

Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en  
enfermeros del servicio de emergencia de una clínica privada  
de Lima, 2023**

**Trabajo académico para optar el título de Especialista  
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

**Autora: Aroste Huaisara, Nataly Karolina**

**Código ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0003-1410-1008](https://orcid.org/0000-0003-1410-1008)**

**Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio**

**Código ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-2565-1569](https://orcid.org/0000-0002-2565-1569)**

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2023**

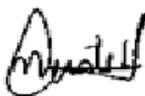
 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, Aroste Huaisara, Nataly Karolina, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una clínica privada de Lima, 2023", Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:235472330, 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)  
 Aroste Huaisara, Nataly Karolina  
 DNI N° 47069932



.....  
 Firma del Asesor  
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio  
 CE N° 003560692

Lima, 25 de Diciembre de 2022

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es dedicada a mi hijo Mateo, por ser el motor que impulsa mi crecimiento personal y profesional, también a mi madre por su apoyo constante en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Norbert Wiener por darme la oportunidad de concluir una etapa tan valiosa en mi desarrollo profesional. Al distinguido Dr. José Molina por su asesoría.

**Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2565-1569>**

## **JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee  
**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth  
**VOCAL** : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen (español).....	ix
Abstract (inglés).....	x
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>Pág.</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específica	21
<b>3. METODOLOGÍA</b>	
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de la investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	22

3.5.	Población, muestra y muestreo	23
3.6.	Variables y Operacionalización	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1.	Técnicas	29
3.7.2.	Descripción de instrumentos	30
3.7.3.	Validación	31
3.7.4.	Confiabilidad	31
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9.	Aspectos éticos	32
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	
4.1.	Cronograma de actividades	33
4.2.	Presupuesto	34
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	35
Anexo 1:	Matriz de consistencia	44
Anexo 2:	Instrumento de recolección de datos	47
Anexo 3:	Formato de consentimiento informado	50
Anexo 4:	Informe del Asesor de Turnitin	53

## **Resumen**

El estudio tiene por objetivo: “Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023”. El método de estudio será hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal, se ejecutará en el mes de junio del 2023, participarán 85 enfermeros del servicio de emergencia, que cumplan los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Para la recolección de datos se aplicarán dos instrumentos validados para cada variable por juicio de expertos, el primero será el Cuestionario para medir el clima organizacional en enfermeros, de Gerson Garcia Meza con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.898 y el Cuestionario para medir la cultura de seguridad de Natali R. Mori Yachas con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.860. Los instrumentos serán administrados de manera presencial, previa aceptación del consentimiento informado. Se calculará el valor del Odds Ratio como medida de la fuerza de relación entre las variables y se considerará como relación significativa cuando se obtenga un p valor  $< 0.05$ . Los cálculos serán ejecutados en el programa SPSS versión 24.

Palabras claves: Clima Organizacional, cultura, Seguridad del Paciente, servicio de emergencia.

## **Abstract**

The objective of the study is: "To determine the relationship between the organizational climate and the culture of patient safety in nurses from the emergency service of a Private Clinic in Lima, 2023". The study method will be hypothetical deductive, with a quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational and cross-sectional level, it will be carried out in June 2023, 85 nurses from the emergency service will participate, who meet the inclusion criteria. and exclusion established. For data collection, two validated instruments will be applied for each variable by expert judgment, the first will be the Questionnaire to measure the organizational climate in nurses, by Gerson Garcia Meza with a Cronbach's Alpha coefficient of 0. 898 and the Questionnaire to measure the safety culture of Natali R. Mori Yachas with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.860. The instruments will be administered in person, prior acceptance of the informed consent. The Odds Ratio value will be calculated as a measure of the strength of the relationship between the variables and it will be considered a significant relationship when a p value  $< 0.05$  is obtained. The calculations will be executed in the SPSS version 24 program.

Keywords: Organizational Climate, culture, Patient Safety, emergency service

## **CAPÍTULO I:**

### **1. EL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2022, conmemorando el Día Mundial de la Seguridad del Paciente tuvo como lema “Medicación sin daño”, ya que las prácticas de medicación inseguras y los errores de medicación que se cometen

durante la atención sanitaria pueden ser causantes de lesiones y daños evitables a nivel mundial, aumentando los costos de atención y estancia hospitalaria (1).

En ese mismo contexto, durante la 72.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud en el 2019, la OMS y los participantes reconocieron que la seguridad del paciente es prioridad sanitaria, ya que se estima que, a escala mundial, cada año más de 100 millones de eventos adversos se cometen en los nosocomios de países de ingresos bajos y medios, a lo que se le atribuye el deceso de más de 2, 5 millones de pacientes (2).

Por otra parte, en un estudio de caso realizado en Morelos - México en el 2019, hace mención que el Clima organizacional, determina la conducta de los trabajadores dentro de las instituciones de salud, revelando que son pocos los estudios referentes al tema en instituciones de salud, siendo éste de gran relevancia para la salud pública (3).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (4) en el 2022 indicó que no solo las prácticas de medicación inseguras y errores de medicación, son causales de daños asociados a la atención en salud, también factores como fatiga, estrés, malas condiciones laborales, inadecuada dotación de personal alteran la seguridad del proceso de atención, lo que puede generar graves daños al paciente, discapacidad e incluso la muerte (4).

En cuanto al Clima organizacional, la OPS en el 2022 indica que para asegurar el máximo rendimiento y productividad de los trabajadores necesitan condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; y, condiciones de empleo equitativas y justas, en caso contrario si existen condiciones de trabajo inseguras, peligrosas y no satisfactorias, pueden generar accidentes laborales, enfermedades y muerte relacionada a la actividad de trabajo (5).

En tanto, Arrieta A et al. (6), en el año 2018 aplicaron la encuesta Healthcare Management Americas (HMA) a 329 profesionales de salud de Lima y Callao. Sus

resultados mostraron que el 27% del personal de salud consideraba Pobre el grado de cultura de seguridad del paciente en su institución, apenas el 21% consideraba que era excelente o muy bueno, porcentaje semejante al obtenido en su primera encuesta 2 años atrás, concluyeron que, la cultura de seguridad del paciente continúa siendo deficiente en todos los sistemas que integran el sector salud peruano (6).

Además, en un estudio de caso realizado en un hospital público de Ica – Perú en el 2021, evaluaron los factores críticos del clima organizacional durante la pandemia Covid 19, aplicaron el instrumento del Ministerio de salud (MINSA), determinando que el estado del Clima Organizacional en el hospital fue “Por Mejorar”, los principales factores críticos fueron: la remuneración, recompensa, conflicto y cooperación, innovación, liderazgo, confort y toma de decisiones (7).

Por otra parte, la Asociación de Clínicas Particulares del Perú revela que, ante la preocupante situación de la seguridad del paciente, es necesario que organizaciones internacionales como la Joint Commission Internacional (JCI), sea el encargado de evaluar y acreditar que la seguridad y la calidad impartida sea de altos estándares, por lo que, procesos de mejora continua e infraestructura deben ser óptimos (8).

