

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ANSIEDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA, HOSPITAL NACIONAL - AÑO 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Autor:

Lic. Ninantay Quispe, Danitza Merida

Asesor:

Dra. Esvia Consuelo Tornero Tasayco

Lima - Perú

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN...	04
ABSTRACT.....	05
I.INTRODUCCIÓN.....	06
II.MATERIAL Y MÉTODOS.....	14
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	24

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	30
ANEXO C. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
ANEXO D. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	35
ANEXO E. INFORME ORIGINALIDAD.....	37

Resumen

El presente Trabajo Académico tiene por objetivo determinar la relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022. La investigación será cuantitativa, diseño no experimental de corte transversal ni alcance correlacional. La muestra está compuesta por 35 enfermeros, a quienes se les aplicarán la Escala de ansiedad de Hamilton y el cuestionario de clima organizacional. La investigación aplicará análisis estadístico descriptivo e inferencial, tomando en cuenta la distribución de los datos de campo.

Palabras claves

Ansiedad, clima organizacional, personal de enfermería.

Abstract

The present research project aims to determine the relationship between anxiety and organizational climate in nurses of the operating room service at the National Hospital, Lima, Lima, 2022. The research will be quantitative, non-experimental design of cross-sectional and correlational scope. The sample is composed of 35 nurses, to whom the Hamilton Anxiety Scale and the organizational climate questionnaire will be applied. The research will apply descriptive and inferential statistical analysis, taking into account the distribution of field data.

Key words.

Anxiety, organizational climate, nurses

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de Salud (OMS) en Ginebra en el 2020 define: “la calidad de la asistencia sanitaria es asegurar que cada paciente reciba el conjunto de servicios diagnósticos y terapéuticos más adecuado para conseguir una atención sanitaria óptima, teniendo en cuenta todos los factores y los conocimientos del paciente y del servicio médico, y lograr el mejor resultado con el mínimo riesgos de efectos iatrogénicos y la máxima satisfacción del paciente con el proceso”. Así es que la calidad de atención en salud va de la mano con la capacidad de suplir las necesidades del usuario y evolucionar en la prestación de servicios para así incrementando la capacidad de atención en salud (1).

En el Informe sobre Desarrollo Humano en Nueva York en el 2019 habla sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual hace énfasis que la calidad es clave de la cobertura sanitaria universal. La meta 3.8 de los ODS insta a todos a lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección de aspectos financieros, y el acceso a la salud especialmente de calidad. Concluye y explica que cada año se puede atribuir entre 5,7 y 8,4 millones de fallecidos por la atención de calidad deficiente en los países de ingresos muy bajos y medianos, lo que representa hasta el 15% de las muertes en esos países. El 60% de las muertes en los países de ingresos bajos y medianos por afecciones que requieren atención sanitaria son por causas de atención de calidad deficiente, mientras que las demás muertes es debido a de que no se utilice el sistema de salud (2).

Ruiz J Tamirez M Méndez L Torres L Duran T (3), En el 2020 se realizó un trabajo de investigación titulado Percepción de la calidad del cuidado de Enfermería desde la perspectiva de personas hospitalizadas en un hospital público en la ciudad de México la cual enfatiza en la importancia del trabajo. Evaluar cómo percibe el paciente la atención del profesional de enfermería haciendo que se de cuenta cómo es la atención que se le brinda, además de que se podrían implementar variedad de estrategias para mejorarla. Actualmente la sociedad demanda un cuidado de calidad, para ello no solo es necesario que el profesional de enfermería domine los instrumentos y herramientas de su profesión sino si no debe ver al paciente con una mirada humanística para poder satisfacer sus necesidades. Se concluye que la mitad de los sujetos que participaron en este estudio de manera general percibieron buena atención del cuidado de enfermería.

