



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“NIVEL DE RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE EMERGENCIAS DEL
HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

William Marcatoma Loayza
Elizabeth Valenzuela Huarcaya

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en
Enfermería

Docente asesor:

Silvana Rosario Campos Martínez
Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, Ica, 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. Descripción del problema	2
2.2. Pregunta de investigación general.....	2
2.3. Preguntas de investigación específicas	2
2.4. Justificación e importancia.....	3
2.5. Objetivo general.....	4
2.6. Objetivos específicos	4
2.7. Alcances y limitaciones.....	4
III. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. Antecedentes.....	5
3.2. Bases teóricas	8
3.3. Marco conceptual	10
IV. METODOLOGÍA.....	11
4.1. Tipo y nivel de investigación	11
4.2. Diseño de investigación	11
4.3. Hipótesis general y específicas	11
4.4. Identificación de Variables	12
4.5. Operacionalización de variables	12
4.6. Población-Muestra.....	14
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	14
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	14
V. RESULTADOS	16

5.1. Presentación de resultados	16
5.2. Interpretación de resultados	18
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	24
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	24
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS.....	34
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	34
Anexo 2. Instrumentos de investigación.....	37
Anexo 3. Ficha de validación de Juicio de expertos.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización</i>	12
Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos de nivel de resiliencia</i>	16
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de Clima organizacional</i>	17
Tabla 4. <i>Interpretación de los valores de correlación</i>	18
Tabla 5. <i>Correlación de la hipótesis general</i>	18
Tabla 6. <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i>	19
Tabla 7. <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i>	19
Tabla 8. <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i>	20
Tabla 9. <i>Contrastación de la hipótesis general</i>	21
Tabla 10. <i>Contrastación de la hipótesis específica 1</i>	21
Tabla 11. <i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i>	22
Tabla 12. <i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i>	23
Tabla 13. <i>Frecuencia de la competencia personal</i>	24
Tabla 14. <i>Frecuencia de la capacidad personal</i>	24
Tabla 15. <i>Frecuencia de la aceptación de uno mismo y de la vida</i>	25
Tabla 16. <i>Frecuencia de la Autonomía</i>	25
Tabla 17. <i>Frecuencia de Entusiasmo y apoyo</i>	26
Tabla 18. <i>Frecuencia del estilo de gerencia</i>	26
Tabla 19. <i>Frecuencia del reconocimiento</i>	27

RESUMEN

La investigación se titula “Nivel de Resiliencia y su relación con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente” se planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de resiliencia y el clima organizacional del hospital en cuestión.

La investigación es de carácter cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional. La población fue de 24 enfermeros, mientras que el muestreo fue no probabilístico, es decir, por conveniencia y se conformó por la totalidad de jueces.

Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa con un p-valor igual a 0.007 entre la variable Nivel de resiliencia y clima organizacional del hospital objeto de estudio

Palabras clave: Nivel de resiliencia, clima organizacional, competencia personal, capacidad personal, aceptación de uno mismo y de la vida

ABSTRACT

The research is entitled "Resilience Level and its relationship with the Organizational Climate in the emergency area of the Guillermo Kaelin De La Fuente Hospital" aimed to determine the relationship between the level of resilience and the organizational climate of the hospital in question.

The research is quantitative, basic, correlational, descriptive and of a non-experimental, transectional design. The population consisted of 24 nurses, while the sampling was non-probabilistic, that is, for convenience and was made up of all the judges.

As a main conclusion, a direct and significant relationship was obtained with a p-value equal to 0.007 between the variable Level of resilience and organizational climate of the hospital under study

Keywords: Level of resilience, organizational climate, personal competence, personal capacity, acceptance of oneself and of life.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se observará en qué medida se relacionan el nivel de resiliencia y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

En el capítulo I, se desarrollará la problemática a investigar, justificando el estudio y definiendo los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, se desarrollará la parte teórica del estudio, describiendo antecedentes de estudio similares y las bases teóricas relacionadas, así como el marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrollará la metodología de la investigación, se planteará las hipótesis de estudio, y se definirá las relaciones entre las variables, el tipo y nivel de la investigación, además de la muestra, técnicas e instrumentos a utilizar.

En el capítulo IV, se comienza por detallar los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, la prueba de correlación y la contrastación de las hipótesis de investigación.

En el capítulo V, se describe las frecuencias de las dimensiones de las variables de estudio, así como también la discusión de los resultados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El hospital Guillermo Kaelin de la Fuente ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo está conformado por un complejo hospitalario, junto con su respectivo Policlínico.

