



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Clima organizacional y ansiedad en personal de enfermería de sala de
operaciones de un hospital público de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Epiquen Barrera, Lurdes Asunción


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4487-5384>

Asesor: Dr. Quispe Mejía, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>

Lima – Perú

2026

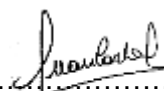
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, EPIQUEN BARRERA LURDES ASUNCIÓN, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa Segunda especialidad **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ANSIEDAD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2026**”, Asesorado por el docente: Doctor Quispe Mejía Juan Carlos, DNI 21556133 ORCID: 0000-0002-1692-6866, tiene un índice de similitud de (13) (trece) % con código OID: 14912:564665113, 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(a)
 EPIQUEN BARRERA LURDES ASUNCIÓN
 DNI N° 47011941



.....
 Firma del Asesor
 QUISPE MEJÍA JUAN CARLOS
 DNI N° 21556133

Lima, 02 de marzo del 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, mi guía y fortaleza, por mostrarme que siempre está a mi lado, cuidándome y acompañándome en cada paso.

A mi madre, mi abuelo y mis tíos que siempre han confiado en mí y me han ayudado a cumplir mis sueños, que sin su apoyo no sería nada. Gracias, madre por enseñarme a ser fuerte, valiente y pensar que todo en esta vida se puede lograr cuando te esfuerzas, eres la mujer que más admiro y amo en esta vida.

Gracias a mi compañero de vida L.E.C.CH. por impulsarme cada día a ser mejor y crecer como persona y profesional, estoy agradecida con la vida por haberte puesto en mi camino.

AGRADECIMIENTO

Agradecer sinceramente a mi asesor del proyecto por proporcionarme su orientación, sus conocimientos y su paciencia para poder llevar a cabo este proyecto. Al hospital, por haberme permitido llevar a cabo este esquema de investigación que me permitió hacer posible mis objetivos

Presidente :Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Secretario :Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

Vocal :Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5

1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	21

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe de originalidad	51

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es “determinar la relación entre el clima organizacional y la ansiedad en personal de enfermería de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima en el año 2026”. Este estudio busca comprender cómo factores laborales específicos pueden influir en la salud mental de los trabajadores quirúrgicos, con miras a desarrollar intervenciones que mejoren el entorno laboral y reduzcan el impacto de la ansiedad en el rendimiento y bienestar del personal. Para alcanzar este objetivo, se ha adoptado una metodología cuantitativa, observacional y correlacional. La población está comprendida por 92 personas del área de operaciones, incluyendo médicos, enfermeros y técnicos asistenciales. En cuanto a los instrumentos, se aplicarán dos cuestionarios: la Escala de Clima Organizacional para evaluar la percepción del ambiente laboral y el Cuestionario para el Diagnóstico del Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7) para poder medir los niveles de ansiedad. Los datos se analizarán empleando el programa SPSS. La correlación entre el clima organizacional y la ansiedad se analizará mediante las pruebas de Pearson, con nivel de significancia de 0,05, lo que permite obtener un coeficiente de correlación y evaluar la dirección de la asociación entre ambas variables.

Palabras clave: clima organizacional, ansiedad, personal de enfermería, hospital.

ABSTRACT

The general objective of the research is “to determine the relationship between the organizational climate and anxiety in the workers of the Operating Room of a public hospital of Lima, 2026”. This study seeks to understand how specific work factors can influence the mental health of surgical workers, with a view to developing interventions that improve the work environment and reduce the impact of anxiety on the performance and well-being of staff. To achieve this objective, a quantitative, observational and correlational methodology has been adopted. The population is comprised of 92 employees from the operations area, including doctors, nurses and care technicians. Regarding the instruments, two questionnaires will be applied: the Organizational Climate Scale to assess the perception of the work environment and the Generalized Anxiety Disorder Diagnostic Questionnaire (GAD-7) to measure anxiety levels. The data will analyze using the SPSS program. The correlation between organizational climate and anxiety will be analyzed using the Pearson or Spearman tests, with a significance level of 0.05, which allows obtaining a correlation coefficient and evaluating the direction of the association between both variables.

Keywords: organization, anxiety, healthcare workers, hospital.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para iniciar el tema, es preciso señalar que la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 2022, indica que un ambiente de trabajo sano y seguro no solo es un derecho básico, sino que a su vez está más inclinado a reducir el estrés y la discordia dentro del lugar de trabajo. Además, mejora la lealtad del trabajador, la eficiencia del trabajo y la productividad. En contraste, la ausencia de sistemas eficientes y asistencia en el lugar de trabajo, en particular para los individuos que se enfrentan a enfermedades psicológicas, puede impedir su capacidad para desempeñarse eficazmente y obtener satisfacción de su trabajo. Esto puede socavar su asistencia y, en casos extremos, obstaculizar su capacidad para conseguir un empleo en primer lugar (1).

Asimismo, la Organización Panamericana para la Salud (OPS), el 2021, hace mención que los trastornos de ansiedad, que consisten en una sensación constante de malestar o miedo, se muestran en las tareas del día a día, ocasionando agotamiento y en ocasiones dificultando los logros académicos o laborales. Se ha estimado que aproximadamente el 2,9 % de las personas en Perú que tienen 15 años o más experimentan depresión, mientras que el 5 % sufre ansiedad (2).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 2022, en una investigación que tuvo por finalidad de detectar los efectos psicológicos experimentados por grupos de enfermeras en naciones de América Latina tras la aparición del COVID. Esta investigación adoptó un diseño cuantitativo y transversal y además involucró una muestra de 12 000 individuos de varias naciones, dando como resultado que el 44,6 % de participantes tuvieron ansiedad relacionada con la gestión de su trabajo, mientras que el 51 % informó estrés

relacionado con el trabajo. Se concluye que las mayores demandas laborales provocadas por la pandemia de COVID, se elevó significativamente los grados de estrés y ansiedad entre empleados de atención médica (3).

Es necesario subrayar que un clima armonioso en el trabajo puede significar el inicio de una excelente prestación del servicio de atención en cualquier establecimiento sanitario, sin embargo, si los resultados de la fuerza laboral se ven afectados, se terminaría ensombreciendo la imagen de toda institución (4). La manera cómo se atienda el medio ambiente de trabajo los efectos que se puedan producir por el equipo sanitario repercutirán de forma directa o indirecta en el desempeño de sus actividades (5). Por eso, se acentúa la importancia de realizar una gestión óptima para que el éxito de las organizaciones sanitarias incida en el clima organizacional (6).

En trabajos cubanos, se examinó 16% de enfermero reportaron que los climas organizacionales a menudo son deficientes, impactando de manera adversa en el emprendimiento de los empleados. Estos muestran insatisfacción en el ámbito laboral, bajos rendimientos y escasas productividades, con problema en liderazgos y reciprocidades que resultan perjudiciales de los compromisos que realizan en las instituciones (7).

Asimismo, en Colombia, durante 2020, se efectuó una tesis que contó con 150 profesionales de salud y se centró en examinar la correlación entre varios factores y dio como resultado una asociación significativa del estrés laboral y clima organizacional; del mismo modo, el estudio reveló que el estrés y ansiedad que experimentan los profesionales sanitarios contribuyen a un clima organizacional negativo. Este factor fue identificado como una de las razones clave del clima desfavorable (8).

En estudios realizados en Perú el 2023 sobre un grupo de empresas de Lima donde se evaluó el clima organizacional, se encontró que el 12.5% consideró el clima como bajo y el

32.5% consideró que esta en un nivel moderado, destacando una cultura baja-moderada en 55 % (9).