Cabe resaltar que, la Clínica Privada en la cual se desarrollará el proyecto, realizó un estudio interno evaluando la cultura de seguridad del paciente en el 2019, obteniendo un valor de 63% como grado general de seguridad del paciente percibido por el personal de salud, siendo este resultado superior en comparación con otras instituciones de salud peruanas, pero menor que el valor en Estados Unidos. A raíz de estos valores encontrados, se realizó un trabajo con la Asociación de Calidad en Salud del Perú (ASOCALP) y la Florida International University (FIU), en el cual se consideró necesario crear el Taller de Cultura de Seguridad, ofreciendo gratuitamente

capacitaciones al personal de salud interesado sobre el tema, con la finalidad de elevar el nivel de cultura de seguridad del paciente en nuestro país (9).

En esta misma línea, es importante establecer una sólida base sobre la influencia del clima organizacional en los trabajadores de salud, ya que su estudio a profundidad permitirá diagnosticar y mejorar la dinámica organizacional, como también a determinar dificultades que eviten cumplir las metas (10).

Luego de la situación expuesta, se refleja la importancia de recabar información del personal de enfermería, que representa al mayor grupo ocupacional en el servicio de emergencia, sobre la percepción del clima organizacional en el que se desempeña y la cultura de seguridad del paciente, así también como se relacionan éstos en su actuar dentro de la organización.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una clínica privada de Lima, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada de Lima, 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente social” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.
- Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.
- Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente social” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.
- Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.
- Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación se realizará con el propósito de aportar información al conocimiento existente, considerando que son muy pocos los estudios en nuestro medio que evalúen la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente, El estudio es relevante porque los resultados que se obtendrán permitirán tener un panorama objetivo que garantice potenciar los procesos de mejora continua en la institución de salud, como también ser instrumento de aporte a la literatura de futuras investigaciones. El mejor ejemplo de teoría en cuestión de seguridad del paciente nos lo brinda Florence Nightingale, con su Teoría del entorno.

#### 1.4.2. Metodológica

La importancia deriva en el propósito de contribuir con la recolección y análisis de datos que surjan de la aplicación de los dos instrumentos que han sido evaluados en agencias extranjeras y cuentan con validez por juicio de expertos para su administración en Perú, éstos son: Cuestionario para medir el clima organizacional y el Cuestionario de la cultura de seguridad del paciente; por lo que se espera que su incorporación y evaluación en el estudio genere resultados confiables y válidos. El método de la investigación es hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

#### 1.4.3. Práctica

El reconocimiento de la percepción del clima organización y su relación con la seguridad del paciente es fundamental en el estudio ya que mediante estos resultados se podrán brindar recomendaciones que garanticen una atención segura y de calidad a los pacientes atendidos en el servicio de emergencias. Consideramos que nuestros resultados impactarán de forma positiva sobre la institución, dado que se fortalecerá el sistema de gestión de calidad y seguridad, como también construir estrategias o

implementar un modelo de intervención para fomentar un buen clima organizacional y reforzar mediante talleres y capacitaciones, la cultura de seguridad del paciente.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La administración de las técnicas e instrumentos de investigación están programadas para ejecutarse en el mes de junio del 2023, previa aprobación del proyecto de tesis por la Universidad Norbert Wiener.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio será ejecutado en el servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima. Cabe señalar que este nosocomio es un establecimiento acreditado como categoría III-1 nivel de complejidad, tiene dos sedes en las cuales brinda atención de urgencias y emergencias, siendo considerada una de las clínicas más importantes de todo Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población estará constituida por 85 enfermeras (os) que trabajen en el servicio de emergencia de una Clínica Privada.

## **2. MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### 2.1.1. Internacionales

**Moran B** (11), en el 2022 tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencias del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos” Su estudio fue descriptivo y de corte transversal, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población estuvo constituida por 45 profesionales que trabajaban en el área de emergencia. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Bustamante y otros, para medir clima organizacional y la satisfacción laboral fue medido por el cuestionario de Bustamante. Sus resultados obtenidos muestran que el personal del hospital no tiene consolidado las relaciones laborales. Ya que, el 23% de los encuestados indican que algunas veces trabajan en equipo, otro 23% menciona que algunas veces tienen apoyo del supervisor, mientras que el 17% señala que casi siempre tienen apoyo de los directivos. Y el 20% y 18% dicen que se sienten comprometidos con el hospital. Concluyendo que, el clima organizacional y la satisfacción laboral tiene una relación estadísticamente significativa.

**Navarro D et al.** (12), en el 2020 tuvieron como objetivo “describir la cultura de seguridad del paciente por enfermería perioperatoria en un hospital público de Aguascalientes, México”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 59 enfermeros que laboraban en los diferentes turnos. Aplicaron el cuestionario sobre seguridad de los pacientes, obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.96. Sus resultados mostraron que el aprendizaje organizacional mostró 57.7% de respuestas positivas. Las dimensiones restantes tuvieron respuestas neutras. Existió buena cultura de seguridad del paciente

en el 73% de los casos. Concluyeron que la cultura de seguridad del paciente fue buena y el turno vespertino registró mayor cultura de seguridad del paciente.

**Mella M et al.** (13), en el 2020 tuvieron como objetivo “Determinar la percepción de seguridad que tienen los/las profesionales sanitarios/as y no sanitarios/as en un hospital universitario”. Su estudio fue descriptivo, de corte transversal y enfoque cuantitativo. Utilizaron el instrumento “Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC) de la Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ)” adaptada al español. Sus resultados mostraron que, el 50% de los trabajadores calificó el clima de seguridad entre 6 y 8 puntos. El 82,8% no notificó ningún evento adverso en el último año. Los farmacéuticos presentaron mayor nivel cultura de seguridad, y los que tuvieron peor cultura, los celadores. No se identificó ninguna fortaleza de manera global. Dimensiones que presentaron debilidad: la dotación de personal y el apoyo de la gerencia a la seguridad del paciente, cambios de turno y transición entre servicios, y percepción de seguridad. Concluyeron que la percepción sobre seguridad del paciente es buena, aunque mejorable.

**Kakeman, E. y Sheikhy, M** (14), en el 2020 tuvieron como objetivo “Investigar la relación entre la cultura de seguridad del paciente y prevención de eventos adversos entre enfermeras de Teherán”. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional. Su muestra estuvo conformada por 260 enfermeras. Se aplicó el cuestionario de cultura de seguridad del paciente y la frecuencia de eventos adversos. Los resultados evidenciaron que, entre las dimensiones de la cultura de seguridad del paciente, la puntuación media más alta estuvo relacionada con la dimensión de "aprendizaje organizacional" y la puntuación más baja fue en el área de "transmisión e intercambio de información". Entre el 35,4% y el 51,9% de las enfermeras estimaron que habían experimentado uno de los seis eventos adversos en el

último año. Concluyeron que, mejorar la cultura de seguridad del paciente conduce a la disminución de la incidencia de eventos adversos entre los enfermeros, por lo que la promoción de la cultura de seguridad en los hospitales debe ser considerada como una de las principales prioridades de los programas de gestión.

### 2.1.2. Nacionales

**Mamani J (15)**, en el 2021 tuvo como objetivo “establecer relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de cirugía - Hospital Honorio Delgado, Arequipa 2020”, fue un estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, de corte transversal con un diseño correlacional. Utilizó como instrumento una guía de entrevista, el Cuestionario para el estudio del clima organizacional y la encuesta HSOPSC sobre seguridad del paciente. El resultado evidenció que, el 82.1% percibieron un clima organizacional por mejorar, el 83,6% considera que la cultura de seguridad del paciente es regular. Concluyendo que, el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente tienen una relación estadísticamente significativa ( $P < 0,05$ ). Las dimensiones del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente muestran una relación estadísticamente significativa ( $P < 0,05$ ).

