

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA DEL ÁREA DE
SALA DE OPERACIONES EN UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA,
2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTOR:

Lic. Maritza Valdivia Miguel

ASESOR:

Dra. Sonia Vela Gonzales

Lima - Perú

2022

ÍNDICE

Resumen	4
Abstract.....	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
2.1. Enfoque y diseño de investigación	18
2.2. Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión)	18
2.3. Variables de investigación	20
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
2.5. Plan de recolección de datos	21
2.6. Método de análisis estadístico	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
3.1. Cronograma de actividades	24
3.2. Recursos financieros	25
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS	32

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables	33
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	35
Anexo C. Consentimiento informado.....	38
Anexo D. Matriz de consistencia.....	39
Anexo E. Índice de similitud.....	44

Resumen

El proyecto de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras del área de sala de operaciones en el Hospital Nacional de Lima en el año 2022. La investigación será cuantitativa, diseño observacional y nivel correlacional. La muestra está constituida por 35 enfermeras, a quienes se les aplicarán los cuestionarios de estrés y clima laboral diseñados. En el análisis estadístico, se desarrollará un análisis descriptivo e inferencial para alcanzar los objetivos de investigación.

Palabras claves

Estrés, clima laboral, sala de operaciones, enfermeras.

Abstract

The objective of the research project is to determine the relationship between stress and work environment in nurses in the operating room area of the National Hospital of Lima in the year 2022. The research will be quantitative, observational design and correlational level. The sample is made up of 35 nurses, to whom the stress and work environment questionnaires designed will be applied. In the statistical analysis, a descriptive and inferential analysis will be developed to achieve the research objectives.

Key words

Stress, work climate, operating room, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, un estudio realizado por Yeen y Ning (1), en China en el 2020 cuyo objetivo fue evaluar la carga de salud mental de los pacientes y enfermeros chinos producto de la proliferación del covid-19. El estudio fue cuantitativo de alcance descriptivo, desarrollado en un grupo de 7236 personas, a quienes se les aplicaron un cuestionario virtual. Los resultados indican que el 45% del personal de salud presenta depresión, siendo una de las tasas más altas durante los últimos años a raíz de la Covid-19. El trastorno de ansiedad generalizada presentó un 35,1%, en tanto que los síntomas depresivos alcanzaron un 20,1% y la calidad del sueño un 18,2%.

En ese marco, la Asociación de ansiedad y depresión de América, en los Estados Unidos (2), en el año 2020 desarrolló un informe de investigación sobre los niveles de ansiedad y depresión en ciudadanos de Estados Unidos. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo, donde se trabajó con 520 participantes que fueron seleccionados por criterios no probabilísticos. En los resultados se evidenció que el 18.1% de los profesionales de la salud presentan niveles altos de estrés con lo cual se destaca que el nivel de estrés puede variar de forma significativa según el entorno y contexto (25%). Además, se halló que los que sufren algún trastorno de ansiedad tienen entre 3 a 5 veces más probabilidad de ir a una consulta con el médico y entre 6 veces más de ser hospitalizado por algún trastorno psiquiátrico, en comparación con las personas que no tiene ansiedad. Concluyó en que las políticas de salud mental incidan más en estas cifras para trabajar en beneficio de la sociedad.

Ozamiz-Etxebarria y col. (3), en España, en el año 2020 realizaron una investigación cuyo propósito fue analizar los niveles de estrés, ansiedad y depresión. El estudio fue cuantitativo, de diseño observacional de corte transversal y alcance descriptivo. Se tomaron datos de 976 personas para el análisis, a quienes se les aplicaron la escala DASS (Escala de depresión, ansiedad y estrés), los mismos que fueron seleccionados bajo una metodología probabilísticas. Los

resultados revelaron que los profesionales más afectados por el estrés son el personal de la salud, pues el 65,5% de estos reconocen vivir estresados, y el 52,3% de alumnos de medicina en el primer ciclo de la carrera profesional viven estresados. Los investigadores concluyeron en que es importante en que se trabaje en talleres para lidiar el estrés en el personal de salud.

Así también, Eun-Young y col. (4), en China en el 2021 desarrollaron un estudio cuantitativo descriptivo comparativo en 64 enfermeros que trabajan en unidades no covid-19 (pacientes sospechosos) y las que sí están directamente relacionadas con pacientes Covid-19. Los resultados revelaron que el 80,7% de las enfermeras con pacientes sospechosos de covid-19 presentaron ansiedad, y los que atendían a pacientes confirmados de Covid-19 fue del 63,7%. Los investigadores concluyeron que las enfermeras que trabajaban con pacientes sospechosos de covid-19 presentaban mayor nivel de depresión y ansiedad, debido a la inseguridad del entorno y la protección insuficiente que tenía el personal.

Siket y col. (5), realizó en Hungría en el año 2020 un estudio de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño observaciones y corte transversal. El estudio se realizó en una muestra probabilística de 367 enfermeras, a quienes se les aplicaron cuestionarios previamente validados. Para el análisis se utilizaron correlaciones de Spearman y regresiones logísticas. En los resultados se encontró que los altos niveles de estrés están relacionados de forma directa con el clima laboral y organizacional dentro de la práctica médica y que el control interno de la organización, la comunicación conflictiva y el estrés actuaron como buenos predictores en la intención de quedarse.