Santiago A Jiménez E Pérez M Hernández A (4), en el 2020 en la ciudad de México se realizó una investigación titulada “Calidad del cuidado de enfermería desde el enfoque de Donabedian en pacientes hospitalizados con dolor”. El resultado final es que , a cierta edad, los/ as profesionales de Enfermería tienen aspectos que logran captar la situación de salud del paciente de forma intuitiva en función de los conocimientos adquiridos en el tiempo, cuentan con competencias muy necesarias y con mayor confianza en sí mismos, están realizados con sus logros y consideran que los avances permiten un nuevo objetivo que exige elevar su desempeño y prepararse para situaciones de salud más complejas. El

profesional de enfermería es muy importante en el proceso de gestión, sus intervenciones están dirigidas a lograr un cuidado de calidad máxima

Lago A (5), En el 2017 se realizó un trabajo titulado Percepción sobre la Satisfacción del cuidado de enfermería en pacientes ingresados en el área de hospitalización de medicina interna, hospital militar escuela Dr Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua. Utilizando como instrumento en escala Likert CARE-Q, cuestionario que evalúa la atención en salud y toma como dimensiones la accesibilidad, monitoreo, seguimiento, conforta, explica y facilita, la cual en sus resultados se demostró que existe una deficiencia en cuanto al proceso de control y seguimiento de la atención que brinda el profesional de enfermería.

Andamayo M. Orosco G. Torres Y. (6), en el 2020 menciona en su tesis de investigación titulada: “Cuidado humanizado de la enfermera según la teoría de Watson, en pacientes del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza”. Jean Watson que refirió: el objetivo de la enfermería consiste en facilitar la consecución por la persona de un mayor grado de armonía entre mente, cuerpo y alma, que generen procesos de autoconocimiento, respeto a uno mismo, auto curación y autocuidados. Watson sostiene que este objetivo se alcanza a través del proceso de asistencia de persona a persona y de las transacciones que dicho proceso genera confianza y satisfacción. Para obtener un buen cuidado de parte de la enfermera involucra mucho la comunicación que es el núcleo para poder permitir conocer su estado de salud y la necesidad del paciente y de la familia, ya que debemos de llegar a una relación de confianza y aceptar la expresión tanto de los sentimientos positivos como negativos.

Un estudio realizado por la Organización Mundial del Trabajo (7), en el 2020, consistió en identificar las consecuencias psicológicas después del covid-19 producidas en grupos de enfermeros en países pertenecientes a la región de Latinoamérica. La investigación fue cuantitativa y diseño transversal, basado en una muestra de 12 mil personas de diferentes países, a quienes se les aplicaron los instrumentos de ansiedad y estrés en el trabajo. En los resultados se evidenció el 44,6% del personal de salud presenta ansiedad debido al manejo del trabajo y el 51% estrés laboral. El estudio concluyó en que producto de la sobrecarga laboral, el personal de salud ha incrementado su nivel de estrés y ansiedad en el trabajo, dado que debido a la pandemia por la Covid-19 muchos centros laborales han sobrecargado a sus trabajadores, experimentando mayores niveles de estrés en el trabajo.

Torrecilla y col. (8), en el año 2021 en la ciudad de Mendoza, Argentina, desarrollaron un estudio cuantitativo de corte transversal en un grupo de profesionales de enfermería de

las unidades intensivas. La muestra estuvo comprendida entre 52 profesionales, a quienes se les aplicó cuestionarios validados de ansiedad, depresión y estrés. En tal perspectiva, los resultados revelaron que los niveles de ansiedad están relacionados al ambiente laboral en el cual se desempeñan los profesionales de salud (75%) y que el 80,8% se sienten desanimados y cansados en su ocupación.

Tirado-Vildes y col. (9), desarrollaron un estudio en el año 2020 en Colombia. Estudio de alcance correlacional en donde participaron 150 profesionales de la salud, a quienes le aplicaron el cuestionario de Inteligencia Emocional y la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Los resultados revelan que el estrés laboral y el clima organizacional están relacionados de forma significativa. Además, se evidenció que uno de los factores responsables de un mal clima organizacional se ubica en la ansiedad y el estrés que sufren los integrantes de profesionales de la salud ($p\text{-valor} < 0.05$).

Córdova (10), en el año 2018 en la ciudad de Trujillo desarrolló un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional con una muestra de 41 enfermeros a quienes les aplicó cuestionarios validados de clima organizacional y estrés laboral. En los resultados se evidenció que el 75,6% del personal de enfermería presentan un clima organizacional medianamente adecuado; además, el 51,2% presenta una autoestima de nivel medio. Asimismo, se encontró que el 68,3% de las enfermeras presentan un estrés moderado. El investigador concluyó en que las variables están correlacionadas de forma significativa ($p < 0,05$).

