

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los  
procesos de atención de salud, Red de Salud Tarma, 2023**

**Para optar el título profesional de  
Licenciada en Enfermería**

**Autores:**

**Bach. Aida Teófila HUAMÁN RIVERA**

**Bach. Jeidy Patricia AMARO AVELLANEDA**

**Asesor:**

**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los  
procesos de atención de salud, Red de Salud Tarma, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

---

Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA  
**PRESIDENTE**

---

Mg. Samuel Eusebio ROJAS CHIPANA  
**MIEMBRO**

---

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA  
**MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 054-2024**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Aida Teófila HUAMÁN RIVERA**  
**Jeidy Patricia AMARO AVELLANEDA**

Escuela de Formación Profesional  
**Enfermería**

**Tesis**

**Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de Salud Tarma, 2023"**

**Asesor:**

Dr. Jheysen Luis Baldeón Diego

Índice de Similitud: 19%

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de enero del 2024

Dra. Raquel Tumialán Hilario  
Directora de la Unidad de Investigación  
Facultad de Ciencias de la Salud

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme la vida, salud, protección e iluminar mi Camino, para el logro de una meta Profesional.

A mis queridos padres, Fidel Huamán y Ana Rivera por brindarme su apoyo incondicional.

**Huamán Rivera, Aida T.**

Este presente trabajo lo dedico primeramente a Dios por darme la vida, salud.

A mis padres por todo el apoyo que me supieron brindar para poder ser mejor persona y profesional en la vida.

**Amaro Avellaneda, Jeidy P.**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestras unidades de estudio, los trabajadores de la Red de Salud Tarma por aceptar ser parte de esta investigación.

A la comunidad universitaria, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por ser parte de la generación de conocimientos y hace posible cumplir su fin en la sociedad.

A nuestro asesor de tesis por su conocimiento, su paciencia y fortaleza en esta investigación.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023. **Metodología:** Tipo de investigación observacional de enfoque cuantitativo, nivel de investigación relacional, los métodos de investigación fueron el científico, inductivo, analítico y sintético, el diseño de estudio fue el no experimental de tipo correlacional-transversal, aplicado en una población de trabajadores cuya muestra de 30 unidades seleccionado por muestreo no aleatorio por ocurrencia aplicando 2 cuestionarios sobre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente. **Resultados:** Los trabajadores opinaron que tanto el clima institucional es favorable y cultura de seguridad es buena en el 86,7%. El clima institucional dimensión potencial humano es favorable el 86,7%, la dimensión diseño organizacional es favorable el 76,7%, la dimensión potencial humano es favorable en el 80%. **Conclusión:** Los trabajadores perciben que el 83,3% al clima institucional como favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena con el estadístico Spearman y determina una correlación significativa (valor  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre las variables y que la hipótesis alterna se acepta.

**Palabras clave:** Clima organizacional. Cultura de seguridad. Paciente. Trabajador.

## **ABSTRACT**

Objective: Determine the relationship that exists between the organizational climate and the patient safety culture in health care processes, in the Tarma 2023 Integrated Health Network. Methodology: Type of observational research with a quantitative approach, level of relational research, The research methods were scientific, inductive, analytical and synthetic, the study design was non-experimental of a correlational-transverse type, applied in a population of workers whose sample of 30 units was selected by non-random sampling by occurrence, applying 2 questionnaires about organizational climate and patient safety culture. Results: Workers thought that both the institutional climate is favorable and the safety culture is good at 86.7%. The institutional climate, human potential dimension, is favorable at 86.7%, the organizational design dimension is favorable at 76.7%, and the human potential dimension is favorable at 80 %. Conclusion: Workers perceive that 83.3% of the institutional climate is favorable and the patient safety culture is good with the Spearman statistic and determines a significant correlation ( $p \text{ value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ) between the variables and that the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational climate. Safety culture. Patient. Worker.

## INTRODUCCIÓN

En la atención sanitaria que está en constante cambio, es un panorama que se viene dando en el mundo, los mismos que inciden en los sistemas de salud no solo de un estado si no también en sus instituciones u organizaciones que son muy complejos para la satisfacción de los usuarios o pacientes.

Como Aibar Remón et. al. (2008), mencionaba que “una atención sanitaria segura requiere aplicar procedimientos y prácticas con demostrada efectividad para reducir la aparición de fallos, errores y resultados adversos y también generar nuevos conocimientos sobre los factores que contribuyen a mejorar la seguridad del paciente” (2). Los errores y aciertos en la seguridad del paciente son conceptos que al mismo tiempo pertenecen a una misma realidad que es muy importante en el riesgo asistencial.

De acuerdo a lo referido por Aibar Remón et. al. (2019), “el 10-12% de pacientes atendidos en hospitales (hospitalización y urgencias), y el 1-2% de atendidos en atención primaria sufren algún evento adverso relacionado con la atención recibida (3). Constituyen un problema de salud pública los datos encontrados por su importancia y existencia de prevenir los referidos eventos adversos.

La seguridad de los pacientes en América Latina en muchos de los casos no es reportada como refiere Mondragón Cardona (2012), se estima que 10 de cada 100 pacientes hospitalizados y se espera que incremente a 20 los efectos adversos y se duplica el número de días hospitalizados como los incidentes que causan daño en la asistencia sanitaria; en 58 hospitales de cinco países, la prevalencia estimada de efectos adversos fue de 10%, hallándose además que más de 28% de los efectos adversos desencadenaron discapacidad y 6%, muerte (4).

En nuestro país ya desde la 55ava Asamblea Mundial de la Salud celebrado en 2002 se generó una resolución que invitaba a los Países Miembros a tomar medidas encaminadas a mejorar la seguridad de los Pacientes, en este marco en 2009 Ego Salazar refiere que no existe un sistema capaz de garantizar la ausencia de eventos

adversos, ya que se trata de una actividad en la que se combinan factores inherentes al sistema con actuaciones humanas (5).

En 2018, Parra Margel et. al., realizaron en Barranquilla su estudio en el marco de los procesos administrativos la organización es un sistema humano complejo, con características propias que solo existen cuando dos o más personas se unen para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual destacando que las organizaciones se hayan en un proceso de inestabilidad que genera la necesidad de identificar sus fortalezas y debilidades. Estos se evidencian en los empleados a veces son brindados con oportunidades de iniciativas laborales en 41,94% (8).

Guerra Fernanda en 2022, estudió en el SAMU de Piura, el clima organizacional encontrando que fue saludable en  $96,58 \pm 3,21\%$  en el personal profesional/técnico del SAMU, su clima organizacional y sus dimensiones (cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano) están calificados (9). Sin embargo, se puede mencionar que el clima organizacional puede estar influenciado por la gestión administrativa por los responsables de la conducción de las instituciones observada de manera general.

Aguilar Cecilia en 2021, desde Yucatán México refiere que se debe pasar de un enfoque de la prevención de riesgos laborales a un enfoque de desarrollo de una cultura de seguridad, que muestre el compromiso de los altos medios por la gestión de la salud y seguridad en la organización y su responsabilidad social por mejorar la calidad de vida laboral, adquiriendo así el carácter de derecho humano (11).

La presente investigación contiene cuatro partes: el primero con los aspectos generales de una investigación, el segundo con el problema de investigación, el marco teórico, la metodología, el tercero los resultados del estudio con las conclusiones y recomendaciones obtenidas y el cuarto con las referencias bibliográficas y anexos.

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	2
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general .....	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos .....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	6
2.2. Bases teóricas-científicas .....	9
2.3. Definición de términos básicos .....	18
2.4. Formulación de hipótesis .....	19
2.4.1. Hipótesis general.....	19

2.4.2. Hipótesis específicas .....	19
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Operacionalización de variables e indicadores .....	20

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TECNICA DE INVESTIGACION**

3.1. Tipo de Investigación .....	22
3.2. Nivel de investigación .....	22
3.3. Métodos de investigación .....	22
3.4. Diseño de investigación .....	22
3.5. Población y muestra .....	23
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	24
3.8. Técnicas de procesamiento de análisis de datos .....	25
3.9. Tratamiento estadístico.....	26
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	26

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	27
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	27
4.3. Prueba de hipótesis .....	31
4.4. Discusión de resultados.....	34

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023.....	27
<b>Tabla 2:</b> Clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	28
<b>Tabla 3:</b> Clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	29
<b>Tabla 4:</b> Clima organizacional dimensión cultura de la organización y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	30
<b>Tabla 5:</b> Correlación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023.....	32
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	32
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	33
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre clima organizacional dimensión potencial y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023 .....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud.....	28
<b>Figura 2:</b> Clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud.....	29
<b>Figura 3:</b> Clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud .....	30
<b>Figura 4:</b> Clima organizacional dimensión cultura de la organización y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud.....	31

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El clima organizacional viene de la cualidad del comportamiento de las personas de manera continua, donde la salud es uno de los derechos fundamentales para todo ser humano y es considerado un factor insustituible que influye en el bienestar social, el desarrollo, la economía y la educación de los pueblos, donde el sistema sanitario están en la obligación de atender a las personas con mucha calidad (1).