A nivel latinoamericano, Villagaray (6), en Nicaragua, en el año 2019 hizo un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. La investigación aplicó cuestionarios para medir las patologías ocasionadas por el estrés. En los resultados evidenció que la en América Latina y el Caribe, las patologías producidas por el estrés alcanzan un poco más de los 88 millones de personas con disturbios afectivos producto del

estrés. Además, encontró que estas patologías son mayores en países cuyas condiciones económicas son bajas, por ejemplo, en Perú alcanza un 48%, Bolivia un 54% y Ecuador un 51%. Por lo cual, el autor concluyó en que se debe de trabajar más en políticas para mejorar la salud mental de las personas.

Betancourt y col. (7), en Ecuador en el año 2020 desarrolló un estudio en el cual buscó determinar el nivel de estrés en enfermeras y personal de enfermería en general durante la pandemia en el Hospital Rodríguez Zambrano. El estudio fue cuantitativo, no experimental, nivel descriptivo y corte transversal, para lo cual se utilizó cuestionarios de preguntas cerradas que cada uno del personal de enfermería contestó. Como resultado obtuvieron que el 52% de las enfermeras muestra niveles altos de estrés, mientras que un 30% niveles moderados. Además, el 18% indica no presentar estrés. Se hizo una prueba de incidencia en el rendimiento durante el trabajo y se comprobó que el estrés afectaba de forma negativa en las laborales de los enfermeros. Por consiguiente, concluyeron en que el estrés es un factor importante en el desempeño del personal de enfermería.

García-García y col. (8), en México un estudio realizado bajo la metodología cuantitativa y alcance descriptivo encontraron que en México el 75% de los trabajadores padecen estrés laboral, generándose principalmente en entornos laborales por los malos tratos o no valoración del trabajo. Además, este mismo estudio sostiene que se produce cuando las exigencias sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador, de manera que el trabajador pierde el control, lo que se traduce en un estrés laboral alto, situación que genera un mal desempeño en el trabajador en su quehacer. Para el estudio se usaron cuestionarios validados a nivel de contenido bajo el criterio de juicio de expertos.

Torre y col. (9) en el año 2019 en Argentina desarrolló un estudio sobre el desempeño de las enfermeras durante el cuidado del paciente. La investigación fue cuantitativa, de diseño observacional y nivel descriptivo, para lo cual se encuestaron a 120 enfermeros seleccionados a través de los criterios de inclusión, a quienes se

les aplicaron encuestas de opinión y ficha de observación. En los resultados se evidenció que las enfermeras en las unidades de emergencia deben de tener a su cargo no mayor a 3 pacientes, puesto que las enfermeras ocupaban más del 50% de su tiempo en solo atender a una paciente, de manera que hacer lo contrario, generaría un recargo a su labor, lo cual se traduce en agotamiento emocional y despersonalización. De hecho, estos dos últimos alcanzan niveles del 42% y 50%, respectivamente. Los autores concluyeron que durante el proceso de cuidado al paciente es importante que los enfermeros puedan atender a un número mínimo de pacientes, en beneficio de presentar un buen cuidado.

También, un estudio de Vivanco y col. (10), desarrollado en Ecuador en el año 2018. El estudio fue cuantitativo de nivel correlacional y corte transversal. Trabajó con 40 profesionales los cuales fueron seleccionados bajo criterios no probabilístico a quienes se les aplicaron escalas validadas de Burnout. En los resultados encontró que el agotamiento emocional alcanza al 20,7% de las enfermeras y la baja realización personal llega a un 62,1%. Estos resultados formaron parte de la manifestación del estrés laboral, lo cual exige que las autoridades de los centros de salud, tanto públicos como privados, puedan trabajar en modelos dinámicos del ejercicio de las labores, con la finalidad de tener trabajadores menos estresados. Vale decir, estas evidencias permiten documentar la importancia de trabajar en programas de mejorar el clima laboral para la prevención del estrés.

Zamora (11), en la ciudad de Juliaca en el año 2022 desarrolló un estudio cuantitativo de nivel correlacional y diseño observacional. La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores a quienes se les aplicaron cuestionarios previamente validados. En los resultados se encontró que el estrés laboral está asociado de forma positiva con la expresión de ira de los trabajadores ($\rho=0.577$ y $p\text{-valor}=0.005$) (11). También, se encontró que el 71% consideraba que se estresa por las condiciones materiales del trabajo, otros 72% manifestó que es la carga laboral que le estresa y un 64% indicó que se estresa por las exigencias de parte

de sus superiores. El autor concluyó en que el estrés laboral tiene su correlato en la experiencia de ira de los trabajadores.

Broncano (12), desarrolló un estudio en la ciudad de Lima en el año 2018. El estudio fue cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra seleccionada estuvo conformada por 60 enfermeros de 4 sedes de una clínica privada, a quienes se les aplicaron escalas de riesgo psicosocial y cuestionario de estrés laboral, ambos validados por el investigador. En los resultados se evidenció que el estrés laboral está fuertemente relacionado con los riesgos psicosociales de los trabajadores ($Rho=0,927$), con lo cual se hace necesario en que las organizaciones trabajen en talleres y capacitaciones sobre el manejo del estrés laboral.

Cárdenas (13), en la ciudad de Lima en el año 2020 realizó un estudio cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo determinada por 94 participantes, a quienes se les aplicaron las escalas de SUSESO/ISTAS-21 y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS con una confiabilidad de 0,977 y 0,965, respectivamente. En los resultados se evidenció que el estrés laboral tiende a disminuir cuando el personal de enfermería se siente satisfecho con su labor ($Rho=-0,336$ y $p\text{-valor}=0.045$), con lo cual es preciso que las organizaciones trabajen por generar un buen clima laboral. El autor concluyó en que la satisfacción de los trabajadores tiene un correlato en la disminución del estrés.