Se tiene la problemática que se ha percibido un nivel bajo de resiliencia en el personal de enfermería, lo que ocasiona desgano, baja autoestima y baja calidad de servicio hacia el paciente del área de emergencias. Asimismo, se considera que el clima organizacional es bajo, lo que desencadena en trabajadores desmotivados y quejas por parte de los usuarios externos.

Por lo antes dicho, se considera la presente investigación para determinar la relación entre el nivel de resiliencia y el clima organizacional, de tal forma que de comprobarse la hipótesis de investigación se pueda mejorar el nivel de resiliencia y en su efecto, un mejor clima organizacional.

2.2. Pregunta de investigación general

¿En qué medida el Nivel de resiliencia se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida la Competencia personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?
- ¿En qué medida la Capacidad personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?
- ¿En qué medida la Aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?

2.4. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables Nivel de resiliencia y el clima organizacional, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación se justifica prácticamente, pues se busca mejorar el clima organizacional del hospital en cuestión a partir de un mejor nivel de resiliencia.

La investigación se justifica metodológicamente ya que para ambas variables de estudio se empleará la técnica de la encuesta, es así que para la variable Nivel de resiliencia se tendrá como referencia a Sánchez y Robles (2015), mientras que para la variable Clima organizacional se tendrá como referencia a Esplana y Núñez (2017).

La investigación se considera importante, ya que de comprobarse la hipótesis de investigación beneficiará de forma directa a los trabajadores del hospital en cuestión y de forma indirecta a los trabajadores de otros hospitales.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación entre el Nivel de resiliencia y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

2.6. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la Competencia personal y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
- Determinar la relación entre la Capacidad personal y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
- Determinar la relación entre la Aceptación de uno mismo y de la vida y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

2.7. Alcances y limitaciones

El alcance del trabajo es de carácter descriptiva y correlacional, ya que se busca describir sobre el nivel de resiliencia y el clima organizacional. Además, se busca determinar si las variables de estudio se encuentran o no relacionadas.

Respecto a las limitaciones del estudio se aprecia una ausencia de interés por parte del personal de enfermería para llenar las encuestas. Por lo tanto, se comunicó las ventajas que se obtendrán de los resultados de la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Hollywood y Phillips (2020) realizó un estudio donde se planteó como objetivo examinar la relación entre los niveles de resiliencia de las enfermeras y sus informes de atención al paciente después de episodios de violencia en el lugar de trabajo. Seis temas surgieron de las respuestas de las enfermeras (n = 57) a la violencia en el lugar de trabajo: vigilancia, cautela, pero individualizada con el cuidado, parte del trabajo, crecimiento, cansancio y ningún efecto. Se encontraron bajos niveles de resiliencia en enfermeras con temas de sentirse hastiados, cautelosos pero individualizados con cuidado y vigilancia. Se encontraron altos niveles de resiliencia en enfermeras con temas de sin efecto, crecimiento, cauteloso pero individualizado con cuidado y vigilancia. Las puntuaciones de resiliencia de las enfermeras se relacionaron con las descripciones de la atención al paciente después de episodios de violencia en el lugar de trabajo. Aumentar los niveles de resiliencia de las enfermeras a través de la capacitación podría ayudarlas a superar positivamente los efectos de la violencia en el lugar de trabajo, limitando los impactos en la atención al paciente.

Vos et al. (2020) tuvieron como objetivo fue explorar las formas en que las enfermeras contribuyen a la resiliencia a nivel del sistema cuando administran infusiones intravenosas. Se realizó un análisis secundario de datos cualitativos de informes y grupos focales de un estudio de métodos mixtos de errores y desviaciones de políticas en la administración de infusión intravenosa en 16 hospitales ingleses. El análisis se centró en las contribuciones de las enfermeras a la resiliencia a nivel del sistema, basándose en Larcos et al. marco de tipos de resiliencia. Entre los resultados se identificaron cinco tipos de resiliencia a nivel del sistema en el comportamiento de las enfermeras: resiliencia anticipatoria, resiliencia

receptiva, resiliencia basada en experiencias pasadas, soluciones alternativas y enfermeras que realizan "evaluaciones de riesgo" informales en relación con la mejor manera de tratar a pacientes individuales. Se encontraron ejemplos de prácticas que contribuyen a la seguridad de la infusión para cada uno de estos tipos de resiliencia. Entre las conclusiones sugieren que las enfermeras son una fuente clave de resiliencia a nivel del sistema. Algunos comportamientos que pueden considerarse desviaciones de la política o las mejores prácticas son el resultado de un juicio clínico razonado para mejorar la seguridad de la infusión en respuesta a la situación específica en cuestión. El comportamiento adaptativo es necesario para hacer frente a la complejidad de la práctica. Existe una tensión entre la estandarización y el apoyo a la flexibilidad en la gestión de la seguridad.

