



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**  
**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN UCI COVID Y CUIDADO  
HUMANIZADO BRINDADO POR ENFERMERAS AL  
PACIENTE CRÍTICO EN UN HOSPITAL DEL CUSCO, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
INTENSIVOS**

**AUTOR:**

**LIC. PADIN CHECCA, VERONICA**

**<https://orcid.org/0000-0001-6073-2578>**

**ASESOR:**

**MG. PURIZACA CURO, ROXANA MARISEL**

**<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Padin Checca Veronica**, con DNI **43533517**, en mi condición de autora de trabajo académico presentada para optar el **título de especialista en enfermería en cuidados intensivos** de título "**Clima organizacional en UCI COVID y cuidado humanizado brindado por enfermeras al paciente crítico en un hospital del Cusco, 2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **13%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.

---

Padin Checca Veronica  
DNI: 43533517

---

Purizaca Curo Roxana Marisel  
DNI: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

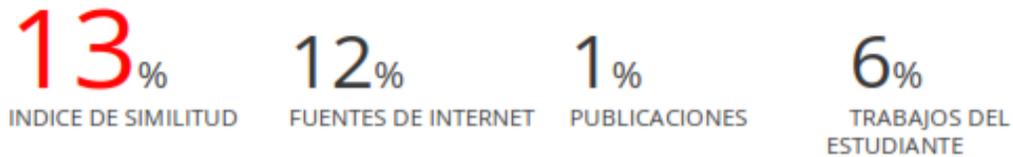
---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

PADIN\_CHECCA\_VERONICA.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx">mae.posgrado.fca.uas.edu.mx</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	14
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	21
ANEXOS .....	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>32</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre clima organizacional en uci COVID y cuidado humanizado brindado por la enfermera al paciente crítico en un hospital del Cusco. 2022. **Materiales y métodos:** En esta investigación empleamos el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-transversal y correlacional. La población estará comprendida por 32 licenciadas en enfermería del área de UCI COVID del hospital regional del cusco. La técnica empleada será la encuesta y los instrumentos cuestionario que fueron previamente validados por juicio de expertos quienes otorgaron su certificado de validez; se aplicarán 2 instrumentos que serán 1 cuestionario para la variable clima organizacional con 5 dimensiones y 26 enunciados y otro cuestionario para la variable cuidado humanizado con 4 dimensión y 20 ítems. Presentando cada una de las preguntas 5 opciones como respuestas del tipo escala de Likert que son “1” (nunca), hasta “5” (siempre). La puntuación para la primera variable oscila entre 26 a 130 puntos, y a mayor puntuación, mejor clima organizacional; y para la segunda variable el puntaje va de 32 hasta 100, a mayor puntaje mejor cuidado humanizado. **Resultados:** los resultados serán presentados en gráficos y tablas estadísticos para su posterior análisis e interpretación. **Conclusiones:** esta investigación brindará datos que permitan mejorar y fortalecer en el profesional que labora en las unidades de cuidados intensivos concerniente al cuidado humanizado que brinda al paciente, del mismo modo se buscará mejorar clima organizacional dentro de las unidades de cuidados intensivos.

**Palaras claves:** clima organizacional, cuidado, humanizado (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the organizational climate in the UCI COVID and the humanized care provided by the nurse to the critically ill patient in a hospital in Cusco. 2022. **Materials and methods:** In this research we used the quantitative approach, non-experimental, descriptive-transversal, and correlational design. The population will be comprised of 32 nursing graduates from the UCI COVID area of the Cusco Regional Hospital. The technique used will be the survey and the questionnaire instruments that were previously validated by expert judgment who granted their certificate of validity; 2 instruments will be applied, which will be 1 questionnaire for the organizational climate variable with 5 dimensions and 26 statements and another questionnaire for the humanized care variable with 4 dimensions and 20 items. Presenting each of the questions with 5 options as responses on the Likert scale that are "1" (never) to "5" (always). The score for the first variable ranges from 26 to 130 points, and the higher the score, the better the organizational climate; and for the second variable, the score ranges from 32 to 100, the higher the score, the better humanized care. **Results:** the results will be presented in graphs and statistical tables for further analysis and interpretation. **Conclusions:** this research will provide data to improve and strengthen the professional who works in the intensive care units concerning the humanized care provided to the patient, in the same way it will seek to improve the organizational climate within the intensive care units.

**Keywords:** climate, organizational, care, humanized (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia causada por la aparición repentina de la nueva enfermedad del coronavirus originada en Wuhan – china que se expandió por todo el mundo siendo declarado por la OMS en enero 30 del 2020, emergencia de salud global por la rápida expansión de nuevos casos en todo el mundo (1). En el Perú el primer caso se confirmó el 6 de marzo del 2020, ante la cual las autoridades y entidades competentes como MINSA llaman a la calma a la población y toman medidas de control y protección para resguardar la salud de la ciudadanía peruana (2).

