

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



TESIS

**Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del
Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de
enfermedades neoplásicas Centro**

Para optar : El Grado Académico de Maestro en Ciencias
de la Salud Mención en: Gestión en Servicios
de Salud

Autor : Bachiller Poma Chuquihuaccha Luz Angel

Asesor: : Dra. Iparraguirre Meza Melva

Línea de investigación : Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de inicio/
Culminación** : 01 de marzo y 31 de diciembre de 2022

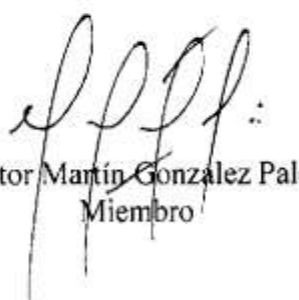
HUANCAYO – PERÚ

2023

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Manuel Silva Infantes
Presidente



Mg. Víctor Martín González Palomino
Miembro



Dr. Santiago Ángel Cortez Orellana
Miembro



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Miembro



Dr. Jaime Humberto Ortiz Fernández
Secretario Académico

Asesora

Dra. Iparraguirre Meza Melva

DEDICATORIA

A mi amado Padre Celestial, a mis
Progenitores y hermanos quienes
siempre están velando por mí.

AGRADECIMIENTO

Gracias en Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, también agradezco a mis docentes y asesora quien con tanto ahínco me brindaron los conocimientos para continuar el largo camino de la vida profesional y así consolidar mis objetivos trazados.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0042- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

CLIMA LABORAL Y CULTURA DE SEGURIDAD EN PROFESIONALES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. POMA CHUQUIHUACCHA LUZ ANGEL**

Asesor(a) : **Dra. IPARRAGUIRRE MEZA MELVA**

Fue analizado con fecha 20/02/2024; con 91 págs.; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **20%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 20 de febrero de 2024.



DR. HILARIO ROMERO GIRON
JEFE (e)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del problema.....	14
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. Problema General.....	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Social.....	16
1.4.2. Teórica.....	17
1.4.3. Metodológica.....	17
1.5. Objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo General.....	17
1.5.2. Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes nacionales e internacionales.....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales:.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales:.....	23

2.2. Bases Teóricas o Científica	25
Clima laboral;	25
Cultura de seguridad:.....	29
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	33
CAPÍTULO III HIPÓTESIS	34
3.1. Hipótesis General	35
3.2. Hipótesis Específicas.....	35
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	36
3.3.1. Definición conceptual:.....	36
3.3.1. Definición operacional:	36
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	38
4.1. Método de Investigación	38
4.1.1. General	38
4.1.2. Especifico	38
4.2. Tipo de Investigación	38
4.3. Nivel de investigación:	39
4.4. Diseño de investigación:	39
4.5. Población y muestra	40
4.5.1. Población	40
4.5.2. Muestra.....	40
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.6.1. Técnica:	41
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS	45
5.1. Descripción de resultados.....	45

5.2. Contrastación de hipótesis.....	50
5.2.1. Hipótesis general	50
5.2.2. Hipótesis específica	50
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
ANEXOS	69
Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables:	72
Anexo 3: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación	73
Anexo 4: Consentimiento informado	77
Anexo 5: Carta de autorización del establecimiento	78
Anexo 6: Confiabilidad y validez del instrumento	79
Anexo 7: Validez de instrumentos por expertos.....	80
Anexo 8: Base de datos	90

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Clima laboral en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.	45
Tabla 2 Cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.	45
Tabla 3 Características personales de los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.....	46
Tabla 4 Relación entre el clima laboral y la cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	47
Tabla 5 Relación entre características personales y clima laboral en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.....	48
Tabla 6 Relación entre características personales y cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.....	49
Tabla 7 Relación entre clima laboral y Cultura de seguridad.....	50
Tabla 8 Relación entre Clima laboral y Seguridad en el área de trabajo.....	50
Tabla 9 Relación entre Clima laboral y Cultura de Seguridad brindada por la dirección...	51
Tabla 10 Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la comunicación	52
Tabla 11 Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la atención primaria.....	52

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima laboral y la cultura de seguridad en los profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. El método que se utilizó fue hipotético-deductivo y enfoque cuantitativo, con un nivel relacional, diseño no experimental transversal, la muestra se consideró a los 42 profesionales, a quienes se les aplicó la cartilla de pregunta con la finalidad de evaluar el clima laboral y la cultura de seguridad. Se obtuvo estos desenlaces; en relación a la contrastación de hipótesis, los valores obtenidos fueron $Rho = ,404$ y $p = ,008$ en relación al estudio del clima laboral y la cultura de seguridad, $Rho = ,213$ y $p = ,175$ en relación al clima laboral y la seguridad en el área de trabajo, $Rho = ,345$ y $p = ,025$ en relación al clima laboral y la seguridad brindada por la dirección, $Rho = ,391$ y $p = ,010$ en relación al clima laboral y la seguridad desde la comunicación, y $Rho = ,331$ y $p = ,032$ en relación al clima laboral y la seguridad desde la atención primaria. Concluyendo que se ha evidenciado una relación directa moderada entre el clima laboral y la cultura de seguridad.

Palabras clave: Clima laboral, cultura de seguridad, profesionales, comunicación, atención.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the work environment and the safety culture in the professionals of the Department of Clinical Pathology of the Regional Institute of Neoplastic Diseases Center. The method used was hypothetical-deductive and a quantitative approach, level relational, cross-sectional non-experimental design, ours the 42 professionals were considered, to whom the questionnaire to evaluate the work environment and the questionnaire to evaluate the safety culture were applied. The following results were obtained; in relation to the contrasting of hypotheses, the values obtained were $Rho = .404$ and $p = .008$ in relation to the study of the work environment and safety culture, $Rho = .213$ and $p = .175$ in relation to the work environment and safety in the area work environment, $Rho = .345$ and $p = .025$ in relation to the work environment and security provided by management, $Rho = .391$ and $p = .010$ in relation to the work environment and safety from communication, and $Rho = .331$ and $p = .032$ in relation to the work environment and safety from primary care. Concluding that a moderate direct relationship between the work environment and the safety culture has been evidenced

Keywords: Work environment, safety culture, professionals, communication, and attention.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hay muchos estudios sobre el clima laboral en pleno siglo XXI, que evidencian la presencia de estrés, desmotivación, cansancio de rutina laboral, siendo estos aspectos muy relevantes para que se produzca un clima laboral inadecuado, además se consideran que los trabajadores pueden verse influenciados por problemas familiares o por problemas dentro de la institución donde se desempeñan, como lo menciona la revista ALARES llegando a la conclusión de que un 40% de los encuestados piensan que es indispensable el buen clima laboral y el 60% aluden al sueldo que perciben siendo estos pilares muy importante para tener un clima laboral idóneo dentro de sus instituciones (1).

La cultura de seguridad en el laboratorio clínico juega un papel fundamental ya que depende de estos resultados para que el clínico tome las mejores decisiones frente al tratamiento del paciente empleando la terapéutica adecuada en base a unos resultados fiables y con calidad. Para ello los análisis clínicos pasan por control de calidad que implica desde la toma de muestra hasta el resultado final pasando por muchos algoritmos como son la pre analítica, analítica y post analítica. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) nos refiere que cada año mueren aproximadamente entre dos millones a más de varones y mujeres a nivel mundial a causa de accidentes laborales o enfermedades producto de la labor realizada por tiempos prolongados de servicio (2), así mismo la Organización Mundial de Salud (OMS) nos informa que se presentan casos

nuevos cerca de 160 millones por padecimientos relacionadas al desempeño que realizan (3).

En la unidad productora de salud de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas se evidencia un clima laboral muy tenso, probablemente sea por el estrés, falta de motivación, falta de comunicación con el jefe de Departamento, carga laboral, falta de insumos, etc. En tal sentido se ha visto por conveniente estudiar esta situación laboral en su día a día del personal, donde se pretende dar alternativas de solución para encaminar al personal con el propósito de mejorar el ambiente de trabajo, estas variables si no se les presta atención traerían como consecuencia problemas en el desarrollo de los procesos de los exámenes de laboratorio, mal trato al paciente, que acarrearían problemas graves al Departamento de Patología Clínica.

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) Centro cuenta con diferentes profesionales de salud, como son Tecnólogos médicos con Especialidad en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica y Técnicos en Laboratorio Clínico, siendo estos profesionales los que serán involucrados para realizar un estudio de comparación frente al clima laboral y la cultura de seguridad ya que desarrollan actividades dentro del laboratorio clínico, donde podremos sacar conclusiones fehacientes y demostrar nuestra hipótesis planteada.

1.2. Delimitación del problema

Este estudio se realizó en el Departamento de Patológica Clínica del Instituto de Enfermedades Neoplásicas IREN Centro con profesionales del Departamento de Patología Clínica en el periodo de julio a diciembre 2022, donde el objetivo de estudio fue que todos los trabajadores de dicho departamento, que son un número de 42

trabajadores, fueron evaluados bajo un consentimiento informado para evitar alguna desidia personal o laboral entre colegas y jefe de departamento.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo es el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- b. - ¿Cómo es la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- c. - ¿Cómo se relacionan las características personales y el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- d. - ¿Cómo se relacionan las características personales y la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- e. - ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?

- f. - ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad brindada por la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- g. - ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?
- h. - ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad desde la atención primaria de profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Este trabajo tuvo como justificación social evaluar el clima laboral y la cultura de seguridad, con el propósito de aportar estrategias de organización al obtener datos sobre estos dos problemas y comparar los niveles en los que se encuentran estas variables dentro del departamento de Patología Clínica, con la finalidad de buscar alternativas de solución y superar las falencias presentes, se permitirá concientizar sobre la presencia de estas dos variables y se recomendará tomar en cuenta las acciones a desarrollar por parte de las autoridades correspondientes para mejorar el clima laboral en la institución y reforzar las medidas de seguridad con la finalidad de brindar protección a los trabajadores y usuarios del servicio, esperando se puedan cumplir con los objetivos trazados en el departamento de Patología, finalmente brindar los beneficios al personal para que se pueda desarrollar sus actividades con un clima laboral adecuado.

1.4.2. Teórica

Esta tesis tuvo como antecedente a los modelos teóricos sobre las variables en referencia Litwin y Stringer autores de dicho modelo, instituciones como la Organización Mundial de la Salud, la Asociación de Biopatología española y la Organización Internacional del Trabajo. Además, se consideraron estudios a nivel nacional e internacional, cuyos fundamentos teóricos refuerzan la posibilidad de transmitir y difundir los conocimientos necesarios de ambas variables de estudio. Los resultados de esta investigación son un aporte para que se puedan realizar futuras investigaciones que puedan implementarse en diversos sectores.

1.4.3. Metodológica

El aspecto metodológico de este estudio se atribuye al método científico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La recolección de datos se desarrolló en base a la aplicación de instrumentos validados y confiables, lo que permitió recabar los datos válidos y que permitieron elaborar los resultados de acuerdo a la realidad dentro del ámbito de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Evaluar la relación entre clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- b. Determinar la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro
- c. Conocer la relación entre las características personales y el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- d. Determinar la relación entre las características personales y la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- e. Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- f. Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad brindada por la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- g. Determinar la relación entre el clima laboral y seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.
- h. Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes nacionales e internacionales

2.1.1. Antecedentes nacionales:

Ramírez et al. (4). Determinaron el clima laboral y la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2017. Utilizaron una metodología correlacional, realizaron el estudio con 48 personas del departamento de enfermería. Aplicaron el instrumento de una encuesta para definir sus variables, llegaron a conclusión que hallaron una a relación muy alta entre sus variables.