**Damas K (16)**, en el 2020 tuvo como objetivo “determinar la relación entre cultura de seguridad del paciente y la cultura organizacional en el personal de enfermería del hospital San Bartolomé”. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional, de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 100 enfermeras. Para la recolección de datos se aplicó dos instrumentos para cada variable, siendo validado por juicio de expertos. Sus resultados muestran que, se encontró relación significativa entre cultura seguridad del paciente con la dimensión

artefactos visibles ( $p=0,030$ ) sin embargo no se encontró relaciones con las dimensiones ambiente empresarial, sistema de comunicación, sistema gerencial y administrativo, y sistema de valores y creencias. Concluyendo que, se aprecia relación significativa entre la cultura de seguridad del paciente y la cultura organizacional en el personal de enfermería.

**León y Mejía (17)**, en el 2019 tuvieron como objetivo “determinar la 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”. Utilizaron la metodología hipotético deductivo, estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional. Su muestra estuvo conformada por 37 enfermeros y 26 técnicos del servicio de emergencia, aplicaron el cuestionario del MINSA sobre clima organizacional y el cuestionario de seguridad del paciente HSOPC, diseñado por la AHRQ. Sus resultados mostraron que, del total del personal de enfermería encuestados sobre clima organizacional, el 33.3% opina que es regular, 54% que es bueno y el 12.7% excelente; en cuanto a cultura de seguridad, el 4.8% opina que es malo, 9.5% que es pobre, 60.3% aceptable, 19% muy bueno y 6.3% excelente. Concluyeron que existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

**Ojeda et al. (18)**, en el 2019 tuvieron como objetivo “Evaluar la relación y características de las variables clima organizacional y cultura de seguridad en enfermeras del Instituto de Salud Materno Perinatal”. Fue un estudio descriptivo, enfoque cuantitativo de corte transversal, nivel correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 53 enfermeros. Se emplearon los instrumentos: cuestionario de clima organizacional del MINSA y la encuesta HSOPSC. Sus

resultados evidenciaron que 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. Concluyeron que el clima organizacional y siete de sus dimensiones están relacionados con la cultura de seguridad. En cuanto a las características indican 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.

**García (19)**, en el 2018 tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Cultura de seguridad del paciente en enfermeros del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita”, su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico y diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Su muestra fueron 80 enfermeros, sus instrumentos validados y confiables. Los resultados muestran que el 50% de los encuestados tienen un nivel de clima organizacional Relativo, mientras que el 28,7% perciben que el clima organizacional es Positivo y el para el 21,25% el nivel clima organizacional es Negativo, además el 52,5% tiene un nivel moderado de cultura de seguridad; mientras que para el 23,75 % el nivel es alta, sin embargo, para el 23,75 % el nivel es bajo en los procedimientos de cuidado, se obtuvo un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,765 y un valor  $p= 0,000$ . Concluyendo que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Cultura de seguridad del paciente.

**Mundo M (20)**, en el 2018 tuvo como objetivo “comparar la Cultura de Seguridad del paciente entre el personal asistencial del Servicio de Emergencia y Hospitalización de una clínica privada de Lima”. Su estudio fue descriptivo-comparativo, enfoque

cuantitativo, de corte transversal y diseño no experimental. Participaron 50 profesionales de la salud emergencia y hospitalización. Se aplicó el cuestionario HSOPC de la AHRQ adaptada al castellano. Los resultados evidenciaron que, no existe diferencias significativas en la cultura de seguridad del paciente en sus dimensiones: seguridad en el área de trabajo, seguridad brindada desde la dirección, seguridad brindada desde la comunicación, frecuencia de sucesos notificados, seguridad desde la atención primaria, ya que obtuvieron un  $p > 0.05$ . En ambos servicios el personal asistencial tiene un nivel medio en cuanto a cultura de seguridad del paciente. Se concluyó que, no existe diferencias significativas en la cultura de seguridad del paciente entre el personal asistencial del servicio de emergencia y hospitalización de la clínica privada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definiciones de Clima organizacional**

Según Bernal et al. El Clima organizacional es un fenómeno que ejerce una fuerte presión en el rendimiento, los resultados, la calidad del trabajo y las percepciones que los miembros tienen de la institución donde laboran (21).

Así mismo, el MINSA define al clima organizacional como las apreciaciones que tienen sus servidores sobre los factores ambientales y psicosociales de la entidad, en medida que la percepción sea positiva se fortalecerá el compromiso y logro de las metas institucionales (22).

En tal sentido, el clima organizacional es un factor clave en los procesos organizacionales que buscan la mejora continua del ambiente de trabajo y que pretenden, asimismo, lograr niveles óptimos de productividad sin dejar de lado el recurso humano. Por ello, el análisis periódico del clima organizacional es importante porque posibilita la introducción de mejoras mediante la aplicación de cambios en estructuras y procesos de trabajo, así como en los comportamientos de las personas que lo integran (23).

#### **2.2.1.1. Clima organizacional en salud**

El análisis y estudio del clima organizacional permite mejorar la calidad del trabajo que realizan los profesionales de la salud y como resultado enaltecer la calidad de servicio que se brinde a los pacientes, ya que si se trabaja en un ambiente que lo motiva y satisface, mejorará la productividad, el compromiso y la identificación con la institución, por todo lo descrito se puede mencionar que es una herramienta estratégica para la mejora continua de la institución de salud (24).

## **2.2.1.2. Dimensiones del Clima organizacional**

### **a. Ambiente físico**

Referido a la edificación de la organización, así como a las áreas o ambientes distribuidos según las especificaciones técnicas, previo análisis de los espacios que servirán para labores específicas dependiendo del grupo ocupacional que lo use, por lo que debe estar acorde con el desplazamiento, zonas de evacuación, zonas de riesgo según su tipo, claramente identificadas (25).

### **b. Aspecto estructural**

Define la percepción que tienen los trabajadores de la organización acerca de su rol y sus funciones en ella, involucra las reglas, procesos, trámites y limitaciones; lo cual determinará las habilidades, la toma de decisiones, la prevención de situaciones conflictivas y solución en busca de la optimización del trabajo en equipo (26).

### **c. Ambiente social**

Determinado por la interacción entre los trabajadores de la organización, se fundamenta en la condición de socialización humana, intervienen aspectos que permiten a la persona interactuar con otras, para lo que son esenciales la existencia de otros con conciencia de sí mismos, el lenguaje y la intención de comunicar. Es un componente esencial para la participación conjunta en busca de las metas organizativas (27).

### **d. Ambiente personal**

Se refiere al nivel de autonomía y control emocional que tienen los trabajadores para realizar sus funciones. Se crea una identificación y emoción por su organización, es importante evaluar el tipo de supervisión al que está sometido o al que realiza, enfrenta los desafíos propios de sus acciones y fortalece su compromiso hacia los resultados (28).