Hwang y Shin (2018) tuvieron como objetivo determinar las características de estudiantes de enfermería con alta resiliencia académica. Los datos recolectados se analizaron mediante estadística descriptiva, prueba de chi-cuadrado y análisis de varianza con la prueba post hoc de Tukey. Entre los resultados se obtuvo la puntuación media de resiliencia académica fue 3,79. Una mayor proporción de encuestados con altos niveles de resiliencia académica tenían buenas relaciones interpersonales ($\chi^2 = 35.175$, $p < .001$), calificaciones académicas altas ($\chi^2 = 30.968$, $p < .001$), un modelo a seguir ($\chi^2 = 9.770$, $p = .033$), y alta satisfacción con su especialidad ($\chi^2 = 20.214$, $p = .001$). Diferencias significativas en las puntuaciones de la subescala de estrés en la práctica clínica, incluida la carga de las tareas clínicas ($F = 4.727$, $p = .010$), el conflicto de relaciones interpersonales ($F = 4.889$, $p = .008$) y el conflicto con los pacientes ($F = 7.023$, $p = .001$), se encontraron entre los grupos de resiliencia académica. También observamos diferencias en las puntuaciones de la subescala de satisfacción con la práctica clínica, incluido el contenido de la práctica ($F = 4.894$, $p = .008$) y el entorno de la práctica ($F = 8.301$, $p < .001$). Los encuestados en el grupo de alta resiliencia tuvieron puntuaciones de capacidad socio-afectiva más altas que aquellos con menor resiliencia ($F =$

43.994, $p < .001$). Entre las conclusiones se obtuvo que los estudiantes con alta resiliencia académica tienen más probabilidades de continuar sus estudios y beneficiarse de programas que fortalecen su capacidad socio-afectiva. Por tanto, proponemos que el plan de estudios de la escuela de enfermería se centre en mejorar la capacidad socio-afectiva.

Sawan, Jeon, Fois y Chen (2017) tuvieron como objetivo explorar las dimensiones clave del clima organizacional y su posterior influencia en el uso de medicamentos psicotrópicos. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con 40 empleados en el lugar y visitantes de ocho hogares de ancianos en Sydney, Australia. Se utilizó un muestreo intencional para reclutar participantes que representan una amplia gama de disciplinas y roles de salud. Las transcripciones se codificaron en función de las percepciones de los participantes relacionados con el entorno laboral y las descripciones del uso de medicamentos psicotrópicos. Se utilizó el análisis temático para derivar conceptos clave. Entre los resultados se obtuvo que tres dimensiones sobresalientes del clima organizacional se relacionaron con el uso de medicamentos psicotrópicos en los hogares de ancianos: personal, expectativas gerenciales y trabajo en equipo entre el personal visitante y en el lugar. Se percibió que la dotación de personal inadecuada influía en las solicitudes del personal en el lugar para el inicio de medicamentos psicotrópicos para hacer frente a una gran carga de trabajo. Los participantes informaron que los gerentes que priorizaron el manejo no farmacológico de las alteraciones del comportamiento llevaron a otro personal en el lugar a tener una preferencia reducida por los medicamentos psicotrópicos. Además, la confianza y la comunicación abierta entre el personal in situ y el personal visitante facilitaron el cese de los medicamentos psicotrópicos. Como conclusión se obtuvo que este estudio ilustra que el clima organizacional es un factor importante que influye en el uso de medicamentos psicotrópicos. Además, el estudio destaca qué aspectos del clima organizacional deben abordarse para reducir la prescripción inadecuada de medicamentos psicotrópicos.

Milton, Chaboyer, Aberg, Erichsen y Oxelmark (2020) tuvo como objetivo evaluar el efecto de los cambios organizacionales en los procesos de evaluación de equipos interprofesionales sobre la percepción del personal sobre el trabajo en equipo y las actitudes de seguridad en el departamento de emergencia. Este estudio observacional prospectivo utilizó un diseño transversal y midió la percepción del personal del servicio de urgencias de los dominios relacionados con la seguridad del paciente en dos momentos (antes y después de una intervención organizativa), utilizando el Cuestionario de actitud de seguridad. Se observaron cambios estadísticamente significativos entre la muestra general (n = 112 en el momento uno y n = 121 en el momento dos) para los dominios de clima de seguridad, condiciones de trabajo y reconocimiento del estrés. Las enfermeras y los médicos mostraron diferentes actitudes basales y diferentes respuestas a la intervención entre los dos momentos. Los resultados reflejan una mejora de las actitudes positivas en general, aunque hubo diferencias en las respuestas entre las profesiones de enfermería y médica. Los hallazgos destacan oportunidades para mejorar las actitudes entre los miembros del equipo de urgencias a través de un cambio organizacional definido y el aprendizaje mutuo. El cambio organizacional puede afectar la percepción del personal sobre el clima de seguridad y el trabajo en equipo interprofesional, lo que puede mejorar el entorno de trabajo del departamento de emergencias.