Vásquez y Álvarez (14), en la ciudad del Cusco desarrollaron un estudio en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco en el año 2020. La investigación fue cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional, donde se trabajó con 36 enfermeros, a quienes se les aplicaron los cuestionarios de Nursing Stress Scale adaptado por Collana, cuyo valor de confiabilidad fue de 0.877 de Alfa de Cron Bach. En los resultados se evidenció que la correlación entre la

satisfacción y el estrés laboral fue baja y negativa ($Rho = -0.336$ y $p\text{-valor} = 0.045$) con lo cual se concluyó que ambas variables están relacionadas de forma negativa.

Suarez y col. (15), desarrollaron un estudio en la ciudad de Trujillo en el año 2019. La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la satisfacción y el clima laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, para la cual se utilizaron las escalas de clima laboral y satisfacción laboral. En el estudio participaron 16 enfermeras a quienes se les aplicaron los instrumentos. En los resultados se evidenció que el 31,2% de las enfermeras presenta un nivel bajo de la satisfacción laboral. Además, se halló que ambas variables están correlacionadas de forma significativa ($p\text{-valor} < 0.05$)

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Huamán y Tanco (16), en el año 2018 en Lima, sostienen que el estrés laboral se entiende como las respuestas adaptativas del trabajador ocasionado por exigencias en el trabajo, las cuales sobrepasan sus capacidades físicas y mentales. Por consiguiente, en la variable se compone por dos dimensiones. La primera dimensión se denomina Superiores, cohesión grupal y políticas, la misma que está compuesta por las relaciones con los otros, es decir, con sus superiores y con sus compañeros de trabajos, la fortaleza en generación de cohesión y las buenas prácticas sobre las políticas de la organización. La segunda dimensión se denomina Estructura organizacional, competitividad y organización, la cual hace referencia la forma de organización y la competitividad que se genera dentro del trabajo.

Meléndez y Rivero (17), en el año 2020 en Lima, indican que el clima laboral comprende la percepción individual de los trabajadores que laboran dentro de una organización, la misma que se establece por conductas y costumbres de cada uno de sus integrantes. En tal contexto, hay un esquema viceversa, en donde los trabajadores y los dispositivos y herramientas tangibles e intangibles de la organización confluyen dentro del proceso de actividades.

Pinillos y Velásquez (18), consideran que el estrés laboral tiene diferentes formas de manifestarse, entre las que se conoce cognitivas, motoras y psicológicas. En el primer caso, se produce por medio de las huellas de aprensión, desorientación, expresividad perdida, alergia, entre otros. En las manifestaciones motoras, se evidencia la taquicardia, crisis emocionales, gangueo, hiperoxia, suspiros, risas agitadas, entre otros. En cuanto a la manifestación fisiológica, se tiene a las alteraciones cardiovascular, endocrinológico, respiratorio, entre otros. Asimismo, el estrés laboral se clasifica según su tipo: estrés episódico y crónico. El primero hace referencia a la producción de estrés en un episodio, de manera que esta no se prolonga. En el caso del crónico, esta se da cuando el trabajador se

somete a altas intensidades de jornada, de modo que el estrés se hace algo constante.

Martínez y col. (19), indican que el clima laboral actúa a modo de un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional integrado por los componentes diseño y estructura organizacional, y por la actitud personal del trabajador. Bajo esta teoría se entiende que el actuar diario se encuentra relacionado a la supervivencia, asimismo cuando estas son cumplidas se genera satisfacción. Dentro del ámbito laboral, estas necesidades toman vital importancia puesto que ayudara tanto en la supervivencia como el crecimiento personal del individuo.

Antecedentes

Sun-Young y Jin-Hwa (20), desarrollaron un estudio en China en el año 2021 donde relacionaron el ambiente de trabajo de enfermería con el crecimiento postraumático en enfermeras de unidades de Sala de Operaciones. La investigación fue de enfoque cuantitativo, en donde se aplicaron autoadministrado a 127 enfermeras del servicio de urgencias. Los resultados encontraron que el crecimiento postraumático mostró una diferencia estadísticamente significativa según la edad en la enfermera del servicio de urgencias ($R=0.842$ y $p<0.05$). La resiliencia fue la variable más significativa al controlar otras variables, representando el 29% de la variabilidad. Los investigadores concluyeron que los hallazgos respaldan que se deben desarrollar programas de intervención para fomentar una relación positiva con la enfermera jefe y mejorar la resiliencia en las enfermeras del departamento de emergencias.

Iftikhar M. y cols. (21), desarrollaron un estudio en China en el año 2021, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el uso de la tecnología organizacional para disminuir el acoso laboral y el clima laboral de los empleados. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal. En el estudio participaron 500 colaboradores de la organización, a quienes se les aplicó el cuestionario de Majer D'Amato Organizational Questionnaire 10 (MDOQ10). Los

resultados indicaron que se presentaron correlaciones positivas entre el clima laboral y el acoso laboral ($p\text{-valor} < 0,05$) el clima laboral presentó un nivel alto (49%) y el acoso laboral un nivel medio (45%), con lo cual concluyeron que un buen clima laboral permite que los niveles de acoso son menores, porque el trabajador se mantendrá feliz con lo que hace.

Arce R. (22), en Colombia en el año 2020 desarrolló un estudio donde relacionó el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en un grupo de enfermeros. La investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las mencionadas variables. En los resultados evidenció que el 31,4% de los enfermeros tienen altos niveles de estrés laboral. Además, encontró correlación significativa ($p\text{-valor} < 0,05$) entre el estrés laboral y la claridad del rol ($r=0,64$), con las demandas de jornada de trabajo ($r=0,47$) y con los factores de riesgo psicosocial intralaboral ($r=0,33$). Con lo cual concluyó que el estrés laboral está más relacionada a aspectos propios del clima laboral que a riesgos psicosociales que el trabajador puede desarrollar.