### **e. Comportamiento organizacional**

Determina en qué forma el comportamiento del ser humano se ve alterado por otras personas, por grupos y por el ambiente de su organización, ya que este comportamiento trascenderá en la producción y logros de la organización. Influye el proceso de adaptación que será percibido de manera diferente por cada individuo, debido a que el aspecto humano es un factor determinante (29).

#### **2.2.2. Definiciones de Cultura de seguridad del paciente**

La Alianza Mundial para la Seguridad del Paciente, la define como el patrón que engloba la conducta del individuo y de la organización, influido por las creencias y valores que se comparten, teniendo como objetivo la reducción de situaciones que generen riesgo y/o daño al paciente durante la atención sanitaria (30).

Según el MINSA, la Cultura de Seguridad es el patrón integrado de comportamiento individual y de la organización, basado en creencias y valores compartidos, que busca continuamente reducir al mínimo el daño que podría sufrir el paciente como consecuencia de los procesos de atención en salud (31).

##### **2.2.2.1. Seguridad del paciente**

Según la OMS, es la piedra angular en la atención sanitaria, surgió ante los frecuentes daños ocasionados a los pacientes en los diferentes niveles de atención. Promueve la prevención, identificación y reducción de riesgos, daños y errores que se cometen durante la asistencia de salud. En esta línea se busca la mejora continua basada en el análisis de las situaciones que generaron la acción insegura o evento adverso (32).

Así mismo, el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja (INSN) refiere que la seguridad del paciente es la disminución de situaciones que generen riesgo o que tengan la capacidad de ocasionar daño al paciente involuntariamente, mejorando los

procedimientos que garanticen situaciones seguras y condiciones óptimas para la salud del paciente (33).

#### **2.2.2.2. La seguridad del paciente en salud**

Se entiende como el conjunto de actividades coordinadas que facilitan una cultura y unos comportamientos seguros entre los profesionales y que se apoya en unas tecnologías y entornos en los que se aplican procedimientos que disminuyen los riesgos de forma constante y sostenible, reduciendo daños evitables y haciendo menos probable el error. Y en caso de que éste se produzca, los sistemas estén preparados para poder disminuir también el impacto del daño (34).

#### **2.2.2.3. Teoría de la cultura de seguridad del paciente**

Florence Nightingale en su teoría del entorno, se enfocó en identificar aquellos elementos presentes en el ambiente que se brindaba durante la atención de salud y que era función de la enfermera tenerlo bajo control, éstos eran: la luz, el ruido, la ventilación, el aire fresco, agua limpia y potable y la correcta eliminación de excretas, ya que si había un manejo equilibrado de todo ello, la atención se consideraría segura, se minimizaría situaciones de riesgo y se podría controlar el riesgo de infecciones asociadas a la atención sanitaria (35).

#### **2.2.2.4. Declaración para promover la seguridad del paciente**

El Comité Directivo Nacional para la Seguridad del Paciente (NSC), entidad americana, en el año 2022 emitió la Declaración para promover la seguridad del paciente, con el objetivo de instar a los líderes de la atención médica a volver a comprometerse con el avance de la seguridad del paciente y la de los trabajadores de salud (36).

### **17 recomendaciones para la promoción de la seguridad del paciente:**

#### **a. Cultura, Liderazgo y Gobernanza**

1. Garantizar que la seguridad sea un valor central en la organización de salud.

2. Evaluar las capacidades y comprometer recursos para promover la seguridad.
3. Difundir permanentemente información sobre la seguridad y su importancia.
4. Implementar procesos y normativas, fomentando el liderazgo basados en competencias.

**b. Compromiso del paciente y la familia**

5. Establecer participación activa de pacientes, familiares y cuidadores mediante la educación que imparte el profesional de salud.
6. Integrar a los pacientes, familiares y cuidadores en la dinámica de la atención sanitaria.
7. Involucrar a los pacientes, familiares y cuidadores en los esfuerzos de liderazgo, procesos de seguridad y mejora continua.
8. Garantizar la participación equitativa de todos los pacientes, familiares y cuidadores.
9. Promover una cultura de confianza y respeto por los pacientes, las familias y los cuidadores.

**c. Seguridad laboral**

10. Implementar un enfoque de sistemas para la seguridad de los trabajadores de la salud.
11. Propiciar un ambiente que favorezca la salud física y mental en un entorno laboral saludable para los trabajadores.
12. Desarrollar, dotar de recursos y ejecutar programas prioritarios que fomenten la seguridad del paciente y de los profesionales de salud.

**d. Sistema de aprendizaje**

13. Facilitar el aprendizaje tanto dentro, como entre las organizaciones.
14. Acelerar el desarrollo de las mejores redes de aprendizaje de seguridad posibles.

15. Iniciar y desarrollar sistemas que faciliten la educación y capacitación interprofesional en seguridad.

16. Desarrollar objetivos compartidos para la seguridad a lo largo de la continuidad de la atención.

17. Acelerar la coordinación, colaboración y cooperación en materia de seguridad en todos los sistemas de salud (36).

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

##### **a. Seguridad en el área de trabajo**

Se define como una disciplina técnica, abarca un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan reducir y eliminar la probabilidad de situaciones de riesgo que generen accidentes laborales, intervienen factores como: trabajo en equipo, entre áreas o servicios, así como el apoyo entre el personal y dotación que realiza el supervisor inmediato (37).

##### **b. Seguridad brindada por la dirección**

Los responsables (supervisor, coordinador, jefe inmediato) de la organización de salud toman en consideración las sugerencias de los profesionales de salud en busca de mejorar la seguridad del paciente y del trabajador, promueven que éstos realicen procedimientos seguros, brindando las herramientas que protejan su integridad y no pasan por alto los problemas de seguridad del Paciente (38).

##### **c. Seguridad desde la comunicación**

Es la cultura de la información, los trabajadores de la salud se comunican con franqueza, *feed-back*, y expresen los problemas en busca de cambios o transiciones entre servicios, pueden hablar libremente si observan que algo puede afectar negativamente al paciente y se sienten confiados de comunicárselo a sus superiores sobre ello (39).

#### **d. Sucesos notificados**

Hacen referencia a la percepción de la frecuencia de notificación de errores, incidentes, situaciones identificadas, corregidas y no llegan a producir eventos adversos, para así analizar el suceso y tomar medidas que eviten su repetición (40).

#### **e. Seguridad desde la atención primaria**

Es la aproximación del paciente al sistema de salud, es el inicio de la búsqueda de satisfacción de las necesidades de salud por parte de los usuarios, la cual incluye la promoción y prevención de enfermedad. Engloba las características del ambiente del servicio, que deben promover ante todo la seguridad del paciente, la cual no debe verse afectada por factores externos (41).

### **2.3 Formulación de hipótesis**

#### **2.2.3. Hipótesis general**

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

#### 2.2.4. **Hipótesis específicas**

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente social” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

Método hipotético deductivo, este método se define como explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se enuncian como proposiciones o afirmaciones (42).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se utilizará un enfoque cuantitativo, se define este enfoque en base a la capacidad de estudiar un fenómeno a través de variables que son valorables en una escala de medición y mediante análisis estadístico, también se realizará la recolección de datos y basado en ellos se prueben las hipótesis formuladas para resolver la situación problemática (43).

