



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo académico**

Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en un Hospital nacional 2023

**Para optar el Título de  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**

**Presentado por:**

**Autora:** Pilco Roman, Katuska

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1473-1384>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Pilco Roman, Katuska, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en un Hospital nacional 2023", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:316205387, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor(a)  
 Pilco Roman, Katuska  
 DNI N° 47834757



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria  
 DNI N° 18150131

---

## **DEDICATORIA**

A la deidad Nuestro Señor Jesús por haberme brindado la fe y las fuerzas en alcanzar una meta más.

A mis queridos progenitores por su inagotable soporte en cada etapa alcanzada

A mis compañeros de trabajo en la unidad de cuidados críticos por su colaboración para realizar con este objetivo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis queridos docentes, por su constante enseñanza mediante el ejemplo y permanente apoyo a lo largo de mi camino formativo dentro de las aulas y fuera de ellas.

A las Licenciadas quienes jefaturan la unidad de cuidados críticos del Hospital Dos de Mayo por facilitarme las condiciones materiales e impartido sus experiencias en aras de realizar las prácticas.

**Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Secretario** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Vocal** : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

## ÍNDICE

RESUMEN .....	viii
1    CAPITULO: EL PROBLEMA.....	1
1.1    Planteamiento del Problema.....	1
1.2    Formulación del Problema .....	2
1.2.1    Problema General.....	2
1.2.2    Problemas específicos .....	3
1.3    Objetivos de la Investigación.....	3
1.3.1    Objetivo General .....	3
1.3.2    Objetivos Específicos .....	3
1.4    Justificación.....	3
1.4.1    Justificación Teórica.....	3
1.4.2    Justificación Metodológica .....	4
1.4.2    Justificación Práctica.....	4
1.5    Delimitación de la Investigación.....	4
1.5.1    Temporal .....	4
1.5.2    Espacial:.....	4
1.5.3    Población o unidad de análisis.....	5
2    CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1    ANTECEDENTES .....	6
2.2    BASES TEÓRICAS.....	9
2.3    Hipótesis.....	14
2.3.1    Hipótesis General .....	14
2.3.2    Hipótesis específicas.....	14
3    CAPITULO: METODOLOGÍA .....	16
3.1    Método de Investigación.....	16
3.2    Enfoque de Investigación. ....	16
3.3    Tipo de investigación.....	16
3.4    Diseño de investigación.....	16
3.5    Población, muestra y muestreo.....	17
3.6    Variables y Operacionalización.....	18
<b>Operacionalización de variables.....</b>	<b>18</b>

3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.7.1	Técnica.....	20
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	20
3.7.3	Validación .....	21
3.7.4	Confiabilidad.....	21
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	21
3.9	Aspectos éticos.....	22
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
4.1	Cronograma de actividades.....	23
4.2	Presupuesto .....	24
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25

## **ANEXOS**

Anexos 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente con respecto al profesional de Enfermería”, la población estará conformada por 65 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de un hospital de Categoría III-1 en Lima., la muestra estará conformada por los mismo 65 profesionales de enfermería ya que se optará por una muestra censal. **Diseño Metodológico:** La presente investigación científica es aplicada, en la cual los datos extraídos provendrán de una recopilación de campo de categoría observacional para el uso de una técnica prospectiva, la recolección de datos será de corte transversal. Así como según el nivel de medición es descriptivo y correlacional entre las variables. **Instrumentos:** Para medir la variable “Clima Organizacional” se usará el cuestionario elaborado por el Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2011, que tiene una confiabilidad de Alpha de Crombach de 0.87, y para medir la variable “Cultura de Seguridad del paciente” se aplicara la versión en español del cuestionario *Hospital Survey on Patient Safety Culture*, instrumento adaptado por el académico Dávila L. en el año 2016, con una confiabilidad de Alpha de Crombach de 0.99. La técnica de recolección de datos será la encuesta. **Procesamiento estadístico y análisis de datos:** será través de técnicas descriptivas y frecuencias en términos de porcentajes, el análisis estadístico será en función de su distribución paramétrica (Correlación de Pearson) o no paramétrica (Correlación Rho de Spearman).

**Palabras claves:** “Clima Organizacional”, “Cultura de seguridad”, “Profesional de Enfermería”

## ABSTRACT

**Objective:** Objective: “To determine the relationship between the organizational climate and the culture of patient safety with respect to the nursing professional”, the population will be composed of 65 nursing professionals working in the intensive care unit (ICU) of a category III-1 hospital in Lima, the sample will be composed of the same 65 nursing professionals since a census sample will be chosen. **Methodological design:** This scientific research is applied, in which the extracted data will come from an observational category field collection for the use of a prospective technique, the data collection will be transversal. Depending on the level of measurement, it is descriptive and correlative between the variables. **Instruments:** To measure the variable

"Organizational Climate" the questionnaire prepared by the Ministry of Health (MINSA) in 2011, which has a reliability of Cronbach Alfa of 0.87, and to measure the variable "Culture of Patient Safety" the Spanish version of the questionnaire Hospital Survey on Patient Safety Culture, an instrument adapted by the academic Dávila L. in 2016, with a reliability of Cronbach's Alfa of 0.99, will be used. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: using descriptive techniques and frequencies in terms of percentages, statistical analysis will be based on their parametric distribution (Pearson correlation) or non-parametric (Spearman's Rho correlation).

**Keywords:** "Organizational climate," "safety culture," "Nursing professional."

## **1 CAPITULO: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Con base en registros internacionales, se estima que cada 10 minutos ocurre una muerte relacionada a la falta de seguridad de pacientes en entornos hospitalarios y que a su vez se relacionan un mal clima organizacional, lo que revela una preocupante prevalencia. Diversos estudios demuestran que existen deficiencias significativas en el clima organizacional de muchas instituciones de salud, lo cual se traduce en una cultura de seguridad del paciente deficiente. (1).

Estas problemáticas también se extienden a lo largo de diferentes países y sistemas de salud latinoamericanos, impactando negativamente la calidad y seguridad de la atención que se brinda. Es fundamental abordar estos problemas desde una perspectiva global, promoviendo acciones y políticas que fortalezcan tanto el clima organizacional como la cultura de seguridad del paciente, con el objetivo de garantizar una atención sanitaria segura y de calidad para todos los pacientes alrededor del mundo (2).

En el Perú también se ha registrado esta problemática en diversos estudios en donde se analizó al personal de diversos centros hospitalarios de diversas regiones del país. En dichos estudios se refleja la que la cultura de seguridad del paciente es un activo recurrente de las organizaciones sanitarias pero cuyo fomento se encuentra engarzado a la existencia de un eficiente cultura organizacional y en los escenarios en donde no se halló un correcto desenvolvimiento de los directivos de las organizaciones según la percepción del personal sanitario consultado, se registraron los menores índices (3,4).