La cultura de seguridad del paciente se entiende como un conjunto de valores y reglas puestas en práctica para todos los elementos de una organización que implica cumplir un mapa mental como una finalidad a perseguir de manera compartida por las instituciones de salud.

La calidad de vida de los usuarios de los servicios de salud es un indicador de cómo se encuentran por un lado por el clima organizacional y por el otro en la cultura de seguridad del paciente que asumen los servidores de las IPRESS. Donde el clima organizacional nace en la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos (6), así como la cultura de seguridad es un conjunto de maneras de hacer y de pensar en una organización (7).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado en 2009 estimo que 1 de cada 10 pacientes sufre algún daño al recibir atención de salud en establecimientos bien financiados y tecnológicamente adelantados (10).

Sobre una encuesta de cultura de seguridad del paciente desarrollado por el Hospital Santa Rosa en 2021, en el cual el grupo ocupacional Médicos responden el 53%, seguido de 14% por Técnicos de Farmacia; el porcentaje más bajo fue del 1% con la participación de Tec. Laboratorio, Lic. Psicología, Lic. Nutrición y Lic. Servicio Social (12).

El clima organizacional y la seguridad del paciente pasa por la naturaleza humana de obviar o no ser considerado en la prioridad en su organización laboral del personal de salud, si no parte del liderazgo por integrar los elementos fundamentales de la calidad de atención en salud se tendrá eventos no deseados para la salud de los usuarios en los diferentes niveles de salud, en el particular caso de la Red Integrado de Salud Tarma.

En tal sentido, el clima organizacional y la seguridad del paciente está considerado por la percepción con los órganos sensoriales del personal de salud, para actuar en forma organizada en las diversas estructuras de la rectoría del Ministerio de Salud.

Esta realidad nos motiva por investigar el problema ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **Delimitación conceptual.**

Las variables de estudio estarán enfocadas en el clima organizacional relacionado a la Cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud.

### **Delimitación espacial.**

El presente trabajo investigativo se realizará en los establecimientos de salud de la Red Integrado de Salud Tarma.

### **Delimitación temporal.**

El tiempo estimado en el que se llevara a cabo la investigación, es desde el mes de septiembre a diciembre del 2023.

### **Delimitación social**

El presente trabajo se llevará a cabo con los servidores de salud del Ministerio de Salud.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?
2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?
3. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- 1) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.
- 2) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.
- 3) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023

## **1.5. Justificación de la investigación**

**Justificación teórica:** En este milenio la administración moderna de recursos humanos se conoce como estrategia de recursos humanos del empleo deliberada de las personas, con el propósito de que ayuden a la organización a ganar o a mantener una ventaja sostenible frente a los competidores que se disputan el mercado (13).

La cultura de seguridad es una de las expectativas muy importantes que debe tener todo servidor de la salud para prestar atención segura en los establecimientos de salud, de allí el personal de salud tiene el compromiso y responsabilidad de otorgar un ambiente adecuado y armónico para favorecer el

bienestar del usuario. En la demanda de atención de salud por los usuarios se debe lograr una mejor cobertura de atención en condiciones óptimas dentro de los establecimientos.

El presente trabajo utilizará como base el clima organizacional propuesto por Idalberto Chiavenato, que es una de los referentes contemporáneos en cuanto a desarrollo personal y de recursos humanos se refiere.

**Justificación Práctica:** La investigación tiene implicancia práctica, puesto que, a raíz de los resultados de investigaciones relacionados a las variables, se sugerirán mejor enfoque de la problemática de las condiciones del clima organizacional y la cultura de seguridad dentro del establecimiento, y permitirá sugerir al personal y demandantes a la atención los cuidados a percibir dentro del establecimiento de salud.

**Justificación Metodológica:** En esta investigación se utilizarán instrumentos que ya han sido validados y confiabilizados por lo que es necesario indicar que el margen de confiabilidad de los datos a recoger será del 95% y error del 5%.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

En esta investigación se utilizarán instrumentos que ya han sido validados y confiabilizados por lo que es necesario indicar que el margen de confiabilidad de los datos a recoger será del 95% y error del 5%

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

**Rojas Deysi (2018)** realizó su investigación para determinar la relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los licenciados de enfermería del servicio de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. La metodología fue de enfoque básico descriptivo correlacional, el diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo, muestra de 54 licenciados de enfermería, la recolección de los datos fue con los instrumentos para las variables clima organizacional y cultura de seguridad del paciente. Conclusión: por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,105, se interpreta que no existe una relación en el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente del servicio del servicio de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo (14).

**Cabanillas, Lucia (2019)** tuvo en su investigación el objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente. Metodología: estudio correlacional con 56 profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2015. En la recolección de datos se utilizó un inventario del clima organizacional y una escala de cultura de seguridad del paciente. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó el

coeficiente de correlación Rho de Spearman. Resultados: El 80,4% valoran muy favorable el clima organizacional y 78,6% tienen percepción media a la cultura de seguridad del paciente. Se encontró relación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente, con  $p \leq 0,003$ . Y, la totalidad de las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la cultura de seguridad del paciente, con  $p \leq 0,05$ . Conclusiones: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco (15).

**León Luz y Mejía Flor (2019)** en su estudio para determinar a relación entre el Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao-2019. Metodología: hipotético deductivo, estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, población personal de enfermería 149 entre enfermeras(os), técnicas (os), muestra representativa de 63 por muestreo aleatorio simple, estratificado, de 37 enfermeras (os) y 26 técnicas (os), del servicio de emergencia, los instrumentos, el cuestionario sobre clima organizacional y el cuestionario de seguridad del paciente.

Conclusión: en el análisis correlacional existe relación significativa entre el Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería con una correlación positiva moderada ( $r = 0.341$ ) según Rho de Spearman. Asimismo, se estableció la relación que existe entre la dimensión potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería, obteniendo una correlación positiva moderada ( $r = 0.391$ ), ( $r = 0.380$ ) ( $r = 0.274$ ) respectivamente (16).

**Guerra F. Lama R. Guerra M. y Elera R. (2022)** investigaron con el objetivo: conocer la relación entre el clima organizacional del personal de salud

y la satisfacción de los usuarios atendidos por el Servicio de Atención Móvil de Urgencias (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura. Materiales y métodos: Se aplicó una encuesta a 80 trabajadores de salud para evaluar el clima organizacional y a 110 usuarios del SAMU para evaluar su nivel de satisfacción con los criterios de selección. Se evaluaron con escala tipo Likert. Resultados: El clima organizacional del personal y sus dimensiones fueron saludables ( $96,58 \pm 3,21$ ). Se comprueba la hipótesis principal que existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios atendidos por el SAMU ( $p < 0,005$ ) y existe asociación entre las cinco dimensiones con la satisfacción de los usuarios. Conclusiones: Existe relación entre el clima organizacional de los trabajadores de salud del Servicio de Atención Móvil de Urgencias y la satisfacción de usuarios atendidos por este servicio en Piura. El clima organizacional y sus dimensiones, comparados con el instrumento elaborado por el Minsa, se encuentran saludables, la mayoría de los pacientes atendidos se mostraron satisfechos con la atención recibida y las comorbilidades más frecuentes fueron la hipertensión y la diabetes mellitus tipo 2 (9).

**Ojeda, Rosa; Podesta, Luis y Ruiz, Raúl (2021)** desarrollaron un estudio con el Objetivo: Evaluar la relación y características de las variables clima organizacional y cultura de seguridad, servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, Perú 2019. Metodología: Investigación descriptiva, transversal, correlacional, no experimental, ejecutada en población de 53 enfermeros. Los instrumentos fueron: cuestionario clima organizacional y cultura de seguridad. Resultados: Existe un coeficiente correlacional de 0,43 entre variables. La motivación, toma de decisiones, innovación, remuneración, liderazgo, identidad y comunicación organizacional del clima organizacional están significativamente relacionadas ( $p \leq 0,05$ ) con la cultura de seguridad. El 70% de la población percibe clima organizacional no saludable; reflejado en cuatro dimensiones en proceso de avance y cuatro con

bajos índices de respuesta, el 56,35 % refirió una cultura de seguridad positiva con dos dimensiones en fortalezas y tres en oportunidad de mejora. Conclusiones: El clima organizacional y siete de sus dimensiones están relacionados con la cultura de seguridad en Cuidados Intermedios Neonatales. La evaluación de características supone que, pese a las debilidades del clima organizacional, entorno a la remuneración, recompensa, liderazgo e innovación, estas son compensadas por una apropiada cultura de seguridad, con un favorable aprendizaje organizacional y trabajo en equipo (17).

## **2.2. Bases teóricas-científicas**

### **I. CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **1.1. Definiciones.**

#### **1.2. Dimensiones del Clima Organizacional**

##### **1.2.1. Potencial Humano**

- Liderazgo.
- Innovación.
- Recompensa.
- Confort.

##### **1.2.2. Diseño organizacional.**

- Estructura.
- Toma de decisiones.
- Comunicación.
- Remuneración.

##### **1.2.3. Cultura de la organización.**

- Motivación.
- Identidad.
- Conflicto y cooperación.