Arteaga (11), en el año 2020 desarrolló una investigación en Trujillo. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 26 enfermeras, las mismas que fueron seleccionados por los criterios de inclusión, a quienes se les aplicaron el cuestionario para medir el clima organizacional válido. Se evidenció que las dimensiones de autonomía, confianza y apoyo presentan niveles altos de clima laboral (88,5%, 53,8% y 46,2%, respectivamente). Además, se concluyó que el comportamiento del clima organizacional está relacionado con principalmente con la presión que sienten en sus trabajos (88,5%).

Chana y Huamán (12), en la ciudad de Ilo, en el año 2021 desarrollaron un estudio sobre la ansiedad y el estrés laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal. Utilizaron los inventarios de ansiedad y las escalas de estrés percibido. En los resultados obtuvieron que la ansiedad y el estrés están relacionados de forma directamente proporcional con una intensidad baja ($p < 0,05$; $r = 0,301$). La dimensión ansiedad rasgo está correlacionado con el estrés ($p < 0,05$; $r = 0,428$). Los investigadores concluyeron que la ansiedad y el estrés están relacionados.

Carranza y Granados (13), en la región Callao, en el año 2021 realizaron un estudio con una muestra de 121 técnico en enfermería. La investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de Maslach y Jackson, y la Escala de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI), ambos validados. Los resultados encontraron que existe un 95% de niveles altos de ansiedad y un 57,9% de nivel alto de agotamiento emocional producido por la cima organizacional.

Calderón (14), realizó un estudio en la DIRIS Lima Sur en el año 2021 sobre trastornos de ansiedad asociados al trabajo de primera línea. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño observacional de corte observacional, cuya muestra estuvo constituida por 220 personas que forman parte del grupo de respuesta rápida de primera línea. El investigador usó la escala de Autoevaluación de ansiedad de Zung. En los resultados encontró que el hecho de ser mujer y laborar en unidades de emergencia aumenta 3,23 la probabilidad de sufrir de ansiedad, y que el ser varón reduce en un 75% el hecho de sufrir de ansiedad.

Marco teórico referencial

Ansiedad

La falta de un ambiente físico adecuado (climatización), presión constante de parte de los familiares de los pacientes ocasionan ansiedad.

Se entiende la ansiedad en un proceso que se produce cuando el ser humano percibe al hecho como un sucede que pelagra y pone en riesgo algún el interés del ser humano. En tal sentido, la ansiedad se manifiesta a través de síntomas somáticos, siendo los más comunes la taquicardia, las palpitaciones y el dolor torácico. Además, se producen síntomas subjetivos como la sudoración, la dificultad para respirar. También, se dan procesos neurológicos como

temblores y dolores, y los dolores pélvicos. Teniendo en cuenta estas características causadas en el trabajador, las instituciones se preocupan por brindar un mejor ambiente laboral a sus trabajadores, tales como el fortalecimiento de las dinámicas comunicativas, las herramientas con que se cuenta para cumplir la labor, capacitaciones de mejoras del ejercicio profesional como de motivación (15).

Respecto a la definición conceptual del **clima organizacional**, esta se entiende como las percepciones y apreciaciones de los trabajadores dentro de una organización laboral. En tal sentido, se toman en cuenta el ambiente físico en que desempeñan sus funciones y el vínculo interpersonal en el cual se desarrollan con diferentes normas que afectan al trabajo (16).

Una de las teorías sobre la ansiedad es la de **Cattell y Scheier**, también conocida como Teoría interactiva de ansiedad, la misma que explica que existen dos elementos que componen la ansiedad, entre las que se cuentan a la ansiedad de rasgo y la ansiedad de estado. La primera hace referencia a una característica estable, siendo una parte de la personalidad de la persona. En el caso del segundo componente, indican que el estado emocional se modifica conforme al nivel de educación y cultura que experimentan las personas. Además, agregan que estos también dependen de la intensidad con que se producía y, al mismo tiempo, dependía cada situación. En tal situación, Spielberger la entiende como un componente cognitivo como el originador de la ansiedad. También, la entendió como estado y como rasgo. Es decir, como una característica momentánea y como algo permanente y estable que se sujeta en la personalidad (17).