Concretamente, en la unidad de cuidado intensivos (UCI) del Hospital Nacional Dos de Mayo, existen altos estándares para el cuidado y seguridad de los pacientes pero que dicha cultura de cuidado, como en las investigaciones desarrolladas en otros centros hospitalarios, dependen en gran medida de que exista una cultura organizacional adecuada que incentive y direccionen dichos esfuerzos. Por lo cual es necesario contar con un monitoreo constante de la cultura organizacional para conocer y prevenir que la existencia de dichos potenciales problemas no impacten en la cultura de seguridad hacia los pacientes.

El clima organizacional juega un papel importante en toda entidad, especialmente en los hospitales, puesto que, también afectan a los pacientes y en su calidad de vida y recuperación. Sobre todo, cuando se presentan conflictos en medio de la atención al paciente. Por otro lado, el clima de la organización se torna negativo debido a los posibles conflictos que se presenten, resistencia al cambio por parte de los colaboradores antiguos y antiguos

paradigmas que perjudican la seguridad en la atención del paciente, así como también, provocando, en el peor de los casos, temas judiciales (5)

Se seleccionó la problemática referida al clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Nacional Dos de Mayo debido a que, esto representa una situación problemática latente en el hospital, en el cual, las variables correspondientes (clima organizacional y cultura de seguridad del paciente) juegan un papel fundamental en la atención al paciente, siendo este un factor que puede afectar la salud del paciente de forma favorable o con consecuencias graves (6).

Una inadecuada administración de la cultura organizacional, así como un inadecuado seguimiento a la cultura de seguridad de los pacientes redundará en un incremento de eventos adversos ya que una dirección que no considere el monitoreo de estos parámetros hará más probable la incidencia de conflictos en el grupo laboral (7). Adicionalmente en los hospitales bajo la regencia del Ministerio de Salud Peruano, lamentablemente la gestión no realiza capacitaciones respecto al cuidado del paciente, tampoco sobre temas de implementación de estrategias de desarrollo de un medio de protección de la persona (8), encontrándose consecuencias como el hacinamiento y reportes de quejas de manera continua de mala atención, descuido del paciente, confusión en la medicación y sobre todo en la medicación de dosis administrada en la UCI (9).

Es así que, el presente proyecto de investigación orienta su atención en establecer los vínculos que se perciben entre el clima organizacional y la cultura de seguridad hacia los pacientes que se atienden en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo, debido a que manifiesta un papel básico para efectuar una adecuada gestión hospitalaria por parte del personal de enfermería quienes indagan opciones que permitan reforzar la calidad de atención hacia los clientes, difundiendo una cultura de protección a través de estándares de prácticas óptimas en la atención de pacientes que se hallan hospitalizados y buscan que se integren pautas que conserven un Clima organizacional favorable para resolver el problema en la población de estudio.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación existente entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería en la unidad de cuidado intensivos (UCI) en un establecimiento hospitalario de Categoría III-1 en Lima, 2023?

### 1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es el vínculo existente entre el clima organizacional según la **dimensión Potencial Humano** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería?
2. ¿Cuál es el nexo existente entre el clima organizacional según la **dimensión Diseño Organizacional** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la **dimensión Cultura de la Organización** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería?

## 1.3 Objetivos de la Investigación

### 1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos (UCI) en un establecimiento hospitalario de Categoría III-1 en Lima, 2023.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

1. Establecer el vínculo existente entre el clima organizacional según la **dimensión Potencial Humano** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería.
2. Establecer el nexo existente entre el clima organizacional según la **dimensión Diseño Organizacional** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería.
3. Establecer la relación existente entre el clima organizacional según la **dimensión Cultura de la Organización** y la cultura de seguridad del paciente en el grupo ocupacional de Enfermería.

## 1.4 Justificación

### 1.4.1 Justificación Teórica

Con base en la teoría de Litwin de la cultura organizacional que se enfoca en sostener que esta depende de la calidad de las relaciones interpersonales para transmitir dicha cultura a todos los integrantes de la organización, lo que abona a un buen clima laboral u organizacional. Se sustenta en la teoría de Schmalbach de la cultura de cuidado de los pacientes para quien la cultura de seguridad puede ser influenciada por las normas y

valores personales de cada individuo, también se analiza el aporte teórico de Clegg y Abeledo sobre esta temática. La integración de ambos conceptos redunda en beneficio de los pacientes

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Permitirá evidenciar la conexión existente entre la clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente, ello para favorecer la identificación de aquellos profesionales que no manifiesten concordancia con las políticas de la institución sobre estándares de atención sanitaria y de su percepción sobre aquellos problemas organizacionales relacionados con ello, contribuyendo con reciente información al respecto, porque se efectuará en una institución de salud especializada en materno perinatal.

#### **1.4.2 Justificación Práctica.**

El presente estudio trata de contribuir con el sistema de salud, a través de aportación de datos sobre los problemas relevantes que se presentan a lo largo del tiempo, tales como; la cultura de seguridad del paciente y el clima organizacional, con la finalidad de desarrollar las soluciones necesarias, logrando mejorar la eficiencia y eficacia de la calidad de un servicio que aportara en la mejora de vida de los habitantes. Las soluciones vendrían a cubrir dos aspectos, en primer lugar, el identificar prontamente a aquellos integrantes del grupo laboral que no estén informados a cabalidad acerca de la importancia de lograr y mantener altos estándares de cuidado de los pacientes. Y en segundo lugar, para diseñar propuestas de capacitación en donde se facilite información precisa a estos integrantes del grupo laboral y lograr con ello la estandarización de criterios acerca de las prácticas y procedimientos de bioseguridad y cultura de cuidado de los pacientes

### **1.5 Delimitación de la Investigación**

#### **1.5.1 Temporal**

Se operativizará entre setiembre y octubre periodo 2023.

#### **1.5.2 Espacial:**

Será ejecutado en un establecimiento de salud de tercer nivel: el “Hospital Nacional Dos de Mayo” de la ciudad de Lima.

**1.5.3 Población o unidad de análisis.**

Está conformada por el grupo ocupacional de enfermería (profesional y técnico) en la unidad de cuidado intensivos (UCI) en un establecimiento hospitalario de categoría III, Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima.

## 2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES

#### INTERNACIONALES

**Durán** (10) en su investigación del año 2018 en Colombia tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la seguridad del paciente en un centro hospitalario colombiano” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 10 trabajadores asistenciales en un centro hospitalario. Se utilizaron cuestionarios específicos para evaluar el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente. Se halló una conexión significativa entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional (motivación, identidad y recompensa) con un  $p < 0.05$  en todos los casos. Como último punto de análisis, se determinó que existe un enlace entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones motivación, identidad y recompensa.

