



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

TESIS

Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en el
servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud
del Niño, Breña 2023

Para optar el título profesional de

Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Murguia García, Luz María

Código ORCID: 0009-0006-4236-2167

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Lima - Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **MURGUÍA GARCÍA, LUZ MARÍA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....." **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEUROCIRUGÍA Y CIRUGÍA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA 2023**". Asesorado por el docente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.....DNI ... 43575794.....ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>..... tiene un índice de similitud de ...19 (diecinueve) % con código ____ oid:14912:293786569____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

MURGUÍA GARCÍA, LUZ MARÍA Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: ...09679300

.....
 Firma de autor 2

DNI:



.....
 Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.
 DNI:43575794

Lima, ...08 de.....diciembre..... de.....2023.....

TESIS:

“Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023”.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud y bienestar (Enfermedades y factores de riesgos ocupacionales)

ASESORA:

DRA. GONZALES SALDAÑA, SUSAN (0000-0001-5001-4388)

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi persona, al gran esfuerzo y dedicación que le puse, para poder lograr unos de mis sueños ser Licenciada en Enfermería. Estos largos cinco años de aprendizaje, conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por mis docentes de la universidad y Hospitales no han sido tan fáciles de pasar y obtener un buen rendimiento académico en las asignaturas, pero si se pudo lograr gracias a mi perseverancia y a mis guías que siempre están conmigo, a Dios todo poderoso y la virgen de Guadalupe. Además, a mis tres hijos Renzo, Edward y Valeria que los amo mucho, siempre estuvieron acompañándome en mis veladas cuando realizaba algún trabajo o cualquier examen de la universidad, sin ellos no hubiera obtenido este gran logro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios todo poderoso, a mi virgencita de Guadalupe y al corazón de Jesús que siempre han sido mi guía, me han protegido en toda esta trayectoria de mi carrera profesional, sin ellos no lo hubiera logrado. Además, agradezco a mis tres hijos Renzo Edward y Valeria que los amo mucho, ellos han sido mis grandes profesores de refuerzo en casa, todo concerniente a sistemática. Por otro lado, a mi querida mamá Alicia por darme la vida. También hago mención a las Licenciadas en Enfermería de los hospitales y Centros de Salud que compartieron sus conocimientos y experiencias conmigo en todas las áreas que me designaban para mis practicas pre profesionales y un agradecimiento muy especial a mi Directora Susan por ser una persona afable y comprensiva con todos nosotros, siempre estuvo apoyándonos ante cualquier problema, para ella todo tiene solución estoy eternamente agradecida.

INDICE

	Pág.
Portada	1
Título	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Índice (general, de tablas y gráficos)	5
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPITULO I: EL PROBLEMA	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
1.4.1 Teórica	15
1.4.2 Metodológica	15
1.4.3 Práctica	16
1.5 Limitaciones de la investigación	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Antecedentes internacionales	17
2.1.2 Antecedentes nacionales	19
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Formulación de la hipótesis	34
2.3.1 Hipótesis general	34
2.3.2 Hipótesis específicas	34
CAPITULO III: METODOLOGIA	36
3.1 Método de investigación	36
3.2 Enfoque investigativo	36

3.3 Tipo de investigación	36
3.4 Diseño de investigación	36
3.5 Población, muestra y muestreo	37
3.6 Variables y operacionalización	39
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.1 Técnica	40
3.7.2 Descripción	40
3.7.3 Validación	41
3.7.4 Confiabilidad	41
3.8 Procesamiento y análisis de datos	41
3.9 Aspectos éticos	42
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
4.1 Resultados	44
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	44
4.1.2 Prueba de hipótesis	49
4.1.3 Discusión de resultados	54
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1 Conclusiones	56
5.2 Recomendaciones	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	66
Anexo 2: Instrumentos	68
Anexo 3: Validez del instrumento	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	73
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	74
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	77
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de enfermería.....	44
Tabla 2 Niveles de la variable clima organizacional del personal de enfermería.....	45
Tabla 3 Niveles de las dimensiones del clima organizacional del personal de enfermería..	46
Tabla 4 Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería.....	46
Tabla 5 Niveles de las dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería.....	47
Tabla 6 Niveles del clima organizacional según el estrés laboral del personal de enfermería.....	48
Tabla 7 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería.....	49
Tabla 8 Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto de Salud del Niño, Breña 2023.....	50
Tabla 9 Correlación entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto de Salud del Niño, Breña 2023.....	51
Tabla 10 Correlación entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería.....	52
Tabla 11 Correlación entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la variable clima organizacional del personal de enfermería.....	45
Figura 2 Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería.....	47
Figura 3 Niveles del clima organizacional según el estrés laboral del personal de enfermería.....	48

RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña 2023. El método del estudio fue hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población incluyó al personal de enfermería que labora en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña; y la muestra la conformó 80 personas de enfermería. Se utilizaron dos instrumentos, un cuestionario sobre clima laboral del Ministerio de Salud y el cuestionario "Maslach Burnout Inventory". Los resultados mostraron que 12,5% del personal de enfermería percibe un clima organizacional saludable, el 57,5% por mejorar y el 30,0% no saludable; el estrés laboral en el 22,5% del personal de enfermería fue alto, en el 35,5% medio y en el 42,5% bajo. Se concluyó que existe relación significativa entre el clima laboral y el estrés laboral (Rho Spearman=-0,967; $p<0,001$), lo que significa que un clima laboral saludable afecta el nivel de estrés laboral del personal de enfermería; asimismo, el diseño organizacional (Rho Spearman=-0,903; $p<0,001$), la cultura de la organización (Rho Spearman=-0,232; $p<0,001$) y el potencial humano (Rho Spearman=-0,960; $p<0,001$) se correlaciona significativamente con el estrés laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine how the organizational climate is related to work stress of the nursing staff in the neurosurgery service of the Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña 2023. The method of the study was hypothetical-deductive, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational. The population included the nursing staff working in the neurosurgery and general surgery service of the Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña; and the sample consisted of 80 nurses. Two instruments were used, a questionnaire on work climate from the Ministry of Health and the "Maslach Burnout Inventory" questionnaire. The results showed that 12.5% of the nursing personnel perceive a healthy organizational climate, 57.5% to improve and 30.0% unhealthy; work stress in 22.5% of the nursing personnel was high, in 35.5% medium and in 42.5% low. It was concluded that there is a significant relationship between work climate and work stress (Rho Spearman=-0.967; $p<0.001$), which means that a healthy work climate affects the level of work stress of the nursing staff; likewise, organizational design (Rho Spearman=-0.903; $p<0.001$), organizational culture (Rho Spearman=-0.232; $p<0.001$) and human potential (Rho Spearman=-0.960; $p<0.001$) correlates significantly with job stress.

Key words: Organizational climate, work stress, employee's work environment, and work stress.

INTRODUCCION

El clima organizativo y el estrés son factores importantes que afectan a la salud y el bienestar de los cuidadores. El estrés laboral del personal de enfermería es una de las principales preocupaciones, ya que afecta negativamente en la calidad de atención al paciente y a la calidad de vida del personal de enfermería.

Factores de estrés laboral como las lesiones permanentes y el sufrimiento del paciente, el exceso de trabajo, la falta de apoyo social y la incertidumbre sobre el tratamiento, son algunos de los factores que pueden contribuir al estrés laboral en el personal de enfermería.

Además, el clima organizacional tiene un impacto significativo en el estrés laboral del personal de enfermería, por lo que es necesario que la organización identifique los factores que originan las deficiencias existentes en la institución pública. En los últimos años, se ha despertado el interés por los estudios sobre clima organizacional y el estrés del personal de enfermería, con el propósito de evaluar los factores que influyen en ellos, su repercusión en la satisfacción laboral y la calidad de los cuidados, y cómo mejorar el ambiente laboral. En ese marco, el objetivo de este estudio es establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023. Para una mejor comprensión y presentación, esta investigación se divide en cinco capítulos: Problema, Marco teórico, Metodología, Presentación y discusión de los resultados y Conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las fuentes documentales y anexos de la investigación.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional y el estrés laboral son problemas que afectan al personal de enfermería de todo el mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 80% de los profesionales de salud experimenta un elevado estrés laboral, lo que puede repercutir gravemente en su salud mental y física, y en la calidad de la atención al paciente (1).

En América Latina, un estudio realizado en 2019 por la Federación Internacional de Enfermeras (FIE) reveló que el 70% de las enfermeras de la región sufre estrés laboral (2). En los últimos años, el estrés laboral ha aumentado en América Latina y el Caribe, siendo el personal de enfermería los que están al frente de la asistencia sanitaria en la región. La falta de recursos, el aumento de la carga de trabajo y la falta de apoyo emocional son algunos de los factores que provocan estrés laboral de los profesionales de enfermería en América Latina, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (3).

Un estudio realizado en Chile, en el 2021, evaluó la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un hospital local. Los resultados mostraron que el clima organizacional estaba negativamente relacionado con el estrés laboral (4).

En Brasil en 2019, se realizó un estudio donde se evaluó el efecto de la carga de trabajo y la falta de recursos en el estrés laboral de las enfermeras un hospital universitario. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre la carga de trabajo y el estrés laboral (5).

En los últimos años se han realizado diversos estudios sobre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en Perú. Una encuesta

realizada en 2020 por la Sociedad Peruana de Enfermería muestra que el 67% de las enfermeras y enfermeros del país están estresados en el trabajo (6). Además, un estudio realizado en 2018 por el Colegio de Enfermería del Perú en la capital del país, Lima, demostró que el 65% de las enfermeras y enfermeros de la ciudad sufre estrés laboral; mientras que, el 63,4% de los trabajadores de salud de Lima reportaron fatiga emocional (7).

