

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ANSIEDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES EN EL
HOSPITAL NACIONAL, LIMA, 2022**

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

AUTOR: Lic. Silvia del Pilar Torres Yaya

ASESOR: Dra. SONIA MARGOT VELA GONZALES

Lima, Perú

2022

ÍNDICE

Resumen	4
Abstract.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
2.1. Enfoque y diseño de investigación	17
2.2. Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión)	17
2.3. Variables de investigación	19
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
2.5. Plan de recolección de datos	20
2.6. Método de análisis estadístico	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
3.1. Cronograma de actividades.....	23
3.2. Recursos financieros	24
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables	31
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	33
Anexo C. Consentimiento informado	36
Anexo D. Matriz de consistencia.....	37
Anexo E. índice de similitud.....	41

Resumen

El presente proyecto de investigación 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, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los niveles de ansiedad se han incrementado en el personal de salud producto de la Covid-19. Así, un estudio del año 2022 en Polonia elaborado por Ślusarska y col. (1), en el año 2022 evidenció que las enfermeras han experimentado mayor depresión y síntomas de ansiedad. La incidencia combinada de depresión entre las enfermeras fue del 22 % (95 % IC 0,15–0,30) y de síntomas de ansiedad del 29 % (95 % IC 0,18–0,40). El tipo de investigación siguió un metaanálisis tomando en consideración a nueve países de la región, en donde se identificó veintitrés estudios, a quienes se les evaluó bajo una ficha de registro validada, que recogieron indicadores de trastornos de depresión y síntomas de ansiedad en personales de salud.

De hecho, un estudio realizado por Lasalvia (2), en el año 2021 en un hospital de Italia a un año del brote de la Covid-19, revela que, de todos los problemas psicológicos presentados en la práctica médica, el 50,1% fueron de ansiedad. Además, los enfermeros que laboraban en el área de cuidados intensivos presentaron más riesgo de desarrollar un agotamiento emocional. La investigación fue de corte transversal y diseño no experimental, donde se tomó encuesta de forma virtual para recoger la información de campo. Como resultado se evidenció, a través de la prueba Chi cuadrado, que las puntuaciones por arriba del límite se incrementaron del 2020 a 2021, tal es así que la ansiedad pasó de un 50,1% a 55,7%, $p < 0,05$; la depresión del 26,6% al 40,6% $p < 0,001$, el burnout del 28,6% al 40,6%, $p < 0,001$.

Asimismo, un estudio desarrollado por Labrague y De los Santos (3), en el año 2020 con enfermeras de Filipinas, identificaron que el 37,8% presentaron niveles disfuncionales de ansiedad. La investigación fue de cuantitativa de corte transversal y cuyo instrumento fue una escala estandarizada, la misma que fue aplicada a 325 enfermeras. Los investigadores utilizaron una regresión lineal múltiple para explicar la ansiedad, a través del cual tomaron el apoyo social, la resiliencia personal y el apoyo organizacional. Con ello concluyeron que las

enfermeras resilientes, con mayor apoyo organizacional y social presentaron menor ansiedad asociada al covid-19.

También, un estudio desarrollado por Lin y col. (4), en el 2020 en una institución médica de Taiwán, sobre enfermeras nuevas de un programa de residencia de dos años, evidenció que la ansiedad desarrollada por las enfermeras tuvo niveles altos en los dos primeros meses, encontrando su estabilización a partir del sexto mes. La investigación fue cuantitativa de corte longitudinal, donde midieron la ansiedad y el estrés laboral en el periodo de un año, utilizando el inventario de ansiedad de Beck y la lista de verificación de Estrés. La muestra estuvo constituida por 120 enfermeras de la institución médica mencionada. En los resultados se encontró que las enfermeras de sala general presentaron mayores niveles de estrés que las que están en los quirófanos o urgencias.