**López et al.** (11) en su investigación del año 2019 en México tuvieron como objetivo: “Determinar la relación entre el clima ético organizacional y la Cultura de Seguridad del Paciente en el personal de enfermería del Hospital Regional de Alta Especialidad del Niño” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 168 enfermeras en un centro hospitalario. Se utilizaron cuestionarios específicos para evaluar el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente. Se encontró un nexo significativo entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional (motivación, identidad y recompensa) con un  $p < 0.05$  en todos los casos. Como último punto de evaluación, se estableció la conexión una relación entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones motivación, identidad y recompensa.

**Silva et al.** (12) en su investigación del año **2021** en **Brasil** tuvieron como objetivo: “identificar el efecto de la cultura organizativa para la seguridad del paciente en el entorno hospitalario” en el marco de una revisión sistemática en la que se evaluó a una muestra de 12 investigaciones que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión de la búsqueda en diversas bases de datos de estudios publicados entre el año 2014 y 2020. Y en cuyos resultados se destaca que casi la totalidad de las investigaciones son de tipo descriptivas y solo alcanzan a registrar los resultados hallados respecto de ambas variables además de registrar recurrentemente un nexo significativo entre el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes.

No obstante, ni una de las investigaciones evaluadas en esta revisión sistemática efectuaron un análisis para explicar la naturaleza de esta relación ni de profundiza en las consecuencias que pueden darse por un mal clima organizacional y una incorrecta o deficiente cultura de seguridad de los pacientes.

**Arnetz et al.** (13) en su investigación del año 2018 en USA tuvieron como objetivo: “Identificar predictores del clima organizacional de aspectos específicos de la cultura de seguridad del personal asistencial de un Hospital de la ciudad de Michigan” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 292 trabajadores asistenciales. Se utilizaron cuestionarios para evaluar el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes. Se encontró una conexión significativa entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). Como último punto de análisis, se estableció que existe un enlace entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones motivación, identidad y recompensa en la muestra de trabajadores asistenciales evaluada.

**Pousette et al.** (14) en su investigación del año 2018 en Suecia tuvieron como objetivo: “identificar predictores del clima organizacional de aspectos específicos de la cultura de seguridad del personal asistencial de diversos Hospitales de la ciudad de Gotemburgo en Suecia” en el marco de una investigación de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance relacional prospectivo en la que se evaluó a una muestra de 1154 enfermeros, 886 auxiliares de enfermería y 324 médicos. Como último punto de análisis, se encontró una conexión entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones motivación, identidad y recompensa. Es importante promover un clima organizacional positivo y una cultura de seguridad para mejorar la calidad y seguridad de la atención sanitaria.

## **NACIONALES**

**Caña y Pimentel** (15) en su investigación del año 2022 en Lima – Perú tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la seguridad del paciente en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 98 enfermeras de un centro hospitalario. Se utilizaron cuestionarios específicos para evaluar el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes utilizando el Survey on Patient Safety. A nivel

inferencial, se observó una conexión estadísticamente significativa entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). Se concluye que existe una relación entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones de motivación, identidad y recompensa.

**Ojeda** (16) en su investigación del año 2021 en Lima – Perú tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la seguridad en el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 53 enfermeras utilizando cuestionarios para medir el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes. Se encontró un nexo estadísticamente significativo entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). Como último punto de evaluación, se establece que existe una relación entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones de motivación, identidad y recompensa.

**Mamani** (17) en su investigación del año 2020 en Arequipa – Perú tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de cirugía H.H.D. Arequipa” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 78 enfermeros de un centro hospitalario utilizando cuestionarios para medir el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes. Se observó un nexo estadísticamente significativo entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). Como último punto de evaluación, se establece que existe una conexión entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones de motivación, identidad y recompensa.

**Leon y Mejia** (18) en su investigación del año 2019 en el Callao – Perú tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la cultura seguridad del paciente en servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 63 trabajadores del área de enfermería de un centro hospitalario utilizando cuestionarios para medir el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes. A nivel inferencial, se encontró un nexo

estadísticamente significativo entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente ( $p < 0.05$ ). Además, se observó una relación significativa entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). En conclusión, se establece que existe un enlace entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones de motivación, identidad y recompensa.

**Jurado** (19) en su investigación del año 2018 en Lima – Perú tuvo como objetivo: “Determinar la asociación entre el clima organizacional y la seguridad del paciente en el personal de salud de un policlínico en el distrito de San Luis en Lima” En una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, se evaluó a una muestra de 56 trabajadores asistenciales del policlínico mediante cuestionarios para medir el clima organizacional y la cultura de seguridad de los pacientes. A nivel inferencial se observó un nexo estadísticamente significativo entre la cultura de seguridad del paciente y las dimensiones del clima organizacional, como motivación, identidad y recompensa ( $p < 0.05$  en todos los casos). En conclusión, se establece que existe una conexión entre la cultura de cuidado de los pacientes, el clima organizacional y sus dimensiones de motivación, identidad y recompensa.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

**Clima Organizacional:** Quintanilla interpreta el clima organizacional como la forma en la que se perciben las relaciones en el ámbito laboral, es por ello por lo que los conceptos más cercanos están relacionados con la teoría del desarrollo humano (20).

En ese sentido, el clima organizacional se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la empresa y su gestión, y cómo esto influye en su desempeño y en la identificación de áreas de mejora. El clima es una expresión subjetiva de la valoración que hacen los colaboradores, lo que puede tener un impacto significativo en el éxito y desarrollo de la organización. El clima organizacional se define por las características del ambiente de trabajo (20).

Las definiciones del clima organizacional son los elementos esenciales para medir el ambiente laboral que los trabajadores perciben, ya sea de manera directa o indirecta. La influencia de las personas que trabajan en ese espacio afecta su motivación y comportamiento hacia los demás, lo que se refleja en la imagen de la organización. El clima organizacional está relacionado con el sentido compartido en todos los niveles de la organización, lo que se relaciona con la experiencia de los trabajadores (21). En ese mismo sentido, otros autores han expresado sus puntos de

vista y experiencias sobre cómo se desarrolla la variable del clima organizacional. En algunos casos, se enfocan en la importancia del trabajador como acto principal, mientras que, para otros, el espacio en sí mismo es clave. Es importante destacar que la definición del clima organizacional es proporcionada por los empleados y depende exclusivamente de la valoración subjetiva que emiten, y es probable que cambie con el tiempo (22).

El clima organizacional tiene en cuenta un conjunto de elementos que definen la misión y objetivos de la institución, lo cual influye en el comportamiento y la forma de actuar de los trabajadores. El desempeño, actitud y forma de realizar su trabajo estarán vinculados y regidos por estos elementos. Es fundamental que los colaboradores se relacionen de manera adecuada con la organización para lograr un clima laboral favorable y productivo (23).