Abriojo T. (23), en el año 2021 en la ciudad de Lima determinó la relación entre el estrés laboral y sus estrategias de afrontamiento en un centro de salud de Sayán en el año 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo correlacional. La investigación fue realizada en una muestra de 45 trabajadores, los cuales fueron seleccionados bajo un muestreo probabilístico, a quienes se les aplicaron los instrumentos de Modelo de interacción entre Demandas y el modelo CAE. Los resultados arrojaron que el nivel de estrés es muy alto (62,2%) y que el afrontamiento es regular (75,6%). Además, se evidenció que ambas variables presentan correlación positiva pero baja ($\text{Tau-K}=0,265$ y $p\text{-valor}=0.01$). La autora concluyó en que los niveles de estrés son muy altos y, sin embargo, no se trabaja mucho para controlar el estrés en los trabajadores, a través de estrategias de afrontamiento.

Ortiz J. y Villanueva G. (24), en el año 2021 en la ciudad de Lima determinaron la relación entre el clima y el estrés laboral en trabajadores del departamento de enfermería del Instituto de Salud mental del norte de Lima. El estudio fue cuantitativo, de diseño observacional y transaccional. El nivel de estudio fue del tipo descriptivo correlacional. Los participantes de la investigación estuvieron constituidos por 120 enfermeros y técnicos en enfermería. El instrumento usado fue la Escala de estrés laboral y la Escala de Clima laboral. Los resultados muestran que ambas variables están correlacionadas de modo significativo y negativo ($Rho = -0,468$ y $p\text{-valor} < 0,05$). Por consiguiente, concluyeron que mientras se trabaje en mejorar el clima laboral, el estrés laboral será menor.

Fretel N., Aranciaga H., Tapia R., Coral M. y Concha D. (25), en el 2021 en Puerto Maldonado determinaron la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de un grupo de enfermeros en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, en donde participaron 30 enfermeros a quienes se les aplicaron el Inventario de Cociente de Bar On y la escala de Clima Laboral CL-SPC. En los resultados encontraron que ambas variables están correlacionadas de forma negativa baja ($-0,125$), por lo cual concluyen que, para la determinación del clima laboral, deben de presentarse otras variables intervinientes que no se contemplan en el estudio, situación que explicaría la baja correlación entre ambas variables.

Callán L. y Lozano R. (26), en el año 2018 en la ciudad de Chimbote analizaron la relación entre el desempeño y el clima laboral en enfermeros del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, en Nuevo Chimbote. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental cuyo alcance fue el descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 206 enfermeros, a quienes se les aplicaron los cuestionarios para medir las variables de estudios. Los resultados revelaron que el 21% de los enfermeros considera que el clima laboral es malo y el 27% tiene un desempeño de

su trabajo. Además, encontraron una correlación moderada y negativa entre ambas variables ($Rho=-0.563$ y $p\text{-valor}<0,05$). Por consiguiente, concluyeron que el desempeño laboral está relacionado directamente del clima laboral que se desarrolle en dicha organización, por tal razón, es necesario que se trabajen en esquema dinámicos laborales para mejorar el clima laboral en el mencionado hospital.

A nivel local, el estrés laboral es un problema que se da constantemente en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, y que va en aumento debido a la misma naturaleza cambiante del trabajo. Pues, cuando las personas están sometidas a situaciones laborales estresantes, empiezan a experimentar distintos síntomas como desgano, tensión, ansiedad y sensación de poco control sobre las exigencias, ocasionando un desbalance profesional en desmedro del clima laboral.

Ante ello, surge la pregunta ¿cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras del área de Sala de Operaciones en el Hospital Hipólito Unanue, Lima, 2022?

Importancia y Justificación

La importancia del estudio se ubica en que producto del estudio se conocerá el nivel del estrés en el personal de enfermería y, además, el clima laboral entre los trabajadores de la sala de operaciones en el Hospital Nacional. Con ello, se podrá determinar si es que ambas variables están relacionadas o no. También, estos resultados permitirán que se puedan tomar decisiones en beneficios de un mejor desempeño en el trabajo, lo cual se traducirá en una mejor atención a los pacientes del hospital.

La justificación teórica radica en que se tomarán los constructos teóricos de las variables de estudio para obtener nuevas evidencias que llenen el vacío de conocimiento de la pregunta de investigación.

La justificación práctica se centra en que con el estudio se espera cambiar el clima laboral y disminuir los grados de estrés en las enfermeras, lo cual se verá reflejado en su trabajo.

La justificación social se ubica en que con la investigación la población beneficiaria serán los pacientes, pues ellos serán mejor tratados por parte del personal de enfermería.

Objetivo general se formula de la siguiente manera:

Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras de Sala de operaciones en el Hospital nacional , Lima, 2022.

Además, la hipótesis general es la siguiente:

Sí existe relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras de Sala de operaciones en el Hospital nacional, Lima, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo y de un diseño observacional (no experimental) de corte transaccional según la taxonomía de Hernández y col. (27), sostienen que estos tipos de diseños se caracterizan porque el investigador no interviene sobre las unidades de análisis con alguna de las variables, de forma que solo limita a tomar mediciones de las variables sin ningún control ni implementación de la variable independiente.