Otro estudio realizado con enfermeras de un centro quirúrgico se encontró el clima organizacional en sus factores más influyentes como la comunicación con un 46,67%, la supervisión con un 56,67%, la realización personal con un 46,67% y la motivación con un 56,67 %, lo que hace que destaque más que las demás (10).

Considerando los estudios previos, la ansiedad se reconoce como un problema de salud mental que puede incidir de manera negativa en la calidad de vida del personal, es importante analizar esta relación. Si se detecta una asociación negativa entre clima organizacional y ansiedad, esto podría indicar que un ambiente laboral desfavorable que afecta la salud mental del personal, afectando su capacidad y su bienestar para ejercer sus funciones de modo efectivo. Además, la productividad laboral es un aspecto crucial en cualquier entorno de trabajo, y la ansiedad puede interferir con la concentración y la toma de decisiones, disminuyendo la eficiencia. Evidenciar que el clima organizacional impacta en la ansiedad podría ser esencial para mejorar el desempeño de los empleados. Por ello, se planea llevar a cabo el presente estudio en el nosocomio de la ciudad de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de enfermería de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público?
- ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de enfermería de la Sala de Operaciones de un hospital público.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.
- Identificar la relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.
- Identificar la relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórico

La significancia de este estudio radica en su potencial para generar un impacto duradero y positivo en la vida laboral del personal de la Sala de Operaciones del Hospital en estudio. Al comprender exhaustivamente cómo el clima organizacional podrá influir en la ansiedad de estos empleados, se abrirán oportunidades a efectos de optimizar su calidad de vida en el entorno de trabajo. Los hallazgos de esta investigación ayudarán a los departamentos de gestión de recursos humanos a obtener información precisa y detallada para futuros procesos de toma de decisiones. Dichas decisiones se manifestarán posteriormente en políticas y prácticas destinadas a hacer que el entorno de trabajo sea más saludable y productivo para todos los empleados. La investigación también podría proporcionar una contribución teórica al validar o cuestionar elementos del modelo de Litwin y Stringer en el contexto específico de un hospital. Esto enriquecería aún más la comprensión teórica sobre el clima organizacional y su impacto en el bienestar emocional de los empleados.

1.4.2. Metodológico

El estudio se valora gracias a la metodología cuantitativa rigurosa y científica aplicada. La confianza en la recopilación y el análisis de datos numéricos garantiza una alta objetividad y precisión científica en relación con el tema en examen. Esto es necesario para establecer vínculos tanto causales como correlacionales entre las variables investigadas: clima organizacional y ansiedad. No menos importante en esta investigación es la precisión en la medición. El uso de cuestionarios como instrumento de recopilación de datos tiende a puntuar y medir con gran precisión a los individuos en función de sus percepciones sobre el clima organizacional y los

niveles de ansiedad. Esto implica directamente que habrá poca o insignificante variación de los datos recopilados, mejorando su precisión y, por lo tanto, una mayor validez del estudio. La aplicación práctica de esta investigación enfatiza su importancia. Opinan que los resultados, cuando se adopten en la práctica, afectarán directamente el ambiente de trabajo dentro del quirófano del hospital. Estos resultados pueden usarse para tomar acciones e incorporar la toma de decisiones y crear intervenciones para mejorar el clima organizacional y reducir el nivel de ansiedad entre los trabajadores.

1.4.3. Práctica

La investigación propuesta es de fundamental importancia, ya que investigará más a fondo la relación del clima organizacional y la ansiedad entre el personal de quirófano del hospital. Su importancia radica en el hecho de que puede determinar los elementos exactos responsables de aumentar la ansiedad en un importante lugar de trabajo de atención médica, donde el bienestar emocional de los empleados se relaciona directamente con la calidad y la seguridad de la atención al paciente. Es probable que el estudio ofrezca una contribución práctica apreciable al sentar las bases para el desarrollo de estrategias correctivas relacionadas con "hacer algo" en general e intervenciones para mejorar el clima organizacional, programas efectivos de manejo del estrés que aborden las necesidades del personal y políticas de apoyo psicológico y programas de capacitación basados en la comunicación y la resolución de conflictos. Estos trabajarán para aumentar la satisfacción laboral y reducir la ansiedad entre los trabajadores de quirófano y mejorar en general los servicios de salud brindando a las instituciones mejores relaciones interpersonales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Tiempo

A lo largo del 2026. Tiempo suficiente para recabar la información y aplicar el instrumento del estudio.

1.5.2. Espacio

Para este trabajo implicará su aplicación en un hospital público de la ciudad de Lima, Perú.

1.5.3. Población

Se obtendrá información de los enfermeros que laboran en la sala de operaciones de un hospital público.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.2.1 Antecedentes Internacionales

Amiri et al. (11), Irán, 2023, efectuaron una investigación con el objetivo de “investigar la asociación entre clima organizacional y autoeficacia del trabajador de quirófano en los centros de formación médica de la IUMS durante 2020-2021”. Se efectuó una investigación cuantitativa, observacional y correlacional. Se utilizó un cuestionario a efectos de examinar el clima organizacional y la autoeficacia en enfermería hospitalaria. La muestra se compuso de 220 personas, se les aplicaron pruebas estadísticas, descriptivas e inferenciales. Dando como resultado que un 50,5% de participantes percibían un buen clima organizacional y presentaban alta autoeficacia (58,2%). El coeficiente de Spearman expuso una asociación entre el clima organizacional y la autoeficacia ($P < 0,0001$). Se concluye en la influencia del clima organizacional sobre la autoeficacia del personal de quirófano.

Rakha y Dawood, (12), en Egipto el 2022, realizaron un estudio para “analizar la asociación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico”. Investigación cuantitativa con diseño descriptivo y correlacional. A efectos de medir cada variable, se emplearon el “Cuestionario de Empoderamiento Psicológico” y “Cuestionario de Clima Organizacional”. La muestra estuvo constituida por 200 enfermeras, y se aplicaron análisis estadísticos tanto descriptivos como inferenciales a los datos recopilados. Dando como resultado que las enfermeras percibían como moderado el clima organizacional, mientras que su nivel de empoderamiento psicológico era alto. Conjuntamente, se halló una asociación entre clima organizacional y empoderamiento

psicológico. Se concluyó que hay relación entre el clima organizacional y el empoderamiento psicológico de las enfermeras en los hospitales públicos de Ismailia.

Koksal et al. (13), Turquía, 2020, efectuaron un estudio con la finalidad de “evaluar los niveles de depresión y ansiedad, al igual que los factores vinculados, entre los trabajadores del área de quirófano”. Se efectuó una investigación transversal descriptiva, en el cual se aplicaron el “Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo” y el “Inventario de Depresión de Beck” a 120 empleados del área de quirófano. Para analizar datos, se emplearon métodos estadísticos, descriptivos e inferenciales. Dando como resultado que un 40% de los participantes presentaban depresión y un 46,7% padecían ansiedad. Los factores relacionados con estos trastornos incluyeron género, edad, estado civil, nivel educativo, posición laboral, turno de trabajo, exposición al COVID-19 y percepción del riesgo. Se concluye que los trabajadores del área de quirófano experimentan altos niveles de depresión y ansiedad durante la pandemia de COVID-19, y se subraya la necesidad de implementar medidas preventivas y brindar apoyo psicológico a este grupo.

Apunte et al. (14), en Ecuador el 2019, efectuaron una investigación con objetivo de “investigar los niveles de ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la empresa de servicios públicos de Ambato”. Se efectuó un estudio con metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, de campo y con diseño correlacional. Se aplicaron dos instrumentos psicológicos: la “Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos” (AMAS) y la “Escala de Clima Laboral” CL – SPC. La muestra estuvo compuesta por 161 empleados de una institución pública. Para analizar datos, se empleó el chi-cuadrado. Dando como resultado que gran cantidad de los participantes

presentaba niveles bajos de ansiedad, mientras que el clima laboral era desfavorable en todas sus dimensiones. El análisis de Pearson no halló asociación entre variables de ansiedad y clima laboral. Se concluyó que la ansiedad no influye en el clima laboral de los trabajadores de la empresa de servicios públicos.