Como se ha mencionado, el clima organizacional es un reflejo de la empresa y se debe a cómo se gestiona y maneja a través del accionar de los trabajadores. El ambiente y el espacio laboral tienen una gran influencia en la mejora de la empresa, ya que esto influye en la manera en que el personal brinda un servicio óptimo y trato adecuado. Además, el clima laboral es un factor clave para la comunicación e interacción interna de la organización (24).

Hoy en día, el clima organizacional es un medio fundamental para el desarrollo empresarial y se ha estudiado ampliamente su impacto en el espíritu de la organización y en el comportamiento de los empleados. En general, el clima organizacional se enfoca en el ambiente educacional que se ofrece a los trabajadores, incluyendo la transmisión de conocimientos, órdenes y normas, y cómo estas se perciben y valoran por parte de los individuos. Es importante destacar que el clima organizacional mide el grado de satisfacción de los empleados (25).

**La teoría de Litwin**, uno de los pioneros en la definición del clima organizacional desde una perspectiva perceptual, sostiene que este es un conjunto de elementos que se desarrollan dentro del ambiente laboral y que son susceptibles de ser medidos de manera indirecta y directa por los empleados que trabajan en el mismo espacio. Asimismo, el clima organizacional refleja la motivación y comportamiento de los trabajadores en la organización. (26). La teoría de Litwin (1968) tiene como objetivo describir los factores básicos del comportamiento de los individuos dentro de una organización, a través de la evaluación de los medios ambientales y situacionales que influyen en la percepción y conducta de los empleados (26).

Robbins citado por Vargas (27), La perspectiva que se expresa es que el clima organizacional se basa en la adecuada disposición del ambiente físico de trabajo, lo cual implica que los trabajadores deben ser capaces de responder a las exigencias del trabajo, conocer las metas y contar con la capacidad operativa de los equipos y recursos de la organización. Además, es fundamental tener habilidades sociales para relacionarse con los demás, lo que afecta el estado emocional y la tranquilidad de los trabajadores para realizar sus labores. Es importante tener ideas claras y un concepto sólido de los principios de las relaciones humanas, considerando las diferencias que pueden existir en el marco laboral.

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1 Potencial Humano.**

Según Alles (28), el clima organizacional se refiere a las expectativas, percepciones e intenciones de los individuos en el entorno laboral de una organización. Este conjunto de acciones y reacciones de los empleados se manifiesta en momentos específicos como resultado de los estímulos del ambiente circundante en el que se encuentran trabajando.

Adicionalmente Alles refiere que un clima de organización es toda intención y expectativas de un sujeto dentro de su ambiente laboral, es decir, como lo percibe como la misma empresa logra ser de ayuda y comprensiva con el trabajador ya que solo por este medio el decide continuar o manifestar comportamientos en base al trato o percepción negativa que se pueda tener (28). Si un entorno de trabajo satisface todas las necesidades de los empleados, es probable que éstos tengan un buen rendimiento y puedan desempeñar sus funciones sin dificultades. En cambio, si el espacio laboral es inadecuado y carece de las necesidades básicas de los trabajadores, se puede crear un ambiente hostil con poca motivación, lo que a su vez puede afectar la calidad del servicio que se brinda al cliente (28).

### **Dimensión 2 Diseño Organizacional**

El concepto de recompensa en el ámbito laboral se refiere a la valoración que hacen los trabajadores del retorno que reciben por el esfuerzo que realizan en su trabajo. Esta valoración se traduce en su salario y en otros incentivos, tanto económicos como no económicos, que pueden motivar al empleado a mejorar su desempeño. Es importante que los trabajadores perciban que sus esfuerzos son reconocidos y valorados para que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo (29).

### **Dimensión 3: Cultura de Organización**

Esta dimensión se refiere a la identificación que los empleados tienen con la empresa y su sentido de pertenencia hacia ella. Es decir, es el grado en el que los trabajadores se sienten parte de la organización y están comprometidos con sus objetivos, valores y misión. También puede incluir su nivel de satisfacción con la empresa como lugar de trabajo y su percepción del apoyo que reciben de los líderes y compañeros de trabajo. Todo esto contribuye a crear un clima laboral positivo y una cultura organizacional fuerte (30).

De otro lado, cuando hacemos referencia a la identidad se entiende que es todo medio donde el trabajador tiene o integra sentimientos con la organización, ya que el estar identificado con su centro de trabajo solo manifiesta cuán comprometido está con la misma y cómo van dirigidos hacia conseguir sus metas como objetivos (30). Así mismo, la dimensión presentada manifiesta también como el empleado siente orgullo por su centro laboral cuando orgulloso está de cómo se muestra y cómo lo perciben los demás puesto que la empresa siempre será el reflejo de sus sacrificios, acciones, y actividades eficientes (30).

### **Cultura de Seguridad del Paciente**

**Teoría de Seguridad del Paciente** Según Schmalbach (31) que refiere que la cultura de seguridad está relacionada con la forma en que los trabajadores actúan y aplican sus acciones, ya que son ellos quienes tienen el control sobre sus propias acciones y actividades, siendo conscientes de lo que puede generar peligro y lo que no. El compromiso de los trabajadores nace de sus patrones de comportamiento, y trabajar en equipo también contribuye a mejorar la organización en beneficio general. Además, la cultura de seguridad puede ser influenciada por las normas y valores personales de cada individuo.

**Teoría de la identidad social de Clegg (32):** La identidad social es una parte fundamental de la autodefinición de una persona y está determinada por su reconocimiento de las cosas y las experiencias que adquiere como miembro de un grupo. Esta identidad se deriva de los valores y la importancia emocional asociada a un sentido de pertenencia. La teoría de la identidad social sostiene que la autodefinición de una persona se basa en cómo se percibe en relación con los grupos sociales a los que pertenece o desea pertenecer. Esta teoría engloba diversos enfoques que buscan comprender cómo las personas construyen su identidad social a través de las experiencias y significados compartidos en un grupo social. En este sentido, la

identidad social se refiere a la manera en que una persona se define a sí misma en relación con los demás, y cómo esa identificación puede afectar su comportamiento y percepción del mundo (25). Así mismo, la pertenencia a un grupo social es un componente clave en el desarrollo de la identidad social de un individuo, ya que influye en la adopción de actitudes, comportamientos y valores. Esto a su vez, puede impactar en las decisiones que toma el individuo y en cómo se relaciona con los demás miembros del grupo. La identidad social se construye a partir de la experiencia en la interacción social y de cómo la persona se percibe a sí misma en relación con los demás y con la sociedad en general (25).