Alvarado (5). Estudió el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval, para realizar el estudio utilizó los siguientes instrumentos como el Cuestionario para evaluar las variables en investigación. Los instrumentos fueron validados por jueces expertos, se estudió en una población de profesionales de salud, donde la muestra asciende a 234, concluye que las variables en estudio se encuentran altamente significativas, y mencionan una relación entre los galenos quienes valoran mejor las variables que las enfermeras.

Linares (6). Esta investigación estudio la relación del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del hospital Arzobispo Loayza – Lima, 2017; el método que utilizaron fue de diseño descriptiva tipo correlacional, la población y muestra fue estudiada en profesionales administrativos siendo 151 trabajadores que laboran en dicha

institución, utilizaron el cuestionario tipo Likert para el estudio, los instrumentos fueron validados por expertos; Concluyen que hay una alta concordancia entre las variables en estudio.

Espinoza y Gaspar (7). Determinaron la cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018. Utilizaron el método de investigación la hipótesis, bajo deducción; y de tipo correlacional, dicha investigaciones realizo en profesionales de salud conformado por 45 personas, utilizaron la técnica del cuestionario donde aplicaron el instrumento para analizar las variables. Concluyeron que los profesionales que pertenecieron a la investigación presentan una cultura organizacional voluble en un 22.3% y en 2.2% de bienestar laboral regular y respecto a la cultura organizacional es más consistente y bienestar laboral favorable.

Ojeda y Podestá (8). Estudiaron el Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal., el método de Investigación fue descriptiva, transversal, correlacional, no experimental, ejecutada entre marzo y diciembre del 2019, La población estudiada fue de 53 enfermeros, para este estudio se utilizó la técnica del cuestionario y así evaluaron las variables en investigación, concluyeron que las variables y ciertas dimensiones investigadas están estrechamente relacionadas respecto a los neonatos de cuidados intensivos.

Damas (9). Estudió la relación entre la Cultura de seguridad del paciente y cultura organizacional en el personal de enfermería de un Hospital, Lima-Perú 2019”, efectuó una investigación tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional, transversal, y grupo de muestreo fue de 100 profesionales que laboran en el cuidado de estos pacientes, quienes cumplieron con los diferentes

criterios evaluados, en la evaluación utilizó diferentes cuestionarios, siendo validado estos instrumentos por experto. Encontró alto porcentaje de sexo femenino que laboran, gran porcentaje de nombrados, menos de la mitad son menores de 35 años y más de la mitad son solteros. Ultimó la tesis con una alta significancia entre las variables y las dimensiones en estudio.

Torres et al (10). Estudiaron el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de lima, Utilizaron diferentes instrumentos que fueron legitimados por un dictamen de expertos para ser válidos. Trabajaron con 155 profesionales incluidas enfermeras y médicos. Las informaciones estadísticamente obtenidas nos indican que las variables se encuentran estrechamente relacionados y también se comenta que las enfermeras valoran mejor las variables en estudio que los médicos.

Domínguez (11). Estudiaron la relación existente entre el clima laboral y la cultura de seguridad del paciente que existe en el Servicio de Emergencia Hospital Militar Central Luis Arias Schreiber, emplearon una metodología con diseño descriptivo, de tipo correlacional no experimental, la muestra estaba conformada por 100 profesionales entre personal técnico en enfermería y enfermeras, utilizaron 2 instrumentos para evaluar las variables aplicando las encuestas que fueron validadas y llegaron a la conclusión que dichas variables se encuentran relacionados con mucha significancia y por otro lado el personal Técnicos de Enfermería se encuentra más identificada con las variables en comparación con las enfermeras.

Cabanillas (12). Elaboró una investigación para conocer la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán De Huánuco 2015. La

metodología que usó fue correlacional, su muestra estaba conformada por 56 enfermeras de la institución, el análisis inferencial se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman y obtuvieron los resultados donde encuentran una alta relación entre las variables.

Infante (13). Esta investigación estudió la relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente, la metodología diseñada fue revisión de datos, usaron como instrumento una ficha para la recolección de datos. En tal sentido cogieron investigaciones de las bibliotecas electrónicas como Scielo, Scopus, PsicINFO, ALICIA, Science Direct, Redalyc, Latindex, ProQuest. Entonces se pudo contrastar con las investigaciones reportadas que, si existe alta significancia entre las variables, manteniendo entre ellas un equilibrio, cuyos modelos estudiados son teóricos y explicativos como lo explican las diferentes teorías del clima organizacional expuestas por Likert, Litwin y Stringer, Pritchard y Karasick.

Jurado (14). Determinó el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal asistencial en un policlínico del distrito de San Luis-Lima, Esta investigación utilizó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, con un corte transversal de diseño no experimental, correlacional. Para recopilar la información, empleo dos cuestionarios para las diferentes variables, el grupo de muestra fue 56 trabajadores quienes debían contar con título universitario, este estudio tuvo como desenlace un alto vínculo entre las variables con un análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman de 0.757.

Herrera (15). Estudió el clima de seguridad laboral y conducta de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. La metodología que

utilizó fue de diseño correlacional causal, no experimental y de corte transversal, la población y muestra fue de 42 trabajadores a quienes se les dio el instrumento de la encuesta. Concluyó que, el clima de seguridad es totalmente medible en cualquier organización y que el clima de seguridad laboral, tiene influencia positiva sobre conducta de seguridad.

2.1.2. Antecedentes internacionales:

López (16). Estudió la relación del clima ético organizacional y la Cultura de Seguridad del Paciente en el personal de enfermería del Hospital Regional de Alta Especialidad del Niño “Dr. Rodolfo Nieto Padrón”. El método que utilizó fue cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte correlacional, transversal, utilizó diferentes cuestionarios para definir a las variables, dicha encuesta fue aplicada a 168 enfermeras y concluyó que las variables estas relacionadas significativamente, corroborándose con un ambiente amical colaborativo y de confianza mutua entre los profesionales y los usuarios., en comparación con lo determinado en las dimensiones desconfianza y subordinación que son perjudiciales para la práctica profesional.

Saavedra (17). Relacionó Importancia del clima y cultura organizacional en pymes de vigilancia seguridad privada, la metodología que utilizó fue descriptivo, analizando la acción del rendimiento directamente y su propia forma organizacional y este estudio concluyó que, será una guía para el emprendedor de una pyme dando una alerta, y así impulsar una relación socio laboral desde la edificación del clima y la cultura organizacional e incidir en sus bondades estratégicas

Merino et al (18). Estudiaron la concordancia entre la cultura de seguridad y la variable satisfacción laboral en un hospital de media-larga estancia, el método de estudio fue transversal, utilizó 2 Encuesta diferentes para aplicar en su muestra, las variables en estudio fueron cuantificadas y los resultados obtenidos fueron de muy óptimos entre la concordancia de las variables, concluyeron que encontraron variables estrechamente relacionadas.

Bailón (19). Estudió la cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020. Su investigación fue de tipo cuantitativa y el diseño no experimental, trabajaron con 40 docentes que laboran en la unidad educativa, los resultados obtenidos le demostraron que, si hubo una estrecha relación directa y de alta significancia entre las variables.

Tapia (20). Estudio la valoración del clima laboral y su cultura organizacional del Instituto Nacional de Estadística y Censos zonal Sur 6 sede Cuenca, el método utilizado fue la Revisión Bibliográfica, el instrumento fue la encuesta, los resultados concluyen que los trabajadores que labora en dicha sede están totalmente informados sobre las variables estudiadas.

López et al (21) Ellos midieron la cultura de seguridad del paciente en un Hospital Público de primer nivel en el Municipio de Villeta, la metodología en uso fue un estudio descriptivo de corte transversal, la muestra estaba integrada por 93 empleados, utilizaron el instrumento de la encuesta, ellos llegaron a la conclusión de que el personal veía el mejoramiento como algo positivo y a la vez el informe de eventos adversos los hacía sentir juzgados.

2.2. Bases Teóricas o Científica

- **Clima laboral;** es considerado el lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas con un solo fin, lograr las metas trazadas, cumplir los objetivos de la organización, quien es liderado por un representante que maneja un tipo de liderazgo con valores como el respeto, la comunicación, compromiso, puntualidad, sentido de satisfacción, siendo estos factores los que puntualizan un clima laboral favorable para valorar una alta productividad y rendimiento.

Según la OMS nos refiere que es indispensable manejar los múltiples valores y definir el tipo de liderazgo para sacar a flote una organización, empresa e institución ya sea pública o privada (22).

La Organización Mundial de Salud desarrolló un propósito general de acciones donde refiere los cinco objetivos fundamentales que se puede adaptar a cualquier tipo de empresa siendo esta flexible, y poder trabajar con los factores como el ambiente laboral, cultura y otros (22).

1. Delinear e implementar políticas a fin de garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores.
2. Proteger y promocionar la salud en la institución donde se desempeñan
3. Incentivar al accionamiento y garantizar el ingreso a las prestaciones ocupacionales de salud.
4. adjuntar la salud de los empleados en otros campos políticos.

El documento contiene bases científicas al alcance de todos con la finalidad de presentar un modelo del entorno de trabajo saludable a fin de poner en práctica y viabilizar en el entorno laboral.

Según Martínez, precisa sobre “el clima laboral que es un factor que está vinculado a la calidad de vida dentro de una organización y que no es un factor externo, constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones” (23).

Chiavenato (2015) refirió que el hombre se va adaptando en las diversas situaciones que se le presenta a lo largo de su caminar, con la finalidad de lograr un propósito buscando su bienestar físico, socio económico y emocional para así lograr un equilibrio. En tal sentido el hombre se acondiciona de acuerdo a su necesidad para lograr su autorrealización (24)

Robbins y Coulter (25), mencionaron que el clima laboral “significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización”.

El clima laboral, es la forma de percibir que presenta una persona dentro de sus instituciones y sus entornos, suelen convertirse en mediadores para que cada persona desarrolle un proceso creativo e innovador mediante un acertado gestiónamiento, tornándose un clima favorable y de mucha identificación con su centro laboral, dando lugar a un trabajo cooperativo, motivacional, siendo estos factores importantes dentro de la dinámica administrativa (26).

Es importante señalar un clima laboral, puede presentarse de manera cotidiana y permanente dentro de las conductas diarias de los profesionales de salud y pueden verse afectadas como consecuencia de las diversas reacciones surgidas a través de las constantes demandas laborales según el servicio en el cual laboran. Si el clima laboral es favorable puede ser de vital importancia e influyente, pero relacionándose siempre con estimulación, con entusiasmo los empleados se

desarrollarán en cada actividad. Por lo tanto, la presencia de un favorable clima laboral permitirá que los trabajadores mantengan la búsqueda de lograr concretar las metas trazadas por parte de la empresa e individualmente, caso contrario, si fuera desfavorable el entorno del trabajo esto influiría negativamente en el cumplimiento de sus funciones (27).

El clima laboral dentro del núcleo organizacional puede ser un enlace o inconveniente en el desenvolvimiento de la organización, siendo este un factor de suma importancia para quienes lo integran. Al respecto es el testimonio de una buena relación entre el trabajador y los directivos.