3.2. Bases teóricas

Según Munist et al. la resiliencia se concibe como una capacidad de los individuos para poder enfrentar los desafíos que se presenten en la vida, de tal forma que se puedan superar y sobre ello poder realizar un cambio de forma significativa. Asimismo, se hace mención a que la resiliencia es una de la personalidad con la habilidad para la adaptación de controlar en diversas situaciones (citado por Pantac, 2017).

La resiliencia conforma un proceso evolutivo, el cual se debería incentivar desde la etapa de la infancia, de ello destaca la capacidad en cada individuo, de forma indistinta si la persona se encuentra expuesta o no a desafíos que pudiesen acontecer a lo largo de la vida (Romero, 2017).

Asimismo, una empresa que es resiliente es la que resalta por la capacidad que posee para hacer frente a situaciones difíciles, tomando en consideración trabajadores que se encuentren preparados para apreciar los desafíos como una oportunidad para mejorar (González y Centurión, 2017).

Además, según Villalobos, Vela, Wiegering y Robles (2019) el enfermero interno es susceptible a múltiples factores que pueden provocar síntomas depresivos, lo que viene acompañado de ansiedad, cansancio extremo, bajo rendimiento laboral, entre otros. La resiliencia es un mecanismo que les permite superar y contrarrestar este problema. Así como también encontrar técnicas que permitan obtener lo positivo de dichas situaciones

El clima organizacional es considerado de interés por cualquier tipo de empresa, incluido los hospitales, ya que influye de forma significativa en los procedimientos dentro de la organización, así como también en la comunicación, la toma de decisiones, solución de problemas, aprendizaje y, en su efecto incidir sobre la eficiencia, eficacia, productividad de la empresa y la consecuente satisfacción de los trabajadores (Peña y Díaz, 2015).

El conocimiento de los empleados es fundamental para que las organizaciones innoven y desarrollen una ventaja. Por tanto, es

fundamental saber crear un clima organizacional que cultiva la innovación entre los empleados. Asimismo, se señala que la deliberada gestión de climas organizacionales que apoyen la innovación es un desafío clave, para aquellos que dirigen y gestionan organizaciones. Más concretamente, se afirma que no innovar puede poner en riesgo a las organizaciones y, por lo tanto, potencialmente disminuir su capacidad para mantener u obtener una ventaja competitiva. Se argumenta que el desafío de ser competitivo puede cumplirse si las organizaciones reconocen que su capacidad para innovar es inextricablemente vinculada a la manera en que sus líderes, personas, clima, cultura y estructuras apoyan la innovación y la creatividad (Shanker, Bhanugopan, Van der y Farrell, 2017)

3.3. Marco conceptual

Resiliencia: Conforman un proceso evolutivo, el cual se debería incentivar desde la etapa de la infancia, de ello destaca la capacidad en cada individuo, de forma indistinta si la persona se encuentra expuesta o no a desafíos que pudiesen acontecer a lo largo de la vida (Romero, 2017).

Clima organizacional: Es considerado de interés por cualquier tipo de empresa, incluido los hospitales, ya que influye de forma significativa en los procedimientos dentro de la organización (Peña y Díaz, 2015).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, pues se busca ampliar los conocimientos en relación a las variables Nivel de resiliencia y la variable Clima Organizacional del hospital objeto de estudio.

Asimismo, de carácter correlacional ya que se busca hallar la correlación entre las variables de estudio. Además, es de corte transversal ya que la recolección de la información será en un único período de tiempo.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, pues no se manipularán las variables de estudio y se apreciarán en su estado natural para responder las preguntas de investigación.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El Nivel de resiliencia se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Hipótesis específicas

- La Competencia personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

- La Capacidad personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
- La Aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

4.4. Identificación de Variables

Resiliencia: Conforman un proceso evolutivo, el cual se debería incentivar desde la etapa de la infancia, de ello destaca la capacidad en cada individuo, de forma indistinta si la persona se encuentra expuesta o no a desafíos que pudiesen acontecer a lo largo de la vida (Romero, 2017).

Clima organizacional: Es considerado de interés por cualquier tipo de empresa, incluido los hospitales, ya que influye de forma significativa en los procedimientos dentro de la organización (Peña y Díaz, 2015).

4.5. Operacionalización de variables

Nivel de resiliencia: La medición de la variable será por medio de la técnica de la encuesta, teniendo como referencia a Sánchez y Robles (2015).