## II. CULTURA DE SEGURIDAD

### 2.1. Definiciones

### 2.2. Dimensiones de la cultura de la seguridad del paciente

#### 2.2.1. Seguridad en el trabajo

#### 2.2.2. Seguridad adoptada por dirección o jefatura

#### 2.2.3. Seguridad desde la comunicación

#### 2.2.4. Seguridad del paciente desde el reporte de eventos

#### 2.2.5. Seguridad desde su establecimiento

## I. CLIMA ORGANIZACIONAL

### 1.1. Definiciones.

Clima institucional es el ambiente generado en una institución a partir de vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman, esto incluye aspectos como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión (18).

Clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en el que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (19).

### 1.2. Dimensiones del clima organizacional

#### 1.2.1. Potencial humano.

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. Los elementos que conforman son: (19)

- **Liderazgo.**

Es una característica como agente de cambio como cita Chiavenato I. (2001) que el "liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana. El liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales. La influencia es una fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad, y se refiere a las maneras de introducir cambios en el comportamiento de personas o grupos de personas" (20)

- **Innovación.**

Es todo cambio que genera valor para la empresa hacia un resultado de un proceso complejo (lo que se verá a lo largo de toda la exposición) que lleva nuevas ideas al mercado en forma de productos o servicios y de sus procesos de producción o provisión, que son nuevos o significativamente mejorados (21).

- **Recompensa.**

La recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo (22). Es la magnitud en que la organización utiliza más la gratificación que el castigo, esta dimensión puede forjar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se sancione sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le estimule a mejorar en el mediano plazo.

- **Confort:**

Esfuerzo que efectúa la dirección para instaurar un ambiente físico, sano y agradable. Es la percepción que tienen los servidores sobre su ambiente laboral físico y las herramientas que la institución les provee para trabajar (23)

### **1.2.2. Diseño Organizacional.**

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas" (19).

- **Estructura.**

El término estructura se emplea frecuentemente para designar el orden interno --y con frecuencia escondido o no evidente-- de las cosas (24). Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca del conjunto de reglas, procedimientos trámites, y otras restricciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo (25).

- **Toma de decisiones.**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida (26). Evalúa la información aprovechable y utilizada en las disposiciones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso (25).

- **Comunicación.**

La comunicación es el proceso por el cual se produce un intercambio de información entre un emisor y un receptor que utilizan un código común. Esta dimensión se establece en las

redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la habilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas (25).

- **Remuneración.**

La remuneración como elemento esencial del contrato de trabajo constituye un derecho fundamental que produce para él y su familia bienestar material y espiritual (27). Este aspecto se fundamenta en la forma en que se remunera a los trabajadores (25).

### **1.2.3. Cultura de la Organización.**

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos de la institución, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de conducta que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a transformarse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se instituyan desde un principio (19).

- **Motivación.**

Son situaciones que conllevan a los empleados a trabajar más o menos enérgicamente dentro de la organización. Conjunto de objetivos y expectativas de las personas en su medio organizacional (23).

- **Identidad.**

Es la percepción de pertenencia a la organización, que es un elemento significativo y valioso dentro del grupo de trabajo. En

general la urgencia de compartir los objetivos personales con la organización (25).

- **Conflicto y cooperación.**

Esta dimensión alude al nivel de contribución que se percibe entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización (25).

## **II. CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

### **2.1. Definiciones**

La cultura de seguridad es un patrón constituido por el comportamiento individual y de la organización, basado en creencias y valores impartidos, que busca continuamente reducir al mínimo el daño que podría sufrir el paciente como consecuencia de los procesos de atención en salud (28).

La cultura está constituida por el modelo de creencias, valores, actitudes, normas, asunciones tácitas y prácticas arraigados, que intervienen en la forma de trabajar de las personas y de la organización en conjunto. Es una fuerza muy poderosa, que persiste incluso cuando se cambian los equipos y se traslada al personal.

Las organizaciones con una cultura de seguridad positiva se identifican por una comunicación basada en la confianza mutua, que conllevan a la percepción de la importancia de la seguridad y confían en la eficacia de las labores preventivas. Tanto las personas como la organización son capaces de advertir errores, aprender de ellos, y actuar para su rectificación (29).

La cultura de seguridad es un conjunto de maneras de hacer y de maneras de pensar ampliamente compartidas por los actores de una

organización en lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades (7).

Se define como el conjunto de valores y normas comunes a los individuos dentro de una misma organización e implica un modelo mental compartido que posiciona la seguridad como un objetivo común a perseguir, de manera que los individuos y la organización están comprometidos con los programas de seguridad del paciente (30).

## **2.2. Dimensiones de la cultura de seguridad del paciente**

### **2.2.1. Seguridad en el trabajo**

La seguridad del paciente se define como la ausencia de daños prevenibles en los pacientes y la reducción hasta un mínimo aceptable del riesgo de causarles innecesariamente daños al atenderlos. En el contexto asistencial más amplio, consiste en un conjunto de actividades organizadas que permiten establecer procesos, sistemas de valores, procedimientos, comportamientos, tecnologías y entornos de atención con los que reducir los riesgos de forma constante y sostenible, prevenir la aparición de daños evitables, reducir la probabilidad de causarlos y mitigar sus efectos cuando se producen (31). La seguridad del paciente es un problema de salud pública en el mundo, estimándose que uno de cada diez pacientes puede sufrir algún tipo de evento adverso como infecciones asociadas a la atención sanitaria, eventos adversos relacionados con los medicamentos, cirugía y anestesia, administración de inyecciones sin precauciones de seguridad, productos sanguíneos inseguros y eventos adversos relacionados con dispositivos médicos (32).

### **2.2.2. Seguridad adoptada por dirección o jefatura**

La seguridad del paciente constituye un importante indicador de la calidad asistencial, y su mejora representa una prioridad para los servicios sanitarios. Para conseguir dicha mejora es esencial promover, crear y mantener una cultura de seguridad positiva en las organizaciones. La evaluación de la cultura de seguridad del paciente, definida como la suma de valores, actitudes, competencias, percepciones y patrones de conducta individual/grupal que determinan el compromiso de la gestión de la seguridad en la atención y el cuidado de los pacientes, ha sido objeto de multitud de estudios. En ellos, tanto en los nacionales<sup>3</sup> como en los internacionales, se ha incluido principalmente personal médico y de enfermería que atiende a pacientes, por su papel fundamental en la implementación de cuidados seguros (33).

### **2.2.3. Seguridad desde la comunicación**

La comunicación es una herramienta fundamental para transmitir información, no solo para formar conocimientos, sino para producir cambios en la conducta de los individuos y de las comunidades. En relación con el paciente, supone una de las bases elementales de la práctica de los profesionales de la enfermería y constituye uno de los factores más importantes que determinan la calidad de los servicios de salud que se prestan.

La adecuada comunicación con el paciente debe ser considerada la habilidad práctica esencial que caracterice a un profesional competente; es una de las acciones básicas para mejorar la seguridad del paciente. Se garantiza cuando las personas que reciben servicios de salud, interactúan con estos y no sufren ningún tipo de daño (34).

#### **2.2.4. Seguridad del paciente desde el reporte de eventos**

La seguridad del paciente es el principio fundamental de la atención sanitaria y un componente crítico de la gestión de la calidad asistencial. Es sabido que las intervenciones quirúrgicas y los procedimientos clínicos, como parte del proceso de atención de la salud afectada, se realizan con el objetivo de contribuir a la recuperación de los pacientes; sin embargo, es importante resaltar que un significativo porcentaje de estas intervenciones y procedimientos pueden causar daño debido a su complejidad. Es por ello por lo que a nivel mundial existen reportes epidemiológicos y estudios internacionales en los que se muestran el incremento y la magnitud de este problema tanto a nivel hospitalario como ambulatorio asistencial, a nivel de salud pública en la atención primaria de salud y a nivel clínico particular.

La seguridad del paciente se expresa como un conjunto de elementos estructurales, procesos, procedimientos, instrumentos, registros y metodologías científicamente probados, y socialmente aceptables, cuyo objeto primordial es aplicar acciones de mitigación de riesgos y posibles consecuencias de sufrir un evento adverso (EA), así como de gestionar la probabilidad de ocurrencia y proyectar su impacto en el proceso asistencial (35).

#### **2.2.5. Seguridad desde su establecimiento**

La Seguridad Hospitalaria se define como: “la condición que garantiza que los trabajadores, pacientes, visitantes, infraestructura y equipos dentro de un centro de atención en salud, estén libres de riesgo o peligro de accidentes”. La construcción de la cultura de prevención parte del conocimiento de los riesgos, la cultura de la seguridad se encuentra directamente relacionada con la calidad de

atención del servicio que se otorga, por lo cual en las instituciones de salud estos términos son de especial interés (36).

La seguridad del paciente (SP) es una de las dimensiones fundamentales de la calidad asistencial, ya que, por ser considerada un elemento transversal, afecta a todas las organizaciones del Sistema de Salud y a sus miembros. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la seguridad es un principio fundamental de la atención al paciente y un componente crítico de la gestión de la calidad. Mejorarla requiere una labor compleja que afecta a todo el sistema, en la que interviene una amplia gama de medidas relativas a la mejora del funcionamiento, la seguridad del entorno y la gestión del riesgo (37).