Por otro lado, la circunstancia placentera que perciben los empleados, es un buen inicio en el desarrollo de sus funciones y motivarlos al cambio evitando así la rutina, buscando equipos de trabajos consolidados con una comunicación fluida, con infraestructura adecuada para el buen desarrollo de sus funciones, brindándoles por su buen desempeño un reconocimiento, capacitándolos, etc. son estos factores que entusiasman al empleador en su desempeño, y los resultados obtenidos serán de mucha satisfacción para la empresa que los acoge demostrando así su competitividad y buena producción en la institución, será entonces que los empleados también alcance su desarrollo profesional.

Clima laboral, viene a ser una agrupación de actividades, acciones y condiciones que están presentes en cualquier organización, donde participan las personas y que deben desarrollar motivación, liderazgo, plantearse metas, bajo una percepción que permite una interacción continua y que puede facilitar el trabajo en grupo (28).

Las dimensiones del Clima laboral son:

Liderazgo: es un conjunto de capacidades gerenciales que se tiene con el fin de influenciar frente al grupo de trabajo, haciendo que este se desempeñe con mucho entusiasmo, motivación, con la finalidad de lograr los objetivos o metas trazadas para satisfacer las necesidades (28).

La forma de liderazgo puede influir en el ambiente laboral, concretando en la buena productividad o infortunio de la empresa. Dichos integrantes del grupo organizacional pueden encontrar en el clima organizacional un proceso positiva o negativa, en razón de la forma de liderazgo optado por la gerencia (29).

- **Motivación:** Es lo que anima, activa, empuja a una persona a sostener una energía para realizar, conducir a una acción o actividad a fin de lograr un objetivo. El entusiasmo va de la mano con el impulso de los trabajadores ya que les conlleva a buscar las metas trazadas a fin de lograr su desarrollo profesional y personal. El estudio de la motivación busca esclarecer la conducta de los individuos. El estudio del vínculo humano inició la teoría entre influencia de la motivación en el comportamiento de los individuos (30).
- **Comunicación:** es un proceso consciente donde intervienen algunos elementos para lograr trasmiten información, dar a conocer sentimientos, etc. y que se da entre dos o más personas (28).

La comunicación viene a ser un conjunto de sucesos que plasma ideas e información que se comunica de individuo a otro, a través de elementos figurativos que son intercambiados y compartidos (29).

- **Trabajo en equipo:** realizado por grupo de personas a fin de adquirir objetivos o metas en común, debe estar organizado, encaminado en una misma dirección y por ende implica compromiso, lealtad, comunicación permanente (28).

Las organizaciones evidencian con certeza que los trabajos en equipo son mucho más eficaces ya que el rendimiento laboral es más elevado en comparación con procedimientos de trabajos tradicionales, en tal sentido, se ha hecho importante presentar todos los sucesos dinámicos grupales que han fortalecido, y que han hecho de las instituciones un lugar productivo e inclusivo (29).

- **Cultura de seguridad:** los centros hospitalarios tienen como objetivo realizar prácticas seguras en los procedimientos laboratoriales, emisión de resultados con calidad para dar confianza a los pacientes, certeza al tratamiento aplicado por los galenos, trabajan para eliminar o minimizar errores producidos dentro de los procedimientos que implica seguridad, conocimiento, rapidez, eficiencia (31).

La cultura de seguridad nace a raíz del grave accidente suscitado en 1986 en Chernobyl y la explosión que se produce tras el despegue de la nave espacial Challenger, luego de una investigación minuciosa se llega a la conclusión de múltiples fallas organizacionales y sistémicas (32).

El Instituto para una cultura de seguridad (ICSI) nos indica que hay tres pilares fundamentales para la cultura de seguridad:

- La seguridad técnica
- El sistema de gestión de la seguridad
- Factores humanos y organizativos

Según el instituto precisa que la cultura de seguridad se fundamenta en un protocolo de formas de razonar, hacer, teniendo como principales actores de una organización a los empleados y empleadores, quienes tienen el control de los riesgos de sus diferentes actividades enfocados en la cultura organizacional (32).

Según la sociedad TUV SUD dice que la cultura de seguridad es velar por la seguridad y salud de los trabajadores manteniendo una cifra de cero en accidentes dando mantenimiento adecuado a los equipos, mejorar las normas y procesos, también buscar concientizar a los trabajadores en la importancia de un trabajo seguro a fin de lograr el entorno seguro y saludable (32).

Cultura de seguridad, es un agregado de valores éticos, posturas tanto del empleado como del empleador que van enfocados en disminuir los problemas, riesgos y accidentes laborales.

Las dimensiones de la cultura de seguridad son:

Seguridad en el área de trabajo, - son medidas tomadas a fin de eludir riesgos que conlleven al peligro en la salud del trabajador. Para que se cumpla esta dimensión, es importante que cada trabajador integrante de la institución tenga la capacidad de asumir sus funciones con responsabilidad y logre enfocarse en prestar el mejor servicio de atención. Ser consciente de ocurrencias de algún error o incidente, pero es por tal razón, lograr reducir al mínimo estas ocurrencias, y es imprescindible la comunicación para optimizar tiempos y dar soluciones efectivas en el mínimo tiempo (33).

También se debe considerar la importancia de realizar un trabajo en equipo con eficiencia y de esta manera se pueda lograr un impacto positivo en la atención de los pacientes. Este trabajo en equipo puede ser un soporte suficiente ante la presencia

de alguna atención compleja. Como prevención se debe considerar la comunicación deficiente entre funcionarios y trabajadores, puede causar un desequilibrio tanto logístico, procedimental entre otros; las cuales afecten en el buen desempeño laboral e institucional, lo que puede provocar que susciten eventos desfavorables (33).

Seguridad brindada por la dirección. – las personas que tienen a su cargo la administración de una institución sanitaria deben contar con perspectivas puntuales y sólidos, se debe perpetuar la seguridad del paciente con calidad y calidez demostrando que son la prioridad. Para fortalecer estos puntos las direcciones deben fomentar un compromiso que demuestren motivación, cambios, condecorarlos entre otros, demostrando así un interés por el bienestar del trabajador (33).

Es de suma importancia que la seguridad de una organización este siempre en constate formación, así permitirá fomentar el desarrollo de capacidades para prosperar y obtener éxitos. Además, es importante que se debe tener personal altamente instruidos, organizados, y muy bien distribuido y dar facilidades para el tiempo de descanso, que muchas veces podrían ser suficientes para poder reponer energías y se pueda priorizar la atención así mismo que los pacientes tengan seguridad. El mejoramiento de la seguridad se debe considerar como un objetivo prioritario entre los componentes de la alta dirección de una organización, por lo que deberían ser los primeros en mantener un compromiso para completar sus logros (33).

Seguridad desde la comunicación. - el líder está obligado a comunicar y socializar los procesos, normas, procedimientos a fin de evitar accidentes laborales. Por lo tanto, se deben identificar todas las incidencias y medidas de prevención que y así evitar todo tipo de inconvenientes. Además, se deben implementar estrategias y con ello se debe buscar una interrelación efectiva con los pacientes, buscando integrarlos de manera activa e intercambiar con ellos y sus familiares o cuidadores,

o alguna persona particular encargada de su cuidado y que se logre alcanzar la mejoría de la seguridad de los mismos (33).

Se debe tener presente siempre que una adecuada comunicación puede lograr agilizar los procedimientos para tomar una decisión correcta, desarrollar una buena planificación, resolución de alguna dificultad, planteamiento de objetivos, y también promover el sentido de compromiso y responsabilidad en la asistencia a los pacientes (33).

Seguridad desde la atención primaria. – son medidas expresadas a fin de evitar o disminuir las exposiciones en la atención primaria del usuario. Se enfoca en lograr una integración y gestión de posibles ocurrencias durante la atención primaria, de esta manera las instituciones sanitarias puedan cumplir con sus objetivos, manteniendo las condiciones adecuadas de sanidad y seguridad (33). Realizar una atención primaria, es considerado uno de los caminos adecuados, que se deben realizar con eficiencia e igualdad con el fin de desarrollar la organización de un sistema. Para ser implementada en una institución, en primer lugar, es necesario pueda atender cada necesidad estructural y operativa de los sistemas de salud, entre ellas la accesibilidad, la justicia económica, ser adecuados y sostener cada recurso, comprometerse políticamente y desarrollando un sistema, el cual pueda garantizar la calidad de la atención (34).

Pueden presentarse una serie de deficiencias, momentos inoportunos a la hora de referir un paciente o al cambio de turno, lo cual puede interferir en la seguridad de paciente e incrementar el peligro, motivo por el cual se debe recomendar a los profesionales a valorar la seguridad del paciente. Si se toman las precauciones del caso, se lograrán obtener resultados muy beneficiosos respecto a la cultura de seguridad, lo cual sería posible con dirigentes que se sumen a fortalecer la institución

creando un ambiente de confianza y credibilidad al grupo de trabajadores de la institución, estos factores ayudan a alinear y fortalecer el trabajo mancomunado enfocados en una misma visión (33).

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- **Clima laboral.** – viene a ser la asociación de actividades, rutinas y condiciones que están presentes en cualquier organización. También se refiere al entorno psicológico, organizacional y humano en el lugar donde se desarrollan actividades laborales y que logran influenciar en el desempeño de los trabajadores, si es adecuado logra mayor motivación de lo contrario pueden frustrarse, por lo tanto, sus dimensiones son:
- **Liderazgo:** es un conjunto de capacidades gerenciales que se tiene con el fin de influenciar frente al grupo de trabajo, haciendo que este se desempeñe con mucho entusiasmo, motivación, a fin de llegar a las metas trazadas para satisfacer las necesidades.
- **Motivación:** Es lo que anima, activa, empuja a una persona a sostener una energía para realizar, conducir a una acción o actividad a fin de lograr un objetivo.
- **Comunicación:** es un proceso consciente donde intervienen algunos elementos para lograr transmitir información, dar a conocer sentimientos, etc. y que se da entre dos o más personas.
- **Trabajo en equipo:** es realizado por grupo de individuos a fin de obtener un objetivo o meta en común, debe estar organizado, encaminado en una misma dirección y por ende implica compromiso, lealtad, comunicación permanente.

- **Cultura de seguridad.** – es un agregado de valores éticos, posturas tanto del empleado como del empleador que van enfocados en disminuir los problemas, riesgos y accidentes laborales.
- **Seguridad en el área de trabajo,** - son medidas tomadas a fin de evitar riesgos que conlleven al peligro en la salud del trabaja.
- **Seguridad brindada por la dirección.** –están obligados a brindar un seguro de vida a sus trabajadores.
- **Seguridad desde la comunicación.** - el líder está obligado a comunicar y socializar los procesos, normas, procedimientos a fin de evitar accidentes laborales.
- **Seguridad desde la atención primaria.** – son medidas expresadas a fin de evitar o disminuir las exposiciones en la atención primaria del usuario.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H1: El Clima laboral se relaciona con la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H0: El Clima laboral no se relaciona con la cultura de seguridad en profesionales de salud del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

3.2. Hipótesis Específicas

H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad brindada por la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad brindada por la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

Variable 1: Clima laboral

3.3.1. Definición conceptual:

Es el medio inherente de la institución, en la que interactúa el personal con el medio que lo rodea y la estructura organizacional, donde el individuo se siente satisfecho y demuestra en base a su desempeño laboral.