2.2.1 Antecedentes Nacionales

Valdivia (15), en Lima, realizó un estudio con el objetivo de “determinar la asociación entre estrés y clima laboral en enfermeras del área de sala de operaciones en el Hospital Nacional de Lima”. Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, a su vez caracterizado por diseño correlacional y observacional. Se utilizaron cuestionarios de estrés y clima laboral específicamente diseñados para la enfermería hospitalaria. La muestra se compuso de 35 enfermeras, se les aplicaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. Los resultados mostraron un nivel moderado de factores estresantes, resaltando una notable carencia de apoyo social de los superiores, especialmente entre los profesionales agregados a la dirección de enfermería. Se concluyó que hay asociación entre variables en los enfermeros de la sala de operaciones.

Torres (16), Lima, efectuó un estudio que tuvo el objetivo de “determinar la relación entre la ansiedad y el clima organizacional en enfermeras del servicio de sala de operaciones”. Metodología de enfoque cuantitativo, no experimental caracterizado por un diseño transversal y correlacional. Los instrumentos usados incluyeron un cuestionario de evaluación de clima organizacional y la “Escala de Ansiedad de Hamilton”. La muestra se compuso de 35 enfermeras. Se ejecutó un análisis estadístico que incorporó una exploración de datos mediante frecuencias y porcentajes descriptivos, además de un análisis inferencial con el uso de Pearson. Dando como

resultado una asociación negativa entre ansiedad y clima organizacional ($r = -0,52$; $p < 0,01$), ello indica que a mayor ansiedad, menor es el clima organizacional percibido. Se concluyó que la ansiedad afecta negativamente el clima organizacional en las enfermeras del servicio de sala de operaciones.

Bustamante et al. (17), 2023, investigaron con el fin de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú en el año 2022”. Se optó por la metodología cuantitativa y relacional en la que participaron 51 personas, quienes completaron un cuestionario previamente validado. Con los resultados se observó que hay asociación entre variables con un Spearman de 0.760, en la que destaca la dimensión interpersonal del clima laboral con un valor correlacional positivo. Se concluyó con la existencia de un vínculo entre el clima laboral con la satisfacción de los enfermeros en el Sistema Nacional de Salud.

Amulek et al. (18), en Arequipa, se buscó “determinar la asociación entre ansiedad estado y clima laboral en 94 personales sanitarios del Hospital de la Policía de Arequipa”. Con metodología observacional caracterizada por diseños descriptivos y correlacionales. El recojo de datos implicó la aplicación del Inventario de Ansiedad Estado (I.D.A.R.E) y la “Escala de Clima Laboral” (C.L-S.P.C). El análisis estadístico se realizó usando el coeficiente de Pearson. Dando como resultado una correlación negativa moderada entre clima laboral y ansiedad estado. Además, se identificaron relaciones significativas entre ansiedad estado y factores como involucramiento laboral, supervisión, realización personal y las condiciones laborales, mientras que la comunicación no mostró relación con la ansiedad estado. Se concluyó que existe una

relación inversa entre la ansiedad estado y el clima laboral en el personal de salud del hospital.

Cerrón et al. (19) ejecutaron una tesis con objetivo de “determinar la asociación entre estrés laboral y clima organizacional en los personales sanitarios de las Microrredes de la Red de Salud de Jauja”. Este trabajo empleó un enfoque no experimental caracterizado por un diseño descriptivo-correlacional y transversal. Unos 150 empleados conformaron la muestra. El recojo de datos se facilitó mediante la aplicación de dos cuestionarios: la “Escala de Burnout de Maslach”, que valora los niveles de estrés laboral mediante 22 interrogantes, y el instrumento EDCO-MINSA-2011, diseñado a fin de evaluar el clima organizacional con 28 preguntas. Para procesar datos, se utilizaron SPSS versión 21 y Excel 2010. Dando como resultado que un 54% presentaba un nivel bajo de estrés laboral. Sobre el clima organizacional, un 67,3 % percibió que existe un grado elevado de necesidad de mejorar. Se encontró relación inversa baja entre variables; esto trae como consecuencia la aceptación de la hipótesis nula. En conclusión, se determinó que no hay asociación entre variables en el personal de salud.

2.2. Base teórica

2.2.1. Clima Organizacional

La disciplina de un comportamiento organizacional examina cómo los individuos, estructuras y grupos impactan la conducta en varias organizaciones. Su objetivo es aplicar este conocimiento a efectos de optimar la eficacia de la institución, independientemente del tamaño, la actividad, la facturación u otras características de la organización que definen su atmósfera y entorno. Sin embargo, esta esfera suele ser

frágil y fácilmente comprometida por diferentes factores tóxicos, particularmente la cultura organizacional. Las repercusiones de esto se pueden ver en la insatisfacción de los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución general de la calidad del entorno laboral, así como a una disminución en la eficiencia y productividad (20).

Desde esta perspectiva, el clima organizacional se percibe como un suceso que existe dentro de las entidades. Esta referida a la experiencia laboral de los integrantes de la entidad, que está fuertemente influenciada por el entorno de trabajo en el que operan. El clima organizacional no es únicamente una cuestión de percepción subjetiva del personal, ni está determinado exclusivamente por las características objetivas de la entidad. En cambio, se refiere a una dinámica de trabajo que surge de las interacciones entre los individuos y su clima de trabajo, que se forma tanto por factores contextuales como por las percepciones de los trabajadores (21).

2.2.1.1. Tipos de Clima Organizacional

A). Clima organizacional Autoritario

La clasificación de esta se puede distinguir en dos categorías bien diferenciadas: exportador y paternalista.

Clima autoritario explotador

El tipo de ambiente organizacional que se considera autocrático desconfía de sus empleados, tratándolos como seres inferiores. Este ambiente está marcado por una abrumadora sensación de miedo, siendo comunes los castigos y las amenazas. La relación entre superiores y subordinados es prácticamente inexistente, siendo solo los primeros quienes toman las decisiones sin ninguna aportación de los segundos. La comunicación es principalmente unilateral, ya

que la gerencia emite órdenes, instrucciones y pautas hacia abajo a sus trabajadores. Este clima laboral se caracteriza por la extrema insatisfacción del personal con su trabajo (22).

Clima autoritario paternalista

Dentro del lugar de trabajo, existe una confianza condescendiente en las directivas por parte de sus subordinados. Esta relación puede asimilarse a la de amos y sirvientes, creando un ambiente de castigo y recompensa como medio para motivar al personal y donde los supervisores practican herramientas de control. Las actitudes generales transmitidas suelen ser hostiles, aunque en ocasiones pueden ser favorables. Como resultado, los empleados no se sienten personalmente responsables de alcanzar las metas establecidas, lo que genera una evidente insatisfacción en el ambiente de trabajo (22).

B). Clima organizacional Participativo

La clasificación de este tema en particular se divide en dos tipos bien diferenciados: consultivo y grupal.

Clima participativo consultivo

El clima organizacional en cuestión está caracterizado por un fuerte sentido de confianza en las directivas hacia sus empleados, lo que permite que los trabajadores ejerzan autonomía en la toma de decisiones, mientras que las directivas continúan orientando las políticas y decisiones generales. La comunicación y las relaciones dentro de la organización son predominantemente de arriba hacia abajo, pero con frecuentes oportunidades de participación lateral y ascendente. Las actitudes son generalmente positivas, con objetivos establecidos por directivas, pero con aportes del personal, ocasionando un ambiente de trabajo medianamente satisfactorio (22).