2.2. Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión)

La población está compuesta por 38 profesionales de Enfermería del servicio de Sala de Operaciones del Hospital Estatal. De acuerdo con Aceituno C. (28), la población es el conjunto de elementos o individuos sobre el cual se desarrolla la investigación, de modo tal que para desarrollar un estudio es necesario conocer quienes conforman la población. Este proceso es conocido como criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que trabajen de forma constante y regular por lo menos 6 meses.
- Enfermeros que no sean menores a 25 años ni mayores a 55 años.
- Enfermeros que pertenezcan al servicio de Sala de Operaciones.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no quieran participar del estudio.
- Enfermeros que tengan menos de 6 meses trabajando en el servicio de Sala de Operaciones.
- Enfermeros cuyas edades sea menor a 25 años y mayor a 55 años.

Asimismo, la muestra es un subconjunto de la población, cuya característica principal es que represente a la diversidad de la población (29), el proceso de hallar

el número de la muestra se hace a través de la fórmula matemática para poblaciones finitas, con ello se conocerá la cantidad de individuos que formarán parte de la investigación (30). A continuación, se presenta la fórmula sobre la cual es hallada la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Cantidad de la población

Z: Coeficiente o constante del 95% de confianza

p: Proporción esperada

q: 1 - p (1 - 0.05)

d: Margen de error

n: Magnitud de la muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{38 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (40 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 35$$

Por consiguiente, el número de la muestra es de 35 profesionales de Enfermería del servicio de Sala de Operaciones.

Respecto del muestreo, este es el proceso a través del cual se conoce quienes formaran parte de la muestra (31). Para ello existe el muestreo probabilístico y el no probabilístico. El primero hace alusión a que el proceso de selección se realiza por el criterio del azar, mientras que el segundo por un criterio ajeno al azar. Desde luego, el muestreo del presente estudio se desarrolla bajo la técnica probabilística

simple. A continuación, en la tabla 1 se detalla la selección de la muestra según sexo.

Tabla 1.

Selección de la muestra según sexo de los enfermeros

Tamaño poblacional		Tamaño muestral	
SEXO	NÚMERO	SEXO	NÚMERO
Mujer	36	Mujer	33
Varón	2	Varón	2
TOTAL	38	TOTAL	35

Con ello, se determina que la toma de datos se realizará a 33 mujeres y 2 varones enfermeros del servicio de Sala de Operaciones del Hospital Unanue.

2.3. Variables de investigación

Estrés laboral

Definición conceptual: Son el conjunto de respuestas adaptativas del trabajador ocasionado por exigencias en el trabajo, las cuales sobrepasan sus capacidades físicas y mentales (32).

Definición operacional: el constructo está constituido por la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas, y la dimensión estructura organizacional, competitividad y organización, las mismas que se miden por medio de una escala de tipo ordinal.

Clima laboral:

Definición conceptual: Son las percepciones individuales de los trabajadores que laboran dentro de una organización, la misma que se establece por conductas y costumbres de cada uno de sus integrantes (33).

Definición operacional: característica que permite desarrollar actividades basados en percepciones de los trabajadores. Está compuesta de la organización, comunicación, interacción social, condiciones de trabajo, identidad y pertenencia, y

productividad laboral. Se mide a través de un cuestionario de Clima laboral cuya escala es de tipo ordinal.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La recojo de datos se realizará a través de la técnica de la encuesta, dado que este tipo de técnica es pertinente para recoger información por medio de las percepciones. Además, es un instrumento que trabaja con personas, por su característica de la comunicación a la hora de ser abordada. Asimismo, el instrumento es el cuestionario para ambas variables. Estos tipos de instrumentos permiten medir las percepciones de los participantes, por lo cual es importante para las investigaciones cuantitativas (34).

Respecto a los instrumentos, la presente investigación trabaja con los cuestionarios de Clima laboral y Estrés laboral. En el caso del cuestionario de clima laboral, este fue validado a través del juicio de expertos y su confiabilidad fue del 0,957 en el estudio de Meléndez y Rivero (2020). En el caso del cuestionario del estrés laboral, este fue validado por criterio de juicio de expertos y cuyo nivel de confiabilidad fue del 0,940 en el estudio de Saavedra (2021).

2.5. Plan de recolección de datos

En primer lugar, se obtendrá la aprobación del proyecto, para que luego solicitar la autorización del trabajo de campo por parte del director del Hospital Nacional. Más adelante, antes de iniciar el trabajo de campo, a cada uno de los participantes se les comunicará sobre los fines de la investigación, con la finalidad de que puedan tomar la decisión de participar o no en el estudio con libertad y autonomía. Luego de ello, una vez recogido los datos en los cuestionarios, se pasará a cerrar cada uno de ellos con el objetivo de cuidar de la información recogida en campo. Por último, los datos serán procesados en una base de datos.

2.6. Método de análisis estadístico

Una vez que ya se haya recogido la información en campo, se pasará a subirlo en una base de datos en Excel, para luego ser analizados en el software SPSS versión 26. En primero lugar, se realizarán los análisis descriptivos univariados a través de tablas de frecuencias y porcentajes. En segundo lugar, se desarrollará el análisis inferencial, es decir, las pruebas de hipótesis. Por lo cual, se analizarán las distribuciones de las variables y dimensiones, con el objetivo de decidir si optar por una estadística paramétrica o no paramétrica para efectuar correlaciones. Si es que los datos tienen una distribución normal, el coeficiente de correlación a utilizar será el R de Pearson, mientras que, si los datos presentan una distribución no normal, se usará el Rho de Spearman (35).