3.3.2. Definición operacional:

Es la evaluación de la percepción del clima laboral que será medida mediante la aplicación de un instrumento, con los criterios favorable, medianamente favorable y desfavorable.

Dimensiones

Liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo

Indicadores

Funcionamiento, planificación, opiniones, intereses, y desempeño

Reconocimiento, libertad, estimulación, satisfacción, expectativas

Información, claridad, eficiencia

Apoyo, solución de problemas, talento, conocimiento

Variable 2: Cultura de seguridad

Es realizar prácticas seguras en los procedimientos laboratoriales de los centros hospitalarios, emisión de resultados con calidad para dar confianza a los pacientes, certeza al tratamiento aplicado por los galenos, trabajan para eliminar o minimizar errores producidos dentro de los procedimientos que implica seguridad, conocimiento, rapidez, eficiencia (24)

Es la evaluación de la cultura de seguridad de los profesionales mediante un instrumento, y que será clasificado como alto, medio o bajo.

Dimensiones

Seguridad en el área de trabajo

Seguridad brindada por la dirección

Seguridad desde la comunicación

Seguridad desde la atención primaria

Indicadores

Suficiencia personal, procedimientos, medidas, sobrecarga, adversidad

Conformidad, sugerencias, trabajo sin presión, riesgos

Información, errores, cuestionamiento, notificación

Seguridad personal, mejora, cooperación, prioridad, coordinación.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. General

En esta investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, se desarrolló de manera secuencial y probatoria; usando este procedimiento partiendo de la suposición de una o varias hipótesis. Se realizó la verificación de manera rigurosa de las hipótesis planteadas desde una aproximación cuantitativa, ya que la finalidad es explicar, predecir, verificar y controlar los fenómenos (35)

4.1.2. Especifico

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que representa protocolos de investigación sistemáticos, experimentales y críticos e involucra la recopilación y evaluación de datos numéricos, que fueron analizados mediante números, tablas y estadísticas; Además de integrar y discutir colectivamente, hacer inferencias a partir de todos los datos obtenidos (inferencia sintética) y desarrollar un mejor discernimiento del evento en estudio (36).

4.2. Tipo de Investigación

Es básico o puro porque se centró en buscar avances en el conocimiento con la finalidad de formular nuevas teorías o modificar las existentes y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin buscar resolver los problemas previamente presentados (37).

Transversal: este tipo de investigación se estudió en un tiempo determinado, una sola vez donde permite realizar la aplicación de las encuestas para la recolección de datos y de esta manera poder efectuar en un momento determinado (38).

Prospectivo: se estudió un prototipo significativo de la población donde presentaron características similares. Después de la aplicación de los instrumentos, se procedió a procesar los datos obtenidos para poder presentar los resultados de manera descriptiva e inferencial (37).

4.3. Nivel de investigación:

Es relacional, se analizó la existencia de una relación entre las variables de estudio, que suelen ser diferentes. La obtención de los resultados permitió elaborar el análisis descriptivo y el análisis inferencial (38).

4.4. Diseño de investigación:

Este estudio fue no experimental, en el estudio no se efectuó la manipulación deliberada de las variables de estudio. No se permitió realizar variaciones intencionadas en una variable independiente y que pueda afectar a otras variables. En este diseño de investigación sólo se observan las ocurrencias de hechos en sus contextos naturales, con el fin de elaborar un análisis (37).

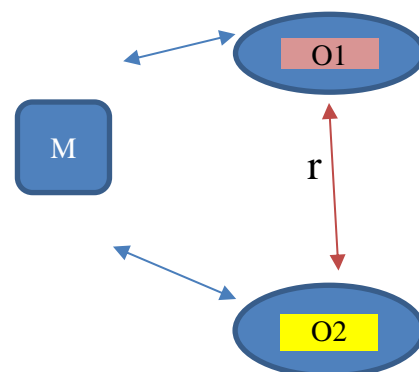
Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1= Clima laboral

O2: Variable 2= Cultura de seguridad

r: concordancia de las variables en estudio



4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población a trabajar fue todo el personal de salud que labora en la unidad prestadora de servicio de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro haciendo total de 45 trabajadores.

DEPARTAMENTO DE PATOLOGIA CLINICA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES

NEOPLASICAS – CENTRO. JUNIN

PROFESIONAL DE SALUD	CANTIDAD
Tecnólogos Médicos	20
Biólogos	02
Técnicos en laboratorio clínico	20
Personal administrativo	03
Total	45

Fuente: recursos humanos IREN Centro

4.5.2. Muestra

Estuvo compuesta de 42 profesionales entre Tecnólogos Médicos, Biólogos y técnico en laboratorio del Departamentos de Patología Clínica del IREN Centro. La muestra en estudio fue no probabilístico o dirigido por conveniencia (38).

Criterio de inclusión

- Participaron los profesionales que laboran de lunes a domingo
- Personal que realizó guardias nocturnas, con las mismas actividades dentro del Departamentos de Patología Clínica IREN Centro.

Criterios de exclusión

- Personal que realizó trabajo administrativo.
- Personal que no realizó guardias nocturnas.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica:

Se consideró el uso del cuestionario, según Gallardo, esta técnica permite tener datos estadísticos de cierta población con características similares, en este caso la información fue recopilada bajo protocolos estandarizados para todos los encuestados (37).

En este formato se plasmaron preguntas con sus respectivas alternativas de respuestas, estas preguntas estuvieron basadas en saber el nivel de clima laboral que se conocieron a través del personal del Departamento de Patológica Clínica IREN Centro, que al ser dilucidadas marcaron la respuesta que consideraron conveniente. Este formato estuvo trabajado y revisado por un equipo de expertos quienes fueron los encargados de moldear dichas preguntas adecuadas, para ser aplicadas al personal salud.

Instrumento

Se aplicaron 2 cuestionarios diferentes a cada profesional de salud del Departamento de Patología Clínica IREN Centro.

Ficha Técnica del cuestionario 1:

Nombre: Encuesta de Clima laboral

Autores: Litwin y Stringer

Modo de aplicación: Individual

Duración de aplicación: 15 minutos

Descripción: Es un instrumento que mide la percepción del clima laboral de los participantes de la investigación. Se constituye de 26 ítems que abordan las 4

dimensiones que son el liderazgo (6 ítems), motivación (8 ítems), comunicación (5 ítems) y trabajo en equipo (5 ítems).

Calificación: Las alternativas de respuesta fueron: nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). La valoración final se pudo determinar por: favorable, medianamente favorable y desfavorable.

Ficha Técnica del cuestionario 2:

Nombre: Encuesta sobre cultura de seguridad

Autores: Adaptación de la versión española del Hospital Surveyon Patient Safety.

Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo

Modo de aplicación: Individual

Duración de aplicación: 15 minutos

Descripción: Es un instrumento, el cual mide los niveles de cultura de seguridad en los participantes de la investigación. Se constituye de 30 ítems que abordan las 4 dimensiones: seguridad en el área de trabajo (12 ítems), seguridad brindada por la dirección (4 ítems), seguridad desde la comunicación (6 ítems) y seguridad desde la atención primaria (8 ítems).

Calificación: Las alternativas de respuesta fueron: nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). La valoración final se pudo determinar por: alto, medio y bajo.

La validación fue a través de la prueba cualitativa mediante juicios de expertos, la confiabilidad de los instrumentos se desarrolló a través de la prueba alfa de Cronbach debido a que los ítems son politómicos. Se obtuvieron como valores 0.955 para el instrumento del

Clima laboral y 0.931 para el instrumento de Cultura de seguridad, en una prueba piloto a 30 trabajadores de salud del Departamentos de Patología Clínica del IREN Centro.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Previamente al proceso de la aplicación de los instrumentos, se presentó una carta a las autoridades correspondientes de la institución donde se realizó la investigación, una vez autorizada, se procedió a coordinar los horarios para poder desarrollar la aplicación de los cuestionarios y la disponibilidad del personal participante. Antes de empezar a responder las preguntas se les presento la hoja del consentimiento informado, se les brindo la información pertinente del fin de la investigación y los beneficios de su participación.

Una vez completados los cuestionarios, se tabularon los resultados y se usaron los programas Excel y SPSS versión 25 para el procesamiento de datos.

- Nivel de significancia 5%= 0.05
- Análisis estadístico: Rho de Spearman

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

Se consideraron estos principios que van a dirigir el dinamismo de la investigadora, de acuerdo con la Universidad Peruana Los Andes (39):

- **Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales:** Se consideró la honorabilidad humana de cada participante, por lo tanto, se respetó su participación sin ser obligatoria, además tuvieron la libertad de continuar o dejar de participar en cualquier momento del proceso de la investigación.
- **Consentimiento informado y expreso:** A cada participante se le brindó la información sobre el motivo de la investigación, luego se le brindó un consentimiento

informado para que lo revise y posterior si lo deseaba aceptarlo y firmarlo para continuar con el proceso.

- **Beneficencia y no maleficencia:** A lo largo de todos los procedimientos del estudio se consideraron los valores y convicciones personales de cada uno de los participantes de la investigación. Además, sus respuestas fueron reservadas y protegidas en todo momento, por ser informaciones personales.
- **Responsabilidad:** Se actuó de manera responsable y considerando los objetivos planteados en la investigación.
- **Veracidad:** Los resultados de la investigación fueron presentados con total transparencia y con la reserva del caso.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tabla 1 Clima laboral en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	6	14.0
Medianamente favorable	28	67.0
Desfavorable	8	19.0
Total	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se puede apreciar los niveles de clima laboral que perciben los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro encuestados, se evidencia que el 67.0% de los participantes demostraron tener un nivel medianamente favorable. Mientras que 19.0% presentaron nivel desfavorable, y finalmente, sólo el 14.0% evidenciaron poseer un nivel favorable.

Tabla 2 Cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

Cultura de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	9.5
Medio	31	73.8
Bajo	7	16.7
Total	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se puede observar que el nivel medio de la cultura de seguridad fue predominante en dichos trabajadores participantes representando el 73.8%, seguidos de un nivel bajo de cultura de seguridad con el 16.7%, mientras que solamente el 9.5% tenían el

nivel de la cultura de seguridad alto. Considerando que la mayoría de los profesionales presentan cifras en relación a la cultura de seguridad de manera general, por lo que resulta importante esta evaluación para tomar acciones correctivas.

Tabla 3 Características personales de los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro

Características personales		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 19 años	1	2.4
	20 a 34 años	27	64.3
	35 a más años	14	33.3
Sexo	Femenino	29	69.0
	Masculino	13	31.0
Estado civil	Soltero	30	71.4
	Casado	6	14.3
	Conviviente	6	14.3

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar en la tabla 3, de acuerdo con las características de los profesionales participantes, en relación a la edad representando el 64.3% se pudo comprobar que tenían de 20 a 34 años, seguidos del grupo de 35 a más años, con el 33.3% y tan sólo un participante tuvo menos de 19 años. En relación al sexo, del total de participantes, el 69% eran de sexo femenino y el 31% eran de sexo masculino. Finalmente, en relación al estado civil de los participantes, del total que fueron 42, se evidenció que el 71.4% eran solteros y el 14.3% eran convivientes, similar porcentaje fueron casados.

