Mayo del 2023
Periodo de Procesamiento de la información	Junio del 2023
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interacción</li> <li>● Participación</li> <li>● Afecto</li> </ul>
Rango o niveles	Alto, medio y bajo
Tipo de escala	Escala ordinal
Baremación	No califica
Método de validez	Por el juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach
Observaciones	Ninguna

## ANEXO 5

### VALIDACION DE EXPERTOS Y VERIFICACION DE GRADO

#### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Cecily Nabela Robles Huamanguspa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Psicología de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022-aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: El clima organizacional y cuidado humano al enfermo al paciente crítico de intermedios en un hospital de tercer nivel, Tarma - 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

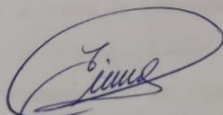
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista

Cecily Nabela Robles Huamanguspa

DNI 42717537

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	Cindy Nabila Robles Hochmanquispe
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	UCI Materna - HST
Institución donde labora:	Hospital Belén de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	459922418
Firma del experto	Cindy Robles

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Breves - Cuestionario
Autor (a):	Belli et al., Verónica, de Jerez
Objetivo:	Validar el demo organizacional en el área de intermedios
Administración:	-
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrito de Trujillo - Departamento de La Libertad
Dimensiones:	Autonomía, colaboración, cohesión, compromiso, Ambiente psicosocial
Confiabilidad:	Mediante la prueba de Alfa Cronbach.
Escala:	Escala de Likert.
Niveles o rango:	Alto, Medio o bajo
Cantidad de ítems:	32
Tiempo de aplicación:	20 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... Breves Organizacional ..... elaborado por ... Díaz y Tasso (2013) ... y adaptado por Belli ..... en el año ... (2023) ..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel  
3: Moderado nivel  
2: Bajo Nivel  
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: ..... *El nivel organizacional* .....

**Definición de la variable:**

... *Se define como la responsabilidad de una empresa, donde los empleados pueden ser despedidos, concepto que al pasar del tiempo y de sus actitudes se ido modificando por otros factores... (Abarca, 2004). (citar autor, año).*

Dimensión 1: ..... *Autonomía* .....

**Definición de la dimensión:**

... *Este dimensión incluye en la autonomía que tiene cada individuo de sus propios actos, también la capacidad de poder tomar sus propios de decisión... (citar autor, año).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<i>libertad</i>	1	3	4	3	
<i>responsabilidad</i>	2	4	4	4	
<i>capacidad</i>	3	4	4	4	
<i>actos</i>	4	4	4	4	
<i>decisiones</i>	5	3	4	4	

Dimensión 2: ..... *Estructura* .....

**Definición de la dimensión:**

... *Se refiere a saber si existe o no algunos bonos que impida dar lo como común entre los empleados y el jefe... (citar autor, año).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Bonos</i>	6	4	4	4	
<i>responsabilidad</i>	7	4	4	4	
<i>Indicador de cumplimiento</i>	8, 9, 10	4	4	4	

**Dimensión 3: ..... *Comunicación*.....**

Definición de la dimensión:

*Esta dimensión expresa el sentir, apoyo y estímulo que recibe el empleado de su jefe inmediato. (Chang, 2010)*  
 ..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Percepción de jefes</i>	<i>11, 12, 13, 14, 15</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	

**Dimensión 4: ..... *Cohesión*.....**

Definición de la dimensión:

*Esta dimensión se refiere al vínculo que se genera entre los miembros de un equipo de trabajo. (Chang, 2010)*  
 ..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Empaño de trabajo</i>	<i>16, 17, 18, 19, 20</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	

**Dimensión 5: ..... *Compromiso*.....**

Definición de la dimensión:

*Esta dimensión mide las atribuciones que realizan los empleados a los trabajadores por los buenos resultados obtenidos. (Chang, 2010)*  
 ..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Capacitación</i>	<i>22</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	
<i>Experiencia</i>	<i>23</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	
<i>Formación</i>	<i>24, 25</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	
<i>Ingeniería</i>	<i>26, 27</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	

Instrumento que mide la variable 02: Calidad Humana

Dimensión 1: La interacción

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la interacción que debe haber entre las empresas y el cliente.  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1, 2, 3	4	4	4	
Comunicación	4, 5, 6	4	4	4	
Atención al cliente	7, 8	4	4	4	
Responsabilidad	9, 10	4			

Dimensión 2: La participación

Definición de la dimensión:

Se refiere a la evaluación que hace la empresa en conjunto con el cliente sobre su estado, las acciones de su proceso, así como  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocuidado	11, 12, 13 14, 15 y 16	3	4	4	

Dimensión 3: Afecto

Definición de la dimensión:

Esta dimensión que contribuye tanto a la satisfacción del cliente como del personal de la empresa, teniendo como punto de partida la satisfacción.  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos	17, 18, 19, 20, 21	4	3	4	
Conocimiento	22, 23, 24, 25	4	3	4	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Vasquez Sonoma Tujula Ruth

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de el asstia de la Universidad César Vallejo, en la sede Surco, promoción 2023 aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Exceso organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente oncológico de internados de un Hospital de Tarma, Perú - 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo del tesista

Cali Morán Vivero de Jorín

DNI 42714537

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Vasquez Sereno Teofila Ruth
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Area de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Areas de experiencia profesional:	Emergencia, Neonatología, UCI materna H-OT
Institución donde labora:	HOSPITAL Baten de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	17929410
Firma del experto	<i>[Firma]</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta - cuestionario
Autor (a):	Ignacio H. Rojas Varona de Jesús
Objetivo:	Medir el clima organizacional en el área de enfermería
Administración:	-
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Departamento de Trujillo - departamento de la salud
Dimensiones:	Autonomía, creatividad, comunicación, cohesión, respuesta, ambiente físico
Confiabilidad:	Prueba de Alfa Cronbach
Escala:	Escala de Likert
Niveles o rango:	Alto, medio o bajo
Cantidad de ítems:	32
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... *L. Lima... organizacional...* elaborado por *Díaz y Tascó (2018)*, adoptado por *Ball (2023)* en el año ..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



Instrumento que mide la variable 02: Cuidado Personal

Dimensión 1: La entrevista

Definición de la dimensión:

Es la herramienta que se utiliza para la entrevista que debe de haber entre la empresa y el paciente.  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1, 2, 3	4	4	4	
Profesionalismo	4, 5, 6	4	4	4	
Uso de lenguaje	7, 8	4	4	4	
Responsabilidad	9, 10				

Dimensión 2: La participación

Definición de la dimensión:

Es la parte de la evaluación que hace los enfermeros en conjunto con el paciente.  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad	11, 12, 13, 14, 15, 16	4	4	4	

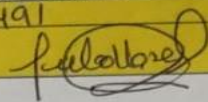
Dimensión 3: Acto

Definición de la dimensión:

Es la dimensión que abarca tanto a la satisfacción del paciente como del personal de enfermería, tomando como parámetro el tiempo.  
(citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos	17, 18, 19, 20, 21	3	3	3	
Procedimientos	22, 23, 24, 25	3	3	3	

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Magaly Judith Collave Salas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Hospitalaria y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	H. Belen de Tajo y VNT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNL:	18216491
Firma del experto	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autor (a):	
Objetivo:	
Administración:	
Año:	
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	
Confiabilidad:	
Escala:	
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	
Tiempo de aplicación:	

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... elaborado por ..... en el año ..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) ✓	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: .....

Definición de la variable:  
 .....  
 ..... (citar autor, año).

Dimensión 1: ..... Autonomía .....

Definición de la dimensión:  
 .....  
 ..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

Dimensión 2: ..... Estructura .....

Definición de la dimensión:  
 .....  
 ..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Dimensión 3: ..... Consideración

Definición de la dimensión:

.....  
.....  
..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Dimensión 4: ..... Cohesión

Definición de la dimensión:

.....  
.....  
..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

Dimensión 5: ..... Recompensa

Definición de la dimensión:

.....  
.....  
..... (citar autor, año).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacion
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ SERRANO, TEOFILA RUTH DNI 17979410	<p>MAESTRA EN SALUD PUBLICA MENCION POLITICAS SOCIALES Y ESTUDIOS DE POBLACION</p> <p>Fecha de diploma: 28/12/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
VASQUEZ SERRANO, TEOFILA RUTH DNI 17979410	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA MENCION : CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO</p> <p>Fecha de diploma: 26/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 23/05/2014 Fecha egreso: 22/08/2015</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
VASQUEZ SERRANO, TEOFILA RUTH DNI 17979410	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 30/03/1994 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
VASQUEZ SERRANO, TEOFILA RUTH DNI 17979410	<p>LICENCIADO EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROBLES HUAMANQUISPE, CINDY NABILA DNI 45992242	MAESTRA EN SALUD PÚBLICA MENCION: GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS Fecha de diploma: 09/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/05/2015 Fecha egreso: 21/01/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ROBLES HUAMANQUISPE, CINDY NABILA DNI 45992242	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA MENCION : CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO Fecha de diploma: 12/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/04/2013 Fecha egreso: 13/09/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ROBLES HUAMANQUISPE, CINDY NABILA DNI 45992242	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ROBLES HUAMANQUISPE, CINDY NABILA DNI 45992242	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