### **3.3. Tipo de la investigación**

Esta investigación es de tipo Básica, ya que está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado, realizada con el objetivo de cambiar la realidad y adecuarla a las necesidades de la vida de la población en estudio (44).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Este estudio corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal, de alcance correlacional; describe las relaciones entre las dos variables en un momento determinado (45).

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

#### **3.5.1. Población**

La población de estudio estará compuesta por el total de enfermeras que laboren en el servicio de emergencias, siendo 85 enfermeras en total, laborando en los diferentes turnos y sedes.

#### **3.5.2. Muestreo**

Muestreo censal, se tomará al total de enfermeros del servicio de emergencias.

#### Criterios de inclusión

- Enfermeras(os) que acepten, aprueben y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras(os) que laboran en el servicio de Emergencia.

#### Criterios de exclusión

- Enfermeras(os) que se encuentran de vacaciones.
- Enfermeras(os) que están con descanso médico.
- Enfermeras(os) que no aceptan firmar el consentimiento informado.

### 3.6. Variables y Operacionalización

#### **Variable independiente: clima organizacional**

- **Definición conceptual:** El clima organizacional son las percepciones que tienen los individuos sobre el ambiente donde laboran, basadas en sus experiencias, en la influencia de las políticas, rutinas de la organización, acciones que son reconocidas y recompensadas frente a las exigencias y necesidades de la institución, por tanto, influyen en el rendimiento laboral y en los resultados obtenidos (46).
- **Definición operacional:** Son las percepciones que tienen los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia de una clínica privada de Lima sobre su ambiente de trabajo y los aspectos psicosociales de la organización. Se evalúa por 5 dimensiones: ambiente físico, social, personal, aspecto estructural y comportamiento organizacional. Estructurado por 42 preguntas cerradas bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías, cuya valoración está entre intervalo: Nunca (1) a siempre (5).

#### **Variable dependiente: cultura de seguridad del paciente**

- **Definición conceptual:** La cultura de seguridad del paciente abarca la conjunción de creencias, valores, costumbres, percepciones, normas, competencias y prácticas que involucran a los trabajadores de las instituciones de salud, lo cual se refleja en las acciones proactivas o reactivas de la seguridad clínica (47).
- **Definición operacional:** Es el patrón que define el comportamiento de los enfermeros que laboran en una clínica privada de Lima, influenciado por los valores y creencias que se imparten en la organización, evitando que durante la

atención de enfermería el paciente sufra algún tipo de daño. Se evalúa por 5 dimensiones: seguridad en el área de trabajo, brindada por la dirección, desde la comunicación, sucesos notificados y desde la atención primaria. Estructurado por 20 preguntas cerradas, construidas según una escala de tipo Likert de cinco alternativas, cuya valoración está entre Nunca (1) a Siempre (5).

## 7.6 Variables y Operacionalización

<b>Variab</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable 1 Clima organizacional</b>	El clima organizacional son las percepciones que tienen los individuos sobre el ambiente donde laboran, basadas en sus experiencias, en la influencia de las políticas, rutinas de la organización, acciones que son reconocidas y recompensadas frente a las exigencias y necesidades de la institución, por tanto, influyen en el rendimiento laboral y en los resultados obtenidos	Son las percepciones que tienen los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia de una clínica privada de Lima sobre su ambiente de trabajo y los aspectos psicosociales de la organización. Se evalúa por 5 dimensiones: ambiente físico, social, personal, aspecto estructural y comportamiento organizacional. Estructurado por 42 preguntas cerradas bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías, cuya valoración está entre Nunca (1) a siempre (5).	Ambiente físico  Aspecto estructural  Ambiente social  Ambiente personal  Comportamiento organizacional	Tamaño  Comodidad  Valores  Procesos organizacionales  Equilibrio de vida y trabajo  Seguridad y estabilidad  Satisfacción laboral  Liderazgo  Desarrollo del talento humano  Logros  Comunicación

(45).

<b>Variable 2</b>	La cultura de seguridad del paciente abarca la conjunción de creencias, valores, costumbres, percepciones, normas, competencias y prácticas que involucran al personal de las instituciones de salud, lo cual se refleja en las acciones proactivas o reactivas de la seguridad clínica (47).	Es el patrón que define el comportamiento de los enfermeros que laboran en una clínica privada de Lima, influenciado por los valores y creencias que se imparten en la organización, evitando que durante la atención de enfermería el paciente sufra algún tipo de daño. Se evalúa por 5 dimensiones: seguridad en el área de trabajo, brindada por la dirección, desde la comunicación, sucesos notificados y desde la atención primaria. Estructurado por 20 preguntas cerradas, construidas según una escala de tipo Likert de cinco alternativas, cuya valoración está entre 1 (nunca) y 5 (siempre).	Seguridad en el área de trabajo  Seguridad brindada por la dirección  Seguridad desde la comunicación  Sucesos notificados  Seguridad desde la atención primaria	Apoyo mutuo Suficiente personal Trabajo en equipo Trato con respeto Medidas de precauciones Sobrecarga laboral  Comentarios favorables Sugerencias del personal Trabajo a presión Problemas de seguridad  Informa cambios Cuestiona decisiones Discuten errores Miedo hacer preguntas  Notifica errores graves Notifica errores mínimos  Ambiente seguro Cambios de turno Seguridad es prioritaria Interés por la seguridad
-------------------	---	--	--	--

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

#### **3.7.1. Técnica**

Se utilizará la encuesta ya que se emplearán un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una

serie de características; además, la información se obtiene a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados y permite aplicaciones masivas, que pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras (48).

### **3.7.2. Instrumentos**

La información será recabada a través de 2 cuestionarios que medirán el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente.

#### **Instrumento N° 1 Para medir el clima organizacional:**

Ficha técnica: Instrumento para medir el clima organizacional

Nombre: Cuestionario para medir el clima organizacional en enfermeros.

Autores: Adaptado de Robbins (2004) y en Perú García (2018)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: Enfermeros del servicio de emergencias

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el clima organizacional

Descripción: El cuestionario está compuesto por 42 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en cinco dimensiones: La 1ra. Ambiente físico, con 09 ítems; la 2da. Aspecto estructural, con 08 ítems; la 3ra. Ambiente social, con 06 ítems; la 4ta. Ambiente personal, con 8 ítems y la 5ta. Comportamiento organizacional, con 10 ítems

Baremo del cuestionario sobre clima organizacional:

Niveles: D1-Ambiente físico D2-Aspectos estructural D3-Ambiente social D4-Ambiente personal D5- Comportamiento organizacional

D1: Negativo [10- 23], Relativo [24-36] y positivo [37-50]

D2: Negativo [04; 07], Relativo [19-29] y positivo [30-40]

D3: Negativo [6-13], Relativo [14-22]y positivo [22-30]

D4: Negativo [8-18], Relativo [19-30]y positivo [30-40]

D5: Negativo [10-23], Relativo [24-37] y positivo [37-50]

DX: Negativo [42-97], Relativo [98-154] y positivo [154-210]

**Instrumento N° 2:** Cuestionario para medir la cultura de seguridad del paciente

Ficha Técnica: Instrumento para medir la cultura de seguridad del paciente

Nombre: Cuestionario de la cultura de seguridad del paciente

Autor: Medical Office Survery on Patient Safety Culture (MOSPS) de la Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ), modificada por Mori en el 2017 (49)