Tabla 4 Relación entre el clima laboral y la cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Clima laboral	Cultura de seguridad							
	Alta		Media		Baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desfavorable	0	0.0	4	9.5	4	9.5	8	19.0
Medianamente favorable	3	7.1	22	52.4	3	7.1	28	66.7
Favorable	1	2.4	5	11.9	0	0.0	6	14.3
Total	4	9.5	31	73.8	7	16.6	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se puede observar que, del total de profesionales encuestados, los que percibieron un clima laboral desfavorable, 9.5% (4) tuvieron una categoría medio de cultura de seguridad y 9.5% (4) un nivel bajo de cultura de seguridad. Mientras que dichos profesionales percibieron un clima laboral medianamente favorable, 7.1% (3) tuvieron un nivel alto de cultura de seguridad, 52.4% (22) nivel medio de cultura de seguridad y 7.1% (3) rango bajo de cultura de seguridad. Finalmente, los profesionales que percibieron un nivel favorable del clima laboral, 2.4% (1) tuvieron un nivel alto de cultura de seguridad, 11.9% (5) nivel medio de cultura de seguridad y ninguno tuvo nivel bajo de la cultura de seguridad.

Tabla 5 Relación entre características personales y clima laboral en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

Características personales	Clima laboral							
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 19 años	0	0.0	1	2.4	0	0.0	1	2.4
20 a 34 años	6	14.2	17	40.5	4	9.5	27	64.2
35 a más años	2	4.8	10	23.8	2	4.8	14	33.4
Femenino	6	14.2	18	42.9	5	11.9	29	69.0
Masculino	2	4.8	10	23.8	1	2.4	13	31.0
Soltero	8	19.0	17	40.5	5	11.9	30	71.4
Casado	0	0.0	5	11.9	1	2.4	6	14.3
Conviviente	0	0.0	6	14.3	0	0.0	6	14.3
Total	8	19.0	28	66.2	6	14.3	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 nos muestra que, del total de profesionales encuestados, en relación a sus características personales y el clima laboral, en cuanto a la edad, del grupo entre 20 y 34 años 40.5% (17) percibieron un clima laboral medianamente favorable y para el 14.2% (6) fue desfavorable, del grupo de 35 a más años, 23.8% (10) percibieron un clima laboral medianamente favorable. En relación al sexo, los profesionales de sexo femenino 42.9% (18) percibieron un clima laboral medianamente favorable, 14.2% (6) desfavorable y 11.9% (5) favorable. Finalmente, en relación al estado civil, del total de profesionales fueron solteros 40.5% (17) que percibieron un clima laboral medianamente favorable y 19% (8) clima laboral desfavorable y el 11.9% (5) percibieron un clima laboral favorable. Del grupo de profesionales casados, el 11.9% (5) percibieron un clima laboral medianamente favorable y

del grupo de convivientes el 14.3% (6) percibieron un clima laboral medianamente favorable.

Tabla 6 Relación entre características personales y cultura de seguridad en los profesionales del departamento de patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.

Características personales	Cultura de seguridad							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 19 años	0	0.0	1	2.4	0	0.0	1	2.4
20 a 34 años	4	9.5	17	40.5	6	14.2	27	64.2
35 a más años	0	0.0	13	31.0	1	2.4	14	33.4
Femenino	4	9.5	20	47.6	5	11.9	29	69.0
Masculino	0	0.0	11	26.2	2	4.8	13	31.0
Soltero	3	7.1	21	50.0	6	14.3	30	71.4
Casado	1	2.4	4	9.5	1	2.4	6	14.3
Conviviente	0	0.0	6	14.3	0	0.0	6	14.3
Total	4	9.5	31	73.8	7	16.7	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 podemos observar que, del total de profesionales encuestados, en relación a sus características personales y la cultura de seguridad, en relación a la edad, en el grupo entre 20 y 34 años 40.5% (17) indicaron un nivel medio de la cultura de seguridad y para 14.2% (6) fue un nivel bajo, mientras que, en el grupo de 35 a más años, 31% (13) manifestaron un nivel medio de la cultura de seguridad. Y en relación al sexo, los trabajadores de sexo femenino 47.6% (20) evidenciaron percibir un nivel medio de cultura de seguridad, para el 11.9% (5) fue un nivel bajo, mientras que para el sexo masculino el 26.2% (11) fue un nivel medio de la cultura de seguridad. Finalmente, en relación al estado civil, los profesionales solteros 50% (21) tuvieron una categoría media de la cultura de seguridad y 14.3% (6) que presentaron un rango bajo de la cultura de seguridad. Del grupo de profesionales casados, el

9.5% (4) percibieron un nivel medio de la cultura de seguridad y del grupo de convivientes el 14.3% (6) percibieron un nivel medio de la cultura de seguridad.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

Tabla 7 Relación entre clima laboral y Cultura de seguridad

Relación entre Clima laboral y Cultura de seguridad según Spearman	
Coefficiente de correlación	0.404
Significancia bilateral (p)	0.008
N	42

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se observa un valor de $p = 0.008$, menor a 0.05, es así que, existe una concordancia entre el clima laboral y la cultura de seguridad. Además, el valor de dicho coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.404, como consecuencia determinó que existe una relación directa y moderada. Por lo tanto, al percibir que si existe un clima laboral desfavorable se determinará que existe un nivel bajo de la cultura de seguridad, de igual manera si se evidencia un nivel favorable del clima laboral se presentará un rango alto de cultura de seguridad de los profesionales participantes.

5.2.2. Hipótesis específica

Tabla 8 Relación entre Clima laboral y Seguridad en el área de trabajo

Relación entre Clima laboral y Seguridad en el área de trabajo según Spearman	
Coefficiente de correlación	0.213
Significancia bilateral (p)	0.075
N	42

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8, presenta un valor estadístico de Rho de Spearman de 0.213, este grado corresponde a una relación baja, pero el nivel de significancia hallado es de 0.075 siendo un valor mayor a la constante de 0.05 consideramos que no existe una relación entre el clima laboral y la seguridad en el área de trabajo, por ende, se tomó la iniciativa de no rechazar la hipótesis nula.

Es decir, que el nivel favorable del clima laboral no necesariamente se deba a un nivel alto de la seguridad en el área de trabajo en los profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

Tabla 9 Relación entre Clima laboral y Cultura de Seguridad brindada por la dirección

Relación entre Clima laboral y Seguridad brindada por la dirección según Spearman	
Coefficiente de correlación	0.345
Significancia bilateral (p)	0.025
N	42

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla 9, observamos que el estadístico Rho de Spearman determinó un valor de 0.345 que representa una correlación directa y moderada. Mientras que el nivel de significancia hallado fue de 0.025 menor a 0.05, en consecuencia, se tomó la iniciativa de rechazar la hipótesis nula. Además, también se determinó que el Clima laboral si se relaciona con la seguridad brindada por la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

Se determinó que al percibirse un clima laboral favorable también se presentó un alto nivel de seguridad brindada por la dirección, mientras que al percibirse un clima laboral

desfavorable también se reducirá el nivel de seguridad brindada por la dirección en los profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

Tabla 10 Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la comunicación

Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la comunicación según Spearman	
Coefficiente de correlación	0.391
Significancia bilateral (p)	0.010
N	42

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se observa un valor estadístico de Rho de Spearman de 0.391 y determinando que existe una relación significativa, que es directa y moderada, además se halló un nivel de significancia de 0.010 menor de 0.05 y por lo que se consideró la presencia de una relación entre el clima laboral y la seguridad desde la comunicación. En consecuencia, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Estos valores permiten señalar que, cuando se incrementa el nivel de clima laboral aumentará el nivel de seguridad desde la comunicación en los profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

Tabla 11 Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la atención primaria

Relación entre Clima laboral y Seguridad desde la atención primaria según Spearman	
Coefficiente de correlación	0.331
Significancia bilateral (p)	0.032
N	42

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla 11, observamos que el estadístico Rho de Spearman determinó un valor de 0.331 que representa un grado de correlación directa y moderada. Pero el nivel de significancia hallado fue de 0.032 menor a 0.05, por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula y no permite rechazar la hipótesis alterna. Por lo que se determinó que, el Clima laboral se relaciona con la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

Por lo que se pudo determinar que al incrementar el nivel del clima laboral se puede relacionar con el nivel de seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación a los desenlaces obtenidos, se pudo comprobar similitud y diferencia con los antecedentes, que a continuación se presentan.

En relación a las características personales y su relación con las variables clima laboral y cultura de seguridad, se evidenció que hubo similitud entre los resultados y que consideran una percepción en el grupo de 20 a 34 años sobre trabajar dentro de un clima laboral medianamente favorable y a la vez perciben un rango medio de cultura de seguridad. Respecto al sexo, se logró comprobar un mayor porcentaje de mujeres tuvieron la misma percepción, y en relación al estado civil de los participantes, fueron los solteros que también percibieron un clima laboral medianamente favorable y nivel medio de cultura de seguridad. Esto permite señalar que mientras los trabajadores fueron más jóvenes, mujeres y solteras pueden trabajar de manera más segura y adaptarse al entorno laboral durante el desempeño de sus labores, sin embargo su falta de experiencia podría también correr el riesgo de no seguir medidas preventivas, que no sean escuchadas y se tomen en cuenta sus sugerencias, sin embargo, también pueden actuar de manera autónoma y realizar acciones para la protección y cuidado de los pacientes de manera individual.

En relación con el objetivo general del estudio se pudo evidenciar la existencia de una relación directa entre el clima laboral y la cultura de seguridad en los profesionales participantes, basándome en los valores hallados $Rho = 0.404$ y $p = 0.008$; los hallazgos fueron similares a los señalados por Ramírez et al, Alvarado, Espinoza y Gaspar, Ojeda y Podestá, quienes concluyeron la existencia de una relación significativa entre las mismas variables de estudio pre establecidas. Es importante indicar que los investigadores señalaron que dentro del ámbito laboral se presentaron situaciones de falta de comunicación, falta de

motivación, poco liderazgo, y no se desarrollaba un trabajo en equipo de manera adecuada, lo que se reflejaba en una mediana cultura de seguridad en relación a problemas dentro del área de trabajo, de igual forma problemas de comunicación, riesgo durante la atención primaria hacia los pacientes y falta de empatía entre compañeros de trabajo y sus superiores, perjudica las relaciones interpersonales y reduce su capacidad de atención.

En relación a la descripción de la concordancia de ambas variables de estudio, consideró que el clima laboral según las teorías de Chiavenatto y Robbins y Coulter, la participación de los trabajadores es muy importante dentro de una organización laboral y por ende deben ser consideradas sus opiniones por ser actores directos de la realización de las actividades en beneficio personal y de la empresa, por otra parte la cultura de seguridad se debe tener presente que en un entorno laboral debe presentar las mejores condiciones tanto de infraestructura, como personales, sobre todo el respeto, la comunicación y la organización que se relacionen con el cuidado de la salud y la integridad de todos los trabajadores, la importancia del cuidado de los trabajadores mejorará la calidad de su trabajo y una mejor participación individual y colectiva.