**Teoría de la Cultura burocrática Abeledo (33):** Refiere la importancia de la formalidad en los procesos y protocolos de operación establecidos como una guía que forma parte de la cultura de seguridad (33). El enfoque principal de los trabajadores de los servicios de asistencia es brindar un buen trato y servicio al paciente. En este sentido, algunas políticas y actitudes enfatizan la importancia de seguir las formalidades y los protocolos establecidos en el trabajo en lugar de comportamientos informales y desorganizados (33). Los gerentes y directores de los centros de salud consideran que sus acciones están bien estructuradas y controladas, y que las reglas y normas escritas se cumplen. Los trabajadores, a su vez, asumen que sus roles, autoridad y responsabilidades están claramente definidos y establecidos

### **Dimensión 1: Seguridad en el área de trabajo**

Según Pérez et al. (34), menciona ser el espacio laboral correcto, acatando condiciones de cuidado y protección justa, además un servicio implica la realización de actividades o beneficios que una parte puede ofrecer a otra parte, y no se puede poseer.

### **Dimensión 2: Seguridad brindada por la dirección**

Según Huber (35), menciona que la importancia de crear un clima de trabajo que promueva la seguridad de los trabajadores, ya que esto es algo esencial y fundamental. Para la OMS (36), los centros de salud son parte concreta de una organización médica y social donde se tiene como objetivo adicionar a la población asistencia médica.

### **Dimensión 3: Seguridad desde la atención primaria**

Según Barranco y Fernández (37), la comunicación utilizar estrategias, para informar, influir, en decisiones individual o colectiva, que van a mejorar la salud. Menciona los datos y errores, renovaciones que se integraron junto a los modos de prevenir riesgos y errores.

#### **Dimensión 4: Seguridad desde la comunicación**

Según Valle (38), La dirección y gestión hospitalaria es fundamental en el funcionamiento eficiente y efectivo de un hospital o centro de salud. Los líderes y gestores hospitalarios tienen la responsabilidad de tomar decisiones importantes sobre el uso de recursos, planificación estratégica, gestión de personal, y atención al paciente. Una buena dirección y gestión hospitalaria puede mejorar la calidad de atención médica y la experiencia del paciente, aumentar la eficiencia y reducir los costos operativos. Además, la dirección y gestión hospitalaria también juega un papel importante en la prevención de errores médicos y la mejora de la seguridad del paciente.

#### **Dimensión 5: Frecuencia de sucesos notificados**

Esta dimensión se refiere según Zaballos (39) a la comunicación en el ámbito de la salud es esencial para informar y persuadir a las personas sobre la importancia de mantener una buena salud. Se utilizan diferentes estrategias para lograrlo, con el objetivo de influir en las decisiones individuales o colectivas que pueden mejorar la salud. Es importante tener en cuenta que existen datos y errores que deben ser corregidos, así como renovaciones que se integran para prevenir riesgos y errores en el futuro. La comunicación efectiva puede ayudar a reducir los riesgos de enfermedades y promover hábitos de vida saludables.

### **2.3 Hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.

#### **Hipótesis Nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

1. Existe vínculo estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la **dimensión Potencial Humano** y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería.

2. Existe nexo estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la **dimensión Diseño Organizacional** y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la **dimensión Cultura de la Organización** de organización y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería.

### 3 CAPITULO: METODOLOGÍA

#### 3.1 Método de Investigación.

Se empleará el **método hipotético deductivo** que consiste en formular hipótesis con el objetivo de refutarlas o invalidarlas, y así obtener conclusiones que deben ser contrastadas con los hechos observados (40).

#### 3.2 Enfoque de Investigación.

Será **enfoque cuantitativo** dado que se examinará el contexto mediante diferentes procesos basados en la medición. Se emplearán pruebas estadísticas para corroborar las hipótesis planteadas. En esta clase de investigación, se utiliza la medición de variables mediante cantidades en lugar de juicios subjetivos. La precisión de este enfoque se basa en el cálculo de cantidades. A partir de los resultados obtenidos, el investigador podrá realizar inferencias y generalizaciones (41).

#### 3.3 Tipo de investigación.

El tipo de investigación será **aplicada**, lo que implica la realización de trabajos originales con el fin de obtener nuevos conocimientos, pero con un enfoque principal en la aplicación práctica de esos conocimientos hacia un objetivo específico (40).

#### 3.4 Diseño de investigación

La presente investigación científica es de la forma aplicada, en la cual los datos extraídos provienen de una recopilación de campo de categoría observacional para el uso de técnica prospectiva, teniéndose los datos de tipo de corte transversal. Así como según el nivel de medición es descriptivo y correlacional entre las variables.

Es de tipo **observacional** porque no se manipularán ninguna de las variables (41).

Es **descriptivo**, porque se considera fundamental proporcionar detalles sobre el entorno en el que se desarrolla el problema de investigación o evento estudiado. En este tipo de investigación, el objetivo principal no es identificar causas o relaciones entre los eventos, sino más bien describir y caracterizar de manera detallada la situación en cuestión (41).

Es **correlacional** debido a que busca medir el grado de relación que guardan las variables de estudio (40).

Es **Prospectivo** porque su objetivo es determinar las relaciones entre las variables de hechos que ocurrirán en un futuro, sin explicar las relaciones de causalidad entre sus variables (41).

Es **Transversal**, porque la evaluación se llevará a cabo en un determinado espacio - tiempo. En este tipo de diseño, se busca obtener información sobre las variables de interés en un solo punto en el tiempo, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. (40).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población.** Está conformada por 65 trabajadores del área de Enfermería (profesional y técnico) en la unidad de cuidado intensivos (UCI) del Hospital Nacional Dos de Mayo.

**Muestra.** Dado que la población es reducida la muestra será en número la misma que la población ,es decir se aplicará una muestra censal , por lo que la muestra estará compuesta por lo mismos 65 profesionales de Enfermería (profesional y técnico) en la unidad de cuidado intensivos (UCI) del Hospital Nacional Dos de Mayo.

**Los criterios de inclusión.** Asumidos son:

- Que pertenezcan al grupo ocupacional de Enfermería (profesional y técnico) en la unidad de cuidado intensivos (UCI) del Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Que admitan de manera libre y voluntaria participar del estudio previa firma del acuerdo de consentimiento informado.
- Que sean personal de Enfermería que posean con correo electrónico y/o líneas de WhatsApp activos.

**Criterios de exclusión.**

- Que sean personal de Enfermería que no quieran participar.
- Que sean personal de enfermería que tengan vínculo laboral por menos de 12 meses en el Hospital Nacional dos de Mayo de Lima.