Esta pandemia por la alta tasa de contagiosidad y letalidad generó presiones y exigencias dentro de las instituciones de salud poniendo en evidencia su capacidad de respuesta frente a esta crisis sanitaria, así mismo generó problemas de salud mental en la población y más aún en el personal de salud, quienes tuvieron que lidiar no solo con la falta de insumos, la precariedad del sistema de salud sino también generó la inestabilidad en el clima organizacional y el cuidado en el que se brinda al paciente con COVID -19 (3). Esta nueva enfermedad afectó el sistema de salud en todo el mundo, incluso los grandes países con un sistema de salud sólidos tuvieron colapso parcial o completo y más catastrófico fue en los países del tercer mundo donde ya el sistema de salud era precario (4). El personal de salud dentro de su centro de labor se vio enfrentada a una crisis tales como prolongados horarios laborales, sobrecarga laboral, medidas de bioseguridad muy estrictas, escases de equipos de protección personal, infraestructura inadecuada (5). además de tener la responsabilidad de cuidar del paciente con COVID 19, una enfermedad no muy conocida hasta ese entonces lo que generó cambios importantes dentro de las organizaciones de salud como en el clima organizacional (6).

Los servicios de salud deben contar con condiciones organizacionales óptimos como personal idóneo, adecuado lugar de trabajo, buenas relaciones interpersonales, capacidades, habilidades y técnicas adecuadas, contar con personal especialistas para brindar un cuidado humanizado a los pacientes, Lo cual con esta pandemia se

vio quebrantado, especialmente en unidades de cuidados críticos (UCI) con dicha pandemia se vieron afectados, ya que entre del 10 al 15% de los pacientes con sarscov2 que ingresaban al hospital necesitaban camas UCI y de estos pacientes el 90% de ellos necesitaban intubación y ventilación mecánica (7). Durante esta pandemia médicos, enfermeras y demás trabajadores de UCI tuvieron que enfrentar la gestión de la crisis desde diversos ángulos brindando consuelo, confianza y compañía con empatía y sensibilidad tanto a pacientes como a familiares, muchas veces incluso a familiares, amigos y colegas (8). Los pacientes internados en cuidados críticos (uci) son pacientes encontrados en un estado muy delicado, totalmente dependientes del cuidado del personal de salud, que necesitan un cuidado constante y especializado las 24 horas del día para lo cual se requiere personal especializado en esta área. Es así como el personal de enfermería a pesar del cuidado del paciente crítico en todo el aspecto biopsicosocial también tiene que cuidar de sí mismo, de su entorno, del material de trabajo, de las relaciones interpersonales, del clima laboral en su área, en general es encargada de gestionar el cuidado de enfermería de acuerdo con necesidades y características de cada paciente (9). Todas estas actividades se realizan en un ambiente laboral donde se encuentra el clima organizacional y el cuidado humanizado.

En la actualidad el clima organizacional tiene gran importancia y repercusión en la productividad de las instituciones, más aún en las instituciones de salud es importante mantener al personal que labora en áreas críticas con espíritu positivo y dispuesto a brindar un cuidado con calidez y calidad humana (10). Es así como se plasma el riesgo de deshumanización en el cuidado del paciente por muchos factores, como la reestructuración de los sistemas de salud por lo que es importante rescatar el aspecto humano y espiritual en el cuidado del paciente por parte del personal de salud (11). Se modificó notablemente los procedimientos usuales en los servicios de salud de todo el mundo, por las nuevas normativas como el distanciamiento social y el miedo a la nueva enfermedad el personal de salud se ve limitada de realizar un cuidado más humano (12). evidentemente este virus ha transformado la forma de vida de toda la sociedad en todo el mundo, dentro de ello el clima laboral y el desarrollo de su trabajo

como el cuidado humano de calidad que presta el personal de enfermería a los pacientes (13).

El clima Organizacional definido como el medio interno entre todos los trabajadores de una organización que directamente se relaciona con el grado de motivación que poseen dichos integrantes de la organización, es decir que el clima organizacional influye estrechamente en la motivación trabajador y viceversa de manera que puede ser favorable al satisfacer necesidades y aumentar la moral o desfavorable al no satisfacer necesidades (14).

Entre los modelos de clima organizacional tenemos al Modelo explicativo del clima organizacional que en la actualidad es el más aceptado debido a que ayuda a conocer y comprender mejor aquellos factores que están inmersos en el clima organizacional como son la estructura, toma de decisiones, liderazgo que al ser evaluados mide la manera como es percibida por los empleados, a su vez determina el comportamiento de los trabajadores en base a su motivación, rendimiento, satisfacción, rendimiento y productividad en la organización (15).

Cuidado Humanizado, es el acto de cuidar en forma holística, a una persona desde su interacción mente cuerpo y alma, respetando su dignidad humana y priorizando sus necesidades, la humanización del cuidado es un elemento fundamental de las actividades del profesional de enfermería que muchas veces pasa a un segundo plano por diversos factores (16).