Clima participativo de grupo

La característica distintiva de este estilo de gestión es la delegación de responsabilidad, que implica otorgar al personal un alto grado de confianza en el cumplimiento de directivas. Se precisa que los procedimientos de toma de decisiones están dispersos por la institución e incluidos en todos los niveles. La comunicación y las relaciones se dan en cada una de las direcciones, y el personal colabora con sus superiores. Los objetivos se instituyen a través de la participación del grupo y el personal lo aceptan plenamente. Existe una clara evidencia de alta satisfacción laboral en el entorno laboral (22).

2.2.1.2. Dimensiones de la variable

Primera dimensión: Potencial humano

Son componentes de individuos, que son el núcleo de organización y depende el triunfo y metas. El potencial humano se distingue por tener organización con habilidades, destrezas y dedicación. Según los sistemas sociales internos de las organizaciones, compuestos por individuos, donde los sujetos residen, experimentan emociones, y donde los miembros de organización alcanzan metas, se tienen indicadores como: Gestión: Impacto que individuos, el líder, tiene conductas de demás para lograr el resultado, carecen de modelo definido y se basa en condiciones del ambiente social, tales como valores, reglas y procesos. Innovación: Se refiere a disposición de para experimentar con productos novedosos y modificar la manera que operan. Recompensa: Si la organización prioriza recompensas sobre sanciones genera ambiente apropiado. Mientras el trabajador no sea sancionado, sino incentivado a desempeñar buen trabajo, si lo realiza correcto, estará motivado en progresar a medio plazo. Confort: Son

las iniciativas de la dirección para generar un entorno saludable y atractivo para los trabajadores (23).

Segunda dimensión: Diseño Organizacional

Es un sistema utilizado para analizar los elementos de una empresa y la forma en cómo se entrelazan entre sí, con el fin de establecer si existe algo que interfiera con los objetivos de dicha empresa, también en el diseño organizacional se muestra en cada resultado de toma de decisiones que involucra el entorno, la tecnología y las estrategias utilizadas por la empresa.

Enfoques del Diseño Organizacional

a). Enfoque Clásico

Aquí los trabajadores se sienten obligados a cumplir tareas específicas, cumpliendo reglas y procedimientos (24).

b). Enfoque tecnológico de las tareas

La tecnología a lo largo de la historia ha marcado la diferencia, ya que ha ayudado al hombre en diversas tareas, a mayor tecnología más será la producción reduciendo el tiempo en el proceso de las mismas (24).

c). Enfoque ambiental

Este enfoque está orientado en el entorno externo e interno del trabajador, el diseño organizacional la escoge la misma empresa con el fin de organizar estrategias que conlleven cumplir sus objetivos, cuando se analizan el tipo de modelo de diseño organizacional se puede llegar a dos estructuras que son la organización mecanicista y la organización orgánica (24).

d). Enfoque reduccionista

La reducción de tamaño toma referencia a la reestructuración de personal, siendo la tecnología un punto importante en la producción de las empresas, dando otra mirada

al trabajo y empeño de los empleados, ubicándolos de acuerdo a su perfil, a mayor sea la capacidad resolutiva del trabajador que cumpla con las necesidades de la empresa, aquí existe una mejor estructura organizacional, las funciones son más definidas por ende hay ahorro de tiempo y de recursos humanos (24).

Tercera dimensión: Cultura Organizacional

Implica de una gama de valores, tradiciones, principios y parámetros que sugiere la manera de cómo se realizan y resuelven las cosas en esa empresa, conformada por la manera en cómo las personas deben interactuar, las actitudes que deben tomar, las precauciones que deben presentar, las aspiraciones que deben tener, conceptualizando, analizando y resolviendo dicho problema. La riqueza de cualquier organización radica en su capital humano. Cuando no se contempla, no habría organización ni razón de ser. Las personas son la esencia de una organización, y la atmósfera en la que crece es crucial para el crecimiento de una entidad (25).

Indicadores de la Cultura Organizacional

a). Innovación y aceptación de riesgos

Se alienta al trabajador a innovar y asumir riesgos en beneficio de la empresa.

b). Atención a los detalles

La empresa espera que el personal exhiba precisión, atención y análisis a los detalles que se pueda presentar.

c). Orientación hacia los resultados

Los gerentes se centran más en cada resultado que en el proceso que se realizó para obtener dichos resultados.

d). Orientación hacia las personas

Cada decisión administrativa considera la consecuencia de cada resultado sobre los trabajadores.

e). Orientación hacia el equipo

Las actividades que se realizan en el trabajo son realizadas por equipos más no individuales.

f). Agresividad

Es cuando los trabajadores son agresivos, competitivos y poco cooperativos.

g). Estabilidad

Es cuando la empresa toma acciones y decisiones poniendo en énfasis en mantener el statu quo (estado del momento actual) (26).

2.2.1.3. Modelo explicativo de Litwin y Stringer de Clima Organizacional

Se precisa que el Modelo explicativo de Litwin y Stringer, desarrollado en 1968, representa uno de los modelos más difundidos para comprender y evaluar el clima organizacional. Este enfoque está basado en la premisa de que el clima organizacional está definido por diversos componentes asociados a la estructura de la organización, la conducta de los colaboradores y los procesos internos. Estos elementos pueden ser evaluados y analizados para entender cómo los colaboradores perciben la organización y cómo su motivación influye en su comportamiento laboral. Este clima organizacional, a su vez, repercute directamente en la productividad, la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores (27).

El modelo de Litwin y Stringer identifica varios factores clave que conforman el clima organizacional:

- Estructura: Este factor se refiere a cómo los colaboradores perciben la cantidad de reglas, procedimientos y restricciones en la organización. Un alto nivel de estructura implica un ambiente burocrático y formal, mientras que un nivel bajo sugiere un entorno más flexible y libre.
- Responsabilidad: Este componente evalúa el grado de autonomía y empoderamiento de los colaboradores para tomar decisiones en su trabajo. Una alta responsabilidad implica una supervisión general, donde los colaboradores se sienten autónomos, mientras que una baja responsabilidad sugiere una supervisión más estricta y controladora.
- Recompensa: Aquí se analiza cómo los colaboradores perciben la adecuación y equidad de las recompensas por su desempeño laboral. Un alto nivel de recompensa indica un uso frecuente de premios y reconocimientos, mientras que un nivel bajo señala un uso más común de castigos y críticas.
- Desafío: Este factor evalúa cómo los colaboradores perciben el grado de dificultad y riesgo en su trabajo. Un alto desafío sugiere un ambiente estimulante e innovador, mientras que un bajo desafío indica una rutina monótona y segura.
- Relaciones: Aquí se examina cómo los colaboradores perciben la calidad de relaciones sociales en la entidad. Un elevado grado de relaciones implica un ambiente cordial y de confianza, mientras que un nivel bajo sugiere un ambiente hostil y conflictivo.
- Estándares: Este componente se refiere a cómo los colaboradores perciben el nivel de calidad y exigencia esperado en su trabajo. Un alto nivel de estándares implica un enfoque en el rendimiento y la excelencia, mientras que un nivel bajo sugiere un enfoque en el cumplimiento y la mediocridad.
- Identidad: Aquí se evalúa el compromiso y sentido de pertenencia del personal con la entidad. Un alto nivel de identidad implica que los colaboradores se sienten parte de la organización y comparten sus valores y objetivos.

- Conflicto: Este factor analiza cómo se manejan las diferencias y problemas en la organización. Un elevado nivel de conflicto implica un ambiente donde se resuelven los problemas y se aceptan opiniones diversas, mientras que un nivel bajo implica un ambiente donde se evitan o ignoran los problemas y las opiniones divergentes (28).