ANTECEDENTES

Entre los antecedentes internacionales se cuenta con los siguientes estudios:

Bu, M. y cols. (18), determinaron la relación entre el clima organizacional y la capacidad de práctica humanística en China en el año 2021. El estudio fue de un enfoque cuantitativo,

cuyo diseño fue el no experimental en una muestra de 757 enfermeros de la provincia de Guangdong, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado electrónico. Los resultados revelaron una correlación positiva entre el clima organizacional y la capacidad de práctica humanística ($r = .409$, $p < .05$). Concluyeron el clima organizacional y la capacidad de práctica humanística son importantes para la construcción de la autoeficacia, lo cual se debe de lograr por medio de programas de desarrollo profesional que fomenten una mayor autoeficacia.

Gülsüm N. y cols. (19), determinaron la relación entre los niveles de ansiedad y los estilos de expresión de ira en enfermeras en China. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño observacional y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 618 enfermeros a quienes se les aplicaron el inventario de estado de ansiedad y la escala de expresión de ira e ira de rasgo. Los resultados evidenciaron que son las mujeres quienes experimentaron mayores niveles de ansiedad (81,7%). Además, encontraron relaciones positivas y significativas entre los niveles de ansiedad y los rasgos de ira ($r=0,249$, $p = 0,000$). Asimismo, identificaron correlaciones negativas entre la ansiedad y el control de la ira ($r = 0,249$, $p = 0,000$). Los investigadores concluyeron que la pandemia incrementó los niveles de ansiedad de los enfermeros y que los niveles altos de ansiedad afectaron negativamente en los en la expresión de la ira, aunque las enfermeras pudieron mantener el control de la ira.

Madero S. y cols. (20), relacionaron la ansiedad y trabajo en casas de enfermeros en la ciudad de México en el año 2021. Utilizaron una metodología cuantitativa de diseño transversal, usaron un cuestionario de 31 reactivos los que fueron aplicados a un grupo de 405 enfermeros. Los resultados evidenciaron que los enfermeros presentan niveles altos de ansiedad cuando están en entornos cerrados de trabajo (43%) y cuando están sometidos a un trabajo arduo (34%). Asimismo, los autores encontraron correlación negativa entre la ansiedad y el trabajo en casa ($r=0,761$ y $p\text{-valor}=0,03$). Concluyeron que mientras el trabajo es menos intenso y desgastante, los niveles de ansiedad son más bajos.

En los antecedentes nacionales se tienen a las siguientes investigaciones:

Huamán A. (21), en la ciudad de Arequipa durante el año 2021, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, donde se usó

un cuestionario sobre estrés laboral y la escala de estrés laboral de Hamilton. Se aplicaron los instrumentos a 10 enfermeros. Los resultados revelaron que el estrés laboral no está relacionado significativamente con la ansiedad ($Rho=0,314$ y $p\text{-valor}=0,377$). El investigador concluyó en que la ansiedad puede tener algún otro factor que permita explicar mejor la relación, tales como el ambiente laboral o el clima organizacional de la institución donde se desenvuelven los participantes.

Ramos P. (22), en Vista Alegre en Ayacucho durante el año 2020. El enfoque fue cuantitativo, de diseño observacional de corte transversal y alcance correlacional de tipo prospectivo, cuya muestra estuvo conformada por 52 trabajadores de la salud. Los resultados revelaron que el sexo femenino está asociado a la presencia de ansiedad ($p\text{-valor}=0,017$). Asimismo, no se halló correlación estadística ($p\text{-valor}=0,474$). Concluyó en que la ansiedad no es un factor que explica la infección por SARS-COV-2, con lo cual se debe de analizar con otras variables.

Giraldo M (23 en el personal de enfermería del área de UCI de un Hospital de Lima metropolitana en el año 2021. La metodología fue cuantitativa de diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo conformada por 101 participantes a quienes se les aplicó el inventario MBI y la escala DASS 21. Los resultados revelan que existe correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable burnout y la ansiedad ($p\text{-valor}=0,05$). En cuanto a la ansiedad y la personalización se encontró correlación positiva ($r=0,468$ y $p<0,05$) y se halló una correlación negativa y débil entre la ansiedad y la realización personal ($r=-0,287$ y $p<0,05$). Concluyó en que la ansiedad no permite que el personal de enfermería no encuentre una realización persona

Importancia y Justificación

Los motivos para la realización del presente proyecto de tesis son porque se evidencian estudios con resultados estadísticos significativos del incremento de ansiedad en el personal de salud, que va a imposibilitar la relación entre las personas, el desempeño laboral y la satisfacción personal haciendo un estado habitual o una forma de ser, razones que hacen necesario su tratamiento oportuno.