En relación al objetivo específico 1, se determinó según los valores $Rho = 0.213$ y $p = 0.075$, permitió señalar que no existe una relación entre el clima laboral y la seguridad en el área de trabajo, de manera similar la conclusión del estudio de Domínguez, evidenció una nula relación entre el clima organizacional y la seguridad en el lugar de trabajo; además que el estudio realizado por Ramírez et al, sin embargo, evidenciaron que si existía una relación entre el clima laboral y la seguridad en el área de trabajo, por lo que pudo considerar observar un clima laboral favorable mientras que la seguridad en el área de trabajo pudo ser baja, por lo que, en esta organización según la percepción de los profesionales encuestados,

manifestaron que pudieron tener dificultades de protección personal, ambientes algo inadecuados, con deficientes servicios de iluminación y limpieza, pero sin embargo el clima laboral pudo considerarse favorable a pesar de las dificultades que se puedan presentar.

Se considera que la seguridad en el área de trabajo, debe reforzarse y por ende se deben implementar ciertas medidas que puedan determinar un clima laboral favorable desde el ámbito de una buena infraestructura y de esta manera, los trabajadores se sientan seguros y protegidos ante la ocurrencia de algún peligro, se debe realizar la preparación de los trabajadores para estar alertas ante la ocurrencia de algún riesgo dentro de la institución, no solamente estarán protegidas sus integridades físicas, también la de los pacientes y terceros que se encuentren presentes durante la atención médica.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados en relación al objetivo específico 2, se consideró que existe una relación entre el clima laboral y la seguridad brindada por la dirección, siendo los valores de $Rho = 0.345$ y $p = 0.025$; estos resultados fueron similares a los obtenidos en las investigaciones de Damas (9) y Linares (6), quienes evidenciaron la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión seguridad brindada por la dirección, por lo que se puede confirmar que los trabajadores pueden percibir un clima laboral favorable si evidencian cierta preocupación por la dirección de la institución y que está pendiente de los requerimientos de los trabajadores en materia de seguridad, pueda recepcionar las sugerencias de los trabajadores sobre algunas deficiencias, brindándose la información ante las observaciones sobre la seguridad que debe brindarse para el cuidado de la integridad de cada trabajador y los pacientes.

Tal como lo señala Salusplay (33), consideró que las autoridades que rigen una institución son las personas encargadas de brindar una seguridad adecuada y brindar la protección a sus trabajadores, de este modo, los administradores deben delegar funciones a las personas especializadas que se encargarán de establecer que la seguridad de los trabajadores y de los pacientes sea adecuada y constante.

En relación al objetivo específico 3, se pudo comprobar de acuerdo a los valores obtenidos que son $Rho = 0.391$ y $p = 0.010$; se determinó una relación entre la variable clima laboral y la dimensión seguridad desde la comunicación, de igual manera las investigaciones de Ramírez et al (4) y Linares (6) también determinaron la existencia de una relación moderada entre el clima laboral y la seguridad desde la comunicación, esto evidencia que existe una percepción de los trabajadores sobre lo importante que es mantener constante comunicación con sus superiores, de igual modo, poder tener conocimiento de inmediato sobre alguna dificultad que pueda poner en riesgo la seguridad de los trabajadores y de los pacientes que son atendidos, esto ayudará a que se realicen las mejoras dentro de la institución y por ende, se reconocerá la preocupación y motivación por la seguridad en general dentro de la institución, generando un clima laboral favorable.

De acuerdo con los aportes teóricos brindados en Salusplay (33) se consideró que la seguridad desde la comunicación, se basó en que los trabajadores y administradores de una institución deben mantener una constante comunicación en favor de la seguridad de manera prioritaria, cuidando a los trabajadores y pacientes, considerar que el cuidado de la seguridad puede influenciar en la ocurrencia de un favorable clima laboral. Es importante señalar que la comunicación de las ocurrencias y de prevención de accidentes dentro de la institución, es el respaldo y reconocimiento por parte de los administradores del cuidado que deben

brindar hacia sus trabajadores y pacientes. Mantener una comunicación fluida también será motivo de entender la importancia de tomar las decisiones adecuadas y solucionar los problemas que se puedan presentar e implementar las medidas de prevención indispensables dentro de la institución.

En cuanto al objetivo específico 4, la relación entre el clima laboral y la dimensión seguridad desde la atención primaria, se basó entre valores de $Rho = 0.331$ y $p = 0.032$; los cuales corresponden a una relación moderada y directa, y se rechazó la hipótesis nula. Este resultado obtenido es similar a los obtenidos en las investigaciones de Ramírez et al (4), Cabanillas (12), Jurado (14) y Bailón (19) quienes señalaron que el clima laboral si presentaba una concordancia relevante con la seguridad desde la atención primaria, siendo importante considerar el cuidado de los pacientes, sobre todo brindarle la seguridad de que su atención será la adecuada, no descuidarse, porque una deficiencia en la coordinación con la jefatura para mejorar el cuidado de los pacientes puede crear un clima laboral desfavorable y que puede empeorar si no se toman en cuenta las sugerencias.

Es importante señalar que aplicar una adecuada seguridad desde la atención primaria, permitirá que se reduzca la ocurrencia de eventos adversos que puedan generar un riesgo en la atención de los pacientes, por lo que debe estar relacionada con un clima laboral favorable, de este modo los trabajadores se sentirán respaldados por las medidas adecuadas en beneficio de su protección personal y de igual manera puedan tener la seguridad de atender a los pacientes de la mejor manera, con las condiciones adecuadas de sanidad y seguridad.

Se consideró que los resultados son similares a los obtenidos en las investigaciones realizadas por Damas, Torres, Domínguez, Cabanillas, Jurado, Herrera, y López, quienes mediante sus resultados obtenidos identificaron relaciones directas a través de las variables

clima laboral y cultura de seguridad, de igual forma entre la variable clima laboral y las dimensiones de la cultura de seguridad, con variaciones en sus valores estadísticos, pero con un punto en común, la existencia de una relación significativa, por lo que refuerza los resultados de la presente investigación y que consideraron la problemática de un clima laboral desfavorable en las instituciones sanitarias y sobre todo que debieron tener un ordenamiento y seguir procesos para la mejora de la atención y mantener un clima laboral en armonía, con compañerismo, apoyo, empatía, satisfacción de logros compartidos, si bien es cierto pueden presentarse realidades diferentes en las diversas instituciones, se debe tener en cuenta la importancia de mantener un clima laboral favorable para que el personal pueda desarrollar sus labores de la mejor manera, respaldado por motivación, buena organización, y que sea bien recompensada por sus abnegadas labores.

CONCLUSIONES

- Primera: Los valores hallados, determinaron la existencia de una relación directa entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, los profesionales que evidenciaron un nivel medianamente favorable del clima laboral presentaron un nivel medio de la cultura de seguridad.
- Segunda: En concordancia con las características personales y el clima laboral, fue más predominante en el rango de 20 a 34 años, de sexo femenino y estado civil soltero, que percibieron un nivel medianamente favorable.
- Tercera: En relación a las características personales y la cultura de seguridad, fue más predominante en el rango de 20 a 34 años, de sexo femenino y estado civil soltero, que percibieron un nivel medio.
- Cuarta: De acuerdo a los valores obtenidos, se determinó que no existe una relación directa entre el clima laboral y la dimensión seguridad en el área de trabajo por parte de los trabajadores encuestados.
- Quinta: El clima laboral y la seguridad brindada por la dirección, se mantienen en una relación directa y moderada, por lo que en algunos profesionales se ha podido detectar que la dirección de la institución considera la importancia de conservar un favorable clima laboral, en ese sentido considera oportuno promover la participación del personal, escuchar sugerencias, y reducir el trabajo bajo presión, para mejorar la organización y distribución de personal.
- Sexta: En relación a los datos recolectados, se puede concluir que existe una relación directa entre el clima laboral y la seguridad desde la comunicación, por lo que se puede considerar que la mayoría de casos, existe una comunicación constante entre los compañeros de trabajo y una charla sobre las labores realizadas en

conjunto, esto sirve para corregir errores, apuntar a reforzar algunos puntos favorables, para que la atención y el clima laboral seas favorables.

Sétima: En cuanto al objetivo específico 4, se pudo concluir que existe una relación directa y moderada entre la seguridad desde la atención primaria y el clima laboral, por lo que se presentaron situaciones adversas al momento de atender a los pacientes y estas son resultas de inmediato a fin de minimizar los riesgos.

RECOMENDACIONES

- Primera: A las autoridades del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro, a través del área de Recursos Humanos, se realicen capacitaciones, actividades blandas para el personal, de tal manera que puedan reforzar sus conocimientos sobre seguridad y que ayude a mejorar el clima laboral y ser valorada a través de su buen desempeño, de igual manera supervisar las medidas de seguridad dentro de la institución. También estar prestos a escuchar y llamar a reuniones continuas para señalar las ocurrencias presentadas durante la atención de los pacientes, de esta manera se informe oportunamente para que se tomen las medidas correctivas.
- Segunda: A la Dirección Regional de Salud, supervisar con mayor continuidad las actividades de bioseguridad sustentable en el tiempo, de los profesionales y colaboradores de salud; con el fin de verificar la ejecución de las medidas necesarias que se deben cumplir para el adecuado desempeño en el servicio a la población.
- Tercera: A la Universidad Peruana Los Andes, incentivar la investigación en los estudiantes de pregrado y posgrado, continuando con la línea de investigación presente; y que, a partir de los resultados, se pueda incrementar el nivel del estudio, incitando el nivel explicativo o quizás experimental que ayuden a comprender con mayor eficiencia las variables.

Cuarta: A los futuros investigadores, diseñar programas de intervención que ayuden a incrementar y/o mejorar el clima laboral y la cultura de seguridad, necesario en todas las instancias de salud, beneficiando a cada trabajador, pues esto lograría acrecentar el sentimiento de recompensa, de estado anímico y su motivación, permitiendo el incremento de las labores asistenciales se realicen de la manera más adecuada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alares revela las conclusiones de su índice de medición de empleados y empleadas. [Online].; 2018 [cited 2022 Abril 29]. Available from: <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>
2. TUV SUD. La prevención de accidentes mediante una cultura de seguridad moderna y sostenible. [Online].; 2017 [cited 2022 Abril 30]. Available from: <https://www.tuvsud.com/es-es/centro-recursos/articulos-de-opinion/2017/prevencion-accidentes-mediante-cultura-seguridad-moderna-sostenible>
3. OMS. Promoción de la salud. [Online].; 1998 [cited 2022 Abril 30. Available from: http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf
4. Ramírez R. CR, NI, VE. *Relación entre el clima laboral y la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco 2017*. [Online].; 2019 [cited 2022 abril 30. Available from: <https://coloquioenfermeria2018.sdl.cu>.
5. Alvarado C. *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval 2014*. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3678/Alvarado_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Linares M. *Relación del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del hospital arzobispo Loayza- Lima 2017*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12582/Linares_RMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Espinoza A. y Gaspar J. *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. [Online].; 2019 [cited 2022 Abril 13]. Available from: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>
8. Ojeda R., Podestá L. y Ruíz R. *Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal*. [Online].; 2021 [cited 2022

- Abril 5]. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
9. 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 Maestra de gestión en salud]. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4086/T061_46829427_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. Torres V., M., Torres L., M., Solís N., R., Grajeda M., A., Danielli R., J., & coronel A., E. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 19(1), 135–146. Available from: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i1.12449>
 11. Domínguez, A. *Clima laboral y cultura de seguridad del paciente que existe en el Servicio de Emergencia Hospital Militar Central Luis Arias Schreiber 2016*. [Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de Doctor en Salud Pública]. Universidad Autónoma de Ica. Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/741/3/Angela%20Regina%20Dom%20C3%ADnguez%20Lujan.pdf>
 12. Cabanillas, L. *Clima organizacional y su relación con la cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2015*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]; Universidad de Huánuco. Perú. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1864/CABANILLAS%20CABRERA%20Lucia%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Infante, K. *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente: Una revisión sistemática*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología] Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70807/Infante_CKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. 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*. [Tesis para optar el grado

académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16315/Jurado_HLM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