El modelo de Litwin y Stringer propone utilizar cuestionarios basados en escalas Likert como metodología para la medición del clima organizacional. Los hallazgos de estas mediciones permiten diagnosticar el estado actual del clima e identificar áreas que requieren mejoras. Además, el modelo sugiere que el clima organizacional es modificable mediante intervenciones orientadas a cambiar uno o varios de los factores mencionados (29).

2.2.2. Ansiedad

2.2.2.1. Conceptualización de la ansiedad

Este término proviene del latín *angere* (“estrecha”), la cual además posee su comienzo en la palabra griega *anjo*. Se trata de una molestia física aguda, que se muestra con respiración agitada. El individuo experimenta dificultad para respirar, sensación, ausencia de aire y de opresión en el pecho. El miedo es una reacción psicológica que se manifiesta en el cuerpo como una reacción al peligro para proteger al individuo y es básico para la conservación de la especie. Se tiene pensamientos caóticos de muerte inminente que se presentan sin una amenaza real y la respuesta es exagerada en intensidad y duración. La ansiedad se manifiesta cuando se perciben situaciones peligrosas tanto externas como internas, activando los mecanismos fisiológicos de alerta y defensa (30).

2.2.2.2. Tipos de Ansiedad

La ansiedad representa un estado emocional que genera estrés y malestar, manifestándose a través de sentimientos de desasosiego y nerviosismo. Aunque sus motivos no están completamente claros, puede ser adaptativa cuando prepara a las personas para enfrentar situaciones potencialmente peligrosas, pero también puede volverse maladaptativa, provocando disfunción y una angustia excesiva. El “Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales” (DSM-5) proporciona una clasificación basada en criterios objetivos y empíricos de los trastornos mentales, incluyendo los trastornos de ansiedad. Estos se caracterizan por la presencia de miedo o ansiedad excesivos e incontrolables, que interfieren con el funcionamiento normal de la persona y que no se explican por otro trastorno mental (31).

El DSM-5 incluye varios tipos de trastornos de ansiedad, entre ellos el trastorno de ansiedad por separación, caracterizado por la ansiedad o el miedo ante la separación de personas cercanas, y el mutismo selectivo, donde existe una incapacidad persistente para hablar en determinados contextos sociales, y la fobia concreta, caracterizada por un miedo intenso a objetos o situaciones específicas que provoca evitación o escape. Asimismo, el DSM-5 incluye la fobia social, que engloba el miedo a situaciones sociales donde la persona teme ser evaluada negativamente, el trastorno de pánico, marcado por ataques de pánico inesperados y recurrentes, y la agorafobia, que se manifiesta como un miedo intenso a situaciones en las que la persona teme no poder escapar o recibir ayuda en caso de un ataque de pánico (32).

Por último, el trastorno de ansiedad generalizada se distingue por una ansiedad y preocupación excesivas y constantes respecto a múltiples actividades o eventos, acompañadas por síntomas de sobreactivación fisiológica. Estos trastornos de ansiedad,

explicados en el DSM-5, tienen su base en criterios clínicos específicos que ayudan a comprender y diagnosticar adecuadamente estas condiciones emocionales y psicológicas (33).

2.2.2.3. Dimensiones de la variable

Cognitivo emocional. Este es el punto en el que empiezan a aparecer las preocupaciones sobre posibles eventos futuros, el individuo suele presentar incapacidad y dificultad para mantener la atención y concentración lo cual le genera preocupaciones constantes e intranquilidad (34).

Somático emocional. Aquí se localiza la incapacidad de calmarse y permanecer quieto, la tendencia a moverse constantemente y las primeras instancias de rabia que repercuten en la persona (35).

2.2.2.4. Ansiedad en trabajadores de salud

Un modelo teórico que podría aplicarse en el marco de ansiedad en trabajadores de salud es el modelo de estrés laboral conocido como el modelo de demanda-control-apoyo de Karasek. Este enfoque se basa en la premisa de que el estrés laboral está determinado por tres componentes clave: la demanda en el trabajo, el nivel de control que tiene el trabajador sobre sus tareas y el apoyo que recibe de sus superiores, colegas y subordinados (36).

La demanda se refiere a la cantidad y dificultad de las tareas laborales, así como a la presión temporal y el ritmo requerido para completarlas. El control se relaciona con la autonomía y el margen de maniobra del empleado para tomar decisiones sobre cómo

y cuándo realizar sus responsabilidades, y para aplicar sus habilidades y conocimientos en el proceso. El apoyo, por otro lado, aborda la cantidad de asistencia, retroalimentación y reconocimiento que el trabajador recibe de sus superiores, compañeros y subordinados (36).

Según este modelo, el estrés laboral surge cuando se produce un desequilibrio entre estos tres factores, es decir, cuando la demanda laboral es alta y el control y/o el apoyo son bajos. Esta situación crea un ambiente tenso y frustrante para el empleado, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar físico y mental, así como en su desempeño y satisfacción en el trabajo (37).

Este marco teórico ha sido aplicado en un estudio que se centró en el personal de enfermería hospitalario que forma parte del equipo volante, aquellos profesionales que se desplazan por diferentes servicios en función de las necesidades del hospital. Los resultados de la investigación, realizada por Carrillo-García y colaboradores en 2018, indicaron que este grupo específico de trabajadores experimenta un nivel moderado de factores estresantes en el entorno laboral. Se destacó particularmente una falta de apoyo social por parte de los superiores, especialmente entre los profesionales adscritos a la dirección de enfermería (37).

2.2.3. Teoría de enfermería

En este punto, se menciona a la teoría de Hildegard Peplau que, aunque se refiere al vínculo entre la enfermera y el paciente, también puede ser aplicado a las relaciones

interpersonales dentro del equipo de enfermería. Las relaciones entre los miembros del equipo de enfermeros resultan ser relevantes para lograr la promoción de ambientes de trabajo interactivos y con buenos resultados en la productividad. Tanto la colaboración activa como el trabajo en equipo son elementos básicos que repercuten en una atención cálida y garantizan la seguridad de las personas que son atendidas (38).

La teórica también remarca que, para conseguir una relación interpersonal segura en medio del equipo de enfermeros, es importante la comunicación activa y honesta; para lograr ello, es necesario compartir opiniones, información y sentimientos de manera abierta y con respeto, así como presentar disposición para la escucha y pensar en los puntos de vista de los otros. Cuando se fomenta la comunicación efectiva en un equipo laboral, pueden desarrollar de forma unida una atención eficaz y positiva (39).

Peplau remarca la importancia de la empatía y de la comprensión dentro del ámbito de las relaciones interpersonales. Esto llega a involucrar la capacidad de diferenciar, valorar puntos de vista y emociones de los demás, y estar atento para dar soporte y asistencia cuando se requiera (40).

Cuando se fomenta un medio laboral que enfatiza la empatía y la colaboración, los integrantes del equipo logran trabajar en correspondencia de forma efectiva ofreciendo un valor agregado a la atención. La empatía y la comprensión incluso contribuyen a disminuir el estrés y la ansiedad en el equipo laboral y, en consecuencia, mejoraría los resultados en satisfacción laboral y elevaría el nivel en la atención de pacientes (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de salud de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026.

Ho: No existe la relación positiva entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de salud de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.
- Existe relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.
- Existe relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

En el presente proyecto de investigación se aplicará el método hipotético - deductivo, el estudio inicia con la observación, luego se plantea una hipótesis a fin de explicar la realidad, se deduce consecuencias, por lo cual esto permitirá obtener nuevas conclusiones que serán sometidos a verificación contrastándolos con experiencias a través de la observación (42).