Año: 2017

Lugar: Perú

Contenido: 20 ítems

Objetivo: Determinar cuantitativamente la cultura de seguridad

Descripción: contiene 5 Dimensiones: Área de trabajo (D1), dirección (D2), comunicación (D3), sucesos notificados (D4), y atención primaria (D5)

Escala: Nunca (1), casi nunca (2) a veces (3) es casi siempre (4) y siempre (5)

Baremo:

D1: Mala [06-13], Regular [14-21] y Buena [22-30]

D2: Mala [04- 07], Regular [08-13] y Buena [14-20]

D3: Mala [04-07], Regular [08-13] y Buena [14-20]

D4: Mala [02-03], Regular [04-06] y Buena [07-10]

D5: Mala [04-07], Regular [08-14] y Buena [15-20]

DX: Mala [20-48], Regular [49-67] y Buena [68-100]

### **3.7.3. Validez**

García (19) sometió a juicio de expertos el instrumento que mide el Clima organizacional, los 3 expertos consideraron que era aplicable ya que contiene ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición válida de la variable. También, Mori (49) sometió a juicio de expertos el instrumento que mide la cultura de seguridad del paciente, los 3 expertos consideraron que existía suficiencia, pertinencia, relevancia y claridad, considerando la validez del cuestionario.

### **3.7.4. Confiabilidad**

García utilizó los medios de prueba estadística, y en este caso al tratarse de un instrumento con escala se dio a través del coeficiente Alpha de Cronbach, que arrojó un resultado de 0.898 para el instrumento de Clima organizacional. Mientras que Mori obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.896, lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es de Fuerte confiabilidad.

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

El clima organizacional será presentado como variable independiente, y se comparará mediante la prueba chi cuadrado de Pearson. La relación entre el clima organizacional y la seguridad del paciente será evaluada en un modelo de regresión logística ordinal, y se calculará el valor del Odds Ratio como medida de la fuerza de relación. Se considerará como relación significativa cuando se obtenga un valor de probabilidad menor a 0.05. Los cálculos serán ejecutados en el programa SPSS versión 24.

### **3.9. Aspectos éticos**

El proyecto será presentado al comité revisor de la Universidad Norbert Wiener para su revisión y aprobación. Se gestionará la obtención de los permisos administrativos correspondientes con el área de gestión de investigación de la clínica Privada de Lima.

Adicional a lo mencionado, este estudio se realizará en base a los cuatro principios bioéticos el área de la salud: Principio de autonomía, se respetará la decisión de participar voluntariamente a esta investigación, previo consentimiento informado, sin ejercer coacción o persuasión. En cuanto al principio de beneficencia, se hace mención que los datos obtenidos serán manejados de forma anónima, para el cual, la investigadora asignará códigos inequívocos y únicos a cada participante. El archivo de datos será encriptado y almacenado en la computadora personal de la investigadora y con los resultados se busca fortalecer el clima organizacional y reforzar la cultura de seguridad. También, se aplicará el principio de no maleficencia, ya que no se realizará ninguna acción que genere daño de ningún tipo a los participantes de la investigación a quienes se aplicará el instrumento para la recolección de datos. Por último, ejerciendo el principio de Justicia en esta investigación, todo el personal de enfermería será tratada de forma justa y equitativa sin discriminación alguna.

## CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

FASE	MESES																			
	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X																			
Búsqueda bibliográfica		X	X	X																



Tinta de impresora	3	50.00	150.00
Anillados	3	7.00	21.00
<b>SUBTOTAL</b>			<b>323.00</b>
<b>SERVICIOS</b>			
Internet por 4 meses	Mensual	40.00	160.00
Apoyo estadístico	Mensual	600.00	600.00
<b>SUBTOTAL</b>			<b>760.00</b>
<b>TRANSPORTE</b>			
Local	200	2.00	400.00
<b>SUBTOTAL</b>			<b>400.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1483.00</b>

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Medicamentos sin daño. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [Citado 3 noviembre 2022]. Disponible en:  
<https://www.who.int/initiatives/medication-without-harm>
2. Organización Munidas de la Salud. Seguridad del paciente. Medidas mundiales en materia de seguridad del paciente. [Internet]. Ginebra: OMS; 2019. [citado 11 de

noviembre 2022]. Disponible en:

[https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA72/A72\\_26-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_26-sp.pdf)

3. Martínez E. Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. Horiz. Sanitario [Internet]. 2019; 18 (3): 347-356. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592019000300347](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592019000300347)
4. Organización Panamericana de la Salud. Día Mundial de la Seguridad del Paciente 2022. Washington, DC: OPS; 2022. [citado 1 de diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-seguridad-paciente-2>
5. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. Washington, DC: OPS; 2022. [citado 2 de diciembre 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
6. Arrieta A, Hakim G, Pérez-Zárate C, Siu-Guillén H, Neves-Catter C, Qamar A. Encuesta Healthcare Management Americas 2018 sobre la cultura de seguridad del paciente en el Perú. Acta Med Perú. 2019;36(4):309-11. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n4/a11v36n4.pdf>
7. Alvarado L, Urizar C, Contreras M. Factores críticos del clima organizacional de una institución del sector salud durante el contexto covid-19 identificados a través de la herramienta del Minsa. Caso de Estudio: Hospital San Juan de Dios de Pisco. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18845>
8. Asociación de clínicas particulares del Perú. ACP: La acreditación de establecimientos de salud. [Internet]. Perú: ACP; 2019. Disponible en: <https://acp.org.pe/noticias/la-acreditacion-de-establecimientos-de->

[salud/#:~:text=La%20acreditaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso.de%20la%20atenci%C3%B3n%20\(est%C3%A1ndares\)](#)

9. Clínica Anglo American. Cultura de Seguridad del Paciente: ¿Qué es y cómo mejorarla en el Perú? [Internet]. Perú: CAA; 2020 [revisado; consultado]. Disponible en: <https://clinicaangloamericana.pe/cultura-de-seguridad-del-paciente-que-es-y-como-mejorarla-en-el-peru/#:~:text=A%20pesar%20de%20ello%2C%20la,el%20valor%20en%20Estados%20Unidos>.
10. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Av. psicol. 2015; 23(1), 87–102. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174>
11. Moran B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil IESS Ceibos [Tesis para la obtención del grado académico de Magíster en gerencia en servicios de la salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago De Guayaquil.; 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>
12. Navarro D, Pérez J, Ruiz C, Cruz M, Flores E, Torres H. Cultura de seguridad del paciente por enfermería perioperatoria. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2020; 28(3): 222-231. Disponible en: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/11/1343177/2020\\_28\\_222-231.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/11/1343177/2020_28_222-231.pdf)
13. Mella M, Gea M, Aranaz J, Ramos G, Compañ A. Análisis de la cultura de seguridad del paciente en un hospital universitario. Rev Gac Sanit.2020; 34(5): 500–513. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.004>
14. Kakemam E, Sheikhy-Chaman M. La relación entre la cultura de seguridad del paciente y los eventos adversos entre las enfermeras en los hospitales docentes de Teherán en