La investigación de Santamaría y col. (5), en el año 2021 en España realizaron un estudio sobre los trastornos de ansiedad a escala mundial. El estudio fue cuantitativo y de diseño no experimental. Se trabajó bajo una muestra de 421 enfermeras, las mismas que fueron seleccionadas por criterios no probabilísticos, a quienes se les aplicaron el cuestionario DASS-21 y el AEI previamente validados. En los resultados se evidenció que la ansiedad afecta en gran medida a las personas de acuerdo a las condiciones sociales, ocupación y el entorno, siendo los profesionales de salud los más expuestos en la actualidad producto de la pandemia por el Covid 19. Asimismo, el personal de enfermería con ansiedad alcanza el 47.6%, situación que se ve afectada por el clima organizacional dentro del entorno laboral.

Tsukamoto y col. (6), en el año 2020 en Chile realizaron un estudio cuantitativo de corte transversal en donde se aplicaron dos escalas de clima organizacional y el inventario de burnout de Maslach a una muestra de 1102 enfermeras. Entre los resultados se evidenció que el clima organizacional es un factor importante para el aumento o disminución de los niveles de ansiedad de los enfermeros, esto en virtud de la experiencia con que cuenta el profesional. En el caso del profesional con experiencia, la sensación de control permite determinar el

agotamiento emocional. Finalmente, concluyen en que las diferencias en la relación entre el clima organizacional y el agotamiento en el nivel de experiencia conlleva a niveles diferentes de intervención.

En un estudio hecho por Giraldo (7), en el 2021 sostiene que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un reporte de investigación realizaron en países de Centroamérica, investigación desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal. El estudio se realizó sobre una muestra de 10 mil profesionales de la salud, a través de instrumentos de medición validados de ansiedad, estrés y tensión. En los resultados se encontró que entre el 12% y 15% de trabajadores consultados en la primera encuesta de condiciones de trabajo y salud expresan haber experimentado síntomas de estrés, ansiedad y tensión en sus puestos de trabajo, los cuales han originado en el trabajador, ausentismo, bajo rendimiento, poca motivación, entre otros; los mismos que vendrían limitando su desarrollo laboral llamando mucho la atención de las entidades internacionales. Concluyó que los altos niveles de estrés, tensión y ansiedad generan enfermedades ocupacionales en el trabajo, lo cual perjudica en el rendimiento laboral.

Un estudio realizado por la Organización Mundial del Trabajo (8), 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. (9), 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. (10), desarrollaron un estudio en el año 2020 en Colombia. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental y 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 -valor < 0.05).

Córdova (11), 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 (12), 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 (13), 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 (14), en la región Callao, en el año 2021 realizaron un estudio sobre la ansiedad y el síndrome de Burnout en 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 clima organizacional.

Calderón (15), 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 TEORICO REFERENCIAL

Lescano (2019) (16), entiende la ansiedad como un conjunto de respuestas que produce el sistema que se traduce a nivel fisiológico, afectivo, conductual y cognitivo. Este proceso se produce cuando el ser humano percibe al hecho como un suceso que peligra 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.

Navarro (2020) (17), respecto a la definición conceptual del clima organizacional, la entienden 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.

Condori M. y Feliciano (2020) (18), sostiene que 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 una serie compleja de mecanismos cognitivos, afectivos y de comportamiento, evocada por alguna forma de estrés, y ubicó al 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.

ANTECEDENTES

Entre los antecedentes internacionales se cuenta con los siguientes estudios:

Bu, M. y cols. (19), 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. (20), determinaron la relación entre los niveles de ansiedad y los estilos de expresión de ira en enfermeras durante la pandemia Covid-19 en el 2021 en China. La investigación 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. (21), 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. (22), determinó la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el centro de salud de San Fernando 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. (23), determinó la relación entre la infección por SARS-COV-2 y la ansiedad en el personal de salud de 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 -valor=0,017). Asimismo, no se halló correlación estadística entre la ansiedad y la infección por SARS-COV-2 (p -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 (24), determinó el nivel de correlación entre la ansiedad y el síndrome de burnout 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 -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 personal.