Un estudio realizado en Perú en 2018, encontró una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque (8).

En otro estudio realizado en Perú, se determinó la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de una institución de salud pública (9). Asimismo, en otro estudio se evaluaron los niveles de estrés del personal de enfermería de un hospital público, los resultados mostraron que el 65,4% de las enfermeras encuestadas experimentaban estrés laboral (10).

Un estudio realizado por Galván et al., en 2019, evaluó la relación entre la carga laboral y el estrés en enfermeras que trabajan en una clínica privada en Lima y encontró que el 73,7% de las enfermeras registraron un nivel alto de estrés laboral (11).

Por consiguiente, se considera importante investigar el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería, particularmente en Perú y Lima, para comprender los factores que afectan su salud y su capacidad de brindar atención de calidad a los pacientes.

Por todo lo expuesto se plantea la pregunta ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?

¿Cómo el clima organizacional según la dimensión cultura de la organización se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?

¿Cómo el clima organizacional según la dimensión potencial humano se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión cultura de la organización se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión potencial humano se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación proporciona información importante para mejorar las condiciones laborales y la calidad del cuidado en el sector salud. También, ayuda a determinar la aplicación de políticas y programas destinados a mejorar la salud del personal de enfermería y a mejorar la calidad del servicio. Permitirá conocer los factores que impactan en el clima organizacional y el estrés laboral de los profesionales de salud, para ofrecer una mejor atención a los pacientes y tomar medidas que promuevan un ambiente laboral saludable.

1.4.2. Metodológica

En esta investigación se utiliza, además del método hipotético-deductivo, el método científico. A partir de la implementación de metodologías rigurosas y válidas se recogen datos precisos y confiables mediante los instrumentos que evalúan el clima organizacional y el estrés laboral de manera apropiada y estandarizada, haciendo posible obtener información confiable y comparable con otros estudios similares. Asimismo, disponer de una muestra representativa del personal de enfermería permite realizar inferencias a la población con un importante nivel confianza. El uso del estadístico de prueba adecuado para el análisis coadyuva a alcanzar los objetivos de la investigación.

1.4.3. Práctica

Es imperativo mejorar las condiciones laborales y de salud del personal de enfermería, lo que repercutirá positivamente en la calidad de la atención prestada a los pacientes, la eficacia de los servicios de salud, mayor satisfacción laboral, un mejor clima organizacional y mejorar la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

1.5. Limitaciones de la investigación

- El investigador dispone de un corto tiempo para realizar el estudio, lo que supone ser eficaces en la ejecución de cada una de las etapas.
- Autofinanciamiento de la investigación, el estudio se ajusta al presupuesto disponible del investigador.
- La investigación se limitó a establecer una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general de la institución de salud evaluada, pueden existir variables intervinientes que afecten significativamente la relación de las variables de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Galdikiene et al. (12), en 2019, desarrollaron un estudio con el objetivo de “describir la asociación entre el estrés percibido por las enfermeras de atención primaria de salud (APS) y la cultura y el clima organizacional en un contexto de equipo”. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional, la muestra la conformó 187 enfermeras y otros 157 profesionales de la salud, de 29 equipos de 18 centros de APS. Para medir el estrés se utilizó la Escala Expandida de Estrés en Enfermería (ENSS), además se utilizó el cuestionario de Contexto Social Organizacional (OSC) de Glisson para medir el Clima Organizacional. Se obtuvo como resultados valores absolutos de los coeficientes de correlación rho de Spearman entre 0,19-0,24 ($p < 0,01$) al examinar la asociación del estrés de las enfermeras con la cultura y el clima organizacional en los equipos de APS. Se concluye que la investigación de la cultura y el clima organizacional experimentados por los equipos de APS puede ayudar a identificar problemas manejables y disminuir el estrés experimentado por las enfermeras.

Chiang et al. (13), en su investigación tuvo como objetivo “conocer el efecto de los factores del clima organizacional en el estrés laboral, comparando funcionarios públicos del área de la salud y seguridad en Chile”. La investigación fue de tipo transversal, descriptivo y correlacional; la muestra estuvo conformada por 321 funcionarios públicos, para medir el estrés laboral se usó el cuestionario de Karasek y clima organizacional, el de Koys y Decottis. Se concluye para los funcionarios de salud existe un vínculo estadísticamente significativo de la innovación sobre la confianza, la autonomía sobre el control laboral, y el apoyo social global laboral sobre la demanda

psicológica. Las variables de clima organizacional permiten explicar el apoyo social global laboral en un 63%, por lo tanto, los factores de clima organizacional: apoyo, innovación y confianza, son importantes para generar una explicación del apoyo laboral en el ámbito del estrés ($p < 0,01$).

Yu-Li et al. (14), en 2020, realizaron una investigación con el objetivo de “explorar la relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento laboral y la retención de farmacéuticos”. El estudio adoptó un método transversal, la muestra estuvo conformada por 110 farmacéuticos. Se obtuvo como resultados, una correlación no positiva entre el clima organizacional y el estrés laboral ($r = -0,57$, $p < 0,001$), una correlación no positiva entre el clima organizacional y el agotamiento laboral ($r = -0,44$, $p < 0,001$), una correlación positiva entre el clima organizacional y la intención de quedarse ($r = 0,62$, $p < 0,001$), una correlación positiva entre el agotamiento laboral y el estrés laboral ($r = 0,70$, $p < 0,01$), una correlación negativa entre el estrés laboral y la intención de quedarse ($r = -0,47$, $p < 0,001$), y una correlación no positiva entre el agotamiento laboral y la intención de permanecer ($r = -0,31$, $p < 0,01$).

Siket et al. (15), desarrollaron una investigación para “determinar la intención de las enfermeras de permanecer en el trabajo en función al clima organizacional”. Se utilizó un diseño transversal a una muestra de 367 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fue la “Escala de Clima Organizacional” de Thompson y Cubbin, la “Escala de Estrés Percibido” de Cohen, para medir la autoestima se utilizó la Escala de Autoestima de Rosenberg, mientras que la intención de permanecer en la enfermería se midió mediante una pregunta de elección forzada “¿Cuán probable es que permanezca en la enfermería en los próximos 5 años?”. La valoración positiva del clima organizacional se relacionó negativamente con el lugar de control (Rho de Spearman = $-0,336$, $p < 0,001$), positivamente con la autoestima (Rho de Spearman =

0,385, $p < 0,001$) y negativamente con el estrés (Rho de Spearman = -0,371, $p < 0,001$). Se concluyó que a un mejor clima organizacional aumentó la autoestima personal y disminuyó el estrés.

Lucero et al. (16), en Ecuador, llevaron a cabo un estudio para “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras del área de emergencia del Hospital de Especialidades San Juan”. El estudio fue no experimental, transversal y descriptivo; la muestra la conformó 51 trabajadores. Se aplicó los cuestionarios de estrés laboral y de autopercepción de salud. Se obtuvo como resultado general de todos los profesionales de salud que la dimensión clima organizacional fue una de las dimensiones con mayor proporción de trabajadores mostró alto nivel de estrés. En el caso solamente de los profesionales de enfermería, se observó una exposición muy alta, mayor al 85%, que incluyó a la dimensión clima organizacional (87,5%).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mudarra y Tello (17) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019”. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, con una muestra conformada por 58 enfermeras que laboran en áreas críticas, se utilizó el cuestionario de “The Nursing Stress Scale” y el cuestionario “Evaluación de clima organizacional”. Se encontró que el nivel de clima organizacional en los entrevistados fue de 69% en un nivel medio, un 29% alto y solo 2% bajo; mientras que, el nivel de estrés fue de nivel medio con 69% y bajo en 31%. Se concluye que existe una relación negativa y baja entre el clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital Belén ($r = -0,29$).

Vargas y Huamanchao (18), realizaron una investigación de objetivo “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y clima organizacional en enfermeros del Área de Emergencia del Hospital María Auxiliadora Lima 2018”. La investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 52 enfermeros, para medir el estrés se usó la Escala de Maslach y para el clima organizacional se empleó el cuestionario EDCO. Se concluye que el estrés laboral es inversamente proporcional al clima organizacional (Rho de Spearman=-0,471, $p=0,00<0,05$); además, se encontró una relación inversa entre el nivel de cansancio emocional, con el clima organizacional (Rho de Spearman=0,355, $p=0,01<0,05$) y una relación inversa entre el nivel de despersonalización con el clima organizacional (Rho de Spearman=-0,469, $p=0,00<0,05$). El nivel de realización personal no se relaciona directamente con el clima organizacional (Rho de Spearman=0,047, $p=0,742>0,05$).

Artiaga y Ramos (19), desarrollaron una investigación de objetivo “evaluar la relación entre Clima laboral y el Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la clínica Internacional”. El estudio fue tipo correlacional, transversal, la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. Se utilizó el “Test de Sonia Palma para medir el Clima Laboral” y el “Inventario de Burnout de Maslach” para el estrés. Se obtuvo como resultados, un clima laboral favorable con 61% en cuanto a las tres dimensiones, resaltando la dimensión de involucramiento laboral con un 39%; mientras que, comunicación presenta ligeramente el mayor porcentaje 5% de percepciones desfavorables. Con respecto al estrés se presenta un nivel bajo con un 53,7% en relación con sus dimensiones, el 85,2% presentan un bajo agotamiento emocional, 51.0% presenta una baja despersonalización y el 85,2% presenta alta realización personal. En conclusión, se encontró que existe una relación inversamente

proporcional entre el clima laboral y el estrés ($Rho=-0,662$, $p=0,00<0,05$), lo que indica que a medida que mejore el clima laboral disminuye el nivel de estrés en los trabajadores.