Teoría de Jean Watson de cuidado humano basado en el cuidado que centra primero a la persona, brindando un especial cuidado humanizado a todos los usuarios hospitalizados, dicha teoría se basa primordialmente en 3 componentes que son persona, entorno y salud, con el cuidado humanizado se crea una conexión intersubjetiva entre el paciente y la enfermera, donde existe una simétrica armonía entre mente, alma y cuerpo del que estrictamente depende la salud de la usuario internado (17).

A nivel internacional, Tavares y colaboradores (18), en Brasil, en 2021, en su estudio titulado “clima organizacional en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos, cuyo método de estudio fue transversal de enfoque cuantitativo donde la muestra fue de 30 enfermeras, el resultado hallado en este estudio fue que las enfermeras perciben un clima organizacional bajo entre ellos, concluyendo que el equipo de enfermería la percepción del clima organizacional es baja.

Morales y colaboradores (19), en México en el 2021 quienes hicieron un estudio denominado “clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos” que tuvo por objetivo determinar el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos, fue un estudio descriptivo, observacional y transversal que tuvo una población de estudio a 49 enfermeras quienes brindan sus servicios UCI, teniendo resultado un promedio global de clima organizacional en UCI es de 26.4 lo cual es bueno, llegando a la conclusión que el clima organizacional en UCI es bueno.

Scott y colaboradores (20), en Colombia en 2019 realizaron un estudio denominado “humanización del cuidado en la unidad de cuidados intensivos” con el objetivo de identificar lo que indica la literatura respecto a humanización de cuidados en UCI, en este estudio se hizo una revisión bibliográfica sistematizada con un enfoque cualitativo llegando de todos los documentos y artículos en idioma español existentes en el internet en páginas de Science direct, scopus, BVS scielo, llegando a la conclusión que la atención de enfermería va más allá de una simple atención, la enfermera brinda confianza, trato amable y humanizada que favorece en la pronta recuperación de los pacientes.

Así mismo Monje y colaboradores (21), en Chile en el 2018, en su estudio “percepción del cuidado humanizado de enfermería desde la perspectiva de los usuarios hospitalizados” con el objetivo de determinar la percepción que tienen los pacientes hospitalizados en el área de medicina adultos sobre el cuidado humanizado que brindan las enfermeras, este estudio fue correlacional, de corte transversal la muestra fue de 171 pacientes a quienes aplicaron una pesquisa de demografía social y una

escala que percibe comportamiento de cuidado humanizado en enfermería, entre resultados obtenidos fueron que más del 50% percibieron que reciben un trato humanizado, que las enfermeras identifican sus necesidades y tienen un trato cordial con ello, la conclusión de este estudio fue que las enfermeras saben respetar la dignidad humana entregando cuidado humanizado hacia sus pacientes.

A nivel nacional, Quispe (22), en Perú, en 2021, en un estudio denominado cuidado humanizado en enfermería en la unidad de cuidados intensivos con el objetivo de analizar la información sobre el cuidado humanizado en estas unidades de cuidados intensivos. Como metodología de este estudio se realizó una revisión bibliográfica de artículos disponibles en scielo, pubmed, Redalyc, lilacs, la muestra estaba conformada por 20 artículos científicos comprendidos entre 2014 a 2021, los resultados encontrados fueron que el cuidado brindado en las unidades de cuidados intensivos es humanizado cuidando su dignidad humana.

Pilco (23), en Lima, en el 2020, en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre sentido de coherencia, relaciones interpersonales y el cuidado humanizado en las enfermeras del hospital de dos de mayo. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo, corte transversal, no experimental. Cuya muestra estaba constituida por 60 enfermeras, utilizando instrumento de un cuestionario, llegando a la conclusión de que, si existe una relación moderada significativa entre las relaciones interpersonales, comprensión y el cuidado humanizado de enfermeras.

Diaz (24), en Chiclayo, en el 2018, realizaron un estudio sobre titulado “relación del clima organizacional y el cuidado humano brindado por enfermera al paciente crítico en UCI”, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el cuidado humano brindado por la enfermera hacia el paciente crítico, este estudio fue correlacional, no experimental donde la técnica aplicada fue la encuesta cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario escala de Likert, cuya población de estudio fue de 21 enfermeras que laboran en unidad de cuidados intensivos en un hospital de Chiclayo, llegando a la conclusión de que el menor porcentaje de la población estudiada indica que existe un clima organizacional alto,

mientras que un mayor porcentaje de la población en estudio indica que existe un clima organizacional medio a mejorar, en el que confirman también la existencia significativa de la relación entre el clima organizacional y el cuidado humanizado en el hospital Almazor Aguinaga Asenjo de Chiclayo.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque del presente estudio considera la investigación cuantitativa por la necesidad aplicar un análisis estadístico de datos numéricos recolectados de variables operacionalizadas, los cuales se organizaron en una matriz de operacionalización. Además, el tipo de diseño descriptivo, no experimental, con corte transversal, ya que las variables de estudio no serán maniobradas, estas variables se caracterizan acuerdo al estado natural que poseen, los datos recolectados serán dados en un momento y tiempo específico, a través de un único contacto con los participantes en la encuesta. Finalmente tomando en cuenta los alcances de la investigación el presente trabajo es de carácter descriptivo y correlacional debido a que se darán a conocer los detalles de las variables analizadas y se pretende establecer la relación entre las variables de estudio (25).