Clima organizacional: La medición de la variable será por medio de la técnica de la encuesta, teniendo como referencia a Esplana y Núñez (2017).

Tabla 1. *Matriz de operacionalización*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
----------	-------------	-------------	------

		Enfrenta	
	Competencia personal	situaciones	
		Autoestima	1-4
		Manejo de situaciones	
		Toma de decisiones	
Nivel de resiliencia		Dificultades	
		Disciplina	
	Capacidad personal	Interés	
		Seguridad	5-11
		Situaciones	
	Aceptación de uno mismo y de la vida	difíciles	
		Sentido de vida	
		Dificultades	12-14
		Recursos	
		materiales	1
		Capacidad	2
	Autonomía	Toma de	
		decisiones	3
		Compromiso	4
		Objetivos	5
		Relaciones	
Clima Organizacional		interpersonales	6
	Entusiasmo y apoyo	Preocupación	7
		Oportunidad	8
		Desarrollo	9,10
		Disponibilidad y	
		trato	11,12
	Estilo de gerencia	Preocupación	13
		Información	14
		Liderazgo	15

	Valoración	16, 17
	Reconocimiento Responsabilidades y premios	18,19,20
Elaboración propia		

4.6. Población-Muestra

La población está conformada por un total de 24 enfermeros del hospital en cuestión; mientras que el muestreo será no probabilístico; es decir por conveniencia y se conformará por el total de enfermeros.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

Para la presente investigación se hará uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

Instrumentos

- Cuestionario

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

La información obtenida será procesada en el paquete estadístico IBM Statistics SPSS versión 25, donde se realizará en análisis descriptivo e

inferencial. En primer lugar, de las variables de estudio cuantitativas será mediante la estimación de las medidas de tendencia central tales como la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, etc.

En el caso de la estadística inferencial se procederá a evaluar la asociación entre las variables de estudio a través del Chi-cuadrado con un $p < 0.05$ de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Por otro lado, para la obtención de las gráficas relacionadas, se utilizará el programa Microsoft Excel 2010.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de nivel de resiliencia

		Descriptivos	
		Estadístico	Error estándar
NR	Media	2,50	,120
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,25
		Límite superior	2,75
	Media recortada al 5%	2,55	
	Mediana	3,00	
	Varianza	,348	
	Desviación estándar	,590	
	Mínimo	1	
	Máximo	3	
	Rango	2	
	Rango intercuartil	1	
	Asimetría	-,694	,472
	Curtosis	-,401	,918

Elaboración propia

De la tabla anterior con un 95% de confianza para la variable Nivel de resiliencia se tiene una media de 2.5, una mediana de 3 puntos, lo que representa el 50% de los datos. Asimismo, una desviación estándar de 0.590, que representa la variación con respecto a la media. Además, de una asimetría de -0.694, lo que refiere una curva asimétricamente negativa

y tiene una tendencia a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.401, que refiere una curva más achatada que la normal ya que es inferior a cero y se le denomina platicúrtica.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos de Clima organizacional*

		Descriptivos		
		Estadístico	Error estándar	
CO	Media	2,54	,120	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,29	
		Límite superior	2,79	
	Media recortada al 5%		2,59	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,346	
	Desviación estándar		,588	
	Mínimo		1	
	Máximo		3	
	Rango		2	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		-,873	,472
	Curtosis		-,114	,918

Elaboración propia

De la tabla anterior con un 95% de confianza para la variable Nivel de resiliencia se tiene una media de 2.54, una mediana de 3 puntos, lo que representa el 50% de los datos. Asimismo, una desviación estándar de 0.588, que representa la variación con respecto a la media. Además, de una asimetría de -0.873, lo que refiere una curva asimétricamente negativa

y tiene una tendencia a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.114, que refiere una curva más achatada que la normal ya que es inferior a cero y se le denomina platicúrtica.

5.2. Interpretación de resultados

Para el análisis de las correlaciones se tuvo en consideración la siguiente escala:

Tabla 4. *Interpretación de los valores de correlación*

Valor de r	Interpretación
0.76-1.00	Fuerte-Perfecta
0.51-0.75	Moderada-Fuerte
0.26-0.5	Débil-Moderada
0-0.25	Escasa

Fuente: Reguant, Vila y Torrado (2018)

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

Rho de Spearman	CO	Coefficiente de correlación	NR
			,745**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.745$, lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al

valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa objeto de estudio

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

			Competencia personal
Rho de Spearman	CO	Coeficiente de correlación	,804**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que para las variables competencia personal y clima organizacional se presenta un $r=0.804$, lo que significa que es una correlación fuerte-perfecta de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa objeto de estudio