### **2.3. Definición de términos básicos**

Clima organizacional: El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno (relaciones interpersonales) de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización.

- Clima organizacional dimensión potencial humano: Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos (19).
- Clima organizacional dimensión diseño organizacional: Las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas (19).

- Clima organizacional dimensión cultura de organización: Concurso de personas comprometidas con los objetivos de la institución, es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de conducta que se convierte en la cultura de esa organización (19).
- Cultura de seguridad del paciente: La cultura de seguridad es el conjunto de creencias, percepciones y valores que los empleados comparten en relación con los riesgos (efectos adversos) para el paciente dentro de una organización: lugar de trabajo, servicio o unidad y el establecimiento de salud.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Si existe favorable clima organizacional entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- 1) Si existe favorable clima organizacional en dimensión potencial humano entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.
- 2) Si existe favorable clima organizacional en dimensión diseño organizacional entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.
- 3) Si existe favorable clima organizacional en dimensión cultura de la organización entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

## 2.5. Identificación de variables

### Variable 1.

Clima organizacional.

#### Dimensiones:

- Potencial humano
- Diseño organizacional • Cultura de la organización

### Variable 2.

Cultura de seguridad del paciente

#### Dimensiones:

- Seguridad en el área de trabajo
- Seguridad adoptada por dirección o jefatura
- Seguridad desde la comunicación
- Seguridad del paciente desde el reporte de eventos
- Seguridad desde su establecimiento

## 2.6. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en el que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (19).	El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de	Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Innovación.</li> <li>• Recompensa.</li> <li>• Confort.</li> </ul>
			Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Remuneración.</li> </ul>
			Cultura de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad.</li> <li>• Conflicto y cooperación.</li> <li>• Motivación.</li> </ul>

		características (o actitudes) de la organización		
Cultura de seguridad	Patrón constituido por el comportamiento individual y de la organización, basado en creencias y valores impartidos, que busca continuamente reducir al mínimo el daño que podría sufrir el paciente como consecuencia de los procesos de atención en salud (28).	La cultura de seguridad es el conjunto de creencias, percepciones y valores que los empleados comparten en relación con los riesgos para el paciente dentro de una organización: lugar de trabajo, servicio o unidad y el establecimiento de salud.	Seguridad en el trabajo.	• Participación.
			Seguridad por jefatura	• Reconocimiento
			Seguridad de comunicación	• Comunicación entre el personal
			Seguridad del paciente	• Utiliza la ética profesional
			Seguridad de establecimiento	• Promueve ambiente de seguridad

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TECNICA DE INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Esta investigación se orientó con el enfoque cuantitativo que medió las variables y el tipo de investigación según su propósito es el básico por originar en un marco teórico y permanecer en ella (38), prospectivo por que las mediciones de las variables fueron con planificación, observacional porque los datos fueron sin intervención del investigador.

#### **3.2. Nivel de investigación**

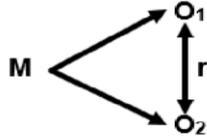
La presente investigación al constituirse de enfoque cuantitativa y tratar dos variables (clima organizacional y cultura de seguridad del paciente) tiene nivel relacional.

#### **3.3. Métodos de investigación**

Los métodos utilizados en esta investigación es el científico, deductivo, analítico y sintético que permitió arribar a las conclusiones de la investigación.

#### **3.4. Diseño de investigación**

En esta investigación se utilizaron el diseño no experimental de tipo correlacional transversal que está representado de la manera siguiente: Modelo esquemático



Donde:

M : Muestra.

O<sub>1</sub> : Observación de la variable clima organizacional.

O<sub>2</sub> : Observación de la variable cultura de seguridad del paciente.

r : Relación de variables.

### 3.5. Población y muestra

#### **Población:**

La población de estudio estuvo constituida por el personal de salud que labora en los procesos de atención de salud de la Red Integrado de Salud Tarma.

#### **Muestra**

Se considera el muestreo no aleatorio, considerado a todo personal hasta completar un total de 75 unidades aproximadamente con los procesos siguientes:

- Definir los objetivos de la investigación
- Definir las variables y la población de interés
- Definir el marco muestral, el procedimiento o diseño de muestreo, el tamaño de la muestra y el instrumento de medición de los datos
- Seleccionar los individuos a ser muestreados y recolectar los datos
- Revisar el proceso de muestreo al terminar la recolección

#### **Criterio de inclusión**

- Todo el personal de salud nombrado, o contratado de la Red Integrado de Salud Tarma.

### **Criterio de exclusión**

- Personal que por algún motivo se negó en firmar el consentimiento informado.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

- **Autoregistros.**

A través de esta técnica se aplicarán ambos instrumentos al personal de salud en cuanto a; Cuestionario sobre clima organizacional. Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente.

Para dicho fin primero se procederá a entregar el cuestionario de clima organizacional y previa explicación sobre el registro de sus respuestas se asignará 7 minutos ya que deben ser marcadas con rapidez para evitar sesgos de error.

En segunda instancia el instrumento que será aplicado evitaremos entrevistado incurra en error y se otorgará 8 minutos para que registre sus respuestas a las 40 proposiciones dadas.

- **Instrumentos:**

Cuestionario sobre clima organizacional: Este instrumento contiene 33 proposiciones divididos en 3 dimensiones para marcar 4 alternativas de respuesta: Siempre, Con Frecuencia, A veces y Nunca.

Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente: A través de este instrumento se evaluará y consta de 40 proposiciones frente, donde el entrevistado deberá marcar en los espacios pertinentes de 5 alternativas.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

Las variables cualitativas clima organizacional y cultura de seguridad del paciente para cumplir su objetivo en esta investigación, los IRD fueron elaborados para su medición en la población objetiva.

La validez de estos IRD estará sujetos a los criterios de valoración por jueces profesionales de la salud en 3 expertos, luego fueron promediados por su valoración en un baremo.

La validez de los IRD fue: Clima Institucional: 0,838 y Cultura de Seguridad del Paciente: 0,836. Ambos Instrumentos con **Validez y concordancia buenas.**

La confiabilidad de los IRD fue por medio de un estadístico para variables cualitativas con alternativas politómicas, que fue el alfa de Cronbach, instrumentos que recogieron los datos en 10 individuos con características similares a la muestra.

La confiabilidad para el instrumento Clima Institucional es: La calificación corresponde a **MUY BUENA**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	33

La confiabilidad para el instrumento Cultura de Seguridad del Paciente es: La calificación corresponde a **RESPETABLE**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	40

### 3.8. Técnicas de procesamiento de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos encontrados durante la investigación se realizaron:

- Se ordenaron cada uno de los instrumentos verificando la integridad en cuanto a las respuestas marcadas.
- Evaluación de la calidad de datos obtenidos en los instrumentos.
- Construcción de la base de datos en el Excel y SPS v27.
- Vaciamiento de la información de datos en bruto a la base electrónica.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

- Cruce de variables que construyó las tablas estadísticas que dieron respuesta a cada uno de los problemas planteados, logro de objetivos y contrastación de hipótesis de la investigación.
- Presentación de las tablas estadísticas, con aplicación de la prueba de contraste de hipótesis y establecer su grado de relación contrastando las hipótesis estadísticas; nula y alterna con un nivel de significancia del 95%.
- Aplicación de la prueba estadística de Spearman con una significancia del 95%.
- Realización el análisis uni y bivariado de los resultados de investigación contenido en las tablas y figuras estadísticas.
- Proceder a formular las conclusiones, resultados y recomendaciones del estudio.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Respeto: Se aceptaron las decisiones de los adultos mayores sobre la participación en la investigación y el instrumento. Así mismo, los datos obtenidos fueron utilizados solo con fines de investigación.

Justicia: Se aplicaron en todo el personal investigado sin distinción de raza, sexo, credo o cultura.

No maleficencia: No causo daño durante la aplicación del instrumento.