Importancia y Justificación

La investigación será importante porque permite conocer la relación entre la ansiedad y el clima organizacional en trabajadores de enfermería en el servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional. Estos resultados permitirán que las autoridades puedan desarrollar dinámicas que genere un estado de menos ansiedad en el personal de salud en el momento de desarrollar sus actividades. Por otro lado, las autoridades del centro de salud podrán desarrollar programas que mejoren las relaciones entre los trabajadores, de tal forma que se eviten los problemas y se mejore el clima laboral.

Valor Teórico se ubica en que con el estudio se busca encontrar nuevas evidencias académicas que permitan llenar los vacíos en el conocimiento. Además, en el desarrollo de la investigación se usará las bases teóricas más recientes que permitan explicar mejor las variables de estudio.

Valor Social permitirá que la población afectada, es decir, los pacientes, puedan tener un mejor servicio por parte del personal de enfermería.

Valor Practico se ubica en que con la investigación se espera que la ansiedad sea superada y el clima organizacional mejore dentro del servicio de sala de operaciones.

A partir de todo lo anterior, se formula la pregunta general: ¿Existe relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima 2022?

Preguntas específicas:

¿Existe relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones?

¿Existe relación entre la ansiedad somática y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones?

El **Objetivo General** de la investigación consiste en determinar la relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022.

Objetivos específicos:

- Es determinar la relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.
- Es determinar la relación entre la ansiedad somática y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.

Hipótesis general consiste en que sí hay relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022.

Hipótesis específicas

- Hay relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones. hipótesis específica es: sí Hay relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. De acuerdo con Hernández y col. (25), las investigaciones cuantitativas se caracterizan porque consiste realizar mediciones, las cuales permitirán, a través de un análisis estadístico, verificar las hipótesis con las teorías.

Asimismo, Hernández y Mendoza (26), 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 está conformada por 38 enfermeros pertenecientes a la unidad de sala de operaciones del Hospital Nacional de Lima. De acuerdo con Arias (27), la población es el conjunto de unidades o elementos sobre la cual se realiza el estudio, por lo cual el investigador tiene que tener bien mapeo a todas las personas que conforman la investigación. Por consiguiente, para determinar el número de la población es de necesario fijar los criterios de selección, entre los que se conocen a los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Enfermero que labora en sala de operaciones.
- Enfermero que esté en el rango de edad de 25 a 50 años.
- Enfermero que lleve al menos trabajando en sala de operaciones durante 6 meses.

Criterios de exclusión:

- Enfermero que trabaje en cualquier otra unidad distinta a la de sala de operaciones.
- Enfermero cuya edad esté por encima de los 50 años.

- Enfermero que se desempeñe no mayor a 6 meses en sala de operaciones.

Así también, Niño (28), indica que la muestra es el subconjunto de la población, es decir, una porción de la población sobre la cual se realizará la investigación, por lo cual es necesario que esta magnitud sea representativa. En tal sentido, se calculó por medio de la fórmula matemática para el cálculo de la muestra en poblaciones finitas. Con ello se conoció que la magnitud de la muestra es de 35. A continuación, se detalla la fórmula que se aplicó para hallar 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:

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

$$n = 35$$

Sobre el muestreo, Aceituno (29) sostiene que este es un proceso que consiste en determinar quienes son los participantes de la población que formarán parte de la

muestra. Por consiguiente, este será por conveniencia y no probabilístico (38). A continuación, se detalla el tamaño de la muestra.

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

2.3. Variables de investigación

Ansiedad

Definición conceptual: 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 (30).

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 (31).

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. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En concordancia con Guevara y col. (32), 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 (33), 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

El recojo de los datos se realizará bajo los siguientes pasos. Se obtendrá la aprobación del proyecto por parte de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para luego obtener el permiso del director del Hospital para realizar el trabajo de campo.