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

En el presente estudio se incluirá a la totalidad de la población por ser una población pequeña, que comprende 32 licenciadas en enfermería del área de UCI COVID 19 del hospital regional del cusco, durante los meses agosto -diciembre del 2022.

#### **CRITERIOS INCLUSIÓN**

- Enfermeras que laboran exclusivamente en el área UCI COVID.
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado tras recibir información sobre las características del estudio.
- Enfermeras que laboran mayor a 6 meses en el área de Uci COVID.

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- No consideramos al jefe de la UCI COVID por su labor administrativo que asistencial.

## **MUESTRA**

Constituye una parte de la población en estudio, es un subconjunto de la población del cual podemos generalizar los resultados logrados (26).

En este estudio, no habrá muestra de estudio, debido a que será incluida la totalidad de la población, por tanto, no será necesario aplicar técnicas de muestreo.

## **2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

Respecto a las variables de estudio; es decir, clima organizacional y cuidado humanizado, se manifiestan las siguientes definiciones:

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Definición conceptual:** clima organizacional son las características internas del ambiente laboral de una organización y es susceptible de cambio es decir es el medio interno entre los trabajadores de una organización y está directamente relacionado con el grado de motivación que poseen dichos integrantes de la organización, el clima organizacional influye estrechamente en la motivación del trabajador y viceversa de manera que puede ser favorable al satisfacer necesidades y aumentar la moral o desfavorable al no satisfacer necesidades (27).

**Definición operacional:** Clima organizacional constituye conjunto de características medibles del ambiente laboral, que se pueden percibir indirecta o directamente por los trabajadores de una organización.

### **CUIDADO HUMANIZADO**

**Definición conceptual:** Cuidado Humanizado es el acto de cuidar en forma holística, a una persona desde su interacción mente cuerpo y alma, respetando su dignidad humana y priorizando sus necesidades (28).

**Definición operacional:** Cuidado humanizado se medirá por 4 dimensiones, basados en los fundamentos filosóficos de la teoría transpersonal humanista de Jean Watson, establecidos con el instrumento Nyberg Caring Assessment (NCA).

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La recolección de datos será posible gracias al empleo de la técnica de encuesta, la cual consiste en la obtención de información a partir de los propios participantes.

El instrumento empleado será un cuestionario para medir el clima organizacional y otro cuestionario para medir el cuidado humanizado. Respecto al cuestionario clima organizacional consta de 5 dimensiones y 26 ítems, asignándose a cada ítems alternativas de: nunca, a veces, regularmente, casi siempre y siempre. El cuestionario para medir cuidado humanizado con 4 dimensiones con 20 ítems y con alternativas de respuestas nunca, ocasionalmente, a veces, a menudo, siempre, como instrumentos necesarios para el registro de datos pertinentes.

Dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, los expertos analizaron y evaluaron la conformidad de cada ítems y otorgaron el certificado de validez al haber sido evaluados y aprobados, en cuanto a la confiabilidad se estableció aplicando el alfa de Cronbach, de donde se obtuvo un índice de 0.86 en la variable clima organizacional constituido por 26 preguntas y 0.82 para cuidado humanizado que consta de 20 preguntas, al aplicarse la prueba piloto a una parte de la población de 10 enfermeras que laboran en UCI COVID, demostrándose con estos resultados su alta confiabilidad del instrumento por lo que es aplicable y fiable (29).

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos**

Se consideramos indispensable la carta de presentación otorgada por la universidad María Auxiliadora donde nos acredita ser estudiantes de post grado de la UMA que estamos realizando un estudio de investigación, dicha carta más una solicitud se presentó por mesa de partes dirigido al director del nosocomio involucrado en el estudio, teniendo el propósito de obtener autorización para la recolección de datos en el servicio UCI COVID, del mismo modo se concretó con el jefe de la unidad de UCI COVID para aplicar la prueba piloto con el objetivo de comprobar la

credibilidad y fiabilidad de cada instrumento para su posterior aplicación al total de la población en estudio.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

Habiendo identificado a la población de estudio, empezaremos explicando las razones de dicha investigación al jefe de enfermeras de UCI COVID, a quien se dará a conocer el objetivo que se pretende alcanzar con la investigación así como el número de instrumentos que se aplicará, se organizará la entrega cuestionarios, los cuales serán desarrollados de manera individual estimado en 30 a 50 minutos por cada licenciada en enfermería en un tiempo aproximado de 7 días de acuerdo con los turnos que tiene cada licenciada en enfermería. Posteriormente al finalizar, se procederá a recolectar tales instrumentos con el propósito de codificar y registrar los datos recabados (30).