El presente trabajo al abordar la ansiedad y en particular su vinculación con la problemática del desempeño laboral, intenta presentar las experiencias y recopilaciones de información del profesional de Enfermería con la finalidad de brindar un soporte de prevención con enfoque novedoso e integral.

La pandemia del SAR COV-2- COVID 19 nos han evidenciado la realidad problemática a nivel mundial, contando con establecimientos de salud con infraestructuras obsoletas, falta de recurso humano, equipamiento y poca cultura de prevención y promoción de la salud de parte de la población.

El **Valor práctico** de este trabajo de servirá de guía para otras investigaciones, buscando brindar información válida, instrumento a las instituciones de salud, gestores y profesionales de enfermería, con la finalidad de mejorar las prácticas del cuidado humanizado y el manejo del estrés.

El **Valor metodológico** de la presente Trabajo se encuentra sustentada en el diseño de relacionar las variables cuyos resultados es relevante para futuras investigaciones relacionadas a la problemática

El **Valor social** se basa en la búsqueda, afrontamiento, manejo y mejores condiciones laborales para enfermería y asimismo brindar un cuidado humanizado a los usuarios.

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación la ansiedad y el clima organizacional del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia, Hospital del hospital del estado año 2022?

II.MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y Diseño de Investigación:

Según la taxonomía de Hernández Sampieri la investigación es tipo no experimental, cuantitativa, de tipo descriptivo; de diseño correlacional y de corte transversal prospectivo (24).

Asimismo, Hernández y Mendoza (25), señalan que los diseños no experimentales consisten en desarrollar la investigación sin ninguna manipulación de ninguna de las variables por parte del investigador. En el caso del corte transversal, estos mismos investigadores indican que son estudios cuya característica es que se desarrollan en un momento determinado, es decir, que la medición solo se hace una vez.

2.2 Población, Muestra y Muestreo (criterios de inclusión y exclusión).

La población del presente estudio estuvo constituida por 200 enfermeras(os) del servicio de emergencia del Hospital Nacional de los cuales 40 (20%), fueron elegidos conforme a criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Enfermeras(os) que laboren en el servicio de emergencia de Hospital nacional.
- Enfermeras(os) que laboren más de 1 año en el servicio de emergencia.

Criterios de exclusión

- Enfermeras en situación de remplazo o suplencia.
- Enfermeras que realizan labor administrativo
- Enfermeras de vacaciones y/o descanso medico

2.3 Variable (s) de Investigación

Definición conceptual: Variable Ansiedad, estado de inquietud emocional, una señal de alerta que nos advierte sobre el peligro y permite que la persona se enfrente a estas amenazas; puede llevar a un estado de bloqueo y a limitar las capacidades para trabajar. En tal sentido, la primera dimensión hace referencia al componente psíquico, mientras que la segunda dimensión es el componente somático. La dimensión psíquica refiere a los síntomas que influyen en el estado emocional de la persona. Entre ellos se cuenta al temor, tensión, trastornos cognitivos y el insomnio. Respecto a la dimensión de ansiedad somática,

se conoce a las características que o síntomas con que se manifiesta en el cuerpo la ansiedad, tales como el dolor cardiovascular, genitourinarios y gastrointestinal (26).

Definición operacional: La variable ansiedad se medirá a través de la Escala de Ansiedad de Hamilton, la misma que se compone por la ansiedad psíquica y la somática cuyas escalas es de tipo ordinal.

Clima organizacional

Definición conceptual: Son todas las apreciaciones que tienen los trabajadores de una organización respecto a su trabajo, como son: ambiente físico en el que trabajan, vínculo interpersonal, en relación con las diferentes normas que afectan al trabajo (27).

Definición operacional: será medida por medio de un cuestionario de 27 preguntas, aprobado por resolución ministerial 468-2011, la misma que tiene una escala ordinal.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

En concordancia con Guevara y col. (28), la técnica en investigación consiste en la forma en que se realiza el recojo de información de campo. Es decir, es la manera en que el investigador recoge los datos de la realidad. En ese sentido, la presente investigación usará la técnica de la encuesta, porque esta técnica es comunicacional, vale decir, se hace uso de la comunicación verbal entre el encuestador y el participante.