15. Herrera, M. Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Industrial Data*, 2020; 23(1); 95-112.
16. López, E., Vicente, M. & Cruz, C. Clima ético organizacional y la cultura de seguridad del paciente en una institución pediátrica del sureste de México. *Horizonte sanitario*. 2019, 18(2): 201-210.
17. Saavedra, H. *Importancia del clima y cultura organizacional en las pymes de vigilancia y seguridad privada*. Universidad militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Disponible en:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17154/SaavedraMoralesHemanAymar2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Merino, M. et al. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 2018, 32(4): 352-361. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/gsv32n4/0213-9111-gs-32-04-352.pdf>
19. Bailón, A. *Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa “El Empalme” Ecuador, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, Perú, Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54621/Bailon_QAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Tapia, E. *Diagnóstico sobre clima laboral y cultura organizacional del Instituto Nacional de Estadística y Censos Zonal Sur 6 sede Cuenca*. [Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación Social en Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas]. Universidad de Cuenca. 2019. Disponible en:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32868/1/Trabajo%20de%20titulaci%3%b3n.pdf>
21. López V. et al. *Medición de la cultura de seguridad del paciente en un hospital público de primer nivel en el municipio de Villeta*. Universidad del Rosario. Colombia, Disponible en:
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/08b2f939-e976-42e3-8cdf-c14165ef4ebc/content>

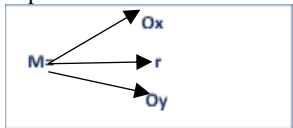
22. OMS. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS: Contextualización, prácticas y literatura de apoyo, Ginebra. [Online]. 2010 [cited 2022 mayo 09]
23. Rojas, C., Martínez, P. y Niebles, W. (2020) Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 2020, 41(32): 25-38.
24. Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill
25. Robbins, S. y Coulter, M. (2013). Administración. (12ª ed.). México D.F.: Pearson
26. Barreda, L. *Clima laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología] Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3178/Barreda_BLR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Carranza, M. *Clima laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital gerencial regional de salud del distrito de Víctor Larco*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología] Universidad Privada Del Norte; Trujillo, Perú. Disponible en:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11434/Carranza%20D%c3%ada%20Mar%c3%ada%20Carolina%20del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Litwin G.H. y Stringer RA. Motivation and organizational climate Boston: Harvard Busines School Press. [Online].; 1968 [cited 2022 mayo 02]. Available from:
<http://www.worldcat.org/title/motivacion-and-organizacional-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
29. Argandoña, R. (2017) *Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo*. [Tesis de grado] Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14878/TG-4016.pdf?sequence=1>
30. Salazar, R. *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública] Universidad César Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. AEBM. Actualización en el laboratorio Clínico Editor: Asociación Española de Biopatología Medica Maquetación. [Online]. 2010 [cited 2022 abril 01]

32. TUP SUP. La prevención de accidentes mediante una cultura de seguridad moderna y sostenible. [Online].; 2017 [cited 2022 mayo 17. Available from: https://www.tuvsud.com/es-es/centro-recursos/articulos*de*
33. Salusplay. Justificación de la Cultura de Seguridad del Paciente. *Salusplay*; 2017. Disponible en: <https://www.salusplay.com/blog/culturaseguridad-del-paciente/>
34. Rosas, A., Narciso, V. y Cuba, M. Atributos de la Atención Primaria de Salud (A.P.S): Una visión desde la Medicina Familiar. *Acta médica peruana*. 2013, 30(1): 42-47. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v30n1/a08v30n1.pdf>
35. Gallardo, E. *Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo* / Eliana Esther Gallardo Echenique. -- Huancayo: Universidad Continental, 2017. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_M_AI_UC0584_2018.pdf
36. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
37. Supo, J. Cómo validar un instrumento. 2013 [cited 2022 mayo 05]. Disponible en: https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
38. Hernández, R. Fernández, C- & Baptista L. Metodología de la Investigación. 2013. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
39. Universidad Peruana Los Andes (2019) Código de ética para la investigación científica en la Universidad Peruana Los Andes. Disponible en: <https://upla.edu.pe/nw/wp-content/uploads/2020/01/C%C3%B3digo-de-Etica-para-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

CLIMA LABORAL Y CULTURA DE SEGURIDAD EN PROFESIONALES DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL IREN CENTRO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo es el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro? ¿Cómo es la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro? ¿Cómo se relacionan los niveles de clima laboral y los niveles de cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro? ¿Cómo se relacionan las características personales y el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro? ¿Cómo se relacionan las características personales y la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro? ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de</p>	<p>Objetivos General Evaluar la relación entre clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar el clima laboral en los profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Determinar la cultura de seguridad en los profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Identificar la relación entre los niveles de clima laboral y los niveles de cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Conocer la relación entre las características personales y el clima laboral en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Determinar la relación entre las características personales y la cultura de seguridad en profesionales del departamento de Patología Clínica Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Determinar la relación entre clima laboral y la seguridad en el área de</p>	<p>Hipótesis General H1: El clima laboral se relaciona con la cultura de seguridad en profesionales de salud del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. H0: El clima laboral no se relaciona con la cultura de seguridad en profesionales de salud del departamento de Patología del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>Hipótesis Específica H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad en el área de trabajo en profesionales del departamento de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad brindada desde la dirección en profesionales del departamento de Patología</p>	<p>Variable 1 Clima laboral</p> <p>Dimensiones Liderazgo Motivación Comunicación Trabajo en equipo</p> <p>Variable 2 Cultura de seguridad</p> <p>Dimensiones Seguridad desde la atención primaria Seguridad desde la comunicación Seguridad brindada por la dirección Seguridad en el área de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación: Básica- transversal-prospectiva. Nivel de investigación Relacional Diseño de investigación: no experimental</p>  <p>Población: 45 profesionales del Departamento de Patología Clínica del IREN Centro</p> <p>Muestra: 42 profesionales del departamento de Patología Clínica del IREN Centro</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento cuestionario Instrumento para evaluar el clima laboral se utilizó el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer el cuestionario para evaluar cultura de seguridad versión española del Hospital Surveyon Patient Safety.</p>

<p>Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad brindada desde la dirección en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y la seguridad desde la atención primaria de profesionales del departamento del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro?</p>	<p>trabajo en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad brindada desde la dirección en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p>	<p>clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad brindada desde la dirección en profesionales del departamento de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad desde la comunicación en profesionales del departamento de Patología clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p> <p>H1: El clima laboral se relaciona con la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro</p> <p>H0: El clima laboral no se relaciona con la seguridad desde la atención primaria en profesionales del departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.</p>		<p>Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.</p> <p>Para la prueba de hipótesis se seguirá el procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará la prueba de normalidad de los datos, se aplicará la prueba estadística de Rho de Pearson 2. Si no se tiene la normalidad de los datos se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.
--	---	---	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (26)	Liderazgo Motivación Comunicación Trabajo en equipo	06 ítems 10 ítems 05 ítems 05 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre	Ordinal
Cultura de seguridad	Es realizar prácticas seguras en los procedimientos laborales de los centros hospitalarios, emisión de resultados con calidad para dar confianza a los pacientes, certeza al tratamiento aplicado por los galenos, trabajan para eliminar o minimizar errores producidos dentro de los procedimientos que implica seguridad, conocimiento, rapidez, eficiencia (24)	Seguridad en el área de trabajo Seguridad brindada por la dirección Seguridad desde la comunicación Seguridad desde la atención primar	08 ítems 06 ítems 04 ítems 12 ítems	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre	Ordinal

Anexo 3: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el Clima laboral y la Cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. Por cuanto le solicito a Ud. participar en la investigación y que cada respuesta será de carácter confidencial con fines de investigación para lo cual se pide responder con mucha sinceridad.

Instrucciones: Marcar con un X la alternativa que crea conveniente.

1. Edad: menor de 19 años () b. 20-34 () C. 35 a más ()
2. Sexo: varón () mujer ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()
4. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Instrucciones: para el desarrollo del cuestionario

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

No	Pregunta	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO					
1	Existe una clara indicación de las funciones que cada uno debe desempeñar					
2	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo					
3	El jefe escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal					
4	El jefe fomenta un ambiente laboral que permite mejorar el desempeño					
5	El jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.					
6	El jefe inmediato me permite participar de las decisiones que afecta mi trabajo					

	MOTIVACIÓN					
7	Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral					
8	Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo					
9	Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar					
10	Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
11	En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					
12	Estoy satisfecho con las funciones que me han asignado					
13	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar bien mi trabajo					
14	Mi institución satisface mis expectativas de desarrollo profesional y personal					
15	Mi remuneración está acorde con el trabajo que realizo					
16	Los horarios o turnos de trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones					
	COMUNICACIÓN					
17	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo					
18	La información es clara para realizar las actividades					
19	Hay comunicación entre las diferentes áreas o servicios de tú Departamento					
20	Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación					
21	Se realiza la retroinformación al final de cada turno					
	TRABAJO EN EQUIPO					
22	Los objetivos están claramente establecidos en el equipo.					
23	El apoyo y escucha sucede en el equipo de trabajo.					
24	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo.					
25	El equipo de trabajo se orienta a solución de problemas.					
26	Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo					

CUESTIONARIO DE CULTURA DE SEGURIDAD

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de temas de cultura de seguridad, incidentes y notificación de sucesos o efectos adversos en su centro, y le llevará unos 10 minutos completarla.

Instrucciones: Marcar con un X la alternativa que crea conveniente.