### **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

En cuanto al análisis de datos, primero se procede a codificar cada encuesta con sus respectivos ítems para luego ingresar los datos obtenidos a la data Excel 2016 creada para tal fin, una vez concluido este procedimiento posteriormente se pasa al sistema estadístico SPSS versión 27, posteriormente en la presentación de datos se utilizará la evaluación descriptiva y finalmente se concluye con el análisis inferencial validando la correlación entre las variables del estudio que a partir de ello se elaboran tablas y gráfico de distribución de frecuencias para cada una dimensión, la confirmación o la negación de hipótesis será determinada por la aplicación del coeficiente de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman (31).

### **2.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Para concretar el proyecto, se proporcionará información a la jefatura respectiva indicando las metas trazadas a alcanzar en el corto y mediano plazo.

**Autonomía:** se avala la protección de la información recabada en cada cuestionario, demostrando con asumir toda la responsabilidad en la verificación y tratamiento de datos recabados. **Beneficencia:** acuerdo con este principio, los resultados obtenidos en el estudio estarán dirigidos a la mejora en cuanto al clima organizacional y cuidado

humanizado dentro de las unidades de cuidados intensivos. **Justicia:** todas las unidades de estudio involucrados en este proyecto se tratarán sin discriminación alguna, solo aplicaremos los criterios de exclusión e inclusión. **No maleficencia:** estará a salvo sin riesgos ni daños la integridad de los profesionales enfermeros integrantes de la muestra (32).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema de investigación	X	X																						
Búsqueda de fuentes bibliográficos vía internet		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Redacción de una introducción: Situación problemática, marco teórico de referencias y antecedentes de estudio.			X	X	X	X																		
Elaboración de la parte de introducción concerniente a la Importancia y justificación de la investigación						X	X																	
Determinar y presentar los objetivos de estudio en la introducción.									X	X														
Elaboración del apartado materiales y métodos: Enfoque y diseño de investigación										X	X	X												
Delimitación de la Población, muestra y muestreo												X	X											
Determinación de las Técnicas por aplicar e instrumentos para recolección de datos													X	X	X									
Elaboración de aspectos bioéticos															X									
Elaboración del apartado materiales y métodos: Métodos de análisis de información														X	X									
Redacción de aspectos administrativos del estudio															X	X	X							
Elaboración de los anexos																	X	X	X					
Verificación en anti-plagio – Turnitin																			X	X				
Aprobación del proyecto																					X	X	X	
Sustentación del proyecto																						X	X	

### 3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2022						TOTAL
	Julio	agosto	Setiembre	octubre	noviembre	diciembre	s/.
<b>Equipos</b>							
Laptop (1)	2200						2200
USB		50					50
<b>Materiales de escritorio</b>							
Lapiceros		15					15
Hojas bond A4			25				25
<b>Material Bibliográfico</b>							
Libros		60	60	30			150
Fotocopias e impresiones			40	10	20	50	120
Espiralado			10	5	10	10	35
<b>Otros</b>							
Movilidad		50	50	20	40	30	190
Viáticos		50	50	50	50	50	250
internet		60	60	60	60	60	300
comunicación		10	15	15	15	15	70
<b>Recursos Humanos</b>							
Consultor estadístico					320		320
Eventos inesperados			80	50	50		180
<b>TOTAL</b>	2200	295	390	240	565	215	3,905

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Velavan T. The COVID-19 epidemic. Trop Med Int Health [revista en Internet]. 2020 [acceso 15 de agosto 2021]; 25(3). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7169770/>
2. Plataforma digital única del estado Peruano. Coronavirus en el Perú. [sede web]. Peru: plataforma digital; 2020 [acceso el 15 de agosto 2021]. [internet]. Disponible en: <https://www.gob.pe/8662>.
3. Jeff Huarcaya V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. peruana de medicina experimental y salud pública [revista en Internet]. 2020; [acceso 18 de agosto 2021]; 37(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32876225/>.
4. Organización panamericana de la salud. El impacto de la COVID-19 en los sistemas de salud. [sede web]. 2020 [acceso el 05 de setiembre 2021]. [internet]. Disponible en: <https://www.campusvirtualesp.org/es/webinar/el-impacto-de-la-covid-19-en-los-sistemas-de-la-salud-plsi>.
5. Oms. Prevención y manejo de la COVID -19 en los servicios de cuidados de larga duración. [sede web].OMS; 2020 [acceso el 21 de setiembre 2021]. [internet]. Disponible en: [https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Policy\\_Brief-Long-term\\_Care-2020.1](https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Policy_Brief-Long-term_Care-2020.1).
6. Dosil M, Ozamiz N, Redondo I. Impacto psicológico de la COVID 19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. Revista de psiquiatría y salud mental [revista en Internet] 2021[acceso 12 de marzo 2022]; 14(2). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888989120300604>
7. Castellanos A. dificultades y retos del personal médico y de enfermería. [sede web].Cantabria; 2020. [acceso el 25 de octubre 2021]. [internet]. Disponible en:

<https://www.agenciasinc.es/Opinion/Asi-estan-trabajando-las-UCI-en-el-centro-de-la-tormenta-de-la-COVID-19>

8. Aguilar Garcia C. La realidad de la unidad de cuidados intensivos. Medicina crítica [revista en Internet] 2017 [acceso 31 de setiembre 2022]; 31(3). Disponible en:[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-89092017000300171](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-89092017000300171)

9. Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado V, Olaya Santos H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista científica UISRAEL [revista en Internet] 2020 [acceso el 02 de octubre 2021];7(1).Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>

10. Romero Massa E, Contreras Méndez I, Moncada Serrano A. Relación entre cuidado humanizado por enfermería con la hospitalización de pacientes. Hacia promoc. Salud. [revista en internet] 2017 [acceso el 02 de octubre 2021]; 21(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2016.21.1.3>

11. Blanco Nistal MM, Tortajada Soler M, Rodriguez Puente Z, Puente Martinez T. Percepción de los pacientes sobre los cuidados de enfermería en el contexto de la crisis del COVID 19. Enfermería global. [revista en internet] 2021 [acceso el 02 de octubre 2021]; 20(64). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000400026](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000400026)

12. Bárcenas Perez dc. Influencia de la pandemia por COVID 19 en el clima organizacional de un laboratorio clinico del municipio de Chinú Córdoba. [tesis pregrado]. Córdoba- Argentina: Universidad de Cordova; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3759>.

13. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. novena edición. Mc Graw Hill. México; 2011

14. Ramos Moreno D. el clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. [sede web]. Colombia; 2018 [acceso el 23 de noviembre de

2021]. [Internet]. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=D0A5E548BD6E2C664C1A2BD61DD47209.jvm1?sequence=1>.

15. Cruz Riveros C. La naturaleza del cuidado humanizado. Enfermería: Cuidados humanizados [revista en Internet] 2020 [acceso 18 de diciembre 2021]; 9(1). Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/view/2146>

16. Orenge Villanueva E. Modelo humanístico de Jean Watson: implicaciones en la practica del cuidado [sede web]. Catalunya - España; 2018 [acceso 20 de diciembre 2021]. [Internet]. Disponible en: <https://repositori.uic.es/handle/20.500.12328/917>

17. Tavares Chiavone FB, Martins Rodriguez C, Lima de Ferreira L. clima organizativo en una unidad de cuidados intensivos: percepcion del equipo de enfermería. Enfermería global [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de diciembre 2021]; 20(62). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412021000200012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412021000200012)

18. Morales Romero S, Hernandez Martinez E, Velasquez Palma P. Organizational enviorement in nursing staff in an intensive care unit. Revista de enfermeria del instituto Mexicano del Seguro social [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de diciembre 2021]; 29(3). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>

19. Scott Varela L, Rios Puerta M, Bruges Fuentes B. Humanizacion del cuidado en la unidad de cuidados intensivos: una revision de literatura. [sede web].2019 [acceso 28 de diciembre 2021]. [Internet]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16481/1/2019%20--%20humanizacion%20--%20cuidado%20--%20UCI.pdf>.

20. Monje V. P, Miranda C. P, Oyarzun G. J, Seguel P. F, Flores G. E. Perception of humanized nursing care by hospitalized users. *Ciencia y enfermería [revista en Internet]* 2018 [acceso 12 de enero 2022]; 24(1). Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532018000100205](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532018000100205)
21. Quispe Garro L. Cuidado humanizado de enfermería en pacientes con limitación del esfuerzo terapéutico en la unidad de cuidados intensivos, 2021 [tesis post grado]. Lima Peru: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11441/Cuidado\\_QuispeGarro\\_Lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11441/Cuidado_QuispeGarro_Lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Pilco Quispe V. Relaciones interpersonales, sentido de coherencia y cuidado humanizado en la enfermeras del hospital dos de mayo, 2020 [tesis doctorado]. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56804>.
23. Diaz Cabrera NE, Taica Garcia R. relacion del clima organizacional y el cuidado humano que brinda la enfermera al apciente critico de la unidad de cuidados intensivos del HAAA- Essalud. Chiclayo, 2018. [tesis maestria]. Lima – Perú. Universidad cesar vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34540>.
24. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. sexta edición. Mc Graw Hill. Mexico; 2017
25. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres. Metodologia de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera edición. Mc Graw Hill. Mexico; 2018.
26. Rubio T. Recursos Humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Primera edición. Octaedro. Barcelona; 2016.
27. Cruz Riveros C. La naturaleza del cuidado humanizado. enfermería cuidados humanizados [revista en Internet] 2020 [acceso 15 de enero 2022]; 9(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7832467>