Respecto a los instrumentos de medición, de acuerdo con Bernal (29), estos hacen referencia al objeto o material con el cual se recoge información de campo. Dicho esto, en la presente investigación se hará uso de una escala de ansiedad y un cuestionario de Clima organizacional, los mismos que son válidos y confiables. En el caso de la escala de ansiedad, fue validado por Lescano (2019) a través del juicio de expertos y una confiabilidad a través del alfa de Cronbach del 0,860. En el caso del cuestionario de Clima Organizacional, este fue validado por el MINSA con R.M. N° 468-2011/MINSA también a través del juicio de expertos. En cuanto a la consistencia interna del instrumento, la confiabilidad del cuestionario fue del 0,950

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se solicitará la carta de presentación correspondiente a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y se gestionará el permiso de acceso al director del Hospital Nacional, para poder abordar a los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de dicha institución.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La presente investigación se realizará en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional que cuenta con un tópico de triaje, tópico de medicina, tópico de traumatología, tópico de cirugía, tópico de ginecología. Además de ello cuenta con el área de observación adultos para 30 pacientes y otra área de UCI adulto de emergencia, Área de shock trauma para pacientes críticos, un tópico de enfermería, áreas de laboratorio, rayos X, ecografía; entre otros.

Antes de iniciar con el trabajo de campo, a cada uno de los participantes se les explicará los alcances de la investigación y el uso de la información recogida en campo, con lo objetivo de que los participantes puedan firmar el consentimiento informado con total información e independencia. Por último, una vez que se haya recogido la información, los instrumentos serán lacrados para cuidar la privacidad de la información.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Después de que se haya recogido los datos en campo, la información será subida a una base de datos en Excel, con la finalidad de realizar un control de los datos. Es decir, que la base de datos esté limpia para poder ser procesada. Como parte del procesamiento, lo primero que se hará es el análisis descriptivo por medio de tablas de frecuencias, donde se conocerá el porcentaje por cada una de las dimensiones de ambas variables. Si es que los datos resultan tener un comportamiento normal, se decidirá por usar el coeficiente r de Pearson (estadística paramétrica) para analizar las correlaciones. Asimismo, en el caso de que los datos tengan una distribución no normal, se usará el coeficiente Rho de Spearman para analizar correlaciones (estadística no paramétrica).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomará en cuenta los aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Para proteger a los participantes en este estudio, así mismo

se aplicara el Consentimiento informado previa información clara dada a todos los participantes

En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de Autonomía

El principio de autonomía está referido a la libertad de decisión del participante, ya que debe ser respetada y promovida como objeto de investigación (30).

Principio de beneficencia

Este principio la beneficencia está sujeta a prevenir el daño, eliminar el daño o hacer el bien a otros

Principio de no maleficencia

Este principio tener la obligación de disminuir el riesgo de causar un daño

Principio de justicia

Este principio está referido a su expresión operativa en la ética de la investigación es la no discriminación en la selección de los sujetos de investigación

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	x	x																		
Búsqueda bibliográfica		x	X																	
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática,			X	X																
Importancia y justificación de la investigación				X																
Objetivos de la de la investigación				X	X															
Enfoque y diseño de investigación				X	X															
Población, muestra y muestreo					X	X														
Técnicas e instrumentos de recolección de datos						X	X													
Aspectos bioéticos							X	X												
Métodos de análisis de información								X	X											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio								X	X											
Elaboración de los anexos								X	X											
Aprobación del proyecto									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X								
Redacción del informe final:											x	x	X							
Sustentación de informe final													x							

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	S/.
Equipos					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiz	3				3
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libro	60	60	10		130
Fotocopia	30	30	10	10	80
Impresiones	50	10		30	90
Anillado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
contactos	50	20	10		80
Recursos Humanos					
Digitar	100				100
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	1430	270	50	170	2000