Autonomía: El instrumento fue aplicado de manera individual.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

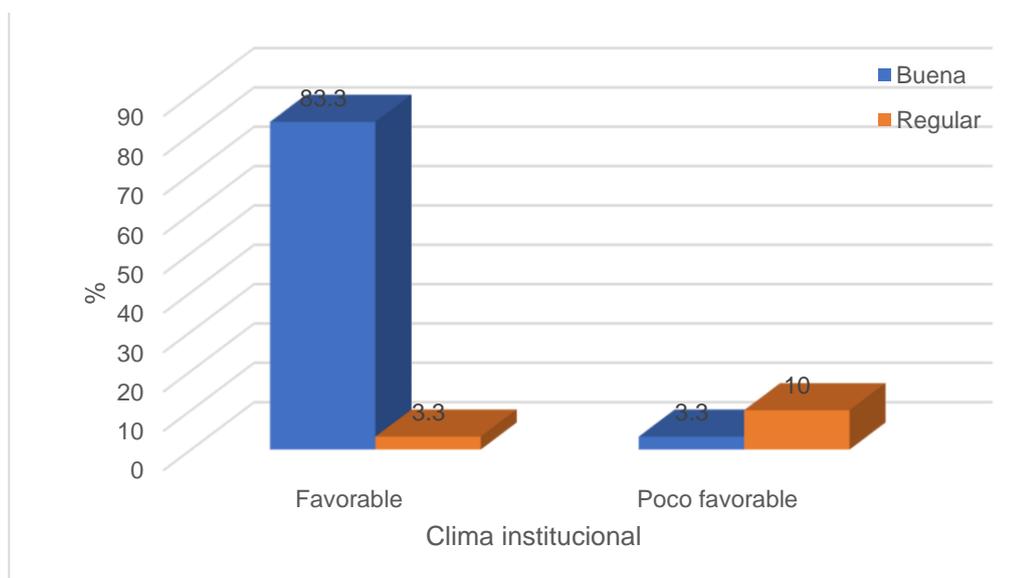
Esta investigación se desarrolló en las instalaciones de la Red de Salud Tarma el establecimiento en mención dirigido a los trabajadores del establecimiento donde se brinda atención a los usuarios externos y por lo tanto toda institución pública debe tener y mantener un sistema seguro para ambos usuarios

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1:** Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023

Clima Organizacional	Cultura de seguridad				Total	
	Buena		Regular		N°	%
	N°	%	N°	%		
Favorable	25	83,3	1	3,3	26	86,7
Poco favorable	1	3,3	3	10,0	4	13,3
Total	26	86,7	4	13,3	30	100,0

FUENTE: Cuestionario sobre clima organizacional y Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente



**Figura 1:** *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud*

#### **Análisis e interpretación.**

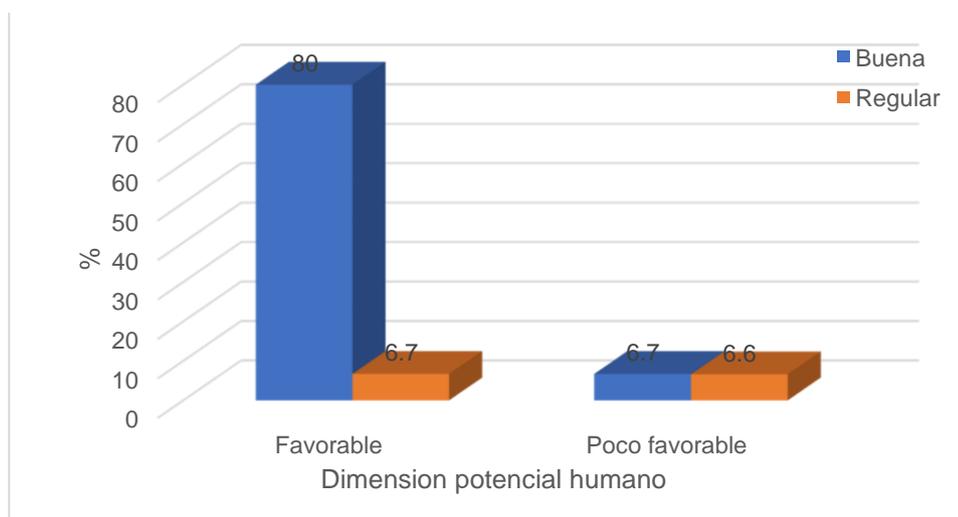
En esta tabla y figura se observan los resultados del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente, donde la opinión de los trabajadores para clima organizacional es favorable en el 86,7% y cultura de seguridad es buena el 86,7%.

Se observa que el 83,3% el clima organizacional es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena.

**Tabla 2:** *Clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023*

Clima organizacional dimensión potencial humano	Cultura de seguridad				Total	
	Buena		Regular		N°	
	N°	%	N°	%		
Favorable	24	80,0	2	6,7	26	86,7
Poco favorable	2	6,7	2	6,6	4	13,3
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>86,7</b>	<b>4</b>	<b>13,3</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Cuestionario sobre clima Organizacional y Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente



**Figura 2:** Clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud

### Análisis e interpretación.

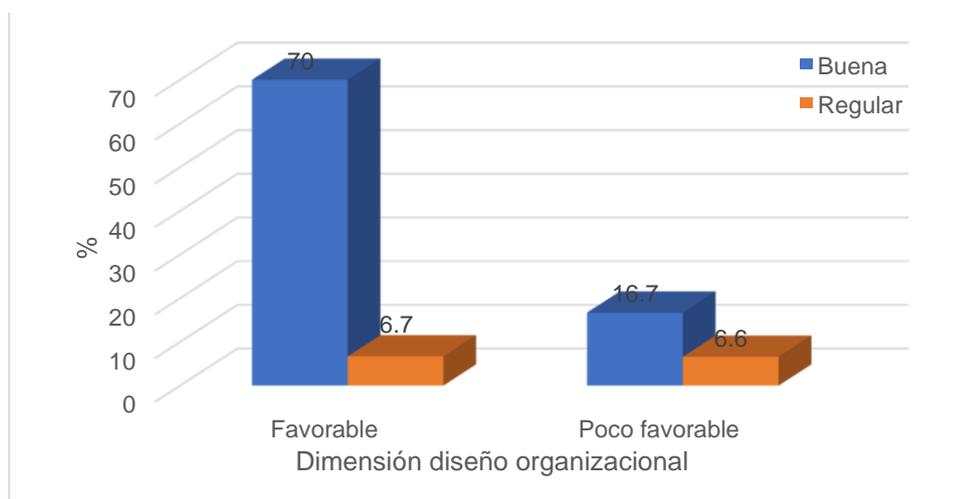
En esta tabla y figura se observan los resultados del clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente, donde la opinión de los trabajadores para clima organizacional dimensión potencial humano es favorable en el 86,7% y también cultura de seguridad es buena el 86,7%.

Se observa que el 80% el clima organizacional dimensión potencial humano es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena.

**Tabla 3:** Clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023

Clima organizacional dimensión diseño organizacional	Cultura de seguridad				Total	
	Buena		Regular			
	N°	%	N°	%	N°	%
Favorable	21	70,0	2	6,7	23	76,7
Poco favorable	5	16,7	2	6,6	7	23,3
Total	26	86,7	4	13,3	30	100,0

FUENTE: Cuestionario sobre clima organizacional y Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente



**Figura 3:** *Clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud*

### **Análisis e interpretación.**

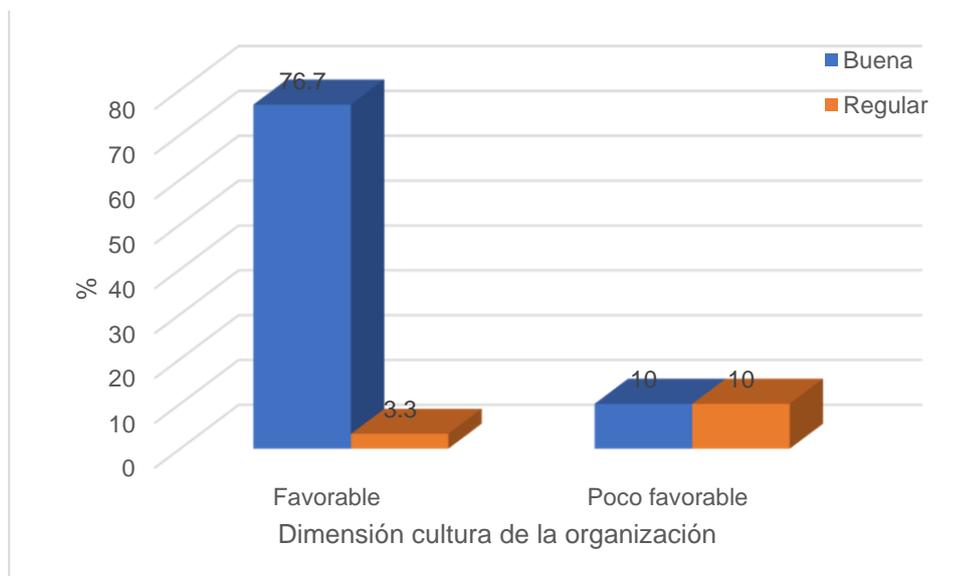
En esta tabla y figura se observan los resultados del clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente, donde la opinión de los trabajadores para clima institucional dimensión diseño organizacional es favorable en el 76,7% y cultura de seguridad es buena el 86,7%.

Se observa que el 70% el clima organizacional dimensión diseño organizacional es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena.

**Tabla 4:** *Clima organizacional dimensión cultura de la organización y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023*

Clima organizacional dimensión cultura de la organización	Cultura de seguridad				Total	
	Buena		Regular			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	23	76,7	1	3,3	24	80,0
Poco favorable	3	10,0	3	10,0	6	20,0
Total	26	86,7	4	13,3	30	100,0

FUENTE: Cuestionario sobre clima organizacional y Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente



**Figura 4:** *Clima organizacional dimensión cultura de la organización y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud*

#### **Análisis e interpretación.**

En esta tabla y figura se observan los resultados del clima organizacional dimensión cultura de la organización y cultura de seguridad del paciente, donde la opinión de los trabajadores para clima organizacional dimensión potencial humano es favorable en el 80% y cultura de seguridad es buena el 86,7%.

Se observa que el 76,7% el clima organizacional dimensión cultura de la organización es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena.