2.7. Aspectos éticos

La investigación será desarrollada bajo los parámetros éticos que regulan la investigación en ciencias de la salud a nivel internacional. Tal es así que los principios que primarán serán los siguientes:

El principio de confidencialidad: este principio busca garantizar el cuidado de los datos personales de los participantes, de forma que los datos no serán revelados ni filtrados bajo ninguna circunstancia.

El principio de libertad: cada uno los participantes en el estudio decidirán participar en la misma con total libertad, sin ningún tipo de condicionamiento y coacción.

El principio de no maleficencia: este principio busca cuidar la integridad de los participantes durante el desarrollo del estudio. Es decir, ningún participante verá vulnerable su integridad mientras que se desarrolle su participación en la investigación.

El principio de igualdad: este principio consiste en que todos los que participan en el estudio deben de ser tratados por iguales, sin generar ninguna ventaja de unos contra otros.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

Actividades	2022				
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Comienzo del proyecto	X				
Realización de las propuestas de investigación	X				
Búsqueda de los estudios previos	X				
Descripción del problema, formulación, objetivos e hipótesis.	X				
Elaboración del marco teórico y los antecedentes	X	XX			
Diseño de investigación y operacionalización de variables	X				
Población y muestra	X				
Muestreo y unidad de análisis	X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección, validez, confiabilidad y análisis de los datos	X				
Aspectos administrativos			XX		
Bibliografía	X				
Anexos		X	X		
Informe final			X		
Levantamientos de observaciones				X	
Fin del Trabajo Académico					X

3.2. Recursos financieros

Concepto	Unidad	Cantidad	Costo por unidad	Costo Total
<u>Recursos humanos</u>				
Asesor metodólogo	Servicio	1	S/1,200.00	S/1,300.00
Sub-Total recursos humanos				S/1,300.00
<u>Materiales</u>				
USB 4 GB	Unidad	1	S/26.00	S/30.00
Lapiceros	Unidad	3	S/1.00	S/7.00
Fichas de contenido	Paquete	1	S/5.00	S/5.00
Sub-total materiales				S/42.00
<u>Servicios</u>				
Fotocopias blanco y negro	Fotocopia	150	S/0.05	S/10.00
Impresiones a color	Impresión	60	S/0.10	S/7.00
Movilidad	Servicio	1	S/50.00	S/80.00
Digitación	Servicio	1	S/500.00	S/520.00
Sub-total servicios			S/590.00	S/617.50
Total				S/1,959.50

IV.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Huang Y, Zhao N. Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Res.* 2020; [en línea]. 2020, april. [Citado: 2020 setiembre 15]. Disponible en doi: 10.1016/j.psychres.2020.112954
2. Anxiety and depression association of America. Facts & Statistics. [en línea]. 2020. [citada: 2020 setiembre 15]. statistics#:~:text=Anxiety%20disorders%20are%20the%20most,of%20those%20suffering%20receive%20treatment.
3. Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Revista Cadernos de Saúde Pública*, 1 – 10, 2020. Recuperado de <https://blog.scielo.org/wp-content/uploads/2020/04/1678-4464-csp-36-04-e00054020.pdf>
4. Doo E, Kim M, Lee S, Lee SY, Lee KY. Influence of anxiety and resilience on depression among hospital nurses: A comparison of nurses working with confirmed and suspected patients in the COVID-19 and non-COVID-19 units. *Journal of Clinical Nursing.* 2021;30(13-14):1990-2000. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.15752>
5. Ujváriné AS, Gál M, Jakabné EH, Sárváry A, Zrínyi M, Fullér N, et al. Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving. *International Nursing Review.* 2020;67(4):495-500. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12619>
6. Villagaray F., Vilma S. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019. [Tesis para optar el título profesional de segunda

especialidad en enfermería]. Perú. UPU 2019. En [línea]. Disponible en la página web: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2702>

7. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid 19: estrés laboral durante la pandemia de Covid 19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 9 de noviembre de 2020; 4(3):41-0. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

8. García P., Jiménez A., Hinojoza L., Gracia G., Cano L. y Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un Hospital Público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista de Salud Pública, edición 2020. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

9. Torre M, Popper MCS, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. Enfermería Intensiva. 2019;30(3):108-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7031269>

10. Vivanco M., Sánchez C., Maldonado R. y Erique, E. Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis de la provincia de Loja, Ecuador. Revista Boletín Redipe, 7 (11), 179 - 194, 2018. Recuperado el 31 de marzo de 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6729070.pdf>.

11 Deza LZ. Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad minera en tiempos de covid – 19, Juliaca. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2022;14(2):97-107. DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i2.1660>

12. Broncano E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras

de una Clínica Privada. Lima – Perú. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18238>

13. Cárdenas J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú. [Tesis para optar el título de licenciada en psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48747>

14. Alvarez, E. y Vásquez, J. (2021). Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>

15. Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J. y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, Vol. 3 (1), 104-119. Extraído el 31 de marzo de 2022 de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492018000300178

16. Huamán A. y Tanco Y. Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio de Gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2018. [Tesis de licenciatura en enfermería], Universidad Norbert Wiener, 2018. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1900>

17. Meléndez L. y Rivero G. Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto-Minsa 2020. [Tesis de licenciatura en Administración]. Universidad Cesar Vallejo, 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65950/Mel%c3%a9ndez_RLK-Rivero_FGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Pinillos Sipirán J, Velásquez Alva C. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo. [Tesis de licenciatura en Administración]. Universidad Privada Antenor Orrego, 2017. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3493>

19. Martínez E., Hernández, T., Torres, D. García, M. y Montaña, O. La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. Revista GEON, 5 (1), 76 – 90, 2018. <https://doi.org/10.22579/23463910.15>