### 3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1. *Clima Organizacional*

#### Operacionalización de variables

Variable: Clima Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem
Ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización, y que influye en el comportamiento, la actitud y el desempeño de sus miembros (42).	<p>Se evaluará mediante con un instrumento prediseñado de respuestas cerradas.</p> <p>Será aplicado al personal de enfermería (profesional y técnico)</p> <p>Los mismos que laboran en la unidad de cuidados críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>Concretamente la variable será evaluada con el cuestionario EDCO, (Escala del Clima organizacional) del Ministerio de salud (2011).</p> <p>El cual permite medir también las dimensiones Potencial Humano; Diseño organizacional y Cultura de la organización (42).</p>	<p>Potencial Humano.</p> <p>Diseño organizacional.</p> <p>Cultura de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensa</li> <li>- Confort</li> <li>- Innovación</li> <li>- Liderazgo</li>   <li>- Remuneración</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Comunicación Organizacional</li> <li>- Estructura</li>   <li>- Conflicto y Cooperación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Identidad</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>6, 7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20, 21</p> <p>22,</p> <p>23, 24, 25</p> <p>26, 27, 28</p> <p>29, 30, 31</p> <p>32, 33, 34</p>

Variable 2. *Cultura de Seguridad del paciente***Operacionalización de variables**

Variable: Cultura de Seguridad del paciente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem
<p>Conjunto de valores, actitudes, comportamientos y prácticas organizacionales que promueven la seguridad del paciente como una prioridad en la atención médica (43).</p>	<p>Se evaluará mediante con un instrumento prediseñado de respuestas cerradas.</p> <p>Será aplicado al personal de enfermería (profesional y técnico)</p> <p>Los mismos que laboran en la unidad de cuidados críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>Concretamente la variable será evaluada con el cuestionario sobre seguridad de los pacientes (versión española del Hospital Survey on Patient Safety).</p> <p>El cual permite medir también las dimensiones de la variable Seguridad en el área de trabajo,</p> <p>Seguridad brindada por la dirección, Seguridad desde la atención primaria, Seguridad desde la comunicación y Frecuencia de sucesos notificados (43).</p>	Seguridad en el área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorización de la seguridad.</li> <li>- Efectividad procedimental.</li> <li>- Errores potencialmente nocivos</li> <li>- Agrado para laborar</li> <li>- Coordinación entre áreas</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
		Seguridad brindada por la dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo</li> <li>- Respeto</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Cooperación</li> </ul>	19, 20, 21, 22
		Seguridad desde la atención primaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de la dirección</li> <li>- Errores ocurridos</li> <li>- Cambios efectuados</li> <li>- Libertad para hablar de los riesgos.</li> <li>- Cuestionar decisiones.</li> </ul>	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33
		Seguridad desde la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud proactiva,</li> <li>- Acciones para mejorar</li> <li>- Evaluación del impacto</li> <li>- Disponibilidad del personal</li> </ul>	
		Frecuencia de sucesos notificados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interés de la dirección</li> <li>- Ambiente Seguro</li> <li>- Actitud reactiva.</li> </ul>	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica.

En ambos casos se hará uso de la técnica de encuesta

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos.

##### A ) Instrumento de clima organizacional (42).

Se ha tomado de referencia el instrumento de clima organizacional creado por el Ministerio de Salud del Perú el 2011 (42).

Consta de 11 reactivos, distribuidas en 3 dimensiones: Potencial Humano con 4 ítems., Diseño Organizacional 4 ítems y Cultura de la Organización 3 ítems.

El instrumento utiliza la escala de Likert para la calificación de sus reactivos (Afirmaciones que permiten medir la reacción del sujeto) cuya escala se encuentra diseñada con cinco alternativas: totalmente en Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4)

Para la categorización de la variable se utilizará la siguiente escala general: No saludable de 28 a 56 puntos, Por mejorar de 57 a 83 puntos y Saludable de 85 a 112 puntos

##### B ) Instrumento de cultura de seguridad del paciente.

Se ha tomado de referencia el instrumento de "Cuestionario sobre seguridad de los pacientes", que es la versión en español del Hospital Survey on Patient Safety Culture (43) adaptado por la Universidad de Murcia en el 2013.

Está constituida por 31 ítems que han sido agrupados en 5 dimensiones: Cultura de seguridad con 3 ítems (1 al 3), Trabajo en equipo con 6 ítems (4 al 9), Comunicación en equipo con 6 ítems (10 al 15), Dirección y gestión 8 ítems (16 al 23) y Supervisión con 8 ítems (24 al 31).

Los valores consignados según la escala de Likert son: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Indiferente (3), de acuerdo (4) y Muye de acuerdo (5)

Existen dos criterios de evaluación para determinar el nivel de fortaleza o debilidad en la respuesta de los ítems del cuestionario. El primero es considerado "***Cultura de seguridad del paciente fuerte***" cuando se obtiene una respuesta positiva mayor o igual al 75% en ítems formulados en forma positiva y una respuesta negativa mayor o igual al 75% en ítems formulados en forma

negativa. El segundo es considerado " *Cultura de seguridad del paciente débil*" cuando se obtiene una respuesta negativa mayor o igual al 50% en ítems formulados en positivo y una respuesta positiva mayor o igual al 50% en ítems formulados en negativo (43).

### **3.7.3 Validación**

#### ***Variable Clima organizacional***

Fue a través de juicio de cuatro expertos (Dos magísteres en Salud Pública con especialidad en cuidados críticos, un magister en Gerencia en Salud y un Doctor en Educación) que certificaron la pertinencia, claridad y relevancia de cada uno de los ítems de este instrumento (42).

#### ***Variable cultura de seguridad del paciente.***

Validado a través de juicio de tres expertos (Un magíster en Salud Pública con especialidad en cuidados críticos, dos magísteres en Gerencia con mención en Salud) (43).

### **3.7.4 Confiabilidad.**

#### ***Variable Clima organizacional***

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach de 0.87 que indica alta consistencia, por tanto el instrumento es altamente confiable (42).

#### ***Variable cultura de seguridad del paciente.***

Análisis de confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Crombach se obtuvo 0.92, que es un valor significativo, lo que permite concluir que el instrumento presenta confiabilidad (43).

## **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

### **Procedimiento de recolección de datos**

Se realizará después de la aprobación del Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener y de la jefatura correspondiente del Hospital dos de Mayo, además se solicitará rubricado el acta de consentimiento informado de la población maestra respetando así el Código de Ética que rige en los ámbitos de la investigación, resaltando los criterios de inclusión y exclusión.

Habiéndose obtenido la autorización se proseguirá a aplicar las herramientas de medición auto administrados sobre clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente. Dichos instrumentos serán directamente facilitados a cada uno de los participantes del estudio y también a través de

formularios electrónicos a través del correo electrónico o por aplicativos de mensajería instantánea.

### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

- Se llevará a cabo la codificación de los cuestionarios.
- La información de los formularios se introducirá en una base de datos.
- El análisis estadístico se realizará utilizando el programa SPSS, conocido como "Statistical Package for the Social Sciences".
- El análisis estadístico de los datos se llevará a cabo mediante técnicas descriptivas, y las frecuencias se expresarán en forma de porcentaje.
- Se aplicarán exámenes estadísticos paramétricas (como la correlación de Pearson) o pruebas no paramétricas (como la correlación Rho de Spearman), dependiendo de la distribución de los datos obtenidos.

### **3.9 Aspectos éticos**

Al llevar a cabo este estudio, se considerarán los principios éticos fundamentales, como la independencia, la ayuda social, la justicia y la no maleficencia, que son indispensables cuando se involucra la participación de seres humanos.