(\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3830, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Resultado

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
COLLAVE SALAS, MAGALY JUDIT DNI 18216491	<p>MAESTRA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA</p> <p>Fecha de diploma: 14/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 24/04/2004 Fecha egreso: 15/01/2006</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
COLLAVE SALAS, MAGALY JUDITH DNI 18216491	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 26/07/2000 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
COLLAVE SALAS, MAGALY JUDIT DNI 18216491	<p>LICENCIADA EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 30/10/2000 Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

## ANEXO 6

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE LA PRUEBA DE ALPHA DE CRONBACH

#### INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

		ITEMS																																	
ENCUESTADOS		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	29	30	31	32	SUMA	
E1		4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	2	4	2	4	100	
E2		4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	84	
E3		4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	90	
E4		4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	88		
E5		4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	83		
E6		3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	113	
E7		2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	88
E8		4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	1	1	1	4	2	2	2	4	2	4	96	
E9		4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	84	
E10		3	4	4	1	2	3	1	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	75		
E11		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	2	108	
E12		4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	102	
E13		3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	89	
E14		2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	1	2	1	1	1	4	1	4	4	4	2	2	89	
VARIANZA		0.54	0.17	0.24	0.66	0.49	0.24	0.92	0.23	0.39	0.37	0.39	0.57	0.55	0.39	0.66	0.45	0.39	0.64	0.71	0.49	1.09	0.78	0.52	0.64	0.25	0.82	0.78	0.49	0.78	0.88	0.07	0.8		
SUMA DE VARIANZAS		17.3																																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS		105.2653061																																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**α:** Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.86  
**K:** Numero de items del instrumentos → 32  
**∑ S<sub>i</sub><sup>2</sup>:** Sumatoria de las varianzas de los items → 17.3  
**S<sub>T</sub><sup>2</sup>:** Varianza total del instrumento → 105

**CONFIABILIDAD: 0.86**



## INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO DE CUIDADO HUMANO

ENCUESTADOS		ITEMS																									SUMA
		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	
E1		3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	2	77	
E2		3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89	
E3		2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	87	
E4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
E5		3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	85	
E6		3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	84	
E7		2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	83	
E8		4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	91	
E9		4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	90	
E10		3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	82	
E11		3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	93	
E12		3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	77	
E13		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
E14		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
VARIANZA		0.41	0.53	0.24	0.39	0.37	0.39	0.17	0.31	0.07	0.37	0.49	0.39	0.53	0.78	0.2	0.37	0.17	0.12	0.12	0.37	0.39	0.23	0	0.74	0.88	
SUMA DE VARIANZAS		9.045918367																									
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS		49.35204082																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S T^2} \right]$$

- $\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 1.3
- $K$ : Numero de items del instrumentos → 25
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los items → 9.04
- $S T^2$ : Varianza total del instrumento → 49.4

CONFIABILIDAD: 1.3

## ANEXO 7

**Prueba de Normalidad de los datos – Prueba de Kolmogorov Smirnov del clima organizacional de enfermería al paciente crítico de intermedios de un Hospital de tercer nivel de Trujillo, 2023.**

		Clima organizacional	Dimensión 1: Autonomía	Dimensión 2: Estructura	Dimensión 3: Consideración	Dimensión 4: Cohesión	Dimensión 5: Recompensa	Dimensión 6: Ambiente físico
<b>N</b>		52	52	52	52	52	52	52
<b>Parámetros normales<sup>a</sup> b</b>	<b>Media</b>	108,2885	17,2692	17,6538	16,2885	18,4423	26,0192	12,6154
	<b>Desv.</b>	12,98315	1,48344	1,72507	2,99239	2,98633	5,55363	2,93828
	<b>Desviación</b>							
<b>Máximas diferencias extremas</b>	<b>Absoluto</b>	,138	,189	,195	,125	,147	,200	,132
	<b>Positivo</b>	,138	,189	,139	,107	,147	,200	,132
	<b>Negativo</b>	-,097	-,189	-,195	-,125	-,105	-,158	-,106
<b>Estadístico de prueba</b>		,138	,189	,195	,125	,147	,200	,132
<b>Sig. asintótica(bilateral)</b>		,014 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,041 <sup>c</sup>	,007 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,025 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Nota:** Información obtenida del procesamiento de datos en SPSS ver 26





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y cuidado humano de enfermería al paciente crítico de intermedios de un hospital de tercer nivel, Trujillo, 2023

", cuyo autor es CALLE MORALES VERONICA DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE <b>DNI:</b> 09448538 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 12:57:24

Código documento Trilce: TRI - 0623431