20. Sun-Young, J. & Jin-Hwa, P. Association of Nursing Work Environment, Relationship with the Head Nurse, and Resilience with Post-Traumatic Growth in Emergency Department Nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021;18(6):2857. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18062857>

21. Iftikhar M., Qureshi M., Qayyum S., Fatima I., Sriyanto S., Indanti Y., Khan A. y Dana L. Impact of multifaceted workplace bullying on the relationships between technology usage, organisational climate and employee physical and emotional health. International journal of environmental research and public health. 18 (6), 3207, 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063207>

22. Arce R. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, vol.29, n.1, pp.42-56, 2020. Epub 01-Jun-2020. ISSN 1132-6255. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>

23. Abriojo T. Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66380>

24. Ortiz J. y Villanueva G. Clima y estrés laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de salud mental, Lima Norte 2021. [Tesis de licenciatura en Psicología]. Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63310>
25. Fretel N., Aranciaga H., Tapia R., Coral M. y Concha D. Inteligencia emocional y clima laboral en profesionales de enfermería de hospitalización en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2020. TecnoHumanismo. Revista Científica, marzo 2021, Volumen 1 / No. 2, ISSN: 2710-2394, pp. 16-35. Consultado en <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/7>
26. Callán L. y Lozano R. Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018. [Tesis de licenciatura en Administración]. Universidad Cesar Vallejo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28903>
27. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. 2014. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
28. Aceituno, C. Trucos y secretos de la praxis cuantitativa. Primera edición. Editado por el mismo autor. ISBN: 978-612-00-5601-1. 2020. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2209>
29. Niño, V. Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. Ediciones de la U. ISBN 978-958-8675-94-7. 2011. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
30. Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez A. Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. 4ta edición. ISBN

978-958-762-188-4. 2014. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

31. Bernal, C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5. 2010. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

32. Saavedra L. Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud de la Micro Red de Anta – Cusco 2021. [Tesis de licenciatura en Psicología]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76226>

33. Meléndez L. y Rivero G. Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto-Minsa 2020. [Tesis de licenciatura en Administración]. Universidad Cesar Vallejo, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65950?show=full&locale-attribute=es>

34. Martínez, C. Estadística y muestreo. Decima tercera edición. Ecoe Ediciones, 2012. ISBN 978-958-648-702-3. https://www.academia.edu/39626329/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_Ciro_Mart%C3%ADnez_Bencardino_13ED

35. Berlanga, V. y Rubio, M. Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. [En línea] REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació, Vol. 5, núm. 2, 101-113, 2012. Accesible en: <http://www.ub.edu/ice/reire.htm>.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEM S	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativo Escala de medición: ordinal	Son el conjunto de respuestas adaptativas del trabajador ocasionado por exigencias en el trabajo, las cuales sobrepasan sus capacidades físicas y mentales (34).	El constructo está constituido por la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas, y la dimensión estructura organizacional, competitividad y cohesión grupal y políticas, las mismas que se miden por medio de una escala de tipo ordinal.	Superiores, competitividad y cohesión grupal y políticas Estructura organizacional, competitividad y organización.	-Desarrollo personal -Relaciones interpersonales -Sueldo -Ambiente laboral	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24 y 25 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22 y 23	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto Moderado Bajo Instrumentos validados por Meléndez y Rivero (2020) y Saavedra (2021).
Clima Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativo Escala de medición: ordinal	Son las percepciones individuales de los trabajadores que laboran dentro de una organización, la misma que se establece por conductas y costumbres de cada uno de sus integrantes (35).	Está compuesta de la organización, comunicación, interacción social, condiciones de trabajo, identidad y pertenencia, y productividad laboral. Se mide a través de un cuestionario de Clima laboral cuya escala es de tipo ordinal.	Organización Comunicación Interacción social	-Organización de labores. - Documentación apropiada. - Uso habitual de documentación. - Conocimiento de estructura de trabajo. - Entrenamiento recibido. - Conocimiento de servicios de otras	Del 1 al 5 Del 6 al 7 Del 8 al 12	1: Nunca 2: Muy pocas veces 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bueno Regular Malo

				Condiciones de trabajo	áreas - Comunicación interna fluida Relación con los jefes. - Ambiente de trabajo. - Relación con los pares. - Trabajo en equipo. - Capacidad de integración. Ambientes adecuados - Acceso para personal discapacitado. - Áreas ordenadas. - Instalaciones sanitarias y áreas de descanso. - Limpieza y fumigación establecidas. - Condiciones seguras - Áreas de tránsito seguras. - Empatía de superiores - Primeros auxilios. - Prevención de riesgos. - Aire acondicionado. - Bullicio. Satisfacción con el desarrollo. - Satisfacción por las labores. - Prestigio de la institución.	Del 13 al 24		
				Identidad y pertenencia		Del 25 al 27		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estrés laboral

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1 La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2 La forma de rendir informes a mi supervisor me hace sentir presionado.					
3 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4 El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo el limitado.					
5 Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
6 Mi supervisor no me respeta.					
7 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
8 Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9 Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10 La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
12 Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
13 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
14 No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
15 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
16 La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18 Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19 Mi equipo no me protege ante injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
20 La organización carece de dirección y objetivo.					
21 Mi equipo me presiona demasiado.					
22 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24 La cadena de mando no se respeta.					
25 No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

Cuestionario del Clima laboral

ESCALA VALORATIVA	
Categoría	Código
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