Se solicitará el consentimiento informado a todos los participantes, garantizando así su pleno conocimiento y aceptación de participar en el estudio. Además, se preservará la no identificación de nombres propios de los participantes y se mantendrá la estricta reserva de la información recopilada.



Revisión Final de proyecto.														
Aprobación del proyecto.														
Aplicación del trabajo de campo.														
Redacción del informe.														

**LEYENDA:**

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir

**4.2 Presupuesto****Tabla Presupuesto Detallado**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				1000
	Sub-total				3460
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	Subtotal				257

**Tabla Presupuesto Global**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	3460
2	Recursos materiales	257
	<b>Total presupuesto</b>	<b>3717</b>

## 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Peer RF, Shabir N. Iatrogenesis: A review on nature, extent, and distribution of healthcare hazards. *J Family Med Prim Care*. 2018;7(2):309-14.
2. Sunshine JE, Meo N, Kassebaum NJ, Collison ML, Mokdad AH, Naghavi M. Asociación de los efectos adversos del tratamiento médico con la mortalidad en los Estados Unidos. *JAMA Network Open*. 18 de enero de 2019;2(1):e187041.
3. Justo A. Aplicación de prácticas seguras y cultura de seguridad del paciente del personal de Salud en un Hospital Nacional. Lima. 2021 [Internet] [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 28 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60178>
4. Zavala A. Cultura De Seguridad Del Paciente Y El Cumplimiento De La Técnica De Higiene De Manos. Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas.2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019 [citado 28 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37955>
5. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Rev cub salud pública*. 15 de julio de 2019;45:e1351.
6. Soto A. Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 26 de agosto de 2019;36:304-11.
7. Vásquez E. Impacto de la cultura organizacional en las instituciones de salud: énfasis en la seguridad del paciente. Una revisión sistemática. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*. 2022;(117):5.
8. Carrión B, Amalia L, Espinoza Moreno TM. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*. 2022;2(3):193-207.

9. Cazal J, Medrano C. Efectividad de la práctica avanzada de enfermería para optimizar el servicio de atención a los pacientes de la unidad de cuidados intensivos [Internet] [Tesis de Segunda Especialidad en Cuidados Intensivos]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020 [citado 29 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4066>
10. Durán D. Clima organizacional y la seguridad del paciente en las entidades prestadoras de servicios de salud de mediana complejidad de la red pública del departamento de Quindío. 2019 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Manizales]: Universidad Autónoma de Manizales; 2019 [citado 7 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.co/handle/11182/1063>
11. López E, Vicente M, Cruz C. Clima ético y cultura de seguridad del paciente pediátrico en un hospital de especialidad del sureste de México. *Horizonte sanitario*. agosto de 2019;18(2):201-10.
12. Silva LC da, Caldas CP, Fassarella CS, Souza PS de. Efeito da cultura organizacional para a segurança do paciente em ambiente hospitalar: revisão sistemática. *Aquichan*. 25 de junio de 2021;21(2):e2123-e2123.
13. Arnetz JE, Zhdanova LS, Elsouhag D, Lichtenberg P, Luborsky MR, Arnetz BB. Organizational Climate Determinants of Resident Safety Culture in Nursing Homes. *The Gerontologist*. 1 de diciembre de 2018;51(6):739-49.
14. Pousette A, Larsman P, Eklöf M, Törner M. The relationship between patient safety climate and occupational safety climate in healthcare – A multi-level investigation. *Journal of Safety Research*. 1 de junio de 2017;61:187-98.
15. Caña A, Pimentel E. Diseño organizacional y cultura de seguridad del paciente en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, año 2022 [Internet] [Tesis de Maestría de Gerencia en Salud]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2022 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7360>
16. Ojeda R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2019 [Internet] [Tesis de Maestría de Gerencia en Salud]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16567>
17. Mamani J. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de cirugía H.H.D. Arequipa - 2020 [Internet] [Tesis de Maestría

- en Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud]. [Lima]: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14154>
18. Leon L, Mejía F. “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” [Internet] [Tesis de Maestría de Gerencia en Salud]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2019 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4130>
  19. Jurado L. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un policlínico en el distrito de San Luis, Lima-2017 [Internet] [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16315>
  20. Quintanilla F. Relaciones Laborales y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 También Son 4, pero No Sabes Cuando. BookBaby; 2019. 126 p.
  21. Peláez JJ. La nueva gestión humana: Cómo liderar el cambio en un mundo empresarial con marea emocional. Caligrama; 2019. 244 p.
  22. Pérez LG. Personas & organizaciones: La sinergia imprescindible. Caligrama; 2021. 192 p.
  23. González DR, Sanabria M, Marín DA, Gómez M, Saavedra JJ, Morales OLA, et al. Los estudios organizacionales en Colombia: Aproximaciones, diversas y desarrollo. Universidad EAFIT; 2020. 271 p.
  24. Santos N. Clima organizacional: Pesquisa e diagnóstico. Saint Paul Editora; 2021. 98 p.
  25. Cantisano GT, León JAM, González AL, García-Ael C, Alonso FM. Psicología de las Organizaciones. Editorial Sanz Y Torres S.L.; 2022. 441 p.
  26. Olaz Á, Ortiz P. Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones. ESIC; 2022. 276 p.
  27. Vargas JDP, Contrera JDM, Franco LAG, Álvis AM, Largeo ACMD. Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales. Universidad del Norte; 2022. 290 p.
  28. Alles M. Selección Por Competencias (Nueva Edición): Atracción Y Reclutamiento En Redes Sociales. Entrevista Y Medición De Competencias. Ediciones Granica, S.A.; 2020. 430 p.
  29. Daft R. Teoría Y Diseño Organizacional. CENGAGE Learning; 2019. 419 p.