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

			Capacidad personal
Rho de Spearman	CO	Coeficiente de correlación	,670**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

Elaboración propia

Ho: El Nivel de resiliencia no se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

H1: El Nivel de resiliencia se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Tabla 9. *Contrastación de la hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,013 ^a	4	,007
N de casos válidos	24		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 14,013 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.007, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1:

Ho: La Competencia personal no se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

H1: La Competencia personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Tabla 10. *Contrastación de la hipótesis específica 1*

Pruebas de chi-cuadrado			
--------------------------------	--	--	--

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,143 ^a	4	,000
N de casos válidos	24		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 38,143 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 2:

Ho: La Capacidad personal no se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

H1: La Capacidad personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Tabla 11. *Contrastación de la hipótesis específica 2*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,956 ^a	4	,018
N de casos válidos	24		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 11,956 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.018, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 3:

Ho: La Aceptación de uno mismo y de la vida no se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

H1: La Aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Tabla 12. *Contrastación de la hipótesis específica 3*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,831 ^a	4	,005
N de casos válidos	24		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 15,831 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.005, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 13. *Frecuencia de la competencia personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	1	4,2	4,2	4,2
Medio	12	50,0	50,0	54,2
Alto	11	45,8	45,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 4.2% (1) percibe un bajo nivel de competencia personal, el 50% (12) un nivel medio y un 45.8% (11) percibe un nivel alto de competencia personal del hospital objeto de estudio.

Tabla 14. *Frecuencia de la capacidad personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	2	8,3	8,3	8,3
Medio	13	54,2	54,2	62,5
Alto	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 8.3% (2) percibe un bajo nivel de capacidad personal, el 54.2% (13) un nivel medio y un 37.5% (9) percibe un nivel alto de capacidad personal del hospital objeto de estudio.

Tabla 15. *Frecuencia de la aceptación de uno mismo y de la vida*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	4,2	4,2	4,2
	Medio	13	54,2	54,2	58,3
	Alto	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 4.2% (1) percibe un bajo nivel de aceptación de uno mismo y de la vida, el 54.2% (13) un nivel medio y un 41.7% (10) percibe un nivel alto de aceptación de uno mismo y de la vida del hospital objeto de estudio.

Tabla 16. *Frecuencia de la Autonomía*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	2	8,3	8,3	8,3
	Medio	11	45,8	45,8	54,2
	Alto	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 8.3% (2) percibe un bajo nivel de autonomía, el 45.8% (11) un nivel medio y un 45.8% (11) percibe un nivel alto de autonomía del hospital objeto de estudio.

Tabla 17. *Frecuencia de Entusiasmo y apoyo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	3	12,5	12,5	12,5
	Medio	14	58,3	58,3	70,8
	Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 12.5% (3) percibe un bajo nivel de entusiasmo y apoyo, el 58.3% (14) un nivel medio y un 29.2% (7) percibe un nivel alto de entusiasmo y apoyo del hospital objeto de estudio.

Tabla 18. *Frecuencia del estilo de gerencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	4,2	4,2	4,2
	Medio	14	58,3	58,3	62,5
	Alto	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 4.2% (1) percibe un bajo nivel de estilo de gerencia, el 58.3% (14) un nivel medio y un 37.5% (9) percibe un nivel alto de estilo de gerencia del hospital objeto de estudio.

Tabla 19. *Frecuencia del reconocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	1	4,2	4,2	4,2
Medio	17	70,8	70,8	75,0
Alto	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Elaboración propia

Según los valores de la tabla anterior se puede apreciar que, del total de encuestados, el 4.2% (1) percibe un bajo nivel de reconocimiento, el 70.8% (17) un nivel medio y un 25% (6) percibe un nivel alto de reconocimiento del hospital objeto de estudio.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de resiliencia y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.745$, lo que refiere una correlación moderada. En efecto la gestión que se realice para mejorar el nivel de resiliencia, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento. Este resultado coincide con Hollywood y Phillips (2020), quien indica que aumentar los niveles de resiliencia de las enfermeras a través de la capacitación podría ayudarlas a superar positivamente los efectos de la violencia en el lugar de trabajo. Así como con Vos et al. (2020), quienes sugieren que las enfermeras son una fuente clave de resiliencia a nivel del sistema. Además, con Hwang y Shin (2018), quienes indican que los estudiantes con alta resiliencia académica tienen más probabilidades de continuar sus estudios y beneficiarse de programas que fortalecen su capacidad socio-afectiva. Sawan, Jeon, Fois y Chen (2017), quienes ilustran que el clima organizacional es un factor importante que influye en el uso de

medicamentos psicotrópicos y con Milton, Chaboyer, Aberg, Erichsen y Oxelmark (2020), quienes indican que el cambio organizacional puede afectar la percepción del personal sobre el clima de seguridad y el trabajo en equipo interprofesional.