N°	ÍTEMS	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
OGANIZACIÓN						
1	Las labores que desarrollan en mi área de trabajo se encuentran organizadas.					
2	La documentación (procedimientos, instructivos y formatos) incluida en el sistema es útil y apropiada para realizar mi trabajo.					
3	En el desempeño de mis labores habitualmente utilizo la documentación incluida en el sistema.					
4	Conozco como se encuentra estructurada mi área de trabajo y cuáles son las actividades que se desarrollan ahí.					
5	He recibido el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeño.					
COMUNICACIÓN						
6	Estoy enterado de los servicios que prestan otras dependencias administrativas de la institución					
7	Resulta fácil comunicarme con directivos o personal de otras áreas administrativas.					
INTERACCIÓN SOCIAL						
8	La relación entre mi jefe y yo es buena.					
9	El ambiente de trabajo en las áreas es bueno.					
10	La relación que existe entre los compañeros de trabajo es buena.					
11	Es habitual la cooperación entre los compañeros para sacar adelante el trabajo.					
12	Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en mi área de trabajo.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
13	Los tipos de espacio, condiciones ambientales, y otros elementos relacionados con los espacios físicos de las instalaciones, se adecúan a las actividades de las áreas.					
14	En mi centro de trabajo existen accesos adecuados para el personal discapacitado.					
15	Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas.					
16	Se dispone de suficientes instalaciones sanitarias y áreas de descanso.					
17	Se encuentra establecido un programa de limpieza y fumigación de las áreas de trabajo.					
18	En general, las condiciones de trabajo de mi área son seguras.					

19	Las áreas de tránsito de personas cuentan con las condiciones de seguridad, permitiendo la libre circulación en el centro de trabajo.					
20	Los responsables de las áreas muestran con su comportamiento cotidiano, preocupación por las condiciones de trabajo de su personal.					
21	Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo.					
22	Estoy informado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo de mi área y de la manera de prevenirlos					
23	La humedad en las áreas de trabajo es adecuada para la realización de las actividades (aire acondicionado).					
24	El ruido en el ambiente de trabajo no produce molestias que impidan el desarrollo adecuado de sus actividades.					
IDENTIDAD Y PERTENENCIA						
25	Me siento contento de ser parte del desarrollo de la institución.					
26	Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la institución.					
27	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					

Anexo C. Consentimiento informado

Fecha:.....

Yo:....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Estrés y Clima laboral en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Hipólito Unanue, Lima, 2022 en la cual pretende determinar la relación entre el estrés y el clima familiar. Con ello autorizo se me pueda realizar una encuesta y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas Escala de ansiedad y Cuestionario de Clima Organizacional, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informó que los instrumentos son anónimos y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo, autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Nombre.....

DNI.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo D. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA		
I. PROBLEMA	II. OBJETIVO	III. HIPÓTESIS
PG: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras del área de Sala de Operaciones en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2022?	OG: Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras de Sala de operaciones en el Hospital Hipólito Unanue, Lima, 2022.	HG: Existe relación entre el estrés y el clima laboral en enfermeras de Sala de operaciones en el Hospital Hipólito Unanue, Lima, 2022.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
IV. VARIABLE	V. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VI. DEFINICIÓN OPERACIONAL	VII. DIMENSIONES	VIII. INDICADORES
Estrés	Es el conjunto de respuestas adaptativas del trabajador ocasionado por exigencias en el trabajo, las cuales sobrepasan sus capacidades físicas y mentales (20).	El constructo está constituido por la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas, y la dimensión estructura organizacional, competitividad y organización, las mismas que se miden por medio de una escala de tipo ordinal.	Superiores, cohesión grupal y políticas Estructura organizacional Competitividad y organización.	Desarrollo personal Relaciones interpersonales Sueldo Ambiente laboral
Clima laboral	Son las percepciones individuales de los trabajadores que laboran dentro de una organización, la misma que se establece por conductas y costumbres de cada uno de sus	Está compuesta de la organización, comunicación, interacción social, condiciones de trabajo, identidad y pertenencia, y productividad laboral. Se mide a través de un cuestionario de Clima laboral	Organización Comunicación	Organización de labores. - Documentación apropiada. - Uso habitual de documentación. - Conocimiento de estructura de

	integrantes (25).	cuya escala es de tipo ordinal.		<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento recibido. <p>Conocimiento de servicios de otras áreas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna fluida <p>Relación con los jefes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabajo. - Relación con los pares. - Trabajo en equipo. - Capacidad de integración. <p>Ambientes adecuados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso para personal discapacitado. - Áreas ordenadas. - Instalaciones sanitarias y áreas de descanso. - Limpieza y fumigación establecidas. - Condiciones seguras - Áreas de tránsito seguras. - Empatía de superiores - Primeros auxilios. - Prevención de riesgos.
			Interacción social	
			Condiciones de trabajo	
			Identidad y pertenencia	

			<ul style="list-style-type: none">- Aire acondicionado.- Bullicio. <p>Satisfacción con el desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Satisfacción por las labores.- Prestigio de la institución.
--	--	--	---

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
IX. POBLACION Y MUESTRA	X. TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	XI. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	XII. METOOS DE ANALISIS ESTADISTICOS
<p>Población: 38 profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Lima.</p> <p>Muestra: 35 profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Lima.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Alcance: correlacional</p>	<p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de estrés y cuestionario de clima laboral.</p>	<p>Análisis descriptivos: tablas de frecuencias y porcentajes.</p> <p>Análisis inferencial:</p> <p>Prueba de hipótesis de normalidad (Shapiro-Wilk).</p> <p>Prueba de correlación (R de Pearson o Rho de Spearman).</p>

Anexo E. Índice de similitud