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Servicios sanitarios de calidad. Estados Unidos de América: Organización Mundial de la Salud [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/quality-healthservices#:~:text=La%20calidad%20de%20la%20atenci%C3%B3n,profesionales%20basados%20en%20datos%20probatorios>.
2. Naciones Unidas. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe, Santiago. [Internet] 2018. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
3. Ruiz-Cerino J, Tamariz-López M, Méndez-González L, Torres-Hernández L. Percepción de la calidad del cuidado de Enfermería desde la perspectiva de personas hospitalizadas en una institución pública revista Scielo [internet].2020; Vol. 5, pp.14) (citado 04-03-2021) Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942020000200003
4. Santiago Mijangos A, Jimenez Zuñiga E, Perez Fonceca M, Hernandez Martinez A. Calidad del cuidado de enfermería desde el enfoque de donabedian en pacientes hospitalizados con dolor. Revista Ciencia y enfermería [internet]. 2020; N°26 (26) (citado 04-03-2021) Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v26/0717-9553-cienf-26-26.pdf>
5. Lagos Gradys A. Percepción sobre la satisfacción del cuidado de enfermería en usuarios ingresados en el área de hospitalización de medicina interna, Hospital militar escuela Dr Alejandro Davila Bolaños, Managua, Nicaragua. Abril 2017. Centro de Investigaciones y estudios de la Salud [internet]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/9579/1/t1001.pdf>
6. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3532/Cuidado_AndamayoQuito_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Organización Internacional del Trabajo. Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, 2021. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
8. Torrecilla N., Victoria M. y Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19, Mendoza, 2021. Revista Argentina de Salud Pública. 2021;13 Supl COVID-19: e41 Disponible: <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/716>
9. Torrecilla N., Victoria M. y Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19, Mendoza, 2021. Revista Argentina de Salud Pública. 2021;13 Supl COVID-19: e41 Disponible: <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/716>
10. Córdova Bermeo, J. Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras - Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, 2020. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15590>
11. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. SCIENDO. 2020;23(3):133-42. DOI: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>

12. Chana G. y Huamán L. Ansiedad y Estrés en Trabajadores de los Establecimientos de Salud durante la Pandemia del Covid-19, Ilo 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75619>
13. Carranza, M. y Granados, P. Relación entre ansiedad y el síndrome de burnout en técnicos de enfermería de atención COVID-19 en Lima, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62962>
14. Calderón J. Trastorno de ansiedad asociado en primera línea del equipo de respuesta rápida y equipo de seguimiento clínico en el personal de salud del contexto de la crisis sanitaria Covid-19 en la DIRIS Lima Sur de marzo a octubre 2020. Tesis de licenciatura en médico cirujano, Universidad Ricardo Palma, 2021. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4076>
15. Lescano J. Relación entre autopercepción del ambiente laboral y ansiedad. Personal de hospitalización de pediatría. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, 2019.
16. Navarro M. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha Moyobamba, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2020.
17. Condori M. y Feliciano V. Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, 2020.
18. Bu M, Ma H, Zhai H, Ma Y, Xu N. Role of self-efficacy in nursing organizational climate: A way to develop nurses' humanistic practice ability. Journal of Nursing Management [Internet]. 2021; Disponible en: <https://app.dimensions.ai/details/publication/pub.1142703589>
19. BAYRAK NG, Sevda U, KULAKAÇ N. The relationship between anxiety levels and anger expression styles of nurses during COVID-19 pandemic. Perspectives In Psychiatric Care. 2021;57(4):10.1111/ppc.12756. DOI: <https://doi.org/10.1111/ppc.12756>
20. Madero S., León A. y Garza V. Ansiedad y trabajo en casa en tiempos de contingencia por el Covid 19. Revista Vinculatégica EFAM, dic. 2021.
21. Huamán A. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores del centro de salud San Fernando, Arequipa 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021.
22. Ramos P. SARS-CoV-2 asociado a ansiedad en personal de Salud en un centro de salud en Ayacucho en el 2020. Tesis de licenciatura en médico cirujano, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021.
23. Giraldo M. Ansiedad y Burnout en el Personal de Enfermería del Área de UCI, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021.
24. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. 2014.

25. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5. 2018.
26. Lescano J. Relación entre autopercepción del ambiente laboral y ansiedad. Personal de hospitalización de pediatría. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, 2019.
27. Pereda, S. Sobrecarga Laboral y Clima Organizacional de Enfermeras del área de medicina-Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia, 2021. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, 2022.
28. Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo VOL. 4 N° 3. Págs. 163-173. ISSN: 2588-073X. DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173. 2020.
29. Bernal, C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5. 2010.
30. Aldana de Becerra, Gloria y otros. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes (Internet). Colombia. 2020. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-47022020000200121&script=sci_arttext&tlng=es

ANEXOS

ANEXO A. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de ansiedad de Hamilton

Síntomas de los estados de ansiedad	Ausente	Leve	Moderado	Grave	Muy grave/incapacitante
1. Estado de ánimo ansioso. Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad					
2. Tensión. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.					
3. Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.					
4. Insomnio. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.					
5. Intelectual (cognitivo). Dificultad para concentrarse, mala memoria.					
6. Estado de ánimo deprimido. Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.					
7. Síntomas somáticos generales (musculares). Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.					
8. Síntomas somáticos generales (sensoriales). Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.					
9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.					
10. Síntomas respiratorios.					

Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.					
11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.					
12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.					
13. Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta).					
14. Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud; pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, eructar, taquicardia de reposo, frecuencia respiratoria por encima de 20 res/min, sacudidas enérgicas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.					

Cuestionario de clima organizacional

Nunca (N)	A veces (AV)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)
1	2	3	4

Items	POTENCIAL HUMANO	N	AV	F	S
01	La innovación es características de nuestra organización				
02	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
03	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
04	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
05	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita.				
06	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
07	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
08	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
09	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
DISEÑO ORGANIZACIONAL					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				

17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26	Estoy sonriente				
27	Cometo errores				

ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He recibido información suficiente sobre la investigación: Estresores laborales y el cuidado en enfermeras(os), servicio de emergencia, Hospital Nacional año 2022, para la cual se pide mi participación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la misma. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente; también comprendo que la información que proporcione no repercutirá negativamente en mi persona.

Por lo dicho, “Acepto libremente participar de la investigación mencionada” Para que conste firmo al pie de este documento:

Lima,....de.....del 2022

ANEXO C. 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 ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Ansiedad	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativo	Estado de inquietud emocional, una señal de alerta que nos advierte sobre el peligro y permite que la persona se enfrente a estas amenazas; puede llevar a un estado de bloqueo y a limitar las capacidades para trabajar (27).	Se medirá a través de la Escala de Ansiedad de Hamilton, la misma que se compone por la ansiedad psíquica y la somática cuyas escalas es de tipo ordinal.	Ansiedad psíquica	<ul style="list-style-type: none"> Estado de ánimo ansioso Tensión Temores Insomnio Estado de ánimo deprimido 	1,2,3,4,5,6 y 14	1: Ausente 2: Leve 3: Moderado 4: Grave 5: Muy grave/incapacitado	Leve Moderado Severo Instrumento validado y adaptado por Lescano (29).
	Escala de medición: ordinal			Ansiedad somática	<ul style="list-style-type: none"> Síntomas somáticos generales musculares Síntomas somáticos generales sensoriales Síntomas cardiovasculares Síntomas respiratorios Síntomas gastrointestinales Síntomas genitourinarios Síntomas autónomos 	7,8,9,10,11,12 y 13		
Clima organizacional	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativo	Conjunto de apreciaciones que tienen los trabajadores de una organización respecto a su trabajo, como son: ambiente físico en el que trabajan, vínculo interpersonal, en relación con las diferentes normas que afectan al trabajo (28).	Será medida por medio de un cuestionario de 28 preguntas, aprobado por resolución ministerial 468-2011, la misma que tiene una escala ordinal.	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> Innovación Liderazgo Recompensa Confort Toma de decisiones Remuneraciones 	Del 1 al 15	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Ocasionalmente 4: Casis todos los días 5: Todos los días	No saludable (28 – 56) Por mejorar (57 – 84) Saludable (85 – 112) Instrumento validado por el MINSA con R.M. N° 468-2011/MINSA (29).
	Escala de medición: ordinal				<ul style="list-style-type: none"> Estructura Comunicación 	Del 16 al 23		

				<p>Diseño organizacional</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Identidad • Conflicto y cooperación 	Del 24 al 28		
--	--	--	--	--	--	--------------	--	--

ANEXO D. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA		
I. PROBLEMA	II. OBJETIVO	III. HIPOTESIS
PG: ¿Existe relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional , Lima, 2022?	OG: Determinar la relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional , Lima, 2022.	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

IX. POBLACION Y MUESTRA	X. TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	XI. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	XII. METODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS
<p>Población: 38 profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencias del Hospital Nacional de Lima.</p> <p>Muestra: 35 profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencias del Hospital Nacional 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: Escala para medir la ansiedad y cuestionario de clima organizacional.</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. INFORME ORIGINALIDAD