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. Método de análisis estadístico

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. Luego, para hacer las pruebas de hipótesis de los objetivos de investigación, se realizarán las pruebas de normalidad con la finalidad de conocer la distribución de los datos, para optar por la estadística paramétrica o no paramétrica. 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

El desarrollo de la investigación recoge los principios éticos para la investigación científica de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, así como los principios internacionales de ética en la investigación en salud (34). Por un lado, se hace uso del principio de **confidencialidad**, el cual consiste en no revelar los datos personales de los participantes. Asimismo, se hace uso del principio de **no maleficencia**, la cual consiste en que se cuidará de la integridad de cada uno de

los participantes, vale decir, que no les pase nada malo. Además, se recoge el principio de **libertad**, el mismo que indica que la decisión de participar o no en la investigación la tomará el propio participante en absoluta libertad. Por último, también se pondrá en práctica el principio de **igualdad**, el cual consiste en que todos los participantes serán tratados por igual, sin generar alguna situación de ventaja de unos contra otros.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

Actividades	2022				
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Inicio del proyecto de investigación					
Propuesta del tema de investigación y búsqueda de información bibliográfica					
Búsqueda de antecedentes de investigación					
Planteamiento del problema de investigación, objetivo general y específicos					
Elaboración del marco teórico y los antecedentes					
Diseño de investigación: hipótesis y operacionalización de variables					
Población y muestra					
Muestreo y unidad de análisis					
Técnicas e instrumentos de recolección, validez, confiabilidad y análisis de los datos					
Trabajo de campo					
Realización de Pruebas de hipótesis					
Presentación del borrador del proyecto de tesis					
Revisión del proyecto de tesis por el asesor					
Levantamientos de observaciones					
Sustentación del proyecto					

3.2. Recursos financieros

Concepto	Unidad	Cantidad	Costo por unidad	Costo Total
<i><u>Recursos humanos</u></i>				
Asesor metodólogo	Servicio	1	S/1,200.00	S/1,500.00
Sub-Total recursos humanos				S/1,500.00
<i><u>Materiales</u></i>				
USB 4 GB	Unidad	1	S/26.00	S/25.00
Lapiceros	Unidad	3	S/1.00	S/5.00
Fichas de contenido	Paquete	1	S/5.00	S/6.00
Sub-total materiales				S/36.00
<i><u>Servicios</u></i>				
Fotocopias blanco y negro	Fotocopia	150	S/0.05	S/8.50
Impresiones a color	Impresión	60	S/0.10	S/5.00
Movilidad	Servicio	1	S/50.00	S/76.00
Digitación	Servicio	1	S/500.00	S/450.00
Laboratorio	Servicio	1	S/1000.00	S/1200.00
Sub-total servicios				S/590.00 S/1,739.50
Total				S/3,275.50

IV.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ślusarska B, Nowicki GJ, Niedorys-Karczmarczyk B, Chrzan-Rodak A. Prevalence of Depression and Anxiety in Nurses during the First Eleven Months of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(3):1154. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031154>
2. Lasalvia A, Bodini L, Amaddeo F, Porru S, Carta A, Poli R, et al. The Sustained Psychological Impact of the COVID-19 Pandemic on Health Care Workers One Year after the Outbreak—A Repeated Cross-Sectional Survey in a Tertiary Hospital of North-East Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(24):13374. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182413374>
3. Labrague LJ, De los Santos J. COVID-19 anxiety among frontline nurses: predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(7):10.1111/jonm.13121. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
4. Lin Y, Tseng C, Wang M, Wu SV, Jane S, Chien L. Anxiety and work stress among newly employed nurses during the first year of a residency programme: A longitudinal study. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(7):1598-606. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13114>
5. Santamaría M, Etxebarria N, Rodríguez I, Alboniga J y Gorrotxategi M. Impacto psicológico de la Covid 19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. [en línea]. 2020, abril. [Citado: 2020 mayo 29]. [7 pp.]. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>
6. Tsukamoto N, Kudo M, Katagiri Y, Watanabe A, Funaki Y, Hirata A. Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of

experience. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(2):194-205. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13137>