La investigación tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre la competencia personal y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.804$, lo que refiere una correlación fuerte. En efecto la gestión que se realice para mejorar la competencia personal, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.

La investigación tuvo como objetivo específico 2 determinar la relación entre la capacidad personal y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.670$, lo que refiere una correlación moderada. En efecto la gestión que se realice para mejorar la capacidad personal, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.

La investigación tuvo como objetivo específico 3 determinar la relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.466$, lo que refiere una correlación débil-moderada. En efecto la gestión que se realice para mejorar la aceptación de uno mismo y de la vida, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se determinó la relación entre el nivel de resiliencia y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.745$, lo que refiere una correlación moderada y significativa con un p-valor igual a 0.007. En efecto la gestión que se realice para mejorar el nivel de resiliencia, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.
- Se determinó la relación entre la competencia personal y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.804$, lo que refiere una correlación fuerte y significativa con un p-valor de 0.000. En efecto la gestión que se realice para mejorar la competencia personal, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.
- Se determinó la relación entre la capacidad personal y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.670$, lo que refiere una correlación moderada y significativa con un p-valor de 0.018. En efecto la gestión que se realice para mejorar la capacidad personal, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.
- Se determinó la relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida y el clima organizacional, de lo cual se obtuvo un $r=0.466$, lo que refiere una correlación débil-moderada y significativa con un p-valor igual a 0.005. En efecto la gestión que se realice para mejorar la aceptación de uno mismo y de la vida, se verá reflejado en el clima organizacional, en referencia a sus dimensiones autonomía, entusiasmo y apoyo, estilo de gerencia y reconocimiento.

Recomendaciones

- Dado que se tiene una buena relación entre las variables, la investigación puede servir de referencia para que el hospital en cuestión adopte una mejor gestión para mejorar el nivel de resiliencia, lo que se verá reflejado en un mejor clima organizacional.
- Se recomienda replicar la prueba en otros hospitales para analizar las diferencias que se podrían generar y aplicar así mejoras que sean en beneficio del personal de enfermería.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene el nivel de resiliencia, por lo que se espera que los hospitales tomen conciencia de los beneficios que tendría para el clima organizacional del personal de enfermería objeto de estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- Esplana, R. y Núñez, E. (2017). Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Huancavelica.
- González, M. y Centurión, D. (2017). Nivel de resiliencia en empleados del área administrativa de una empresa privada de Asunción. *Revista Científica. Estudios e Investigaciones*, 6(7), 54-55. doi:<https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2017.54>
- Hollywood, L. y Phillips, K. (2020). Nurses' resilience levels and the effects of workplace violence on patient care. *Applied Nursing Research*(54), 151321. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151321>
- Hwang, E. y Shin, S. (2018). Characteristics of nursing students with high levels of academic resilience: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*(71), 54-59. doi:<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.011>
- Milton, J., Chaboyer, W., Aberg, D., Erichsen, A. y Oxelmark, L. (2020). Safety attitudes and working climate after organizational change in a major emergency department in Sweden. *International Emergency Nursing*, *In Press*, 100830. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2020.100830>
- Pantac, M. (2017). Nivel de resiliencia en adolescentes de cuarto y quinto año de educación secundaria que sufren violencia familiar de dos instituciones educativas del distrito de Independencia–2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo.
- Peña, M. y Díaz, M. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar. *Revista*

Internacional Administración & Finanzas, 8(1), 37-50. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2499791_code1332876.pdf?abstractid=2499791&mirid=1

Reguant, M., Vila, R. y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>

Romero, D. B. (2017). Resiliencia y apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 107-124. Obtenido de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/59/65>

Sánchez, D. y Robles, M. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*(40), 103-113. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>

Sawan, M., Jeon, Y., Fois, R. y Chen, T. (2017). Exploring the link between organizational climate and the use of psychotropic medicines in nursing homes: A qualitative study. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 13(3), 513-523. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2016.06.012>

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der, B. y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*(100), 67-77. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Villalobos, A., Vela, F., Wiegering, D. y Robles, R. (2019). Level of resilience and depressive symptoms in medical interns in Peru. *Educación Médica*, In press. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.006>

Vos, J., Franklin, B., Chumbley, G., Galal, G., Furniss, D. y Blandford, A. (2020). Nurses as a source of system-level resilience: Secondary analysis of qualitative data from a study of intravenous infusion safety

in English hospitals. *International Journal of Nursing Studies*(102),
103468. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103468>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente	
¿En qué medida el Nivel de resiliencia se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?	Determinar la relación entre el Nivel de resiliencia y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente	El Nivel de resiliencia se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente	Nivel de resiliencia Dimensiones Competencia personal Capacidad personal	El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de variables de estudio.