Del Rosario (20), en 2022, realizó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral de los trabajadores del Centro Materno Infantil”. El estudio fue de tipo correlacional, con diseño no experimental, transversal de una muestra de 103 trabajadores. Los instrumentos que se utilizaron fueron la “Escala de Clima Laboral” y la “Escala de Estrés Laboral” de la OIT-OMS. Los resultados arrojaron para clima laboral que, el 31,1% de profesionales se posicionaron en el nivel promedio, con respecto al estrés laboral, el 45,6% de profesionales se posicionaron en el nivel regular. Se concluyó que existe una asociación inversa y baja entre la variable clima laboral con la variable estrés laboral ($r=-0,219$; $p=0,023$). Así mismo, se encontró que, a mayor puntuación de estrés laboral, disminuyen las puntuaciones del involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Liñan (21) desarrolló una investigación que tuvo objetivo fue “determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal profesional de enfermería en el Hospital Hermilio Valdizán en Lima”. El estudio fue de tipo descriptivo, con enfoque prospectivo, correlacional y corte transversal, la muestra la conformó 55 enfermeras. Se usó un “Cuestionario sobre clima organizacional” del MINSA y el cuestionario “Inventario de Burnout de Maslach”. Se concluye que existe una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral, en enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán, 2019 ($r=-0,920$; $p =0,000$), indicando que cuanto mejor sea el clima laboral, menor será el grado de estrés laboral o viceversa. Además, se confirma que existe relación inversa entre el clima laboral y la dimensión agotamiento

emocional ($r=-0,849$). Se encontró una correlación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización ($r=-0,624$). Así mismo, existe relación inversa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal ($r=-0,746$) en las enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Definición

El clima organizacional se refiere al entorno psicológico y emocional imperante en una organización. Depende de que los empleados comprendan las particularidades de su lugar de trabajo o entorno laboral, incluidas la cultura, las políticas, las prácticas de recursos humanos y las relaciones entre los empleados. El clima organizacional tiene un impacto significativo en el rendimiento y la salud de los empleados, así como en los resultados de la organización (22).

El concepto de clima organizacional se define como un conjunto de indicadores relacionados con el lugar de trabajo, que son vistos directa o indirectamente por los empleados de la organización, afectando a su motivación y comportamiento (23).

Saavedra (24) explica que la influencia del entorno en la motivación de los participantes se presenta mediante el clima organizacional, por lo que puede definirse como la calidad o el comportamiento del entorno organizativo que ven o experimentan sus miembros y que influye en su comportamiento. En concreto se relaciona con la motivación del entorno organizativo, es decir, las características de la organización que sustentan muchas de las motivaciones de los participantes. El clima organizacional es bueno cuando satisface las necesidades individuales y eleva la moral; es bajo y malo cuando inhibe estas necesidades. Básicamente, el clima organizativo afecta al estado

de motivación de personas, que a su vez se ve afectado por el estado de motivación del individuo y el clima organizativo.

Según Patlán & Flores (25) el clima organizacional se define como el proceso de comprensión subjetiva y compartida de los empleados respecto a las características de la organización y el entorno de trabajo, y muestra tres niveles de comprensión del comportamiento: "individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador-entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). Estos pensamientos afectan al comportamiento y al rendimiento de los empleados en la organización.

Para algunos autores (26), el clima organizacional o de los sistemas de organización, establece que la conducta de los administrados obedece al comportamiento de la administración y de las situaciones organizacionales percibidas por los empleados; así como; sus capacidades, conocimientos, expectativas y resultados. El clima organizacional incluye elementos subjetivos, definidos por procesos formales, el estilo informal de los líderes y otros factores ambientales importantes, como las actitudes, creencias, valores y motivaciones de los empleados de una organización. Asimismo, el clima organizacional constituye el entorno interno de la organización, un estado psicológico que existe en todas las organizaciones. Involucra muchos aspectos diferentes que se solapan, como el tipo de agencia, la tecnología, la política, el propósito de la acción, el negocio, las normas internas; los valores y las pautas de comportamiento social que son promovidas o penadas.

El Ministerio de Salud (MINSA) en el marco de la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, de su documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011, describe el clima organizacional como "las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente

físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (27).

En otro documento técnico: Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011, del MINSA, se describe que el clima organizacional “es un indicador de la gestión de la organización, permite conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y las condiciones de trabajo” (28).

Importancia

Para el MINSA (29), el estudio del clima organizacional “permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano”.

A la hora de evaluar el clima organizacional, conocer las percepciones de los empleados sobre el estado actual de las relaciones organizacionales y sus expectativas para el futuro permite concretar programas de intervención y el desarrollo del seguimiento y la evaluación (27).

Características

Las características que definen el clima son las relacionadas con el entorno de la organización en el que trabajan sus miembros. Es algo estable, aunque puede cambiar de vez en cuando en función de las condiciones. Tiene un efecto positivo en el comportamiento de los miembros de la organización. Afecta a los niveles de compromiso e identidad de los miembros de la organización. Está influida por diferentes estilos (estilo de dirección, normas y planes de gestión, etc.) (27).

Dimensiones

Para este estudio, se tomarán en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Salud a través de sus dos documentos técnicos: El Plan y la Metodología para el Estudio del Clima Organizacional aprobada por la Resolución Ministerial No. 623-2008/MINSA. Se considera tres dimensiones para la variable clima organizacional:

a) Diseño organizacional

Según Torres (29), el diseño organizacional es tanto una disciplina social como un estudio científico. Sus aplicaciones incluyen muchas actividades con infinita flexibilidad. La formación de grupos con los altos directivos de las empresas, los modelos de transformación urbana y el fomento del trabajo en empresas manufactureras son ejemplos de ello. Sus investigaciones abarcan también una amplia gama de temas: el impacto del cambio, el planteamiento del cambio en las organizaciones y los factores que influyen en su éxito.

Del mismo modo, la estructura organizativa se define como la identificación y clasificación de las organizaciones sobre la base de sus funciones, líneas de mando, departamentos, dirección y decisiones de gestión con el fin de responder a un acontecimiento histórico. Entre sus principales objetivos figuran: facilitar el flujo de información y la toma de decisiones para satisfacer las necesidades de clientes, proveedores y organismos reguladores; definir claramente la autoridad y la responsabilidad de proyectos, equipos, departamentos y oficinas; y crear un interlocutor en el que la comunicación de la organización desempeñe un papel importante (29).

Para el MINSA (27), son sistemas cooperativos de trabajo o de poder entre dos o más personas. En el contexto de esta definición, hay cuatro números comunes a todas las organizaciones: coordinación de esfuerzos, objetivos comunes, división del trabajo

y jerarquías de poder, a menudo denominadas instituciones.

b) Cultura organizacional

Existen muchas definiciones de cultura organizacional, siendo una de las primeras la que la define como un conjunto de valores, creencias, pensamientos y símbolos que determinan la organización empresarial. La cultura tiene un enorme impacto porque además de comunicar sobre la identidad y definir quiénes son sus clientes y empleados, también debe definir cómo la organización va a interactuar con ellos (30).

Conforme a Méndez-Álvarez (31), la cultura organizacional surge del proceso de relación entre los miembros de una organización; estructura y/o manifestaciones implícitas en la estructura y cómo se comporta la organización en diversas situaciones. Son conseguidos, aprendidos, transmitidos y se fortalecen en el tiempo. Es la creación de la realidad social de acuerdo con los objetivos, ideas y prácticas de los líderes a trabajar, determinado por las creencias y valores comunes que dirigen y controlan el comportamiento de los individuos y las organizaciones. Crea una forma de aprender sobre la vida y es una referencia para comprender la relación entre los acontecimientos y las distintas situaciones; además, las personas conocen su propio comportamiento.

También, la cultura organizacional es un sistema tácito e intangible de acepciones, ideologías, valores, normas, mitos, rituales, historias, creencias, símbolos, hábitos, cultura, lenguaje y otras cosas que se desarrollan con el tiempo y forman la base de la organización (31).

Para el MINSA (35), las organizaciones no son lo que son sin la ayuda de personas comprometidas con sus objetivos, y para ello deben tener en cuenta el entorno en el que se crean todas las relaciones, normas y estándares de comportamiento que se hacen buenos y se convierten en la cultura de la organización, convirtiéndose en una organización productiva o improductiva, depende desde el principio de la relación

entre los elementos de la organización.

c) Potencial humano

Conforme a Medrano (32), el potencial humano es “la capacidad de las personas para crear, innovar y lograr sus objetivos personales”. También, es una cualidad que cada uno desarrolla según su personalidad y sus intereses. Es muy importante que la empresa forme recursos humanos con talentos, actitudes y aptitudes que apoyen la misión de la empresa y la ayuden a alcanzar sus objetivos.

El desarrollo del potencial humano forma la base de la relación entre una organización de individuos y grupos. La capacidad humana es el poder natural de todas las personas para crear, utilizar y realizar muchos nuevos objetivos, para desarrollarlos en el ámbito humano. El desarrollo del potencial humano puede ser una relación entre una organización formada por individuos y grupos; y es importante tener en cuenta los pensamientos, sentimientos y las mismas personas se convierten en parte de la organización y tratar de alcanzar sus objetivos. La capacidad humana es el poder natural de todo ser humano para crear, utilizar y realizar muchos nuevos objetivos, lo que les permite desarrollarlos en el ámbito humano. El desarrollo del potencial humano es todo lo que una persona puede hacer, y debe hacerse en el contexto de la confianza en sí misma, la salud, la seguridad, el amor, la inteligencia, la consecución de imágenes reales y la competencia paralela (32).