3.2. Enfoque investigativo

El presente proyecto de investigación está basado en un enfoque cuantitativo, partiendo de lo general a lo particular; además se utilizará la recolección de datos para probar hipótesis que se han planteadas previamente al proceso metodológico (43).

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo será de tipo aplicada con respecto a su estructura, por que reconoce los problemas basados en la realidad netamente aplicada, de acuerdo con la información proporcionada por los encuestadores, considerando la carga del cuidados y calidad de vida que ofrecen a las personas bajo su cuidado (44).

3.4. Diseño de investigación

Definimos que es no experimental ya que no se manipularan ninguna de sus variables (45), el proyecto es de corte transversal ya que se realizara en un determinado tiempo. Es descriptivo porque su objetivo es evaluar las características del objeto de estudio, por lo que es necesario realizar una descripción detallada que resalte sus particularidades y aspectos distintivos, es correlacional por que el objetivo consiste en evaluar la correlación entre las variables de estudio y comprender como el comportamiento de una influye en la transformación de otra (46).

3.5. Población

Se entiende como el conjunto de componentes o personas que comparten características similares (47).

90 miembros del equipo de salud conformado por el personal de enfermería (profesionales de enfermería y técnicos de enfermería) de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima.

3.5.1 Criterios de inclusión:

- Personal que acepte participar en el estudio.
- Sexo femenino o masculino.
- Personal de sala de operaciones.

3.5.2 Criterios de exclusión:

- Personal que no desee tener su participación en el estudio.
- Usuario que no deseen involucrarse en la investigación.

Muestra

Según Ñaupas, la muestra de una población en estudio constituye un subconjunto representativo de la población total, seleccionado para permitir la obtención de información confiable y generalizable; las cuales, su tamaño y características deben ser suficientes para reflejar las propiedades de la población. La elección de la muestra busca reducir costos y tiempo sin afectar la validez del estudio; por ende, permite realizar inferencias estadísticas y analizar relaciones entre variables de manera eficiente (48).

Teniendo en cuenta que la población es mínima, no se considerará tomar una muestra para el estudio por lo que se trabajará con el universo poblacional.

Muestreo

La metodología de muestreo, tal como lo define Sampieri, consiste en elegir un segmento de elementos pertenecientes a una población para obtener datos representativos sin tener que investigar a todos sus miembros; de este modo, el método facilita el análisis al disminuir el tiempo, los costos y el esfuerzo invertido mientras se conserva la confiabilidad de los hallazgos. Esto pone de relieve que, al ser probabilístico, cuando cada componente posee una posibilidad estimada de ser elegido, o no probabilístico, cuando el muestreo se basa en parámetros particulares del investigador; el objetivo primordial es que la muestra represente las propiedades fundamentales de la población a fin de posibilitar estimaciones fiables (49).

Se adoptará el muestreo censal lo que significa que se trabajará con toda la población.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
Clima Organizacional	“El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional en una organización, influenciado por la cultura, liderazgo y relaciones interpersonales” (50).	Resultado de la aplicación del cuestionario: “Escala de Clima Organizacional”	Potencial humano Cultura Organizacional Diseño Organizacional	“Innovación” “Liderazgo” “Recompensa” “Confort” “Estructura” “Comunicación organizacional” “Toma de decisiones” “Remuneración” “Motivación identidad” “Conflicto y cooperación”	Ordinal	No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82 - 108
Ansiedad	La ansiedad es un estado emocional caracterizado por nerviosismo, preocupación excesiva y tensión, que puede interferir con el funcionamiento diario y el bienestar emocional (51).	Resultado del cuestionario del trastorno de ansiedad generalizada	Cognitivo - Emocional Somático	“Temor de lo que pase en el futuro.” “Constante preocupación.” “Constante irritabilidad.” “Constante intranquilidad.” “Dificultad para quedarse quieto en un determinado momento o generar movimientos constantes.” “Se molesta fácilmente con las personas.” “Dificultad para relajarse.”	Ordinal	Rango normal: La puntuación va de 0-4 Ansiedad leve: La puntuación va de 5-9 Ansiedad moderada: La puntuación va de 10- 14 Ansiedad severa: La puntuación va de 15 -21

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Este trabajo se basará inicialmente en reclutar a los trabajadores del centro quirúrgico, se realizará su consentimiento informado para iniciar el proceso de reclutamiento. Se incluirá únicamente al personal que acepte participar en este estudio, hasta alcanzar el tamaño de muestra requerido. Posteriormente, se aplicarán los instrumentos, la técnica a efectos de recabar datos será la entrevista y los instrumentos, los cuestionarios correspondientes a las variables de interés. En los cuestionarios administrados se incluirá información sobre el trabajador: edad, sexo, fecha en la que empezó a laborar en el hospital. Los datos recabados se ingresarán en una data creada en Excel y después se exportarán para su análisis en un software de estadística.

3.7.2. Descripción de instrumentos

La Escala de Clima Organizacional, el cual comprende de un instrumento elaborado para examinar la percepción del personal sobre el ambiente laboral en una organización. Consiste en una serie de afirmaciones relacionadas con diversas cuestiones del entorno laboral, como el reconocimiento, el liderazgo, la satisfacción laboral, la comunicación, el trabajo en equipo y la equidad. Los empleados deberán expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones utilizando una escala de respuesta previamente establecida, que generalmente varía de Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4).

Una vez completado, se calculan las puntuaciones totales y se analizan para detectar áreas de fortaleza y de mejora en el clima organizacional. Este cuestionario es útil

para las empresas y los líderes para comprender cómo perciben los empleados su entorno laboral, lo que les permite tomar medidas a efectos de promover un clima laboral positivo y optimar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores (52).

El Cuestionario para el “Diagnóstico del Trastorno de Ansiedad Generalizada” (GAD-7) es un instrumento empleado para medir la presencia, el tipo y la gravedad del trastorno de ansiedad. Consiste en siete preguntas que miden las dimensiones cognitiva emocional y somática emocional. Cada pregunta es calificada en una escala de 0-3, conforme a la frecuencia con la que se experimenta el síntoma y según la siguiente escala: para nada, varios días, más de la mitad de días, casi todo el día. Los puntajes más altos sugieren una mayor gravedad de los síntomas y la necesidad de intervención clínica, como evaluación adicional y posible tratamiento. El GAD-7 es una herramienta breve y fácil de usar que puede contribuir con los profesionales sanitarios en reconocer y monitorear la ansiedad en los pacientes, lo que facilitaría tomar decisiones clínicas y seguir con el progreso del tratamiento (53, 54).

3.7.3. Validación

El instrumento que mide el clima organizacional, así como el instrumento que mide la ansiedad han sido debidamente validados a través del juicio de expertos lo que hace su contenido sea oportunamente verificado y aprobado.

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos son considerados confiables debido a que han obtenido del análisis de consistencia interna a través de la prueba estadística Alpha de Cronbach un coeficiente de 0.902 para el instrumento 1 y de 0,920 para el instrumento 2. Este resultado hace que ambos instrumentos sean confiables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El análisis estadístico de los datos adquiridos en este estudio se realizará utilizando el software IBM SPSS vers. 26. Para examinar la distribución de las variables cuantitativas se emplearán pruebas de normalidad como la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Dependiendo de los resultados de estas pruebas, se seleccionarán las medidas de tendencia central y dispersión adecuadas; se utilizará la media y desviación estándar si los datos se ajustan a una distribución normal, mientras que se aplicará la mediana y el rango intercuartil en caso contrario. Para las variables cualitativas se describirá la distribución de las respuestas dentro de cada categoría mediante el cálculo de frecuencias y porcentajes. Se generarán tablas y gráficos descriptivos en función del tipo de variable, incorporando tablas de contingencia para las variables categóricas, así como gráficos de barras o circulares para ilustrar la distribución de las respuestas. A efectos de evaluar la relación entre variables, se aplicará la prueba de correlación de Pearson, dependiendo de la distribución de los datos. Esto permitirá determinar un coeficiente de correlación y un sentido y dirección de la asociación. La prueba estadística se realizará con un nivel de significación de 0,05.