2019. Avicenna J Nurs Midwifery Care 2020; 28 (4): 20-31. Disponible en: <http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-2118-en.html>
15. Mamani J. Clima Organizacional y Cultura De Seguridad del Paciente en el personal de Enfermería del servicio de cirugía H.H.D. Arequipa – 2020. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud]. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14154>
16. Damas K. Cultura De Seguridad del paciente y Cultura Organizacional en el personal de enfermería de un hospital, Lima - Perú 2019. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/4086/T061\\_4\\_6829427\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/4086/T061_4_6829427_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. León L, Mejía C. 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 para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de Salud]. Perú: Universidad del Callao; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4130>
18. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Rev Cubana de Enfermer [Internet]. 2021 [citado 29 diciembre 2022]; 37 (2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596>
19. García G. Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en enfermeros del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. [Tesis para optar el Grado Académico

- de Maestro en Gestión de los servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22272>
20. Mundo M. Cultura de seguridad del paciente en el personal asistencial del servicio de emergencia y hospitalización de una clínica privada-lima 2018. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31315>
21. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015; 31: 8-19 Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>.
22. Ministerio de salud. Plan de acción de clima organizacional 2022 [Internet]. Lima: MINSA; 2022 [consultado 5 diciembre 2022]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSA%20.pdf?v=1648769600>
23. Antonio R. Clima Organizacional: Definición Conceptual. Rev Ocronos. [Internet] 2022; 5(4): 117. Disponible en: <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
24. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. RCUI [Internet]. 2020; 7(1):153-64. Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>
25. Azkue.I. "Clima Organizacional". Argentina: enciclopedia Humanidades; 2023. [Consultado: 02 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://humanidades.com/clima-organizacional/#ixzz7s8E99oZ2>
26. García D. Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. NCML University of New

Mexico. Vol 9; 2019 pag 29. Disponible en:  
<http://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf>

27. Fernández K. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad Es salud. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%C3%A1ndez\\_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%C3%A1ndez_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Cabrera A. “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana” Estudio de caso. [Trabajo de investigación presentado para optar el grado de Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas]. 2018. Lima: Universidad Essan. Disponible en:  
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Campos H, Espinoza W, Espinoza R, Zambrano M. “El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización”. RCCS 2016. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/calidad/2016/03/calidad.html>
30. León C. Cultura de seguridad. Red Cubana de Enfermería y Seguridad de los Pacientes. Cuba: Universidad Virtual de Salud. Disponible en:  
<https://temas.sld.cu/redenfpaciente/seguridad-de-los-pacientes-a/cultura-de-seguridad-a/>
31. 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). Lima: MINSA; 2022. [Internet]. [Consultado 23 diciembre 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5888.pdf>

32. Organización Mundial de la Salud. Seguridad del paciente. [Internet]. Ginebra: OMS; 2019. [citado 3 de enero 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/patient-safety>
33. Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja. “Plan anual de seguridad del paciente 2022”. INSN: MINSA; 2022. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/RD%20N%C2%B0%20000056-2022-DG-INSNSB%20Plan%20de%20Seguridad%20del%20Paciente%202022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/RD%20N%C2%B0%20000056-2022-DG-INSNSB%20Plan%20de%20Seguridad%20del%20Paciente%202022%20(1).pdf)
34. Organización Mundial de la Salud. Acción mundial en pro de la seguridad del paciente. Informe del Director General. Ginebra: OMS; 2021 [citado 4 de enero 2023]. Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/EB148/B148\\_6-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB148/B148_6-sp.pdf)
35. Santillán M. Florence Nightingale: teórica del cuidado y la enfermería. Ciencia UNAM-DGDC; 2020. Disponible en: <https://ciencia.unam.mx/leer/1027/florence-nightingale-teorica-del-cuidado-y-la-enfermeria>
36. National Steering Committee for Patient Safety. Declaration to Advance Patient Safety. Boston: Institute for Healthcare Improvement; May 2022. Available at: <https://www.ihl.org/Engage/Initiatives/National-Steering-Committee-Patient-Safety/Pages/Declaration-to-Advance-Patient-Safety.aspx>
37. Soto P. Percepción sobre la Cultura de Seguridad del paciente que posee el personal de enfermería del servicio de clínica quirúrgica del Policlínico Neuquén durante el primer semestre del año 2021. [Informe de tesis para optar el título de grado de: licenciada en enfermería]. Argentina: Universidad Nacional del Comahue; 2021. Disponible en: <http://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/16703/Tesis%20Soto%202021%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Durand D, Rendón M, Rosada M. Dimensiones de cultura de seguridad del paciente afectadas en una IPS de tercer nivel. [Requisito para optar por el título de especialista

en Auditoria en Salud]. Bogotá: Fundación Universitaria del área Andina; 2020.

Disponible en:

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4150/MONOGRAF%C3%8DA%20DIMENSIONES%20DE%20CULTURA%20DE%20SEGURIDAD%20DE%20PACIENTE%20AFECTADAS%20EN%20UNA%20IPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

39. Avendaño S, Lozano S. Describir las dimensiones en común que miden la cultura de seguridad de paciente y organizacional en instituciones de salud. [Trabajo académico para optar el grado de Maestra Especialista en Dirección y Gestión de la Calidad]. Colombia: Universidad Santo Tomás, 2022. Disponible en:  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/45764>
40. Hospital Santa Rosa. Informe de la Encuesta de Cultura de Seguridad del Paciente, realizado en el Hospital Santa Rosa. Hosp Santa Rosa: MINSA; 2021. [citado el 03 de dic de 2023]. Disponible en:  
<https://www.hsr.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/INFORME-CULTURA-DE-SEGURIDAD-2021.pdf>
41. Moya O. La seguridad del paciente en atención primaria en salud ¿Una actividad que podría quedar en el olvido? Revista Gerencia y Políticas de Salud [Internet]. 2018; 17(34). Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-34.spap>
42. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. 1a ed. Buenos Aires: Teseo; 2019. 276 p. ISBN 978-987-723-190-8
43. Palacios J. Metodología de la Investigación Jurídica Una brújula para investigar en ciencias jurídicas y redactar la tesis. Lima: Editorial Grijley; 2018. 606 p.

44. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Rev Cientific, 2020: 5 (16), 99-119. Disponible en: [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/422](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/422)
45. Huairé E. Método de investigación. Material de clase. [Internet]. Acta Académica, 2019. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35>
46. Pedraza N, Bernal I. El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. Rev Espacios, 2018: 39(13), 1–16. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>
47. Meléndez I, Macías M, Álvarez A. Cultura de seguridad del paciente en la formación de enfermería. Rev Cubana de Enferm. 2020; 36(2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3239/585#:~:text=Introducci%C3%B3n%3A%20La%20cultura%20de%20seguridad,o%20reactivas%20de%20seguridad%20cl%C3%ADnica.>
48. Tejero J. Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. Ediciones de la Universidad de Castilla - La Mancha. España; 2021. 180p. ISBN 978-84-9044-423-8
49. Mori N. Cultura de seguridad del paciente y prevención de eventos adversos por el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12905>.