Para el MINSA (27), el potencial humano constituye la base social de la organización, que está formada por individuos y grupos, grandes y pequeños. Las personas viven, piensan y sienten como organizaciones, y las organizaciones existen para alcanzar sus objetivos.

Estrés laboral

Definición

Burgos (33) considera que la definición de estrés laboral como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades”, propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es similar a la formulada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien plantea que el estrés laboral “es una reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, provocando un desequilibrio y problema en la capacidad del trabajador para hacer frente de la misma”.

Otros autores, definen al estrés como un fenómeno multivariable que surge de la relación de una persona con los acontecimientos que la rodean. Asimismo, el estrés puede definirse como un proceso que comienza antes de que la persona tenga una necesidad del entorno, a la que debe responder adecuadamente y poner en funcionamiento sus recursos. Ambas definiciones coinciden en que el estrés es consecuencia de la situación del entorno en el que se desarrolla el sujeto (33).

El estrés laboral se produce cuando las personas reaccionan de forma diferente al estrés en función de su estado emocional, sus estrategias de afrontamiento y los recursos del entorno, y cuando las exigencias del puesto o lugar de trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos y necesidades de los empleados. En el contexto laboral, el exceso de trabajo (tareas asignadas por el jefe) conduce al estrés laboral. El mundo empresarial globalizado exige que los trabajadores sean capaces de soportar la presión de satisfacer las demandas sólo con los recursos disponibles y las ganas de trabajar (33).

Para el MINSA (34) el estrés es un estado de ánimo desagradable que se produce

cuando las personas perciben una situación o coyuntura que dificulta su capacidad para afrontarla con eficacia. Comprenderlo puede ayudar a mejorar y mantener la salud física y mental; y ayuda a prevenir diferentes factores estresantes en la vida, a través de mecanismos de adaptación.

Clasificación

i. Según su duración

Estrés agudo: se refiere a los efectos físicos inmediatos y a corto plazo de una situación estresante. Se caracteriza por una intensa excitación física y emocional. El estrés agudo, leve o pasajero puede tener consecuencias. Por ejemplo, dolor abdominal antes de hablar (35).

Estrés crónico: se produce cuando una persona está expuesta a un entorno estresante durante mucho tiempo. Puede tener efectos a largo plazo sobre el cuerpo y la mente. El estrés crónico también puede causar enfermedades a través de cambios en el organismo o por comer en exceso, fumar y otros malos hábitos que la gente utiliza para lidiar con el estrés. Por ejemplo, el estrés laboral -exigencias elevadas combinadas con reticencia a tomar decisiones- se ha asociado a un mayor riesgo de cardiopatía. Otros tipos de estrés crónico, como la depresión y el escaso apoyo social, también están relacionados con el riesgo cardiovascular (35).

Estrés agudo episódico: está causado por la aparición de situaciones muy estresantes. Las personas que padecen estrés episódico suelen tener una actitud negativa ante la vida y tienden a sufrir ansiedad constante. También, puede provocar el síndrome del intestino irritable (SII), así como problemas de salud más graves, como hipertensión y cardiopatías (36).

ii. Según su origen

Estrés laboral: es una de las principales consecuencias del riesgo de enfermedad mental. Hoy en día, se considera un problema colectivo más que individual que puede afectar a todos los empleados de cualquier categoría y puesto. Además, el estrés laboral afecta al cuerpo y a la mente, así como a la forma de trabajar, repercutiendo en el absentismo, el rendimiento y la productividad. El estrés laboral siempre estuvo presente en el trabajo, pero su intensidad y consecuencias van en aumento debido a las nuevas formas de trabajar y a las relaciones laborales. Según Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores (37).

Estrés académico: se refiere a las respuestas físicas, emocionales, conductuales y cognitivas a las necesidades y exigencias de la escuela o universidad. Se considera una respuesta a situaciones de aprendizaje estresantes y puede afectar negativamente a la salud y el bienestar de los estudiantes si no se maneja correctamente. Algunas estrategias para prevenir y gestionar el estrés académico incluyen establecer objetivos realistas, planificar el tiempo y las actividades, practicar actividad física y relajación, buscar apoyo y recursos de ayuda, y el desarrollo de soluciones activas y adaptativas (38).

Estrés emocional: es una respuesta cognitiva, conductual, física y emocional a situaciones estresantes como la pérdida del trabajo, una separación, problemas familiares o dificultades económicas. La ansiedad puede manifestarse en forma de síntomas psicológicos como depresión e irritabilidad y puede conducir a estrategias negativas de afrontamiento como el consumo de alcohol y drogas. Algunas estrategias para controlar el estrés emocional son practicar técnicas de relajación, fijarse objetivos realistas, realizar actividades que produzcan placer y satisfacción, buscar apoyo en la comunidad y desarrollar una solución (35).

iii. Según sus efectos

Estrés físico: se refiere a la activación del organismo en respuesta al estrés, que puede afectar a la salud y el bienestar del cuerpo. Algunas estrategias para prevenir o controlar el estrés físico son la actividad física regular, una alimentación sana, un descanso adecuado y prácticas de relajación como el yoga o la meditación. Cabe mencionar que el estrés físico está asociado a otros tipos de estrés, como los pensamientos y las emociones, que afectan a la salud y el bienestar de las personas. Por lo tanto, es importante buscar asesoramiento y apoyo específicos cuando aparecen síntomas físicos, emocionales o psicológicos para prevenir consecuencias negativas (39).

Estrés psicológico: se refiere a las respuestas emocionales y cognitivas al estrés que pueden afectar a la salud mental y al bienestar. Algunas estrategias para prevenir o gestionar el estrés psicológico son practicar técnicas de relajación como la meditación y la respiración profunda, realizar actividades que aporten y complementen felicidad y buscar apoyo comunitario (35).

Causas

Las causas del estrés varían de una persona a otra y de una situación a otra. Sin embargo, algunas de sus consecuencias son las lesiones, los cambios vitales, los problemas de pareja, los problemas de salud, los problemas económicos y la carga excesiva de trabajo (40).

En el contexto laboral hay que mantener un mínimo de tensión en el trabajo para que el colaborador pueda desarrollar su capacidad, pero los desequilibrios de estos niveles pueden perjudicarlo y la organización puede funcionar mal; obstaculizar su desarrollo personal, familiar y laboral. La lista de factores que causan estrés en el trabajo es interminable: exceso de trabajo, presión para alcanzar objetivos, mala

condición física, inmobiliario inadecuada y estilo de vida deficiente. Otra razón es que las características del entorno laboral no son las adecuadas, la sobrecarga, el ritmo biológico, la falta de apoyo y la monotonía impiden cumplir bien las funciones (33).

Consecuencias

El estrés puede tener muchos efectos negativos en el cuerpo y la mente. Algunos de los efectos secundarios más comunes son la ansiedad, los cambios de humor, los trastornos del sueño, los problemas digestivos y cardiovasculares, y otros. Es importante prevenir y gestionar el estrés adecuadamente para evitar los efectos secundarios negativos. Por lo tanto, se recomienda buscar apoyo y asesoramiento específico cuando haya síntomas de ansiedad, desarrollar estrategias personales de gestión del estrés y prevenir las consecuencias negativas (41).

Una consecuencia del estrés laboral es el síndrome de Burnout y, aunque no existe consenso sobre su definición, parece haber consenso para entender el Burnout como un fenómeno psicológico que se producen en respuesta a los estresores laborales (42).

Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, igualmente conocido como síndrome de desgaste ocupacional, es un tipo de estrés relacionado con el trabajo. Sus principales tres dimensiones son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. El síndrome de Burnout suele darse en profesionales que tienen contacto directo con otras personas, como médicos, enfermeras, profesores y trabajadores sociales. Es importante reconocer y gestionar eficazmente el burnout para evitar los efectos negativos sobre la salud y mejorar la salud de los empleados.

Dimensiones

Para este estudio, se tomará en cuenta el modelo propuesto por Maslach y Jackson.

Descrita como una reacción no positiva al trabajo debido a la exposición larga a situaciones estresantes causadas por el cansancio emocional, despersonalización estimulada por el entorno laboral estresante, y la falta de realización personal (43).

a) Cansancio emocional

El cansancio emocional se define como fatiga y cansancio, que puede ser físico, mental o ambos. En el ámbito laboral, es la sensación que se experimenta cuando se pierde o desaparece la capacidad de sentir, una sensación de no poder entregarse más a los demás. El agotamiento se produce cuando los empleados se dan cuenta de que no es posible seguir atendiendo a los clientes con el mismo entusiasmo de años anteriores. Esta es una parte importante del síndrome y se refiere a agotamiento emocional y psicológicos (43).

b) Despersonalización

La despersonalización se percibe como un comportamiento, pensamientos y sentimientos negativos, alienantes y deshumanizadores, resentimiento y falta de motivación para trabajar hacia los demás, especialmente hacia aquellos que se benefician de su trabajo. El profesional afronta un distanciamiento con las personas que se benefician de su trabajo y con sus compañeros de trabajo, evidenciando una actitud irritable, irónica y despectiva, responsabilizando a los demás sus frustraciones y falta de rendimiento laboral. Es decir, son las actitudes negativas que crea distanciamiento emocional con otras personas (43).

c) Falta de realización personal

La falta de realización personal se define como la necesidad de logro por la que todos deben competir con un nivel de excelencia. El estándar de rendimiento debe ser el éxito de la propia tarea o con los demás. Estas acciones se combinan con el orgullo

y la satisfacción; de lo contrario, se genera frustración que inhibe el aprendizaje. Es decir, está relacionado con una menor sensación de logro y éxito laboral; igualmente, con una autocrítica negativa sobre el trabajo y sus compañeros de trabajo (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño,

Breña 2023.