3.9. Aspectos éticos

En el contexto del diseño del estudio y con el propósito de asegurar la integridad y veracidad de los datos recolectados, se velará por la ejecución de todos los procedimientos

de manera fiable y sin alteración alguna de la información. En consecuencia, se someterá el estudio a la evaluación del Comité de Ética tanto de la Universidad como de la institución hospitalaria correspondiente, garantizando así el cumplimiento de los principios éticos establecidos. Se obtendrá el consentimiento informado de los participantes, respetando su autonomía, y se salvaguardará la confidencialidad de los datos mediante la codificación de la identidad de los sujetos de estudio para preservar su privacidad. Se seguirán rigurosamente los principios de buenas prácticas en investigación, conforme a lo dispuesto en la Declaración de Helsinki, para asegurar el respeto y la protección de los derechos de los participantes involucrados.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

N.º	ACTIVIDADES	2024																							
		Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24
1	Planteamiento del problema	■	■	■	■																				
2	Formulación del problema					■	■																		
3	Justificación							■	■																
4	Delimitación									■															
5	Antecedentes										■														
6	Redacción de teorías											■													
7	Elección del método												■												
8	Finalización del protocolo													■											
9	Evaluación del protocolo														■	■	■	■							
10	Acopio de información																		■	■	■				
11	Análisis																					■			
12	Anexos																						■		
13	Aprobación																							■	
14	Sustentación																								■

4.2. Presupuesto

PRESUPUESTO				
BIENES				
N°	Especificación	Cantidad	Costo unitario (S/.)	Costo total (S/.)
1	Hojas bond A4	2000	0.05	50
2	Lapiceros	40	1.0	20
3	USB	2	35	20
4	Folder	4	7	20
5	Laptop	1	4000	2200
SUB- TOTAL (1)				2310
SERVICIOS				
N°	Especificación	Cantidad	Costo unitario (S/.)	Costo total (S/.)
1	Copias	100	0.1	10
2	Anillado	3	12	36
SUB- TOTAL (2)				
			(1)	2310
			(2)	46
			TOTAL	S/. 2356

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La salud Mental en el Trabajo. Notas Descriptivas. Ginebra. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
2. Organización Panamericana de la Salud. Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles y los Trastornos Mentales en el Perú. Revista Panamericana de la Salud. Washington - USA. 2021. Disponible en: <http://iris.paho.org>.
3. Organización Internacional del Trabajo. Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Publicaciones OIT, Ginebra. 2021. Disponible en: [wcms_742732.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_742732.pdf).
4. Pilligua C, Arteaga F. Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. Leam. [Internet].2019;15 (28). [Consultado el 23 de julio 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
5. Urquía V. Modelos de comportamiento organizacional y el comportamiento individual. Club essay. [Internet].2021; [Consultado el 22 de Julio de 2022. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Negocios/Modelos-de-comportamientoorganizacional-y-el-comportamiento/5383891.html>
6. Rivera C, Cegarra O, Vergara H, Matos Y. Clima organizacional en el contexto educativo. Revista Scientific. [Internet].2016;1(2). [Consultado el 23 de julio 2022]. Disponible <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>

7. Iglesias A., Torres J., Mora, Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Rev. Redalyc. [Internet] 2020; 18(6): 1189-1197. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571015/html/>
8. Tirado-Vildes, M. et al. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Revista CLIO América. Colombia. 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679473>.
9. Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Revista Industrial Data, 26(2), <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf>
10. Porras A, Durand JE. Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. Rev. Enfermería Herediana [Internet]. 2018 [citado 10 Julio de 2022]; 11(1):18- 26. Disponible file:///C:/Users/user/Desktop/TESIS%20DE%20ACUERDO%20VARIABLES/3521-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9881-2-10-20210618%20policia.pdf
11. Amiri F, Baghbani M, Hannani S, Azadi NA. Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. Ann Med Surg. junio de 2023;85(6):2414-9.
12. Rakha E, Dawood W. Relationship between Organizational Climate and psychological Empowerment of Staff Nurses at Governmental Hospitals in Ismailia. Trends in Nursing and Health Care Journal. 2022;5(2):13.
13. Koksall E, Dost B, Terzi Ö, Ustun YB, Özdin S, Bilgin S. Evaluation of Depression and Anxiety Levels and Related Factors Among Operating Theater Workers During the Novel Coronavirus (COVID-19) Pandemic. J Perianesth Nurs. octubre de 2020;35(5):472-7.

14. Apunte E, Luis T. LA ANSIEDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJORES DE LA EP-EMAPA- A DE AMBATO. Repositorio Universidad Tecnológica Indoamérica. 2020;133.
15. Valdivia M. Estrés y clima laboral en enfermería del área de sala de operaciones en un Hospital Nacional, Lima, 2022. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2022;44.
16. Torres S. Ansiedad y clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones en el hospital nacional, LIMA, 2022. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2022;41.
17. Bustamante ML, Galvez N, Arrunátegui B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Revista Venezolana de Gerencia: RVG [Internet]. 2023; 28(Extra 9):150–61 [consultado 2024 May 23]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
18. Amulek S, Chullo M. Ansiedad Estado y Clima Laboral en Trabajadores de Salud del Hospital de la policía. Repositorio Universidad Católica de Santa María. 2018;56.
19. Cerrón C, Poma M. Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las Microredes de la red de salud Jauja- 2017. Repositorio Universidad Peruana Los Andes. 2017;129.
20. Olaz A. y Ortiz P. Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones. Libro. Editorial: ESIC. 2022. ISBN: 978-8418944499. España. 225 pág.
21. García, M. Vega, J. y Gómez, C. Clima organizacional: Teoría y Práctica. Libro. Editorial: Universidad Católica de Colombia. 2020. ISBN: 978-958-5133-38-9. Colombia. 88 pág.

22. Méndez, C. Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Libro. Editorial: Universidad del Rosario. 2006. ISBN: 9789588225876. Colombia. 142 pág.
23. Noriega C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81752/Noriega_CCMSD .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81752/Noriega_CCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Jones, G. Teoría Organizacional: Diseño y Cambios en las Organizaciones. Libro. Editorial: Pearson Educación. 2013. ISBN: 9786073221184. México. 489 pág.
25. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Libro. Editorial: McGraw Hill. 2014. ISBN: 9781456256616. México. 441 pág.
26. Zeñas, F. Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de Maestría. 2021. La Libertad – Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76600/Zeñas_CFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
27. Díaz E, Bañuelos J, Poblano E, Reyes R, Alanís J. Clima organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer. *Perspect Psicosoc En Cies AC Coloq Investig Multidiscip.* 2020;8(1):633-40.
28. Infante Cruzado KS. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente: Una revisión sistemática. 2021
29. Massuh EM de LL, Torres PMS, Roca LRE, Robles M de JL. Tipo de Investigación: Artículo de Revisión. *Rev Científica Mundo Investig El Conoc.* 3(1):3-25.