#### **4.3. Prueba de hipótesis**

##### **Hipótesis General**

Si existe favorable clima organizacional entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

**Tabla 5:** *Correlación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,712	,192	5,358	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,712	,192	5,358	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		30			

FUENTE: Base de datos

### **Análisis e interpretación.**

Según la prueba estadística correlación de Pearson se observa que el valor  $p = 0.000 < 0,05$ , por lo tanto, se establece que existe correlación es significativa entre las variables clima organizacional y cultura de seguridad del paciente; se determina que la hipótesis alterna se acepta.

### **Hipótesis Específico 1**

Si existe saludable clima organizacional en dimensión potencial humano entonces es saludable la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

**Tabla 6:** *Correlación entre clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,423	,239	2,471	,020 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,423	,239	2,471	,020 <sup>c</sup>
N de casos válidos		30			

FUENTE: Base de datos

### **Análisis e interpretación.**

Según la prueba estadística correlación de Pearson se observa que el valor  $p = 0.020 < 0,05$ , por lo tanto, se establece que existe correlación es significativa entre las variables clima organizacional dimensión potencial humano y cultura de seguridad del paciente; se determina que la hipótesis alterna se acepta.

### **Hipótesis específica 2**

Si existe saludable clima organizacional en dimensión diseño organizacional entonces es saludable la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

**Tabla 7:** *Correlación entre clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,247	,212	1,351	,188 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,247	,212	1,351	,188 <sup>c</sup>
N de casos válidos		30			

FUENTE: Base de datos

### **Análisis e interpretación.**

Según la prueba estadística correlación de Pearson se observa que el valor  $p = 0.188 > 0,05$ , por lo tanto, se establece que no existe correlación significativa entre las variables clima organizacional dimensión diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente; se determina que la hipótesis alterna se rechaza.

### Hipótesis específica 3

Si existe saludable clima organizacional en dimensión cultura de la organización entonces es saludable la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.

**Tabla 8:** Correlación entre clima organizacional dimensión potencial y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma, 2023

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,539	,200	3,389	,002 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,539	,200	3,389	,002 <sup>c</sup>
N de casos válidos		30			

FUENTE: Base de datos

### Análisis e interpretación.

Según la prueba estadística correlación de Pearson se observa que el valor  $p = 0.002 < 0,05$ , por lo tanto, se establece que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional dimensión cultura de organización y cultura de seguridad del paciente; se determina que la hipótesis alterna se acepta.

#### 4.4. Discusión de resultados

Para la determinación de la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma se tuvo a Rojas Deysi (2018) (14) quien concluye que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,105, que no existe una relación en el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente del servicio del servicio de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. También Cabanillas, Lucia (2019) (15) concluye que existe una relación significativa ( $p \leq 0,003$ ) entre el clima organizacional y la

cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco. Así como León Luz y Mejía Flor (2019) concluyen con el análisis correlacional existe relación significativa entre el Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería con una correlación positiva moderada ( $r = 0.341$ ) según Rho de Spearman. En tanto, nosotros hallamos a los trabajadores quienes perciben que el clima organizacional es favorable el 86,7% y cultura de seguridad es buena el 86,7%. El 83,3% el clima organizacional es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se acepta. (valor  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).

Para determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma, recurrimos con los hallazgos de Cabanillas, Lucia (2019) (15) que concluye que existe una relación significativa ( $p \leq 0,05$ ) en la totalidad de dimensiones del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, También León Luz y Mejía Flor (2019) (16) concluyen con el análisis correlacional existe relación significativa entre el Clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería con una correlación positiva moderada ( $r = 0.391$ ) según Rho de Spearman. Mientras que nosotras encontramos en los trabajadores la percepción que el clima institucional dimensión potencial humano es favorable y también cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 80% el clima organizacional dimensión potencial humano es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las

variables determina que la hipótesis alterna se acepta (valor  $p = 0,020 < \alpha = 0,05$ ).

Al determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma, León Luz y Mejía Flor (2019) (16) concluye con el análisis correlacional existe relación significativa entre el Clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería con una correlación positiva moderada ( $r = 0.380$ ) según Rho de Spearman. Para nosotras los trabajadores perciben que el clima institucional dimensión diseño organizacional es favorable el 76,7% y cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 70% el clima organizacional dimensión diseño organizacional es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación no significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se rechaza (valor  $p = 0.188 > 0,05$ ).

Al determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma, León Luz y Mejía Flor (2019) (16) concluye el análisis correlacional existe relación significativa entre el Clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería con una correlación positiva moderada ( $r = 0.274$ ) según Rho de Spearman. Y nosotras encontramos que los trabajadores perciben que el clima institucional dimensión potencial humano es favorable en el 80% y cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 76,7% el clima organizacional dimensión cultura de la organización es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se acepta (valor  $p = 0.002 < 0,05$ ).

## CONCLUSIONES

1. Los trabajadores perciben al clima organizacional como favorable el 86,7% y cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 83,3% el clima organizacional es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se acepta. (valor  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).
2. Los trabajadores perciben que el clima organizacional dimensión potencial humano es favorable y también cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 80% el clima organizacional dimensión potencial humano favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se acepta (valor  $p = 0,020 < \alpha = 0,05$ ).
3. Los trabajadores perciben al clima organizacional dimensión diseño organizacional como favorable el 76,7% y cultura de seguridad buena el 86,7%. Así mismo, el 70% el clima organizacional dimensión diseño organizacional favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación no significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se rechaza (valor  $p = 0.188 > 0,05$ ).
4. Los trabajadores perciben que el clima institucional dimensión potencial humano favorable el 80% y cultura de seguridad es buena el 86,7%. Así mismo, el 76,7% el clima institucional dimensión cultura de la organización es favorable y la cultura de seguridad del paciente es buena, el estadístico Pearson con una correlación significativa entre las variables determina que la hipótesis alterna se acepta (valor  $p = 0.002 < 0,05$ ).

## **RECOMENDACIONES**

1. A los Directivos de la Red de Salud Tarma se sugiere que conduzcan a la mejora de la capacidad de gestión con la finalidad de establecer un clima organizacional aceptable para brindar mayor seguridad de atención a los pacientes.
2. A los trabajadores de la Red de Salud Tarma opten por mayor capacitación y desarrollo profesional en cuanto a relaciones humanas e identidad institucional con la finalidad de elevar el nivel de compromiso con la institución.
3. Nuestros resultados apuntan a un clima organizacional dimensión diseño organizacional preocupante para fijar mayor importancia a fin de destacar la coordinación interna entre sus actores institucionales.
4. Mantener la motivación a los trabajadores para que participen de manera más activa en el trabajo cooperativo dentro de la organización de salud.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aibar Remn et. al. La investigación sobre seguridad del paciente: necesidades y perspectivas. Elsevier Medicina Clínica. 2008;; p. 12-17.
2. Aibar Remón, C. et. al. Circulando hacia la seguridad del paciente: realidad y deseo. ScienceDirect Gaseta Sanitaria. 2019; 33(3).
3. Mondragón Cardona, Álvaro et. al. La seguridad del paciente: un componente de las políticas de salud que hay que fortalecer en América Latina. Rev Panam Salud Publica. 2012; 31(6).
4. Ego Salazar G. ¿Qué es el factor humano y porqué es importante en la Seguridad del Paciente? En Perú. FECdCMd, editor. Seguridad del Paciente. Cuadernos de debate en salud. Lima: Beatriz Gonzáles La Rosa; 2012. p. 101.
5. Parra Fernández, Margel. Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. Revista Espacios. 2018; 39(50).
6. Guerra Elera Fernanda Belén et al. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Revista Horizonte de Medicina. 2022; 23(1).
7. Aguilar Ortega, Cecilia et. al. Cultura de seguridad organizacional: Variables grupales relacionadas con la conducta segura. Revista Psicología para America Latina. 2021;(35).
8. Bernál Gonzáles, Idolina. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Elsevier Estudios Gerenciales. 2015; 31(134).
9. Garca Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración. 2009;(42).
- 10 Boissiéres I. Lo esencial de la cultura de seguridad..

- 11 Villarroel Ximena y Febré Naldy. Características de documentos utilizados para estructurar las políticas internas relacionadas a las metas internacionales de seguridad de pacientes. *Revista Ciencia y Enfermería*. 2016; 22(2).
- 12 Miisterio de Salud. Encuesta de Cultura de Seguridad del Paciente, realizado . en el Hospital Santa Rosa. Pueblo Libre - Lima: Hospital Santa Rosa.
- 13 Chiavenato I. Gestión del talento humano. Tercera ed. Chacón JM, editor. México: Mc Graw-Hill Educación; 2009.
- 14 Rojas Quispe DY. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima 2016. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo.
- 15 Cabanillas Cabrera LA. Clima organizacional y su relación con la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2015. Tesis profesional. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- 16 León Lavado, Luz C. y Mejía Ccaicuri, Flor M. Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2019. Tesis de Maestría. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- 17 Ojeda Reyes, Rosa Patricia; Podestá Gavilano, Luis Enrique y Ruiz Arias Raúl Alberto. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*. 2021; 37(2).
- 18 Briones Álvarez MR. Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista Perspectiva*. 2017; 18(1).
- 19 Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional v.02. R.M. N° 468-2011 MINSA Salud DdCe, editor. Lima: Dirección General de Atención a la Personas; 2012.