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación es hipotético-deductivo, porque se basa en el razonamiento deductivo, el investigador plantea el problema de investigación, definiendo su objetivo y su pregunta, sobre la base teórica, a partir de estas se formulan las hipótesis que serán confrontadas con la realidad para rechazarse o aceptarse (44).

3.2. Enfoque investigativo

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque emplea los datos recogidos de la muestra para contrastar las hipótesis de investigación, mediante el análisis numérico y estadístico (44).

3.3. Tipo de investigación

La Investigación es de tipo aplicada debido a que se basa en estrategias para resolver el problema de investigación planteado (44).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque se introduce cambios intencionadamente a las variables. No se manipula deliberadamente las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables. Una investigación de diseño experimental observa sucesos que ocurren en el entorno natural y los analiza (44). Asimismo, la investigación es de corte transversal dado que recoge los datos en un momento único; y es correlacional porque pretende comprender el grado de asociación o relación que existe entre dos o más variables en una muestra o realidad determinada (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La investigación se desarrolló en el Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña y su población estuvo conformada por 98 personas de enfermería que laboran en el servicio de neurocirugía y cirugía general.

3.5.2. Muestra

El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula para poblaciones finitas, se consideró un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una proporción esperada del 50% debido a la falta de datos de estudios previos.

La muestra se calculó con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N: 98 personas de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general.

Z: Nivel de confianza igual a 1,96.

p: Proporción de valor 0,5 para obtener un tamaño de muestra más conservador

q: 1-p

α : Margen de error de 0,05

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{98 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(98 - 1)0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 79$$

Finalmente, se consideró una muestra de 80 personas de enfermería.

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que trabaja en el servicio de neurocirugía y cirugía general.
- Personal de enfermería que desean participar en el estudio.
- Personal de enfermería que firman el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que no trabaja en el servicio de neurocirugía y cirugía general.
- Personal de enfermería que no desean participar en el estudio.
- Personal de enfermería que no firman el consentimiento informado.

3.5.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo de tipo probabilístico, aleatorio simple, donde los participantes fueron elegidos aleatoriamente hasta que se completó el tamaño de la muestra.

3.1. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
Clima organizacional	"Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo" (27).	Se tomaron en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Salud a través de sus dos documentos técnicos: El Plan y la Metodología para el Estudio del Clima Organizacional aprobada por la Resolución Ministerial No. 623-2008/MINSA.	Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Estructura – Toma de decisiones – Comunicación organizacional – Remuneración 	Cuantitativo	No saludable 55-128 puntos	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Identidad – Conflicto y cooperación – Motivación 		Ordinal	Por mejorar 129-202 puntos
Estrés laboral	"Es una respuesta del organismo a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicio, el individuo tendrá cambios negativos en las actitudes y la conducta hacia las personas" (43).	Es una serie de síntomas psicológicos, físicos y de comportamiento provocados por los agentes estresantes de la actividad laboral. El análisis de esta variable se realizó a través del instrumento Maslach.	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo – Innovación – Recompensa – Confort 	Cuantitativo	Saludable 203-275 puntos	
			Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> – Sensación de agotamiento emocional 		Ordinal	Bajo 22-41 puntos
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> – Actitudes de frialdad y distanciamiento 		Ordinal	Moderado 42-75 puntos
			Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> – Sentimientos de autoeficacia – Sentimiento de satisfacción personal 		Grave 76-110 puntos	

3.2. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.2.1. Técnica

La recogida de datos de la presente investigación se hizo mediante la técnica de la encuesta. Se utilizó cuestionarios como instrumentos para recoger información del personal de enfermería, lo que facilitó la obtención de datos oportunos y confiables que permitieron cumplir con los objetivos planteados.

3.2.2. Descripción de instrumentos

Para el presente estudio se aplicaron dos instrumentos tipo cuestionario estructurados con el objetivo de recoger información de la población del estudio referidas a las variables clima organizacional y estrés laboral.

Para la primera variable, se utilizó un cuestionario sobre clima laboral del MINSA del año 2011, el cuestionario tiene 55 ítems en total y se basa en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta (Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5). Se divide en tres dimensiones: Diseño organizacional, Cultura organizacional y potencial humano. La puntuación total de la variable clima organizacional tiene tres niveles de valoración: No saludable (55-128 puntos), Por mejorar (129-202 puntos) y Saludable (203-275 puntos).

Para la segunda variable, se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, la evaluación se base en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta (Nunca = 1, Algunas veces al año =2, Algunas veces al mes =3, Algunas veces a la semana = 4, Diariamente = 5). El cuestionario tiene un total de 22 ítems, está conformado por tres dimensiones: Cansancio emocional, compuesto por 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20); Despersonalización, compuesto por 5 ítems (5,10,11,15,22); y Realización personal,

compuesto por 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21). La puntuación total de la variable estrés laboral tiene tres niveles de valoración: Bajo (22-41 puntos), Medio (42-75 puntos) y Alto (76-110 puntos).

3.2.3. Validación

El instrumento de la variable clima laboral fue validado por el MINSA en el año 2012, luego de su revisión fue considerado como “aplicable. El instrumento Maslach Burnout Inventory, fue validado por Liñan (21) mediante juicios de expertos, cumpliendo con los criterios de claridad, relevancia y pertinencia.

3.2.4. Confiabilidad

El instrumento de la variable clima laboral cuenta con una propia confiabilidad; no obstante, en la investigación realizada por Liñan (21), obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,881, considerado como “bueno”. Para el caso del instrumento Maslach Burnout Inventory, el valor de Alfa de Cronbach fue 0,725, lo cual es considerado como “aceptable” (21).

3.3. Procesamiento y análisis de datos

Previo al inicio de la encuesta, se realizó el trámite administrativo a través de un documento dirigido al Director del Instituto Nacional de Salud del Niño, con el propósito de recibir la autorización para la ejecución de la encuesta. Después, se coordinó con el departamento de cirugía y la dirección de docencia de investigación para programar el inicio de la recogida de datos. Se le invitó al personal de enfermería a participar, se les proporcionó información sobre los objetivos del estudio y la confidencialidad de los datos.

El procesamiento y análisis de datos se realizó en el siguiente orden: primero, se comprobó la calidad de las respuestas; segundo, los datos fueron ingresados a una

matriz de datos en formato Excel y, posteriormente, fue importado desde el programa estadístico SPSS versión 26 para el análisis estadístico; tercero, se ordenaron y prepararon tablas y figuras, se analizó e interpretó los resultados de las variables del estudio; cuarto, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov que permitió determinar el estadístico de prueba para contrastar las hipótesis de la investigación.

3.4. Aspectos éticos

Los principios bioéticos cumplen un rol importante en la investigación, dado que protege los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Algunos principios éticos importantes a tener en cuenta en la investigación son:

Principio de autonomía

Consiste en que todas las personas ejerzan su libertad, es decir, vivan su vida según sus propios intereses, deseos y creencias. Este principio se cumplió cuando se le presentó el consentimiento informado al personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño (45).

3.4.1. Principio de beneficencia

Es la responsabilidad de prevenir o reducir el daño, beneficiarse, ayudar a los demás más allá de las preocupaciones personales, brindar lo mejor y cuidar la salud del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño. Este principio fomentó el bien y contrarrestó todo posible daño que pudo sobrevenir por su participación en el estudio (45).

3.4.2. No maleficencia

Este principio pretende evitar dañar y responsabiliza de hacer el bien. La salud física y mental del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño que participaron en este estudio no se vio afectada (45).

3.4.3. Principio de justicia

Se da cuando los pacientes reciben un tratamiento oportuno o equitativo, sin privación de conocimientos o responsabilidad o necesidad indebida. En este sentido, el personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño recibió un trato equitativo cuando participaron en este estudio (45).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1

Datos sociodemográficos del personal de enfermería.

Variables (n=80)	N°	%
Edad		
De 22 a 29 años	13	16,3
De 30 a 44 años	30	37,5
De 45 a 58 años	37	46,3
Sexo		
Femenino	74	92,5
Masculino	6	7,5
Estado civil		
Casado(a)	26	32,5
Conviviente	15	18,8
Soltero(a)	31	38,8
Otro	8	10,0

Fuente: Elaboración propia.

El personal de enfermería tiene en su mayoría 45 a 58 años de edad (46,3%), el 92,5% son de sexo femenino y la mayoría de ellos está unida a una pareja por matrimonio (32,5%) o convivencia (18,8%) (Tabla 1).

Tabla 2

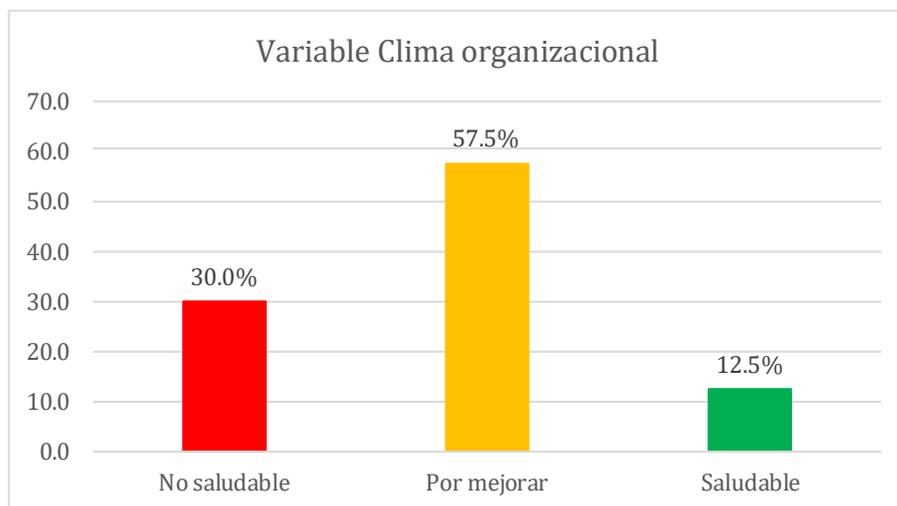
Niveles de la variable clima organizacional del personal de enfermería.