28. Gamarra G. Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS. segunda edición. San Marcos EIR LTDA. Lima; 2019.
29. Campos Delgado L. inteligencia emocional y cuidado humanizado en personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de piura, 2021 [tesis maestría]. Lima – Perú. Universidad cesar vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78456/Campos\\_DL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78456/Campos_DL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Campos Ocampo M. Metodos de investigación académica. [sede web]. Costa Rica; 2017 [acceso 20 de febrero 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-costa-rica/metodos-de-investigacion/campos-ocampo-melvin-2017-metodos-de-investigacion-academica-version-11-sede-de-occidente-ucr/18418383>.
31. Juvé Udina M, Anton Almenara P. consideraciones éticas en una revisión actual. Nursing [revista en Internet] 2022 [acceso 15 de enero 2022]; 30(3). Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0212-5382\(12\)70047-X](https://doi.org/10.1016/S0212-5382(12)70047-X)
32. Idalberto C. Administración de Recursos Humanos. novena edición. Mc Graw Hill. Mexico; 2011.

# **ANEXOS**

## ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Clima organizacional	Cuantitativa ordinal	son las características internas del ambiente laboral de una organización y es susceptible de cambio es decir es el medio interno entre los trabajadores de una organización y está directamente relacionado con el grado de motivación que poseen dichos integrantes de la organización.	constituye conjunto de características medibles del ambiente laboral, que se pueden percibir indirecta o directamente por los trabajadores de una organización	-estructura	*reglamentos y políticas vigentes. *grado de conocimiento sobre funciones de los empleados. *objetivos de la organización *procedimientos estipulados.	1-5	BUENO REGULAR MALO	96 -130 61 A 95 26-60
				- autonomía	*Iniciativa de los empleados. *grado de compromiso de los empleados.	6-9		
				-relaciones interpersonales	*Confianza. * Trabajo en equipo. *Empatía entre trabajadores.	10-16		
				- recompensa	*Capacitación por parte de la organización hacia sus empleados.	17-21		

				-identidad	<p>*Gratitud y reconocimiento de su labor a los trabajadores.</p> <p>*Sugerencias y propuestas de los empleados.</p> <p>*Logro de metas.</p> <p>*Grado de confort de los empleados.</p>	22-26		
Cuidado humanizado	Cuantitativa ordinal	es el acto de cuidar en forma holística, a una persona desde su interacción mente cuerpo y alma, respetando su dignidad humana y priorizando sus necesidades.	se medirá por 4 dimensiones, basados en los fundamentos filosóficos de la teoría transpersonal humanista de Jean Watson, establecidos con el instrumento Nyberg Caring Assessment (NCA).	<p>Comunicación enfermera – paciente</p> <p>-Cuidado transpersonal</p> <p>-Instante de cuidado</p> <p>Campo fenomenológico</p>	<p>*Esperanza y respeto, atento a las necesidades</p> <p>*Actitud de ayuda, escucha activa, Confianza.</p> <p>*Resuelve problemas, Implanta estrategias, utiliza tácticas nuevas.</p> <p>*Responde a necesidades personales de pacientes.</p> <p>*Admite postura que existe un ser superior.</p>	<p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p> <p>15-20</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>bajo</p>	<p>66-100</p> <p>32- 65</p> <p>Menor a 32</p>

## ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE RECOLECCION DE DATOS

# “clima organizacional en UCI COVID y cuidado humanizado brindado por enfermeras al paciente crítico en un hospital del cusco, 2022”

Día...mes....año.....

Tiempo de servicio:

Menor a 6 meses ( ) Mayor a 6 meses ( ) Mayor de un año ( )

**INSTRUCCIONES:** marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

### CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	nunca (1)		A veces (2)	Regularmente (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1.- DIMENSION: Estructura							
1	¿Las normas y reglamentos actuales favorecen cumplir con su desempeño?						
2	¿Usted piensa que sus responsabilidades y funciones están definidas claramente?						
3	¿Usted está de acuerdo con reglas y normas dadas por la institución?						
4	¿Los objetivos y metas fijadas por el jefe tienen lógica para el desarrollo su labor?						
5	¿Los procedimientos su área ayudan a la realización de sus trabajos?						
2.- DIMENSIÓN: Autonomía							
6	¿Cuenta con libertad para desarrollar sus funciones según su criterio y de manera adecuada?						
7	¿Se le permite tomar propias iniciativas a su cargo?						
8	¿Se le responsabiliza de la labor que desarrolla?						
9	¿Su labor le permite oportunidad de tener decisiones propias?						
3.- DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales							
10	¿Se promueve las buenas relaciones interpersonales en su institución?						
11	¿Entre compañeros de trabajo se llevan bien en su institución?						
12	¿Le dan su apoyo sus compañeros al necesitarlos?						