30. Soutullo C. y Mardomingo M. Manual de Psiquiatría del Niño y del Adolescente. Libro. Editorial: Médica Panamericana. 2010. ISBN: 9788498352290. España. 438 pág.
31. Szuhany KL, Simon NM. Anxiety Disorders: A Review. JAMA. 27 de diciembre de 2022;328(24):2431-45.
32. Pary R, Sarai SK, Micchelli A, Lippmann S. Anxiety Disorders in Older Patients. Prim Care Companion CNS Disord. 31 de enero de 2019;21(1):18nr02335.
33. Organización Mundial de la Salud Trastornos mentales [Internet]. Prensa. [citado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.
34. López D. Tipos de Ansiedad y su Tratamiento. menteAmete. [Internet]. Psicoterapia y Psiquiatra Madrid. [citado 26 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.menteamente.com/ansiedad>
35. Bojórquez J. Ansiedad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Univ San Martín Porres – USMP [Internet]. 2015 [citado 14 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2247>
36. Torrecilla NM, Victoria MJ, Minzi MCR de, Torrecilla NM, Victoria MJ, Minzi MCR de. ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA CON PACIENTES CON COVID-19, MENDOZA, 2021. Rev Argent Salud Pública [Internet]. abril de 2021 [citado 29 de septiembre de 2023];13:25-25. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1853-810X2021000200025&lng=es&nrm=iso&tlng=es
37. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm Glob [Internet]. 27 de marzo de

- 2018 [citado 29 de septiembre de 2023];17(2):304-24. Disponible en:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
38. 27. Vogelsang L. Teoría de las Relaciones Interpersonales de Peplau: Aplicación a la Educación Asincrónica de Enfermería. Revista Canadiense de Informática de Enfermería [internet]. 2022[citado el 25 de mayo 2025]; 17 (3-4). Disponible en:
<https://cjni.net/journal/?p=10464>
39. 28. Yang XH, Wu LF, Yan XY, Zhou Y, Liu X. Peplau's interpersonal relationship theory combined with bladder function training on patients with prostate cancer. World J Clin Cases [online]. 2022 [cited mayo 29, 2025] ;10(9):2792-2800. Available at:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8968805/>
40. 29. Lalwani M, Jan R, Rattani S. Caminos cruzados: Análisis comparativo de las teorías de enfermería de Hildegard Peplau y Rosemarie Parse. Clin J Nurs Care Pract [online].2023 [cited may 29, 2025]; 7: 009-014. Available at:
<https://www.nursingpracticejournal.com/apdf/cjncp-aid1046.pdf>
41. 30. Clark G. Una historia del concepto de relaciones interpersonales en enfermería basada en la literatura de libros de texto de enfermería psiquiátrica. Issues in Mental Health Nursing [internet]. 2022[citado el 29 de mayo 2025]; 44 (1), 48–54. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01612840.2022.2108948>
42. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 12 de setiembre de 2024]; Disponible en:
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientific
43. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. 2023; 27(75). Disponible en:
<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171/18635>

44. Hernández R, Fernandez C y Baptista P.. Metodología de la Investigación. 6ta ed.. [Online]; 2016. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
45. Meneses C. El proyecto de investigación: la hoja de ruta de la investigación. [Online].; 2022.. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/76568/Meneses%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
46. Guerrero V. Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. [Online]. Disponible en: <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936/997>
47. Cabezas E., Andrade D., Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE; 2018.
48. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis Bogotá: Ediciones de la U; 2023.
49. Hernández R, C M. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana; 2023.
50. Olaz A. y Ortiz P. Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones. Libro. Editorial: ESIC. 2022. ISBN: 978-8418944499. España. 225 pág
51. Soutullo C. y Mardomingo M. Manual de Psiquiatría del Niño y del Adolescente. Libro. Editorial: Médica Panamericana. 2010. ISBN: 9788498352290. España. 438 pág.
52. Rojas Muñoz JP. El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. Lima.

53. Espectro Autista.Info – Escala del Trastorno de Ansiedad Generalizada [Internet]. [citado 26 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://espectroautista.info/GAD7-es.html>
54. González M, Ibáñez I. El Cuestionario de Preocupación y ansiedad como Instrumento de Cribado para el Trastorno de la Ansiedad Generalizada. Propiedades Diagnosticas. [citado 27 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2018/09/01.Gonzalez_26-1a.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de salud de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público? ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de enfermería de Sala de Operaciones de un hospital público.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público. Identificar la relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público. Identificar la relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Ansiedad en el personal de salud de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el potencial humano y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público. Existe relación entre la cultura organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público. Existe relación entre el diseño organizacional y la ansiedad en el personal de enfermería de la sala de operaciones de un hospital público</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones Diseño Organizacional Cultura Organizacional</p> <p>Variable 2: Ansiedad</p> <p>Dimensiones Cognitivo emocional Somático</p>	<p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Tipo de aplicación: aplicado</p> <p>Diseño de estudio: Cuantitativo, observacional, correlacional.</p> <p>Población: personal de enfermería. No hay muestra Muestreo Censal</p> <p>Instrumentos: 2 cuestionarios</p>

ANEXO N° 2. INSTRUMENTOS

Instrumento 1:

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es características de nuestra organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es Adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

	CULTURA ORGANIZACIONAL				
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26	Estoy sonriente				
27	Cometo errores				

Instrumento 2: Escala para el Trastorno de Depresión Generalizada PHQ-9

Durante las últimas 2 semana, ¿Con que frecuencia ha tenido molestias por los siguientes problemas? (Marque con una “√” para indicar su respuesta)	Para nada	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todo el día.
1. Ha sentido poco interés o placer en hacer las cosas que habitualmente le gustan.	0	1	2	3
2. Se ha sentido desanimado/a, triste, irritable o sin esperanzas.	0	1	2	3
3. Ha tenido dificultad para dormir o permanecer dormido(a) o ha dormido más de lo habitual.	0	1	2	3
4. Se ha sentido cansado/a o con poca energía sin razón aparente.	0	1	2	3
5. Se ha sentido con poco apetito o ha comido demasiado o más de lo habitual.	0	1	2	3
6. Se ha sentido mal con usted mismo, ha sentido que es un fracaso, o que ha quedado mal con usted mismo o con su familia.	0	1	2	3
7. Ha tenido dificultad para concentrarse en diferentes actividades, tales como leer el periódico o ver televisión.	0	1	2	3
8. Se ha movido o hablado tan despacio que otras personas lo han notado o, por el contrario, ha estado tan inquieto/a que se ha movido mucho más de lo habitual.	0	1	2	3
9. Ha pensado que estaría mejor muerto(a) o ha pensado en lastimarse o hacerse daño de alguna manera.	0	1	2	3
PARA CODIFICACIÓN DE OFICINAS	0	+	+	+
= Total Score: _____				
<p>10. Si usted se identificó con cualquier problema en este cuestionario, ¿Cuán difícil se le ha hecho cumplir con su trabajo, atender su hogar, o relacionarse con otras personas debido a estos problemas?</p> <p>Para nada difícil Un poco difícil Muy difícil Extremadamente difícil</p>				

ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

Título: Clima Organizacional y Ansiedad en el personal de salud de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Clima Organizacional y Ansiedad en el personal de enfermería de la Sala de Operaciones de un hospital público de Lima, 2026”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lourdes Epiquen Barrera. El propósito de este estudio es “determinar la relación del clima organizacional con la ansiedad en el centro quirúrgico”. Su participación ayudará a/permitirá conocer la relación entre estos dos aspectos para optar por medidas de salud preventiva en los grupos afectados.

Procedimientos

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

- Se le entregará dos cuestionarios para ser completados

La entrevista/encuesta puede demorar unos 30 minutos.

Riesgos

Su participación en el estudio no conlleva a ningún riesgo potencial debido a que solo se le realizarán preguntas y se trabajará con un examen previamente reportado.

Beneficios

Usted no tendrá beneficio directo.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el *Lourdes Epiquen Barrera* 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, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.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

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-15	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-01	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-03-01	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1693193115148	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-04	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2019-07-15	<1%
8	Internet	repositorio.ulead.edu.ec	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-07	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Científica del Sur on 2020-03-18	<1%