<u>Clima organizacional</u>	N°	%
No saludable	24	30,0
Por mejorar	46	57,5
Saludable	10	12,5
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Niveles de la variable clima organizacional del personal de enfermería.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la variable clima organizacional, se encontró que el 12,5% del personal de enfermería entrevistado percibe un clima organizacional saludable, el 57,5% un clima organizacional por mejorar y el 30,0% un clima laboral no saludable (Tabla 2 y figura 1).

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del clima organizacional del personal de enfermería.

Dimensiones	No saludable		Por mejorar		Saludable		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CO1	12	15,0	58	72,5	10	12,5	80	100,0
CO2	31	38,8	40	50,0	9	11,3	80	100,0
CO3	26	32,5	44	55,0	10	12,5	80	100,0

Nota: CO1= Diseño organizacional, CO2= Cultura organizacional, CO3= potencial humano.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a las dimensiones de la variable clima organizacional, se observa que el mayor porcentaje del personal de enfermería percibe el diseño organizacional (72,5%), la cultura organizacional (50,0%) y el potencial humano (55,0%) como una condición por mejorar (Tabla 3).

Tabla 4

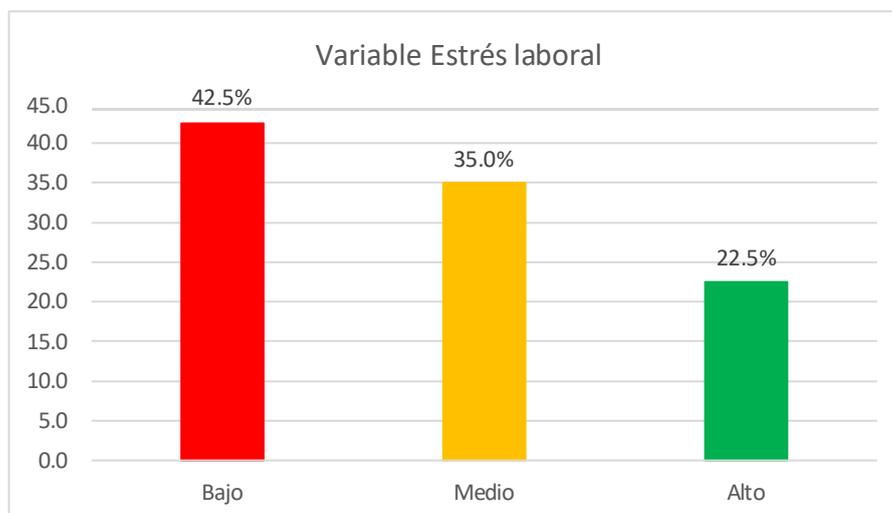
Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería.

Estrés laboral	Nº	%
Bajo	34	42,5
Medio	28	35,0
Alto	18	22,5
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable estrés laboral, el 22,5% del personal de enfermería registraron alto estrés laboral, el 35,0% medio y el 42,5% bajo estrés laboral (Tabla 4 y figura 2).

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería.

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EL1	29	36,3	22	27,5	29	36,3	80	100,0
EL2	15	18,8	34	42,5	31	38,8	80	100,0
EL3	10	12,5	15	18,8	55	68,8	80	100,0

Nota: EL1= Cansancio emocional, EL2= Despersonalización, EL3= Falta de realización personal.

Fuente: Elaboración propia.

Sobre las dimensiones de la variable estrés laboral, se observa que el mayor porcentaje del personal de enfermería registraron estrés laboral alto (36,3%) en cansancio emocional, medio (42,5%) en despersonalización y alto (68,8%) nivel de estrés en falta de realización personal (Tabla 5).

Tabla 6

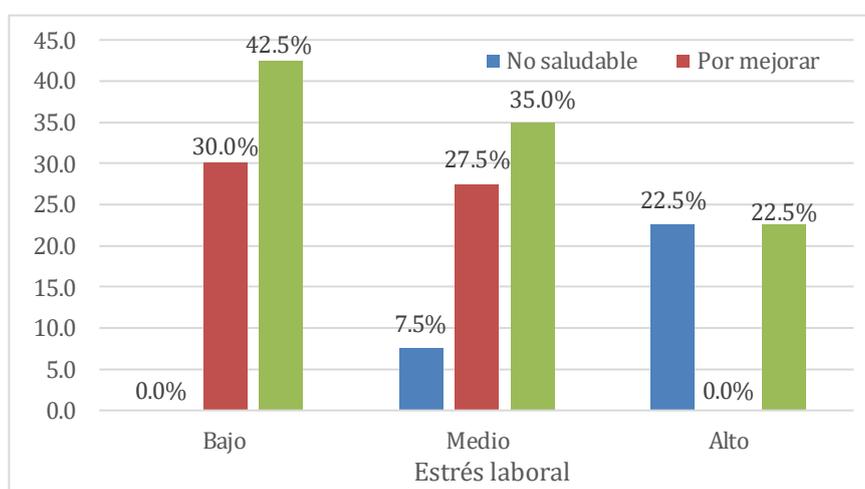
Niveles del clima organizacional según el estrés laboral del personal de enfermería.

Clima organizacional	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
No saludable	0	0,0	6	7,5	18	22,5	24	30,0
Por mejorar	24	30,0	22	27,5	0	0,0	46	57,5
Saludable	10	12,5	0	0,0	0	0,0	10	12,5
Total	34	42,5	28	35,0	18	22,5	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Niveles del clima organizacional según el estrés laboral del personal de enfermería.



Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que el 12,5% del personal de enfermería perciben el clima organizacional como saludable y registran bajo estrés laboral, el 27,5% considera que el clima organizacional esta por mejorar y registran nivel medio de estrés laboral, y el 22,5% del personal de enfermería perciben como no saludable al clima organizacional y registran alto estrés laboral (Tabla 6 y figura 3).

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

H0: Las variables del estudio siguen una distribución normal.

H1: Las variables del estudio no siguen una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov, se aplicó esta prueba porque el tamaño de la muestra supera las 50 unidades muestrales.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería.

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Clima organizacional	0,134	80	0,001
Diseño organizacional	0,119	80	0,007
Cultura organizacional	0,137	80	0,001
Potencial humano	0,128	80	0,003
Estrés laboral	0,142	80	<0,001
Cansancio emocional	0,212	80	<0,001
Realización personal	0,197	80	<0,001
Despersonalización	0,293	80	<0,001

Nota: gl= grados de libertad, p= probabilidad de cometer error de tipo I.

Criterio de decisión: Si $\alpha > p$, se rechaza H0.

Decisión y conclusión: El valor de $\alpha = 0,05$ es mayor a los valores de p de la tabla 7, entonces se rechaza H0. Por lo tanto, las variables del estudio no siguen una distribución normal por lo que se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

- H0: No existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería.

Variables		Estrés laboral
	Rho de Spearman	-0,967
Clima organizacional	p	<0,001
	n	80

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad de cometer error de tipo I.

Criterio de decisión: Si $\alpha > p$, se rechaza H0.

Decisión y conclusión: El coeficiente de correlación es -0,967, lo que se interpreta como una correlación negativa muy fuerte entre el clima organizacional y el estrés laboral. El valor de p es menor a 0,001. Por lo tanto, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general de la institución de salud evaluada.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

- H0: No existe relación entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 9

Correlación entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería.

Variables		Estrés laboral
	Rho de Spearman	-0,932
Diseño organizacional	p	<0,001
	n	80

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad de cometer error de tipo I.

Criterio de decisión: Si $\alpha > p$, se rechaza H0.

Decisión y conclusión: El coeficiente de correlación es -0,932, lo que se interpreta como una correlación negativa muy fuerte entre el diseño organizacional y el estrés laboral. El valor de p es menor a 0,001. Por lo tanto, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía de la institución de salud evaluada.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023

- H0: No existe relación entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023
- H1: Existe relación entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 10

Correlación entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería.

	Variables	Estrés laboral
	Rho de Spearman	-0,903
Cultura de la organización	p	<0,001
	n	80

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad de cometer error de tipo I.

Criterio de decisión: Si $\alpha > p$, se rechaza H0.

Decisión y conclusión: El coeficiente de correlación es -0,903, lo que se interpreta como una correlación negativa muy fuerte entre la cultura organizacional y el estrés laboral. El valor de p es menor a 0,001. Por lo tanto, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería

en el servicio de neurocirugía de la institución de salud evaluada.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

- H0: No existe relación entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.
- H1: Existe relación entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 11

Correlación entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería.

Variables		Estrés laboral
	Rho de Spearman	-0,960
Potencial humano	p	<0,001
	n	80

Nota: n= tamaño de la muestra, p= probabilidad de cometer error de tipo I.

Criterio de decisión: Si $\alpha > p$, se rechaza H0.

Decisión y conclusión: El coeficiente de correlación es -0,960, lo que se interpreta como una correlación negativa muy fuerte entre el potencial humano y el estrés laboral. El valor de p es menor a 0,001. Por lo tanto, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía de la institución de salud evaluada.

4.1.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos del presente estudio verificaron la relación del clima organizacional y el estrés laboral ($p < 0,001$) del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña, resultado similar a la investigación de Liñán (25) quien concluyó que existía relación entre el clima organizacional y el estrés laboral ($p = 0,000$) del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán en el 2019.