7. Giraldo, M. Ansiedad y Burnout en el personal de enfermería del área de UCI, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62245?locale-attribute=es>

8. 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

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. Tirado-Vides MM, Cudris-Torres L, Redondo-Marín MP, Jiménez-Ruiz LK. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*. 2020;14(27):441-53. DOI: <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>

11. 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>

12. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIÉENDO*. 2020;23(3):133-42. DOI: <https://doi.org/10.17268/sciende.2020.018>

13. 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>

14. 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>

15. 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>

16. 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.

17. Navarro M. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2020.

18. 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.

19. 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>

20. 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>

21. 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.

22. Huamán A. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores del centro de salud San Fernando, Arequipa 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021.

23. 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.

24. Giraldo M. Ansiedad y Burnout en el Personal de Enfermería del Área de UCI, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2021.

25. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. 2014.

26. 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.

27. Arias, F. *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.* Ediciones el Pasillo. 7ma edición. ISBN: 980-07-8529-9. 2016.

36. Niño, V. Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. Ediciones de la U. ISBN 978-958-8675-94-7. 2011.

28. Niño, V. Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. Ediciones de la U. ISBN 978-958-8675-94-7. 2011.

29. Aceituno, C. Trucos y secretos de la praxis cuantitativa. Primera edición. Editado por el mismo autor. ISBN: 978-612-00-5601-1. 2020.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. Bernal, C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5. 2010.

34. Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. 4ta edición. ISBN 978-958-762-188-4.

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 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 (30).	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 (30).
	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 (31).	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: Casi 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 (31).
	Escala de medición: ordinal			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Comunicación organizacional • Motivación 	Del 16 al 23		
				Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Conflicto y cooperación 	Del 24 al 28		

Anexo B. 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, borborismos (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

Ítems	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 C. Consentimiento informado

Fecha:.....

Yo:....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Ansiedad y Clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022 en la cual pretende determinar la relación entre la ansiedad y el clima organizacional. 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. HIPOTESIS
<p>PG: ¿Existe relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022?</p>	<p>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.</p>	<p>HG: Existe relación positiva y significativa entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones en el Hospital Nacional, Lima, 2022.</p>
<p>PE1: ¿Existe relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones?</p>	<p>OE1: Determinar la relación entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.</p>	<p>HE1: Existe relación positiva y significativa entre la ansiedad psíquica y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.</p>
<p>PE2: ¿Existe relación entre la ansiedad somática y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones?</p>	<p>OE2: Determinar la relación entre la ansiedad somática y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.</p>	<p>HE2: Existe relación positiva y significativa entre la ansiedad somática y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones.</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

IV. VARIABLE	V. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VI. DEFINICIÓN OPERACIONAL	VII. DIMENSIONES	VIII. INDICADORES
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 (21).	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.	Ansiedad psíquica Ansiedad somática	Estado de ánimo ansioso Tensión Temores Insomnio Estado de ánimo deprimido Síntomas somáticos generales musculares Síntomas somáticos generales sensoriales Síntomas cardiovasculares Síntomas respiratorios Síntomas gastrointestinales Síntomas genitourinarios Síntomas autónomos
Clima organizacional	Son todas las apreciaciones que tienen los trabajadores de una organización respecto a su trabajo, como son: ambiente físico en el que trabajan, vínculo	Será medida por medio de un cuestionario de 27 preguntas, aprobado por resolución ministerial 468-2011 (21), la misma que tiene una escala ordinal.	Potencial humano Diseño organizacional Cultura organizacional	Innovación Liderazgo Recompensa Confort Toma de decisiones Remuneraciones Estructura Comunicación organizacional

interpersonal, en relación
con las diferentes normas
que afectan al trabajo (26).

Motivación
Identidad
Conflicto y cooperación

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 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. índice de similitud