30. Kasuga A. Kizukai, Kaizen aplicado a la cultura organizacional. Caligrama; 2022. 260 p.
31. Schmalbach JHE. Ciencia de la implementación para la seguridad del paciente, con equidad. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia; 2021. 52 p.
32. Clegg S. Tratado de estudios organizacionales: volumen 2: Exploración de las temáticas. Universidad EAFIT; 2020. 1334 p.
33. Abeledo H, Morales P. Trabajo, institución y salud mental. LOM Ediciones; 2022. 210 p.
34. Pérez J. Medicina de observación: Más allá de la primera decisión en urgencias. Elsevier Health Sciences; 2020. 650 p.
35. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. Elsevier Health Sciences; 2019. 546 p.
36. OMS W. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. [citado 8 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
37. Barranco ENQ, Fernández FJL. Gestión administrativa y administración pública sanitaria. ACCI (Asociación Cultural y Científica Iberoamericana); 2019. 330 p.
38. Valle R. Responsabilidad sanitaria: fundamentos y conflictos de competencia. Aranzadi / Civitas; 2022. 626 p.
39. Zaballos M. Responsabilidad por daños a la salud: actos sanitarios y contaminación acústica. Aranzadi / Civitas; 2021. 462 p.
40. Lucio NQ. Metodología de la investigación. Marcombo; 2021. 449 p.
41. Caminotti M, Toppi H. Metodología de la investigación social: Caja de herramientas. EUDEBA; 2020. 253 p.
42. MINSA M de S de PDG de S de las PD de C en. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico (R.M. No 468-2011/MINSA) [Internet]. 2012 [citado 26 de abril de 2023]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
43. Alvarado C. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval [Internet] [Tesis de Maestría en Economía con mención Economía y Gestión en Salud]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014 [citado 28 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3678>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>
¿Cuál es la relación existente entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023	Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.  <b>Hipótesis Nula</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>
1. ¿Cuál es el vínculo existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Potencial Humano</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023?	1. Establecer el vínculo existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Potencial Humano</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.	<b>H1.</b> Existe vínculo significativa entre el clima organizacional según la <b>dimensión Potencial Humano</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.
2. ¿Cuál es el nexo existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Diseño Organizacional</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023?	2. Establecer el nexo existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Diseño Organizacional</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.	<b>H2.</b> Existe nexo significativo entre el clima organizacional según la <b>dimensión Diseño Organizacional</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.
3. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Cultura de la Organización</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023?	3. Establecer la relación existente entre el clima organizacional según la <b>dimensión Cultura de la Organización</b> y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.	<b>H3.</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional según la <b>dimensión Cultura de la Organización</b> de organización y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Categoría III-1 en Lima, 2023.

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (42).

- |                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. Código del cuestionario: ..... | [2] Masculino         |
| 2. Edad : .....                   | 4. Grupo Ocupacional: |
| 3. Sexo:                          | (1) Administrativo    |
| [1] Femenino                      | (2) Asistencial       |

5. Profesión: .....

7. Tiempo trabajando en la Institución:

6. Condición:

.....

[1] Nombrado

8. Tiempo trabajando en el Puesto

[2] Contratado

Actual: .....

### INSTRUCCIONES

Marque con un aspa(X) en los enunciados convenientes de acuerdo a su criterio, y de acuerdo a la siguiente leyenda:

Nº	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	<b>COMPONENTE CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
3	Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud.				
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
6	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
	<b>COMPONENTE Diseño Organizacional</b>				
9	Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión.				

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
10	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
11	Mi salario y beneficios son razonables.				
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
13	Las tareas que realizo corresponden a mi función.				
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.				
17	Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.				
<b>COMPONENTE Potencial Humano</b>					
18	La innovación es característica de nuestra organización.				
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.				
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
24	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
25	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
26	Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.				
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
28	La limpieza de los ambientes es adecuada.				



15	La seguridad del paciente nunca se compromete por hacer más trabajo.					
16	Los empleados temen que los errores que cometen consten en sus expedientes.					
17	En esta unidad tenemos problemas con la seguridad de los pacientes.					
18	Nuestros procedimientos y sistemas son efectivos para la prevención de errores.					
	<b>DIMENSIÓN SEGURIDAD BRINDADA POR LA DIRECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Mi jefa hace comentarios favorables cuando ve un trabajo hecho de conformidad con los procedimientos establecidos.					
20	Mi jefa considera seriamente las sugerencias del personal para mejorar la seguridad de los pacientes.					
21	Cuando la presión de trabajo aumenta, mi jefa quiere que trabajemos más rápido, aunque se ponga en riesgo la seguridad de los pacientes.					
22	Mi jefa no hace caso de los problemas de seguridad en los pacientes, aunque se repitan una y otra vez.					
	<b>DIMENSION SEGURIDAD DESDE LA ATENCIÓN PRIMARIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	La dirección de este hospital propicia un ambiente laboral que promueve la seguridad del paciente.					
24	Los servicios de este hospital no se coordinan bien entre ellos.					
25	la información de los pacientes se pierde, en parte, cuando son trasladados de un servicio a otro.					
26	Hay buena cooperación entre los servicios del hospital que necesitan trabajar juntos					
27	A menudo se pierde información importante de los pacientes durante los cambios de turno.					
28	En este hospital con frecuencia resulta incómodo trabajar con personal de otros servicios					
29	Con frecuencia es problemático el intercambio de información entre los servicios del hospital					

30	Las acciones de la Dirección del hospital muestran que la seguridad del paciente es altamente prioritaria					
31	La Dirección del hospital sólo parece interesada en la seguridad del paciente después de que ocurre un suceso					
32	Los servicios del hospital trabajan juntos y coordinadamente para proveer el mejor cuidado a los pacientes.					
33	Los cambios de turno son problemáticos para los pacientes en este hospital.					
	<b>DIMENSIÓN SEGURIDAD DESDE LA COMUNICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
34	Se nos informa sobre los cambios realizados a partir de los sucesos que hemos notificado.					
35	El personal comenta libremente si ve algo que podría afectar negativamente el cuidado del paciente.					
36	Se nos informa sobre los errores que se cometen en este servicio.					
37	El personal se siente libre de cuestionar las decisiones o acciones de aquellos con mayor autoridad.					
38	En este servicio, discutimos cómo se pueden prevenir los errores para que no vuelva a suceder.					
39	El personal tiene miedo de hacer preguntas cuando algo aparentemente, no está bien.					
	<b>DIMENSIÓN FRECUENCIA DE SUCESOS NOTIFICADOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
40	Cuando se comete un error, pero es descubierto y corregido antes de afectar al paciente, ¿es notificado?					
41	Cuando se comete un error, pero no tiene el potencial de dañar al paciente, ¿es notificado?					
42	Cuando se comete un error que pudiese dañar al paciente, pero no lo hace, ¿es notificado?					

### ANEXO 3.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de este documento.

Yo ....., aceptó participar de forma voluntaria en la investigación titulada: “Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nivel 3 de Lima”. Cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nivel 3 de Lima, estando de acuerdo con la utilización de los datos de la entrevista para los fines de la investigación.

Declaro que fui informado de lo siguiente.

1. Brindaré información clara y veraz. Y que estoy de acuerdo con la utilización. De esos datos en esta investigación.
2. La información obtenida estará bajo secreto., Ver anónima. Y será el reflejo fiel. De mis declaraciones y respuestas.
3. Que la investigadora. Manifiesta su disposición. A realizar cualquier aclaración que sea necesaria. Respecto de cualquier. Elemento de mi participación en este estudio.

Confiando plenamente que todo lo expresado en los cuestionarios será de estricta confidencialidad entre la investigadora y mi persona como participante de la investigación.

---

Firma el entrevistador

---

Firma del entrevistado

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

---

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>Submitted on 1690995427103</b> Submitted works	3%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	1%
4	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2024-01-11</b> Submitted works	<1%
6	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-12</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-12</b> Submitted works	<1%