## **ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023”.

**AUTORA:** AROSTE HUAISARA, NATALY KAROLINA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una clínica privada de Lima, 2023?</p>	<p><b>General:</b> Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p>	<p><b>Principal:</b> <b>Hipótesis nula (Ho):</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Clima organizacional</p> <p><b>Variable dependiente</b> Cultura de seguridad del paciente</p>
<p><b>Específico:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente social” y la</p>	<p><b>Específico:</b></p> <p>Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente social” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “ambiente</p>	<p><b>Hipótesis alterna (Ha):</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente físico” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “aspecto estructural” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p>	

<p>cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023?</p>	<p>personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente personal” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente social” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “comportamiento organizacional” y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima, 2023.</p>
---	--	--

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DEL CLIMA

#### ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COLEGA

El presente documento tiene el objetivo de recabar su opinión respecto al clima organizacional en enfermeros del servicio de emergencias de una clínica Privada, cabe mencionar que este documento es totalmente anónimo por ello no es necesario registrar sus datos personales, solo se le pide que responda todos los enunciados en función a cada alternativa de respuesta.

## INSTRUCCIONES

Marque con una (X) eligiendo una de las alternativas que considere que se refleja a la realidad en su centro laboral

1	2	3	4	5
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

### BLOQUE I: OPINION SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE FISICO</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	La infraestructura del inmueble cuenta con suficiente espacio y comodidad .					
2	Nos podemos comunicar fácilmente entre las áreas y el personal.					
3	Los ambientes físicos de trabajo son funcionalmente adecuados para el desarrollo de nuestras actividades.					
4	Nuestros ambientes son seguros ante sismos e incendios.					
5	Los espacios y mobiliario son cómodos.					
6	El ambiente físico favorece una mayor productividad.					
7	Existe ergonomía.					
8	Contamos con materiales y equipos necesarios para un buen desarrollo del trabajo.					
9	La estructura orgánica es la adecuada.					
10	El código de ética se respeta.					
	<b>DIMENSIÓN: ASPECTO ESTRUCTURAL</b>					
11	Se promueve permanentemente los valores declarados.					
12	Existe coherencia entre las normas y el actuar.					
13	Los procesos son totalmente definidos y se difunden.					
14	Conocemos claramente lo que debemos realizar y lo que se nos es permitido.					
15	Es fácil hacer las cosas porque todo está descrito.					
16	Se realiza actividades intergrupales por trabajo.					
17	Celebramos las fiestas y cumpleaños.					
18	Se desarrolla eventos de integración e identidad organizacional.					
	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE SOCIAL</b>					
19	Se cumple el horario de trabajo.					
20	Con la familia frecuentemente se comparte el descanso.					
21	La familia está segura y cuenta con atención médica.					
22	El buen resultado en las metas garantiza la seguridad laboral.					
23	Se siente apoyado por la organización.					
24	Se percibe crecimiento y desarrollo profesional y personal.					
	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE PERSONAL</b>					
25	No hay motivo para pensar en cambiar de trabajo.					

26	La mayoría del personal se jubila en la institución.					
27	Existe sentimiento de orgullo de trabajar.					
28	Difícilmente consideraría buscar otro empleo.					
29	Existe organizaciones informales entre el personal.					
30	Confiamos en nuestros gerentes.					
31	La supervisión que tiene de su trabajo es sustentadora.					
32	Los jefes son los más idóneos y capaces					
	<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>					
33	Se capacita en los temas que uno requiere para una nueva actividad.					
34	Existe una clara línea de carrera (ascensos).					
35	Se promueve por los méritos alcanzados.					
36	Se reconoce y estimula los logros.					
37	Se promueve la innovación y el asumir nuevos retos.					
38	Las metas siempre son más exigentes.					
39	Se atiende nuestros pedidos adecuadamente.					
40	No existen comentarios de “pasillo”.					
41	Participamos en las soluciones de los problemas.					
42	La información fluye por los canales adecuados.					

**Cuestionario N° 2: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

**1 Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Seguridad en el área de trabajo</b>					
1	El profesional de enfermería se apoya mutuamente en el servicio.					
2	Hay suficientes enfermeras para afrontar la carga laboral.					
3	Trabajamos en equipo cuando tenemos mucho trabajo.					

4	En el servicio el profesional de enfermería se trata con respeto.					
5	Ante algún fallo se pone en marcha medidas para evitarlo.					
6	Cuando existe sobrecarga laboral hay ayuda entre compañeros.					
	<b>Dimensión 2: seguridad brindada por la dirección</b>					
7	Mi jefe hace comentarios favorables ante un trabajo conforme.					
8	Mi jefe considera las sugerencias del profesional de enfermería.					
9	Mi jefe quiere que trabajemos a presión más rápido.					
10	Mi jefe no hace caso de los problemas de seguridad en los pacientes.					
	<b>Dimensión 3: Seguridad desde la comunicación</b>					
11	Se informa los cambios realizados a partir de los sucesos notificados					
12	Cuestiona las decisiones o acciones de aquellos con mayor autoridad					
13	Discute como prevenir errores para que no vuelvan a suceder.					
14	Siente miedo de hacer preguntas cuando algo no está bien.					
	<b>Dimensión 4: Sucesos notificados</b>					
15	Se notifica los errores para corregirlo antes de afectar al paciente.					
16	Se notifica los errores aunque no tenga potencial de dañar al paciente.					
	<b>Dimensión 5: Seguridad desde la atención primaria</b>					
17	El ambiente del servicio promueve la seguridad al paciente.					
18	Se pierde información de los pacientes durante los cambios de turno.					
19	Demuestra que la seguridad del paciente es altamente prioritaria.					
20	Cuando ocurre un suceso se interesa en la seguridad del paciente.					

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

**Proyecto:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023”

#### **Responsable**

#### **Investigadora principal**

Lic. Enf. Nataly Karolina Aroste Huaisara

Universidad Norbert Wiener

Teléfono: +51 944956177

Por favor, lee (a) el texto abajo.

**Propósito del estudio:**

Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en enfermeros del servicio de emergencias de una Clínica Privada en Lima, 2023

**Participación, procedimientos y riesgos**

1. Está garantizada toda la información que yo solicite, antes, durante y después del estudio.
2. Los resultados del procedimiento serán codificados usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se realizará una entrevista a todos los participantes
4. Se aplicará un instrumento de 42 ítems para medir el clima organizacional y 20 para medir la seguridad del paciente.

**Beneficios:**

Se obtendrá información que permitirá conocer la percepción del clima organizacional y la seguridad del paciente por parte de los enfermeros del servicio de emergencias, así poder diagnosticar los principales problemas que perciben de su organización, como también las situaciones más frecuentes que predisponen a situaciones de riesgo o daño al paciente.

**Compensación:**

Mi participación en la investigación es voluntaria, no incurrirá en costos personales, y también no recibiré ningún tipo de auxilio financiero, resarcimiento o indemnización por esta participación.

**Confidencialidad de la información:**

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación del encuestado. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Problemas o preguntas:**

En caso haya algún problema o pregunta, o algún daño relacionado con la investigación, podré contactar a la investigadora responsable, Licenciada en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, responsable del proyecto.

**Consentimiento /participación voluntaria:**

1. Tengo a libertad de desistir o interrumpir mi participación en este estudio en el momento en que deseo, sin necesidad de cualquier explicación, bastando informar oralmente o por escrito al investigador de mi recusa.
2. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.
3. El abandono no causará ningún perjuicio.

**Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la realización de los cuestionarios, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora al número 9449566177 o al Comité

de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790.

E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

## **CONSENTIMIENTO**

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

**Nombres Participante**

**DNI:**

**Nombres Investigador**

**DNI:**