- 20 Chiavenato I. Administración: Procesos administrativos. Teoría y Práctica (3 Edición). Bogotá. 3rd ed. Solano Arévalo L, editor. Bogotá: Mc Graw-Hill; 2001.
- 21 Mulet Meliá J. La innovación, concepto e importancia económica. En: Sexto Congreso de Economía de Navarra; 2003 p. 18.
- 22 Pérez Porto, J., Gardey, A. Recompensa - Qué es, definición y concepto. 21 de febrero de 2011..
- 23 Ministerio de Salud. Plan de acción de clima organizacional 2022 Lima: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; 2022.
- 24 Hernández Ros RA. ¿Qué es estructura? Madrid: Cuadernos del Instituto Juan de Herrera; 2008.
- 25 Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. R.M. N° 623-2008/MINSA..
- 26 Universidad de Guadalajara. Toma de decisiones. En. Jalisco; s/f. p. 5.
- 27 Tomaya Miyagusuku J. Remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el anteproyecto de Ley General de Trabajo. En.; s/f. p. 14.
- 28 Ministerio de Salud. Rondas de seguridad del paciente para la gestión del riesgo en la atención de salud: Directiva sanitaria N° 092-MINSA/2020/DGAIN. (R.M. N° 163-2020-MINSA). 1st ed. Lima: Ministerio de Salud. Despacho Viceministerial de Prestaciones y Aseguramiento en Salud. Unidad Funcional de Gestión de la Calidad en Salud; 2022.
- 29 Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Traducción, validación y adaptación del cuestionario MOSPS para medir la cultura de seguridad del paciente en Atención Primaria Ministerio de Sanidad PSEL, editor. Madrid; 2011.
- 30 Rocco C. y Garrido A. Seguridad del paciente y Cultura de seguridad. Revista Médica Clínica Las Condes. 2017; 28(5).

- 31 Organización Mundial de la Salud (OMS). Alianza Mundial para la Seguridad del Paciente. La Investigación en Seguridad del Paciente. Mayor conocimiento para una atención segura Ginebra: WHO; 2008.
- 32 Guevara Rios E. Nuevo enfoque en la atención en salud: La seguridad del paciente. Revista Peruanan de Investigación Materno Perinatal. 2018; 7(1).
- 33 Giménez Júlvez, Teresa et. al. Cultura de la seguridad del paciente en directivos y gestores de un servicio de salud. Gaceta Sanitaria. 2020; 31(5).
- 34 Ladrón de Guevara, Yoanna Cuñat; Massó Betancourt, Eniomis y Sánchez Fernández, Gustavo. La comunicación en la seguridad del paciente. Revista Cubana de Enfermería. 2011; 27(4).
- 35 Manrique Guzmán, Jorge A. et. al. Seguridad del paciente y eventos adversos en la práctica odontológica en una clínica dental docente. Revista Odontológica Herediana. 2022; 32(1).
- 36 Figueroa Uribe, Augusto Flavio y Hernández Ramírez, Julia. Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional. Revista de la Facultad de Medicina Huamana. 2021; 21(1).
- 37 Moya Sáenz OL. La seguridad del paciente en atención primaria en salud ¿Una actividad que podría quedar en el olvido? Revista Gerencia y Polticas de Salud. 2018; 17(34).
- 38 Muntané Relat J. Introduccin a la investigacin básica. Revisiones temáticas. 2010; 33(3).
- 39 Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Sanitaria. . Cuestionario sobre la seguridad de los pacientes en los hospitales (Versión 2.0). [Online]; 2005. Acceso 28 de septiembrede 2023. Disponible en:<https://www.ahrq.gov/sites/default/files/wysiwyg/sops/surveys/hospital/hospita%20survey2-spanishform.pdf>.

## ANEXOS

### ANEXO 1 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### DATOS GENERALES:

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

GRUPO OCUPACIONAL: \_\_\_\_\_

ESTABLECIMIENTO DE SALUD: \_\_\_\_\_

CARGO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL:

##### Instrucciones:

- Antes de marcar una alternativa (1, 2, 3, 4) piense en su institución donde labora en los 3 últimos meses.
- Marcar una alternativa que corresponde a su situación laboral actual.

Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

PROPOSICIONES	1	2	3	4
<b>POTENCIAL HUMANO</b>				
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
3. La innovación es característica de nuestra organización.				
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
7. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
8. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
9. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
10. La limpieza de los ambientes es adecuada.				
11. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>				
12. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
15. En mi organización participo en la toma de decisiones.				
16. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				

17. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
18. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
19. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
20. Mi salario y beneficios son razonables.				
<b>CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
21. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
22. Estoy comprometido con mi organización de salud.				
23. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
25. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
26. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.				
27. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
29. Estoy sonriente.				
30. Las cosas me salen perfectas.				
31. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
32. Me río de bromas				
33. He mentido.				

Fuente: Cuestionario adaptado del Hospital Cayetano Heredia (19).

## **CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN DE SALUD**

### **Instrucciones:**

- Antes de marcar una alternativa piense en su unidad como área de trabajo.
- Marcar una alternativa que corresponde a su situación.

<b>ÍTEMES</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>SEGURIDAD EN EL AREA DE TRABAJO</b>					
1. El trabajo en equipo de manera eficiente					
2. Existe suficiente personal para hacer todo el trabajo					
3. El personal trabaja más horas de lo que es mejor					
4. Se revisa periódicamente los procesos de trabajo si requiere mejorar la seguridad del paciente					
5. Se depende de personal de diversa modalidad laboral					
6. El personal siente que sus errores son considerados en su contra					

7. Al notificar un incidente, es notorio que la persona está siendo reportada y no el problema					
8. Al encontrara demasiado trabajo, el personal se ayuda mutuamente					
9. Existe problemas ante comportamiento irrespetuoso de trabajadores					
10. Ante la comisión de error se enfoca en prender en vez de buscar el culpable					
11. El ritmo de trabajo es acelerado con impacto negativo en la seguridad del paciente					
12. Los cambios para la mejora de la seguridad de los pacientes se evalúan para ver su efectividad					
13. Falta apoyo para el personal involucrado en los errores de seguridad del paciente					
14. Se permite que los mismos problemas de seguridad del paciente se sigan ocurriendo					
<b>SEGURIDAD ADOPTADO POR DIRECCIÓN O JEFATURA</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
15. Considera seriamente las sugerencias del personal para mejorar la seguridad del paciente					
16. Se requiere trabajo más rápido en roras mayor a sus horas, incluso si esto significa no seguir los procedimientos adecuados que pondría en riesgo la seguridad del paciente					
17. Se toma medidas para solucionar problemas que le fueron comunicados respecto a la seguridad del paciente					
<b>SEGURIDAD DESDE LA COMUNICACIÓN</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>La mayoría del tiempo</b>	<b>Siempre</b>
18. Se nos informa sobre los errores que se cometen en la unidad					
19. Cuando se cometen errores en la unidad, hablamos sobre las maneras para evitar que vuelvan a ocurrir					
20. Se nos informa sobre los cambios que se hacen basados en reportes de eventos					

21. El personal dice si ve algo que podría afectar negativamente el cuidado del paciente					
22. Cuando el personal ve a alguien con mayor autoridad haciendo algo que no es seguro para los pacientes, lo dice					
23. Cuando el personal habla, las personas que tienen más autoridad escuchan sus preocupaciones sobre la seguridad del paciente					
24. El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo no parece estar bien					
<b>SEGURIDAD DEL PACIENTE DESDE EL REPORTE DE EVENTOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>La mayoría del tiempo</b>	<b>Siempre</b>
25. Cuando se comete un error, pero es descubierto y corregido antes de afectar al paciente, ¿con qué frecuencia es notificado?					
26. Cuando se comete un error, pero no tiene el potencial de dañar al paciente, ¿con qué frecuencia es notificado?					
27. Cuando se comete un error que pudiese dañar al paciente, pero no lo hace, ¿con qué frecuencia es notificado?					
<b>SEGURIDAD DESDE SU ESTABLECIMIENTO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>La mayoría del tiempo</b>	<b>Siempre</b>
28. La Dirección del establecimiento propicia un ambiente laboral que promueve la seguridad del paciente					
29. La administración del establecimiento proporciona recursos adecuados para mejorar la seguridad del paciente					
30. La administración del establecimiento parece interesada en la seguridad del paciente sólo después del evento adverso					
31. Al transferir a pacientes de un establecimiento a otro, con frecuencia se omite información importante					

32. Durante los cambios de turno, con frecuencia se pierde información importante sobre el cuidado del paciente					
33. Durante los cambios de turno, hay tiempo suficiente para intercambiar toda la información clave sobre el cuidado del paciente					

Fuente: Cuestionario adaptado de: Surveys on Patient Safety Culture™ (Versión 2.0) (38)

## ANEXO 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Don. /Doña. ...., con

DNI N° .....