También, coincide que los resultados del estudio de Del Rosario (24) quien determinó que existe correlación entre la variable clima laboral y el estrés laboral ($p = 0,023$) de los trabajadores del Centro Materno Infantil en el 2022.

Los resultados de la investigación realizada por Artiaga y Ramos (23) son similares a los del presente estudio, ellos concluyeron que existe una correlación significativa entre el clima laboral y el estrés ($p = 0,000$) de los trabajadores de la Clínica Internacional.

Los resultados del estudio de Mudarra y Tello (21) coinciden al concluir que existe una relación entre el clima organizacional con el estrés laboral en las enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo en el 2019.

A nivel internacional, los resultados del estudio que realizaron Yu-Li et al. (18) son similares, ellos encontraron que el clima organizacional y el estrés laboral ($p < 0,001$). Asimismo, Chiang et al. (17) mediante la investigación que realizaron, determinaron que los factores asociados al clima organizacional tienen efecto sobre con el estrés laboral. Según los resultados de Galdikiene et al. (16) la evaluación del clima organizacional permite identificar problemas corregibles y adoptar medidas para disminuir el estrés laboral de las enfermeras de atención primaria de salud.

Para Siket et al. (19) la valoración positiva de las enfermeras sobre el clima

organizacional se relaciona negativamente con el estrés laboral, lo que significa que a un mejor clima organizacional disminuye el estrés laboral, resultado que coincide con nuestra investigación.

En tal sentido, se comparó los resultados de la investigación sobre la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña, 2023. Quedando demostrado la robustez y confiabilidad de los resultados del presente estudio al compararlo con los antecedentes y las bases teóricas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Las variables clima organizacional y estrés laboral tienen correlación negativa muy fuerte ($Rho \text{ Spearman} = -0,967$; $p < 0,001$). Por consiguiente, un clima organizacional saludable disminuye el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña.
- Se encontró correlación negativa muy fuerte ($Rho \text{ Spearman} = -0,932$; $p < 0,001$). entre el diseño organizacional y el estrés laboral. Por consiguiente, un diseño organizacional saludable disminuye el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña.
- Se halló correlación negativa muy fuerte ($Rho \text{ Spearman} = -0,903$; $p < 0,001$). entre la cultura organizacional y el estrés laboral. Por consiguiente, una cultura organizacional saludable disminuye el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña.
- Se determinó correlación negativa muy fuerte ($Rho \text{ Spearman} = -0,960$; $p < 0,001$). entre el potencial humano y el estrés laboral. Por consiguiente, un potencial humano saludable disminuye el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña.

5.2. Recomendaciones

- En el servicio de neurocirugía y cirugía general, tres de cada diez personal de enfermería percibe el clima organizacional como no saludable, y aproximadamente seis de cada diez piensa que puede mejorar el clima organizacional, debido a estos resultados obtenidos se recomienda reforzar la comunicación clara y eficaz entre el personal de enfermería y la dirección de la institución de salud a través canales de comunicación convencionales como la realización de reuniones programadas; asimismo, brindar oportunidades de desarrollo profesional mediante la formación de capacidades y valorar el trabajo del personal mediante el reconocimiento de sus logros.
- Se encontró que aproximadamente seis de cada diez personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general de la institución de salud, registraron estrés laboral nivel alto-medio; al respecto, se recomienda elaborar estrategias para regular la carga laboral del personal de enfermería y dosificar las tareas estresantes; también, brindar apoyo emocional, psicológico, implantar medidas de prevención y atención al personal que evidencian estrés laboral, y brindar capacitaciones sobre manejo del estrés.
- Se identificó que un porcentaje importante del personal de enfermería del servicio evaluado percibe como no saludable la cultura organizacional y el potencial humano, por lo que la dirección de la institución de salud debe fomentar e implementar una comunicación con valores, el reconocimiento entre colaboradores, fijar objetivos alcanzables, un ambiente inclusivo, fortalecimiento de las capacidades y evaluar periódicamente el clima organizacional.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
2. Federación Internacional de Enfermeras. Encuesta de la FIE sobre la salud mental y el bienestar de los enfermeros y enfermeras en América Latina. [Internet]. 2019 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/2020-08/ICN_COVID19_survey_Report_Spanish.pdf
3. Organización Panamericana de la Salud. (2017). Salud, bienestar y personal de enfermería en las Américas: una panorámica regional. Washington, D.C.
4. Montalván, D., Morales, G., & Jara, Y. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de hospitales públicos de Chile. *Revista Ciencias de la Salud*, 19(1), 79-88.
5. Oliveira, V. C., Lopes, L. F., & Gonçalves, A. K. (2019). Estrés laboral en enfermeras de un hospital universitario: relación con la carga de trabajo y la falta de recursos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, e3164.
6. Sociedad Peruana de Enfermería. Encuesta Nacional de Estrés Laboral en Enfermería. [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.spens.org.pe/encuesta-nacional-de-estres-laboral-en-enfermeria/>
7. Colegio de Enfermeros del Perú. Encuesta sobre condiciones laborales y estrés en enfermeros(as) de Lima. [Internet]. 2018 [citado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.cep.edu.pe/wp-content/uploads/2018/07/ENCUESTA-ESTRES-LABORAL.pdf>

8. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340410584_Clima_laboral_y_satisfaccion_del_profesional_de_enfermeria_en_el_servicio_de_emergencias_de_un_hospital_publico_de_Chiclayo_Peru
9. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del sector salud en Perú. Disponible en: <https://redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>
10. Vargas, J., Tejada, P., & Hurtado, M. (2019). Nivel de estrés laboral en enfermeras de un hospital público. *Revista Científica de Enfermería*, 26(1), 41-48.
11. Galván, A., Romero, G., & Vergara, C. (2019). Relación entre la carga laboral y el estrés en enfermeras de una clínica privada en Lima, Perú. *Revista de Enfermería del Instituto Nacional de Salud*, 19(2), 80-
12. Galdikiene N, Asikainen P, Rostila I, Green P, Balčiūnas S, Helminen M, et al. The association of primary healthcare nurses' perceived stress with organizational culture and climate in a team context. *Cent Eur J Nurs Midwifery* [Internet]. 2019;10(3):1092–101. Disponible en: <https://cejnm.osu.cz/pdfs/cjn/2019/03/05.pdf>
13. Chiang M, Sanhueza Hernández C, Rivera Cerda MJ. Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN* [Internet]. 2022 [citado el 14 de mayo de 2023];8(1):43–54. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6672>
14. Lan Y-L, Huang W-T, Kao C-L, Wang H-J. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health* [Internet]. 2020;62(1):e12079. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/1348-9585.12079>

15. Siket Ujváriné A, Gál M, Harcsa Jakabné E, Sárváry A, Zrínyi M, Fullér N, et al. Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving: Staying with nursing: organizational climate. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2020 [citado el 11 de junio de 2023];67(4):495–500. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32893346/>
16. Tapia JLL, Salcedo DRN, Falconi VV. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Rev Cuba Reumatol* [Internet]. 2021 [citado el 11 de junio de 2023];23(1 Suppl 1):225. Disponible en: <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
17. Mudarra YL, Tello CV. Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019. (Tesis de Pregrado). Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO; 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5293>
18. Vargas MS, Huamanchao FD. Estrés laboral y su relación con el clima organizacional, en enfermeros del Área de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2018. (Tesis de Posgrado). Callao. Universidad Nacional del Callao; 2019. Recuperado a partir de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4143>
19. Artiaga J, Ramos V. Relación entre Clima laboral y el estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la clínica Internacional, Lima. (Tesis de Pregrado). Lima. Universidad Roosevelt; 2020. Recuperado a partir de: <http://hdl.handle.net/20.500.14140/344>
20. Del Rosario, JL. Clima laboral y estrés laboral en pandemia por Covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos. (Tesis de

- Pregrado). Lima. Universidad Autónoma del Perú; 2022. Recuperado a partir de:
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1856>
21. Liñan SE. Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019. (Tesis de Posgrado). Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Recuperado a partir de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41704>
 22. Chernyak-Hai L, Tziner A. Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Rev Psicol Trab Las Organ* [Internet]. 2014;30(1):1–12. Disponible en:
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2014v30n1a1.pdf>
 23. Alegría Zebadúa RM, Alarcón Martínez G. Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México. *Vinculatégica* [Internet]. 2022 [citado el 12 de junio de 2023];7(1):33–48. Disponible en:
<https://vinculatetica.uanl.mx/index.php/v/article/view/82>
 24. Edu.pe. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4673/Saavedra_mm.pdf?isAllowed=y&sequence=1
 25. Patlán Pérez J, Flores Herrera R. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Cienc Trab* [Internet]. 2013 [citado el 12 de junio de 2023];15(48):131–9. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300005&script=sci_arttext&tlng=pt
 26. El Grado Académico De: TPO. Habilidades gerenciales y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Samper Head Hunting S.A.C. Lima, 2017

- [Internet]. Edu.pe. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22104/Rojas_NKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Gob.pe. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
 28. Gob.pe. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1082_DGSP262.pdf
 29. Torres T, Anahí% E. Diseño organizacional para la profesionalización de una PYME. Tecnológico Nacional de México; 2019.
 30. Villacorta JCV, Araujo LEB, Ruiz-Camus CE, Horna JFM, del Pilar Palomino Alvarado G. Cultura organizacional en los gobiernos locales. Ciencia Latina [Internet]. 2021 [citado el 12 de junio de 2023];5(2):1546–61. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/369>
 31. Méndez-Álvarez CE. Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Univ Empresa [Internet]. 2019 [citado el 12 de junio de 2023];21(37):136. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/7681>
 32. Medrano C., Margarita F. Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett - Callao 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
 33. Burgos Angulo DJ, Rendón Lainez VM, Díaz Nivelá C de L, Aguirre Chiriguayo JT, Peralta Zuñiga GA, Angulo de León TA. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. EFDeportes [Internet]. 2020 [citado el