1. Edad: menor de 19 años () b. 20-34 () C. 35 a más ()
2. Sexo: varón () mujer ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()
4. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Se solicita responder con mucha sinceridad, sin prejuicios ya que esta encuesta es anónima, en relación a la Escala presentada:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
	Seguridad en el área de trabajo					
1	El personal del Departamento se apoya mutuamente en esta unidad					
2	Tenemos suficiente personal para afrontar la carga de trabajo					
3	Cuando tenemos mucho trabajo, trabajamos en equipo para terminarlo					
4	En esta unidad, el personal se trata con respeto					
5	Tenemos actividades dirigidas a mejorar la seguridad del paciente					
6	Tenemos más personal de sustitución o eventual para cubrir contingencias en caso falten al turno programado.					
7	Cuando se detecta algún fallo, se ponen en marcha medidas para evitar que vuelva a ocurrir					
8	Cuando alguien está sobrecargado de trabajo, la ayuda del compañero que recibe es confiable					
9	Cuando se informa de un efecto adverso, se siente que se juzga a la persona y no el problema					
10	Trabajamos bajo presión intentando hacer mucho, muy rápidamente					
11	Los empleados temen que los errores que cometen consten en sus expedientes					
12	Nuestros procedimientos y sistemas son efectivos para la prevención de errores					
	Seguridad brindada por la Dirección					

13	Mi jefe hace comentarios favorables cuando ve un trabajo hecho de conformidad con los procedimientos establecidos					
14	Mi jefe considera seriamente las sugerencias del personal para mejorar la seguridad de los mismos.					
15	Mi jefe quiere que trabajemos sin presión, cuando la cantidad de trabajo se incrementa					
16	Mi jefe toma en cuenta los problemas de seguridad del personal, evitando así los riesgos.					
	Seguridad desde la comunicación					
17	Se nos informa sobre los cambios realizados a partir de los sucesos que hemos notificado					
18	El personal comenta libremente si ve algo que podría afectar negativamente su seguridad.					
19	Se nos informa sobre los errores que se cometen en esta unidad					
20	El personal se siente libre de cuestionar las decisiones o acciones de aquellos con mayor autoridad					
21	En este Departamento, discutimos cómo se pueden prevenir los errores para que no vuelvan a suceder					
22	Cuando se comete un error, pero es descubierto y corregido antes de afectar al paciente, ¿con qué frecuencia es notificado?					
	Seguridad desde la atención primaria					
23	La Dirección de este Departamento propicia un ambiente laboral que promueve la Seguridad del personal.					
24	Los servicios de este Departamento coordinan bien entre ellos					
25	Hay buena cooperación entre los servicios del Departamento que necesitan trabajar juntos					
26	A menudo se pierde información importante de los pacientes durante los cambios de turno					
27	En este Departamento, con frecuencia resulta cómodo trabajar con personal de otros servicios.					
28	Las acciones de la jefatura del Departamento muestran que la seguridad del paciente es altamente prioritaria.					
29	Los servicios del Departamento trabajan juntos y coordinadamente para proveer el mejor cuidado a los pacientes					
30	Los cambios de turno son problemáticos para los pacientes en este centro					

Anexo 4: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo KATHERINE ARACELY CASTRO DAMIAN con DNI No. 46104074

Habiendo recibido información sobre la encuesta que se aplicará en Departamento De Patológica Clínica del IREN Centro sobre la investigación de **CLIMA LABORAL Y CULTURA DE SEGURIDAD EN PROFESIONALES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLINICA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO** Voluntariamente acepto responder todas las preguntas que se me realice del cuestionario.

Las autoridades y responsable de la investigación es la tesista de la Universidad Peruana los Andes: Bachiller Luz Ángel Poma Chuqui huaccha identificada con DNI No 41032230, ante quienes se puede acudir en caso de solicitar mayor información, el asesor apoyara y vigilara el desarrollo ético de la encuesta.

Participación del personal que labora en el Departamento de Patología Clínica
Procedimientos Se le aplicara dos escalas en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Riesgos / Incomodidades No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios: El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de información oportuna y actualizada sobre los temas en estudio.

La confidencialidad y la difusión de toda información de este estudio se mantendrán de acuerdo a la ética y los reglamentos vigentes. La Universidad Peruana los Andes, la tesista, el asesor serán los Únicos que tendrán acceso a la información confidencial. Los nombres de los participantes en esta investigación serán mantenidos en absoluta reserva.
En señal de mi consentimiento, firmo a continuación


.....
Firma y Huella digital

Huancayo, de 27 NOVIEMBRE del 2022

Anexo 5: Carta de autorización del establecimiento

 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" 
Trabajando con la fuerza del pueblo!

Concepción, 28 de noviembre de 2022

CARTA N° 257-2022/GRJ /DIRESA/IREN-CENTRO/DG

Señores
LUZ ÁNGEL POMA CHUQUIHUACCHA
Investigadora
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro
Presente.-

ASUNTO : Autorización para ejecución de protocolo de investigación

REFERENCIA : Carta s/n LAPC

De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética en Investigación y nota aprobatoria en la revisión metodológica, se emite la presente carta de autorización para ejecución del Protocolo de Investigación "Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro".

Con base en lo expresado anteriormente la Dirección General conceptúa que el protocolo cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto, en caso ser necesario.

Atentamente.



Folios: 01
DJEQ/jbvg
C.c Archivo

N° DOC.	06233785
N° EXP.	04230742


DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
NEOPLASICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO
M.C. Danny Thobatan Esteban Quispe
DIRECTOR GENERAL



Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN - Centro
Av. Progreso N° 1235, 1237, 1239 Sector Palo Seco Concepción - Junín

Anexo 6: Confiabilidad y validez del instrumento

Para poder determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto, considerando una muestra de 30 trabajadores de la Clínica del IREN Centro. Los resultados fueron los siguientes luego de aplicar el estadístico Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	30

Se analizaron los 26 ítems para el instrumento que evalúa el clima laboral y se obtuvo un valor de ,955, por lo cual se consideró que el instrumento es altamente confiable.

También se analizaron los 30 ítems para el instrumento que evalúa la cultura de seguridad y se obtuvo un valor de ,931, por lo cual se consideró que el instrumento es altamente confiable.

Anexo 7: Validez de instrumentos por expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CULTURA DE SEGURIDAD

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE EVALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.

Puntaje total

14


Dr. Pedro J. CAMPELANTONIO
 C.T.M.P. 8778
 Esp. Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CLIMA LABORAL

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**


CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables <u>dimensiones</u> , subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.


DR. RAFAEL J. CAMARENANTONIO
 C.T.M.P. 0779
 Esp. Laboratorio Clínico y Asistencia Psicológica

Puntaje total 13

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CLIMA LABORAL

1.3. Título de la investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento **no logra** validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Puntaje total
14

Nombre y firma del experto.  

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CULTURA DE SEGURIDAD

1.3. Título de la investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE EVALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.


Dr. Héctor Sánchez
 TÉCNICO LOGO MEDICO
 C.T.M.P. 8783

Puntaje total
14

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CLIMA LABORAL

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.


 Mg. Elyra Elena Nieves: Número
 Docencia y Gestión de la Educación
 C.M. 1020642640

Puntaje total
14

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CULTURA DE SEGURIDAD

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE EVALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.


Mg. Elvira Elena Núñez Romero
 Docente y Gestora de la Educación.
 C.M. 102205472540

Puntaje total
14

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CLIMA LABORAL

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11. puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez pero que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto.

Dr. **JOEL DOREGONAY LINAHÍ**
 Lic. **Joel Doregonay Linahí**
 Tecnólogo Médico
 C. T. N. P. 3102

Puntaje total **14**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CULTURA DE SEGURIDAD

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**


CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE EVALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial			

De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como apropiado.

Nombre y firma del experto. *Mg. JOEL DOMÍNGUEZ LIMCETI*


 Lic. Joel Domínguez Limceti
 Tecnólogo Médico
 C. T.M.F. 2052

Puntaje total **14**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CLIMA LABORAL

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE VALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial	14		


De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto. *Mg. José Luis Nuñez Romero*

Puntaje total 14



 Mg. José L. Nuñez Romero
 RADIOLOGÍA RADIOLOGÍA
 CIMP 9581 IPEN 07/80-17
 D.N.I. 46457298
 R.N.C.A. 064

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA PARA CULTURA DE SEGURIDAD

1.3. Título de la Investigación: **Clima laboral y cultura de seguridad en profesionales del Departamento de Patología Clínica del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro**

CRITERIO DE EVALUACION	ESCALA DE EVALORACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA		
	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
1.- El instrumento tiene estructura lógica.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
2.- La secuencia de la presentación de los temas es óptima.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
3.- Las formas de presentación de los ítems son comprensibles.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
4.- El instrumento recoge información sobre el problema de investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
5.- Los ítems del instrumento de orientación hacia los objetivos de la investigación.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
6.- El instrumento identifica las variables del estudio.	SI LOGRA (2) puntos.	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
7.- La organización de los ítems, está en función a la operacionalización de las variables dimensiones, subvariables, indicadores.	SI LOGRA (2) puntos	LOGRA MEDIANAMENTE (1) puntos	NO LOGRA (0) puntos.
Puntaje parcial	14		


De 0 a 7 puntos: el instrumento debe ser reformulado sustancialmente.

De 8 a 11 puntos: el instrumento no logra validez será conveniente, se haga un análisis detallado de aquellos criterios de evaluación ponderados como logra medianamente, o no logra.

De 12 a 14 puntos: el instrumento alcanza la validez por lo que puede ser considerado como aprobado.

Nombre y firma del experto. *Mg. José Luis Núñez Romero*

Puntaje total 14


 Mg. José L. Núñez Romero
 RADIOLOGÍA RADIOTERAPIA
 CIMP 9591 IFEN 0780-13
 D.N.I. 46452298
 R.N.C.A. 064

Anexo 8: Base de datos

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

N	LIDERAZGO						MOTIVACIÓN									COMUNICACIÓN					TRABAJO EN EQUIPO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2
2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
5	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	5	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
6	4	5	2	4	2	2	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4	2	4	2	3	1	4	5	5	4	4
7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
8	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2
9	5	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5
10	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1
13	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3
14	4	4	5	5	4	4	2	4	5	1	3	1	2	2	5	5	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
16	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
17	5	4	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
18	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3
19	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
21	5	4	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4
22	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
23	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
24	5	3	3	2	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4
25	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
26	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	2	2
30	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4
32	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
33	4	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3
34	4	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	3	2
35	4	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	1	4	3	3	3	2
36	4	4	3	2	3	5	1	1	4	1	2	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
37	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
38	4	4	4	2	3	3	4	4	5	2	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
39	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
40	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
41	4	2	1	1	2	4	1	3	1	1	3	5	5	4	4	4	3	3	1	4	1	3	1	3	4	4
42	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3

RESULTADOS DE CUESTIONARIO DE CULTURA DE SEGURIDAD

N	SEGURIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO												SEGURIDAD BRINDADA POR LA DIRECCIÓN				SEGURIDAD DESDE LA COMUNICACIÓN						SEGURIDAD DESDE LA ATENCIÓN PRIMARIA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	1	5	1	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	
2	5	4	3	4	2	4	3	1	5	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	
3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	2	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	
5	4	2	3	3	1	1	2	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	
6	4	3	5	3	4	3	3	4	5	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	1	3	3	3	3	
7	2	4	3	3	3	2	2	1	4	4	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
8	3	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	5	3	4	
9	4	4	3	3	1	1	2	1	5	4	5	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	
10	2	4	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
11	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	5	2	1	1	2	1	3	2	5	1	1	4	2	2	2	3	3	3	2	1	
12	3	5	3	3	3	4	2	1	5	5	5	3	1	1	1	1	2	1	3	1	2	4	1	1	1	4	5	1	2	4	
13	3	4	2	3	3	4	5	2	5	3	5	2	3	3	2	3	3	3	5	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	
14	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	
15	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	
16	3	3	2	4	1	2	2	1	5	5	5	5	3	3	1	3	3	1	5	1	1	3	1	3	3	2	1	5	5	1	
17	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5	4	1	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	
20	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	
21	5	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	1	4	2	2	
22	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4	5	4	1	1	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	1	5	1	4	2	2	
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	
24	4	5	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
25	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	2	
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	
27	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	2	2	
28	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	2	2	1	3	1	5	1	4	3	1	2	2	2	1	3	3	2	
29	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	
30	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	
31	4	3	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	2	2	3	5	5	2
32	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	5	3	1	4	4	3	2	
33	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
34	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	
35	4	5	5	4	3	5	4	5	5	1	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	
36	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	1	4	5	5	1	
37	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2
38	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	
39	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	5	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	1	2	4	3	2	
40	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	2	4	4	4	1	
41	5	4	5	5	2	3	4	2	3	3	4	3	1	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	
42	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	1	