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mis cuidados médicos.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulado “Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red Integrado de Salud Tarma 2023”.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales. Tomando lo mencionado líneas anteriores en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Tarma, a ..... de..... de 2023

Firma.....

# ANEXO 3 VALIDEZ Y FIABILIDAD

## VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de salud Tarma, 2023"

1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario del Clima Organizacional

1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avelledana

**II. DATOS DEL EXPERTO**

2.1. Apellidos y nombres del validador: Lismayla Durand Katty

2.2. Título profesional: Lic. Embalsamador

2.3. Grado Académico: Licenciado

2.4. Institución donde labora: Puesto de Salud de Huilacac

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					18
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables				16	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					17
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				16	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos					18
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				16	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16.8

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

OBSERVACION: El instrumento es aplicable para el estudio.

Firma del Experto Informante  
DNI N° 43230333

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de salud Tarma, 2023"

1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario de la Cultura de Seguridad del paciente

1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avelledana

**II. DATOS DEL EXPERTO**

2.1. Apellidos y nombres del validador: Lismayla Durand Katty

2.2. Título profesional: Licenciado en Embalsamación

2.3. Grado Académico: Licenciado

2.4. Institución donde labora: Puesto de Salud de Huilacac

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables				15	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					16
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					17
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos					16
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				16	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

OBSERVACION: El instrumento es aplicable para el estudio.

Firma del Experto Informante  
DNI N° 43230333

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de salud Tarma, 2023"

1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario del Clima Organizacional

1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avelledana

**II. DATOS DEL EXPERTO**

2.1. Apellidos y nombres del validador: Espiritu Martinez Antony Paul

2.2. Título profesional: Licenciado en Enfermería

2.3. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Salud y Salud Pública

2.4. Institución donde labora: Área de Desarrollo de Proyectos Multisectoriales de la Región Pasco y Junín.

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables				16	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				16	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				16	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos					17
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

OBSERVACION: Después de haber reajustado el instrumento queda valido para su aplicación.

Firma del Experto Informante  
DNI N° 47672057

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de salud Tarma, 2023"

1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario de la Cultura de Seguridad del paciente

1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avelledana

**II. DATOS DEL EXPERTO**

2.1. Apellidos y nombres del validador: Espiritu Martinez Antony Paul

2.2. Título profesional: Licenciado en Enfermería

2.3. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Salud y Salud Pública

2.4. Institución donde labora: Área de Desarrollo de Proyectos Multisectoriales de la Región Pasco y Junín.

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables					17
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				16	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					17
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos				16	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16.7

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

OBSERVACION: Después de haber reajustado el instrumento queda valido para su aplicación.

Firma del Experto Informante  
DNI N° 47672057

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud. Red de salud Tarma, 2023"
- 1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario del Clima Organizacional
- 1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avellaneda

**II. DATOS DEL EXPERTO**

- 2.1. Apellidos y nombres del validador: HUAYNATES BALDEON MARIA LOURDES
- 2.2. Título profesional: Licenciada en Psicología
- 2.3. Grado Académico: Especialista en "TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL"
- 2.4. Institución donde labora: Centro de Salud Acobamba - Tarma

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					17
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					17
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					17
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					17
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar.					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 17  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  
OBSERVACION: NINGUNA

MINISTERIO DE S.A.  
Dra. María Lourdes Huaynates Baldeon  
Especialista en Psicología  
Firma del Experto Informante  
DNI N°: 21138078

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Título de la investigación: "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud. Red de salud Tarma, 2023"
- 1.2. Nombre del instrumento 1: Cuestionario de la Cultura de Seguridad del paciente
- 1.3. Responsable del Instrumento: Bach. Aida Huamán Rivera y Jeydi Amaro Avellaneda

**II. DATOS DEL EXPERTO**

- 2.1. Apellidos y nombres del validador: HUAYNATES BALDEON MARIA LOURDES
- 2.2. Título profesional: Licenciada en Psicología
- 2.3. Grado Académico: Especialista en "TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL"
- 2.4. Institución donde labora: Centro de Salud Acobamba - Tarma

**III. ASPECTOS DE VALIDACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Muy malo 0 - 4	Malo 5 - 8	Regular 9 - 12	Bueno 13 - 16	Muy bueno 17 - 20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					17
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					17
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					17
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					17
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar.					17
10. PERTINENCIA	El instrumento adecuado para el estudio					17

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 17  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  
OBSERVACION: NINGUNA

MINISTERIO DE S.A.  
Dra. María Lourdes Huaynates Baldeon  
Especialista en Psicología  
Firma del Experto Informante  
DNI N°: 21138078

## FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### CLIMA INSTITUCIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	33

### CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	40

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
V1P1	2,7000	,67495	10
V1P2	2,5000	,70711	10
V1P3	2,5000	,70711	10
V1P4	2,5000	,52705	10
V1P5	2,6000	,69921	10
V1P6	2,1000	,73786	10
V1P7	3,1000	,73786	10
V1P8	1,9000	,56765	10
V1P9	1,7000	,67495	10
V1P10	2,7000	,82327	10
V1P11	3,3000	,82327	10
V1P12	3,2000	,63246	10
V1P13	3,2000	,78881	10
V1P14	2,4000	1,07497	10
V1P15	2,2000	,91894	10
V1P16	2,4000	,96609	10
V1P17	2,4000	,96609	10
V1P18	3,2000	,63246	10
V1P19	1,3000	,48305	10
V1P20	1,6000	,69921	10
V1P21	1,9000	,87560	10
V1P22	3,3000	,48305	10
V1P23	3,5000	,52705	10
V1P24	2,1000	1,10050	10
V1P25	2,7000	,82327	10
V1P26	2,6000	,84327	10
V1P27	2,2000	1,31656	10
V1P28	2,5000	,70711	10
V1P29	2,6000	,69921	10
V1P30	2,4000	,51640	10
V1P31	3,9000	,31623	10
V1P32	2,9000	,73786	10
V1P33	1,9000	,87560	10

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
V2P1	2,4000	,51640	10
V2P2	1,5000	,52705	10
V2P3	2,5000	,70711	10
V2P4	2,7000	,48305	10
V2P5	2,4000	,51640	10
V2P6	2,4000	,51640	10
V2P7	2,2000	,63246	10
V2P8	2,3000	,67495	10
V2P9	2,6000	,51640	10
V2P10	1,9000	,56765	10
V2P11	2,4000	,69921	10
V2P12	1,7000	,82327	10
V2P13	2,3000	,48305	10
V2P14	2,5000	,52705	10
V2P15	2,1000	,56765	10
V2P16	2,5000	,52705	10
V2P17	2,1000	,73786	10
V2P18	2,2000	,63246	10
V2P19	2,2000	,63246	10
V2P20	2,5000	,52705	10
V2P21	1,7000	,67495	10
V2P22	1,6000	,51640	10
V2P23	2,2000	,63246	10
V2P24	2,5000	,52705	10
V2P25	2,4000	,69921	10
V2P26	2,3000	,67495	10
V2P27	2,3000	,82327	10
V2P28	2,3000	,67495	10
V2P29	2,0000	,81650	10
V2P30	1,9000	,73786	10
V2P31	2,6000	,51640	10
V2P32	2,2000	,78881	10
V2P33	1,7000	,82327	10
V2P34	2,2000	,78881	10
V2P35	2,4000	,69921	10
V2P36	2,6000	,51640	10
V2P37	1,9000	,56765	10
V2P38	2,5000	,52705	10
V2P39	1,7000	,48305	10
V2P40	2,3000	,67495	10

## ANEXO 4 MATRÍZ DE CONSISTENCIA

### Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, Red de Salud Tarma, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?</p> <p><b>Problemas específicos.</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión potencial humano y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión diseño organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en la Red Integrado de Salud Tarma 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional dimensión cultura de la organización y la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud, en</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Si existe favorable clima organizacional entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> Si existe favorable clima organizacional en dimensión potencial humano entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.</p> <p>Si existe favorable clima organizacional en dimensión diseño organizacional entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud en la Red Integrado de Salud Tarma.</p> <p>Si existe favorable clima organizacional en dimensión cultura de la organización entonces es buena la cultura de seguridad del paciente en los procesos de atención de salud</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Potencial humano</li> <li>•Diseño organizacional</li> <li>•Cultura de la organización.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Cultura de seguridad del paciente.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Seguridad en el área de trabajo.</li> <li>•Seguridad adoptada por dirección o jefatura.</li> <li>•Seguridad desde la comunicación</li> <li>•Seguridad del paciente desde el reporte de eventos</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Enfoque cuantitativo y tipo observacional.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional.</p> <p><b>Método de investigación</b> Método científico, inductivo, analítico y sintético.</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental correlacional-transversal.</p> <p><b>Población:</b> Personal de salud que labora en la Red Integrado de Salud Tarma.</p> <p><b>Muestra:</b> Muestreo no aleatorio por ocurrencia, en 30 unidades.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoregistros</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario sobre clima organizacional.</li> </ul>

Integrado de Salud Tarma 2023?	la Red Integrado de Salud Tarma 2023.	en la Red Integrado de Salud Tarma.	• Seguridad desde su establecimiento.	• Cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente.
--------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	---