- 12 de junio de 2023];25(266):109–23. Disponible en:
<https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/1617>
34. Rita E, Uribe Obando M, Psiq M, Vanessa H, July E, Gladys P, et al. Gob.pe. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
35. Apa.org. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.apa.org/topics/stress/health>
36. Freshwater S. 3 types of stress and health hazards [Internet]. Shawna Freshwater, PhD. 2018 [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://spacioustherapy.com/3-types-stress-health-hazards/>
37. INSST. Estrés laboral. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>. Accessed June 12, 2023.
38. Psicóloga MJC. EL ESTRÉS ACADÉMICO: QUÉ ES [Internet]. Maria Jesús Campos. 2021 [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.mariajesuscampos.es/el-estres-academico-que-es/>
39. Chrousos GP. Stress and disorders of the stress system. *Nat Rev Endocrinol* [Internet]. 2009 [citado el 12 de junio de 2023];5(7):374–81. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19488073/>
40. North CS, Nixon SJ, Shariat S, Mallonee S, McMillen JC, Spitznagel EL, et al. Psychiatric disorders among survivors of the Oklahoma City bombing. *JAMA* [Internet]. 1999 [citado el 12 de junio de 2023];282(8):755–62. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10463711/>
41. Cohen S, Janicki-Deverts D, Miller GE. Psychological stress and disease. *JAMA* [Internet]. 2007 [citado el 12 de junio de 2023];298(14):1685–7. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17925521/>

42. Researchgate.net. [citado el 12 de junio de 2023]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/324412446_Burnout_and_engagement_among_university_nursing_students
43. Alcarraz G, Fressia M. Clima laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud de Andahuaylas, 2021. Universidad César Vallejo; 2022.
44. Uca.ac.cr. [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
45. Ferro M, Molina Rodríguez L, Rodríguez G WA. La bioética y sus principios. Acta Odontol Venez [Internet]. 2009 [citado el 27 de mayo de 2023];47(2):481–7. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0001-63652009000200029&script=sci_arttext

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEUROCIRUGÍA Y CIRUGÍA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Variable 1: Clima organizacional	Tipo de investigación Aplicada
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?	Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	Dimensiones: • Diseño organizacional • Cultura organizacional • Potencial humano	Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación Hipotético deductivo, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional.
Problemas específicos	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica		
¿Cómo el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional se relaciona con el estrés laboral del	Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional se relaciona con el estrés laboral del	Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?	personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre el diseño organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	Variable 2: Estrés laboral Dimensiones: • Cansancio emocional • Despersonalización • Falta de realización personal	Población y muestra - Población finita de 98 personal de enfermería. - Muestra de 80 personal de enfermería. - Se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario sobre clima laboral del MINSA y el cuestionario "Maslach Burnout Inventory".
¿Cómo el clima organizacional según la dimensión cultura de la organización se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?	Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión cultura de la organización se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre la cultura de la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.		
¿Cómo el clima organizacional según la dimensión potencial humano se relaciona con el <u>estrés laboral del personal</u>	Identificar cómo el clima organizacional según la dimensión potencial humano se relaciona con el <u>estrés laboral del personal</u>	Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023?	de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.	Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre el potencial humano y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023.		

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de Clima Organizacional, para así con su opinión, mejorar la gestión de su organización de salud.

Responder de acuerdo a lo que perciba en su ambiente de trabajo posicionándose en algunas de las opciones que se presentan y marcando con una X en el casillero correspondiente, según sea su respuesta.

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado civil: Casado () Conviviente () Soltero () Otro: _____

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2. Los tramites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención					
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse					
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud					
11. Estoy comprometido con mi organización de salud					
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo					
15. Existe sana competencia entre mis compañeros					

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses					
18. Recibo mi pago a tiempo					
19. La limpieza de los ambientes es adecuada					
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización					
24. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan					
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización					
27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
30. En mi organización participé en la toma de decisiones					
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga al de los demás miembros					
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37. Existe equidad en la remuneraciones					
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita					
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
44. La innovación es característica de nuestra organización					

TED Totalmente en desacuerdo ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
49. El Trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente y eficientemente					
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
53. Mi salario y beneficios son razonables					
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

INVENTARIO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL - BURNOUT DE MASLACH

(MBI)

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados al estrés laboral, marque una sola alternativa según la escala siguiente:

1. Nunca	2. Algunas veces al año	3. Algunas veces al mes	4. Algunas veces a la semana	5. Diariamente					
				1	2	3	4	5	
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio									
2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío									
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada									
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente									
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales									
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa									
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes									
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa									
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo									
10. Siento que me he vuelto más duro con la gente									
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente									
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo									
13. Me siento frustrado por mi trabajo									
14. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo									
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes									
16. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa									
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes									
18. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes									
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo									
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades									
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada									
22. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas									

Anexo 3: Validez del instrumento

Se realizó una prueba piloto a un grupo de 15 persona de salud del servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña con el propósito de determinar la validez y confiabilidad de los cuestionarios, esto a pesar que los cuestionarios del estudio han sido usados por el MINSA y otros investigadores a nivel internacional y nacional.

Los cuestionarios son estructurados, con estructura politómica y con escala de calificación tipo Likert, por lo que el coeficiente de correlación de Pearson y el Alfa de Cronbach para probar la validez y la confiabilidad respectivamente.

Validez

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \times \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Cuestionario sobre clima laboral del Ministerio de Salud

El instrumento consta de 55 preguntas, todos los ítems evaluados obtuvieron valores superiores a 0,59; se concluyó que el instrumento es válido.

Cuestionario "Maslach Burnout Inventory"

El instrumento consta de 22 preguntas, todos los ítems evaluados obtuvieron valores superiores a 0,56; se concluyó que el instrumento es válido.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 K : Número de Ítems
 V_i : Varianza de cada Ítem
 V_t : Varianza total

Cuestionario sobre clima laboral del Ministerio de Salud

La confiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach, se evaluó la varianza de cada pregunta y la varianza total de las puntuaciones registradas por el encuestado.

El valor del índice $\alpha = 0,81$ obtenido indica que el instrumento es confiable.

Cuestionario "Maslach Burnout Inventory"

La confiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach, se evaluó la varianza de cada pregunta y la varianza total de las puntuaciones registradas por el encuestado.

El valor del índice $\alpha = 0,92$ obtenido indica que el instrumento es confiable.

Anexo 5: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Murguía García, Luz María

Título: “Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora Murguía García Luz María de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es determinar los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y firmarlo.
- Participar voluntariamente en el estudio.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

La entrevista/encuesta puede demorar entre 25 a 30 minutos. Los resultados de la/los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no supone riesgo para el trabajador o personal de

enfermería, es completamente voluntaria y puede retirarse cuando lo decida.

Beneficios

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional y para mejorar aún más el clima organizacional a partir de identificar los factores que motivan el estrés laboral.

Costo e incentivos

La participación no tiene ningún costo.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derecho del paciente

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Luz María Murguía García al número 965265226 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. E-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También, entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombre:
DNI:

Investigador
Nombre:
DNI:

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

DECLARACIÓN DE ADMISIÓN INSTITUCIONAL DEL PROYECTO

Los abajo firmantes, certificamos que hemos revisado el proyecto titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE NEUROCIRUGIA Y CIRUGIA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL SALUD DEL NIÑO, BREÑA 2023.

presentado por el(la) investigador(a): LUZ MARIA MURGUIA GARCIA

y que se realizará en: EN EL MES DE JUNIO DEL 2023

En base a nuestra evaluación, hemos procedido a declararlo viable y admitido, comprometiéndonos a otorgar las facilidades para su adecuada ejecución y supervisar el cumplimiento de las normativa vigente en el INSN y cualquier otra aplicable a la realización de proyectos de investigación en salud, sea nacional o internacional.

Lima - Perú, domingo, 25 de Junio de 2023

Servicio/unidad operativa:	Servicio de Cirugía	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del jefe:	H.C. Mario Tabuchi Matsumoto	MARIO ENRIQUE TABUCHI MATSUMOTO C.M.P. 17800 R.N.E. N° 8104 JEFE DEL SERVICIO DE CIRUGIA GENERAL
		Firma
Departamento/oficina:	Departamento de Cirugía	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del jefe:	H.C. Mario Tabuchi Matsumoto	MARIO ENRIQUE TABUCHI MATSUMOTO Jefe (e) del Departamento de Investigación Docencia y Atención en Cirugía C.M.P. 17800 R.N.E. 8104
		Firma
Dirección ejecutiva (si corresponde):	Dirección Ejecutiva de Investigación de Docencia y Atención Especializada en Cirugía	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del director:	Dr. Oscar Solis Cruzado	DR. OSCAR SOLIS CRUZADO Director Ejecutivo de Investigación Docencia y Atención Especializada C.M.P. 12317 R.N.E. 7167
		Firma

Elaborado por: Unidad de Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación y Atención de Investigación Código: PI - 1

Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-03-03 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-01-20 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-09-14 Submitted works	1%
5	repositorio.uroosevelt.edu.pe Internet	1%
6	G.W. Posadas Narro, R. Cubas Chingay, R. Zopfi Rubio, L. Ruiz Dioses. ... Crossref	<1%
7	Submitted on 1690819193093 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%