			Adaptación de uno mismo y de la vida
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente
¿En qué medida la Competencia personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?	Determinar la relación entre la Competencia personal y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente	La Competencia personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente	Gestión administrativa Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control
¿En qué medida la Capacidad personal se relaciona con el Clima	Determinar la relación entre la Capacidad personal	La Capacidad personal se relaciona con el Clima Organizacional en el área de	

<p>Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?</p>	<p>y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente</p>	<p>emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente</p>	
<p>¿En qué medida la Aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?</p>	<p>Determinar la relación entre la Aceptación de uno mismo y de la vida y el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente</p>	<p>La Aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona con el Clima Organizacional en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente</p>	

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario de Nivel de resiliencia

Estimado: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el nivel de resiliencia. La encuesta será anónima por lo que se pide la mayor sinceridad.

Marque con un aspa (x) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Competencia personal						
1	Normalmente, busco soluciones alternativas a mi problema.					
2	Me siento orgulloso de los objetivos que he logrado cumplir					
3	En general, soy muy paciente y busco crecer constantemente					
4	Me considero una persona con autoestima adecuada					
Capacidad personal						

5	Me considero capaz de controlar varias situaciones a la vez					
6	Me considero una persona resuelta y decidida					
7	Me siento preparado ante las dificultades debido a que ya las experimenté antes					
8	Me considero una persona disciplinada					
9	Me considero una persona una persona con interés					
10	Me considero una persona capaz de reír					
11	La seguridad en sí mismo me ayuda en los momentos difíciles					
Aceptación de uno mismo y de la vida						
12	Las personas a mi alrededor me consideran una persona de confianza ante emergencias					
13	Considero que mi tiene una dirección					
14	Ante situaciones difíciles, me considero capaz de encontrar una solución.					

Cuestionario de Clima organizacional

Estimado: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el clima organizacional. La encuesta será anónima por lo que se pide la mayor sinceridad.

Marque con un aspa (x) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Autonomía						
1	Los recursos materiales y de índole tecnológico son proporcionados por el hospital para la realización de mis actividades					
2	El personal de enfermería tiene la capacidad de solucionar los problemas que se presentan					
3	Tengo participación en la toma de decisiones dentro del hospital					
4	Estoy comprometido con el crecimiento y desarrollo constante del hospital					
5	Según mi opinión, las metas fijadas por el hospital son claras.					

Entusiasmo y apoyo					
6	En el hospital, considero que las relaciones interpersonales son armoniosas predominando la solidaridad y el trabajo en equipo con los colegas				
7	Considero que existen enfermeros que se preocupan por el bienestar de sus colegas				
8	El hospital me ofrece oportunidades para desarrollar mis habilidades y especializarme en lo que mejor realizo				
9	Considero que el hospital es un lugar relajado para laborar				
10	El hospital fomenta constantemente el trabajo en equipo por parte de sus personal				
Estilo de gerencia					
11	Existe disponibilidad por parte del director ante cualquier emergencia				
12	Considero que el trato del director hacia los enfermeros es bueno.				
13	Considero que el director, hace lo posible por tener un ambiente laboral adecuado				
14	Estoy informado de los cambios que se realicen en el hospital.				

15	Considero que los directivos, realizan un buen liderazgo.					
Reconocimiento						
16	El hospital valora la labor de todos los trabajadores					
17	Considero que existe una valoración de las experiencias y conocimientos de los trabajadores					
18	Siento que los directivos del hospital me asignan nuevas responsabilidades cuando realizo mis trabajos con eficiencia					
19	Considero que los reconocimientos son distribuidos de manera justa.					
20	Siento un respaldo por parte del director del hospital					

Anexo 3. Ficha de validación de Juicio de expertos

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	Dr. Anwar Yarin Achachagua	Dr. José Coveñas Lalupu
1. Claridad	Se usa el lenguaje adecuado.	92	90
2. Objetividad	Se evidencia conductas observables	94	92
3. Actualidad	Uso de los nuevos avances tecnológicos	90	94
4. Organización	Se tiene el orden lógico adecuado	92	88
5. Suficiencia	Se tiene una relación de cantidad y calidad.	94	92
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	90	92
7. Consistencia	Uso de bases teóricas-científicas	92	90
8. Coherencia	Coherencia de los indicadores.	92	94
9. Metodología	Orientado al objetivo del estudio	92	97

10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	92	95
-----------------	---	----	----

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
Instrumento
 confiable.....

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

93%

.....
 Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....