13	¿Cree usted que es ideal el ambiente laboral proporcionada por sus colegas para llevar a cabo sus funciones?						
14	¿Tiene usted confianza en sus compañeros en la institución donde labora?						
15	¿Su opinión es considerada por su jefe para la toma de decisiones?						
16	¿Su jefe le brinda un trato justo?						
<b>4.- DIMENSIÓN: Recompensa</b>							
17	¿Su empresa le proporciona capacitación constante para tener mejor desempeño laboral?						
18	¿Le felicitan por desarrollar bien sus actividades?						
19	¿Considera usted que es recompensado como debe ser su esfuerzo?						
20	¿Recibe usted retribuciones económicas por parte de la institución por el logro de metas?						
21	¿Realizan reuniones para reconocer y valorar el esfuerzo del profesional para el logro de objetivos y metas del servicio?						
<b>DIMENSIÓN: Identidad</b>							
22	¿Se identifica con la institución?						
23	¿Presenta usted sugerencias y propuestas para la mejora de su labor?						
24	¿Cree usted que es importante la contribución que realiza a la institución?						
25	¿Realiza usted conscientemente su contribución al logro de metas y objetivos de la organización?						
26	¿Usted disfruta trabajando en la institución?						

## CUIDADO HUMANIZADO

ITEMS	Nunca (1)	Ocasionalmente (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)
1. Respeta profundamente las necesidades del paciente.					
2. Siempre transmite esperanza al paciente.					
3. Se mantiene alerta a las necesidades del paciente.					
4. Inspira actitud de confianza y ayuda al paciente					
5. Se da tiempo para brindar un mejor cuidado.					

6. Se mantiene comprometida con una constante relación con el paciente.					
7. Piensa que los pacientes poseen potencial que se puede alcanzar.					
8. Manifiesta sentimientos negativos y positivos.					
9. Se da tiempo para su crecimiento y necesidades personales.					
10. Resuelve problemas con creatividad.					
11. Adapta técnicas y habilidades con facilidad.					
12. Se decide por tácticas que logran objetivos y metas.					
13. Esta centrado y dispuesto a ayudar en la recuperación del paciente.					
14. Mantiene una escucha activa y cuidadosa y está dispuesta a retroalimentar.					
15. Admite las buenas acciones antes que las normas y reglamentos.					
16. Sus acciones están basadas en lo mejor para los pacientes.					
17. Cree completamente que las situaciones críticas significan mucho para los pacientes.					
18. Sobrepasa lo superficial para conocer y brindar mejor cuidado a los pacientes.					
19. Da consideración plena a circunstancias situacionales.					
20. Entiende que existen fuerzas sobrenaturales que intervienen en el cuidado humano.					

Fuente: NYBERG CARING ASSESMENT (NCA) 2019.

## **ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “clima organizacional en UCI COVID y cuidado humanizado brindado por enfermeras al paciente crítico en un hospital del Cusco - 2022”

### **Nombre de los investigadores principales:**

Padín Checca, Verónica

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre clima organizacional en UCI COVID y cuidado humanizado brindado por enfermeras al paciente crítico.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados, estos resultados podrían resultar bastante útiles en su actividad laboral.

**Inconvenientes y riesgos:** No existe ningún riesgo, se pedirá solo responder al cuestionario.

**Costo por participar:** No habrá costo alguno para usted durante la investigación.

**Confidencialidad:** Estará protegida la información proporcionada. Solo podrán conocer los investigadores. Además, su identidad no se dará a conocer al publicar los resultados.

**Renuncia:** Puede usted desistir del estudio en el momento que quiera, sin ser sancionado o perder beneficios correspondientes.

**Consultas posteriores:** Si tuviera pregunta alguna mientras dura la investigación, usted puede dirigirse a Padin Checca, Veronica quien es responsable del estudio.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si cree que sus derechos como participante fueron vulnerados o tiene alguna pregunta acerca de sus derechos puede dirigirse a Padin Checca Veronica, presidente del Comité de Ética de la investigación, ubicada en urb. Ttio pasaje Ángeles u-2-7 Wanchaq - Cusco, correo electrónico: verioski@hotmail.com

### **Participación voluntaria:**

Su colaboración en esta investigación es voluntaria, usted puede retirarse en el momento que desee.

## **DECLARACIÓN DE CONSNTIMIENTO**

Declaro haber leído y entendido, he tenido la oportunidad y tiempo de realizar preguntas, que fueron resueltas con satisfacción, no percibí coacción alguna ni estuve influenciado indebidamente de participar en la investigación y finalmente me decido a participar de forma voluntaria en la investigación.

Apellidos y nombres del participante	Huella digital o firma
Nº de documento de identidad:	
Nº telefónico: móvil, fijo o WhatsApp	
Correo electrónico	
Apellidos y nombres del investigador	Firma
Nº de documento de identidad	
Nº telefónico: móvil	
Apellidos y nombres del responsable de encuestas.	Firma
Nº de documento de identidad	
Nº telefónico: móvil	
En caso de ser iletrado el participante, datos del testigo.	Huella digital o firma
Apellidos y nombres:	
Nº de documento de identidad:	
Nº telefónico: móvil	

**\*Certifico haber recibido copia de un consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante