



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN

DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Carga laboral y notificación de eventos adversos en un
centro hospitalario, Chimbote 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de lo Servicios de la Salud**

AUTORA:

Fernández Minaya, Cheley Macarena (orcid.org/0000-0002-4837-1113)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo, ser mi apoyo incondicional y creer en mi capacidad para lograr mis objetivos y motivarme a superar los obstáculos que la vida nos interpone.

A mi hijo hermoso André, quien ha sido mi mayor motivación e inspiración para nunca rendirme en mis estudios y vea en mí el mejor ejemplo a seguir.

A mis padres y hermanas, por darme el ejemplo de superación, humildad y sacrificio y, por motivarme cada día a llegar a lo más alto de la cima.

Fernández Minaya, Cheley Macarena

Agradecimiento

El principal agradecimiento es a Dios por permitirme continuar con vida y buena salud para llegar hasta el final de mi maestría. A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes, al personal del Centro Hospitalario de Chimbote y a mi asesor Dr. Sosa Aparicio Luis Alberto por su orientación y dedicación para la culminación de mi tesis.

Fernández Minaya, Cheley Macarena

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	27

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Determinar la relación entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud de un Centro Hospitalario.	13
Tabla 2	Identificar el nivel de carga laboral.	14
Tabla 3	Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión conocimientos por el personal de salud de un Centro Hospitalario	15
Tabla 4	Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión conocimientos por el personal de salud de un Centro Hospitalario	16
Tabla 5	Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión actitudes por el personal de salud de un Centro Hospitalario.	17

Resumen

La investigación tenía como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote – 2022, para lo cual fue necesario el uso de la investigación aplicada y el diseño no experimental, siendo la población censal de 40 trabajadores, la técnica y el instrumento usado para el análisis de ambas variables fue la encuesta y el cuestionario, se halló que la dimensión de carga laboral y notificación de eventos adversos es percibida como regular (50%), finalmente se halló que el índice de relación fue de 0.722, por lo mencionado se determina que las variables se encuentran relacionadas.

Palabras clave: carga laboral, notificación de eventos adversos, personal de salud.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the workload and the notification of adverse events by the health personnel of a Hospital Center, Chimbote - 2022, for which the use of applied research and non-experimental design was necessary, being the census population of 40 workers, the technique and the instrument used for the analysis of both variables was the survey and the questionnaire, it was found that the dimension of workload and notification of adverse events is perceived as regular (50%), finally found that the relationship index was 0.722, therefore it is determined that the variables are related.

Keywords: workload, notification of adverse events, health perssonel

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en la temática relacionada a efectos adversos tales como causas, magnitud y consecuencias desde el enfoque sanitario ha generado una gran atención por parte de algunos países denominados anglosajones, es por ello que en su momento la Organización Mundial de la Salud – OMS (2008) ente rector y vigilante de la salud a nivel global considero prácticas para la prevención, divulgación y reducción de los efectos, en ese sentido brinda y establece lineamientos necesarios que se debe de cumplir en todas las prácticas clínicas, considerando sistemas de implementación, notificación y registro a fin de evitar malas praxis.

Otros datos importantes aclarados por la Organización Mundial de la Salud - OMS (2018) indicó a causa de la atención medica 1 de cada 300 pacientes sufre deterioros en su salud, así mismo, uno de los problemas adicional se estima que cada año se interna cerca de 421 millones de personas y que estos pacientes (42.7 millones) sufren eventos adversos.

Estudios demuestran a nivel mundial, que cerca del 95% de los eventos adversos no llevan un control y registro, quedando en la clandestinidad, lo cual significa la gran falencia que existe para la notificación de eventos adversos, pues éste, no es exclusivo de la falta de voluntad sino también del desconocimiento por parte de las personas que la ejecutan, otro factor a considerar es el clima de la organización y de la seguridad que hayan transferido desde un liderazgo efectivo, para reconocer la notificación como una oportunidad que contribuye a optimar la seguridad y no la culpabilizaciónyyyyy4. (Ministerio de Salud – MINSA, 2016).

Asimismo, un estudio realizado en diversos países que fueron 26 con estatus medianos y bajos desde el contexto económico, en ese sentido el porcentaje encontrado de eventos adversos fueron del 8%, el 83% respectivamente así mismo el 30% acabaron con la vida de los pacientes. Otros datos importantes a partir de diversos estudios generados por la Unión Europea muestran que entre el 8% y el 12% de los pacientes hospitalizados demuestra un evento adverso atribuido a la Atención Sanitaria (MINSA, 2019).

Estudios propuestos y visibles por el Ministerio de Sanidad y Política Social (2009) considera que la prevención es base para evitar eventos adversos y de esa manera evitar su incidencia presentado en algunos países como Costa Rica, Colombia, Perú y México, donde se presentan el 11.85% además estos eventos están asociados al uso de medicación con 8,23%, con algún procedimiento de 28.69% y con el diagnóstico con un 6,15%

Por otro lado, Gil (2006) y Parra (2010) precisan que la carga laboral que se genera en distintas entidades ya sean administrativas y asistenciales son desmedidas y no hay un conjunto de procedimientos y políticas que ayuden a los miembros de una organización, la consecuencia de ello es que impacte negativamente en los trabajadores tales como fatiga, cansancio, estrés, afectando el desempeño del personal, otro autor como Parra (2010) asevera que el esfuerzo mental es otro problema causado por la carga laboral, en ese sentido la cantidad de información que se tiene que procesar cognitivamente por la actividad laboral puede generar saturación y niveles elevados de estrés, la responsabilidad, la actividad y esfuerzo físico.

En Perú estudios diversos realizados en el sector salud tal como refiere Gonzales y Barrientos (2017) consideran que el problema en cuanto a la notificación de algún evento adverso esta también adjunto a la percepción del procedimiento, temor al castigo y olvido por problemas judiciales.

En tanto en el distrito de Chimbote, se ubica un Centro Hospitalario con atención de 24 horas, cuenta con consultorio externo, entre otros, y donde los reportes de información con respecto a eventos adversos, se observa que a pesar de tener implementado esta área, aún no existe una eficiente gestión al respecto, debido a ello, la prioridad debe ser funcional, pues evitaría así los riesgos de eventos adversos y contribuirían a la seguridad del paciente, se observa también en cuanto al desarrollo profesional del personal de salud en el área de hospitalización, emergencia y centro quirúrgico, en la cual se brinda atención al paciente, mucho de los profesionales omiten las notificaciones de eventos adversos que se presentan durante su jornada laboral.

Y es frente a esta realidad problemática es que se formula la pregunta que motivo a este estudio: ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la notificación de

eventos adversos en personal de salud de un centro hospitalario de Chimbote 2022?

La presente investigación se justifica por lo siguiente: De conveniencia, ya que al conocer cómo se encuentra la situación de ambas variables, esta información beneficiará directamente a la institución, para tomar las acciones de mejora direcciones en mejora de ambas variables. Por otro lado, esta investigación realizada tendrá una relevancia social de gran impacto, ya que contribuirá y repercutirá en la salud de la comunidad de los diversos servicios del centro hospitalario, es por ello, que abordar y conocer con profundidad los eventos adversos que se suscitan se pretenderá evitar errores hacia el futuro, y promoverá compromiso para el reporte y notificación de los eventos e incidentes adversos, luego de algún procedimiento o administración o asistencial, en cuanto a la justificación de carácter práctico, la presente investigación a través de los resultados se podrá brindar recomendaciones para mejorar así los puntos bajos de la carga laboral y también de notificaciones de eventos adversos. Se tuvo también carácter metodológico, porque la elaboración de la investigación se mejorará en el uso de lineamientos en el estudio científico.

En cuanto a los objetivos, presente estudio de investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote - 2022. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de carga laboral en el personal de salud; Identificar la frecuencia de la notificación de eventos adversos; Determinar la relación entre la variable de carga laboral y las dimensiones de notificación de eventos adversos en el personal de salud en un centro hospitalario, Chimbote – 2022.

Por ello, se genera la formulación de la Hipótesis general: H1 Existe relación significativa entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud en un Centro Hospitalario, Chimbote – 2022. H0 No existe relación significativa entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud en un Centro Hospitalario, Chimbote – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Mazo (2021), investigó en el país de Colombia sobre la no notificación de eventos adversos en productos de farmacia, la muestra estuvo compuesta por 52 personas y se evidenció 9 causas principales de la no notificación de eventos en función a medicamentos y se encontró tiempo limitado por exceso de trabajo con un 35.1%, indiferencia ante la documentación la documentación (25.7%), desconocimiento en temas de farmacovigilancia (20%), desconfianza al manejo de la información y posibles sanciones (19.2%), en conclusión estos factores están ligados a la falta de pericia en la notificación de eventos adversos en esta entidad farmacéutica.

Navarro (2020) en Chile, investigó en una población de enfermeros la forma en como estos notifican eventos adversos, así como también sus estrategias que utilizan; en ese sentido concluyen que cuando no se notifica adecuadamente de eventos adversos se debe principalmente por; alta demanda laboral con un 54.2%, impericia de cultura de seguridad en un 31.9% y el temor a represalias y castigos 13.9%.

Céspedes (2017), en Colombia, donde pretendió conocer en el personal asistencial sobre carga laboral frente al evento adverso, las conclusiones fueron que; hay carencia en el conocimiento y carga laboral básico sobre evento adverso en un 56.3% y 43.7% respectivamente. Se concluye el conocimiento y la carga laboral identificado en el personal fue regular, ignorando procesos, conceptos y la gestión del reporte.

Lima (2019), Brasil, en su estudio en la cual identificó los eventos adversos que comprometen la seguridad del paciente en la clínica privada. Las conclusiones precisaron que el factor u error humano es uno de los factores más relevantes con un (61,83%), el (4.20%) consideró a sobrecarga de trabajo, otro (44,27%) estuvo vinculado a errores en la administración de medicamentos, y finalmente el (17,56%) a procesamiento inadecuado de la información.

Zagó (2019), investigó en Brasil, en personal de enfermería en el área de UCI, sobre la carga de trabajo, incidentes y eventos adversos, dentro de las conclusiones encontradas más representativas fue que el 78% de los eventos adversos presentados, se atribuyen al exceso de trabajo, y el riesgo de defunción en pacientes.

Pérez (2021) investigó sobre la variable carga laboral, notificación de eventos adversos y desgaste profesional, el estudio fue correlacional y llegó a concluir que hay relación negativa muy baja entre las variables con un Rho de Spearman = -0,074, lo cual quiere decir que cuando la carga laboral es baja la correcta notificación de eventos adversos baja, así como también la capacidad de respuesta y disposición para realizar correctamente las funciones por parte de los trabajadores.

Rivas (2018) encontró en su investigación sobre carga laboral en personal de enfermería en Cuba en las unidades de cuidados intensivos, se concluyó que existe un exceso de carga laboral con un 72% según el binomio enfermera paciente, así mismo también se evidencio que es un factor que afecta la calidad de atención en los pacientes y el incremento de incidentes.

Barreto y Morales (2018) investigó sobre eventos adversos en el personal de enfermería, donde evidenció que cuando se evidencian buenas prácticas y de manera oportuna en los pacientes se puede generar una cultura de prevención e inclusive eliminar los eventos adversos, así mismo considera que el rol de la enfermera es primordial en este procedimiento.

Rodríguez (2019), en Trujillo, relacionó la carga laboral con la actitud para a la notificación de eventos adversos en un Hospital; 44 trabajadores fueron parte de la muestra con la aplicación de cuestionarios; las conclusiones determinaron que existe relación entre el conocimiento y la carga laboral sobre notificación de eventos adversos, con la actitud para notificarlos, siendo el valor P. 0.00 ($p < 0.05$).

Agip (2019) en Lima, en su estudio sobre el efecto de la sobrecarga laboral de las enfermeras y ocurrencia de eventos adversos en pacientes, los resultados muestran que el exceso de trabajo trasciende directamente en la descripción y registro de eventos adversos; generando un impacto negativo en la calidad de atención del enfermo.

Chacolla (2018) en su investigación en Tacna en un Hospital estatal y donde relacionó la carga laboral y calidad de las notas de enfermería, se concluyó que el valor crítico de 5.991 por lo cual hay relación directa entre las variables, se determina que el enfermero tiene un nivel para llevar suficiente trabajo y el nivel de atención de calidad muestra un nivel normal y bueno.

Gordillo (2017), investigó sobre incumplimiento del registro de eventos adversos en enfermeras en una entidad de salud, los resultados demostraron que las causas del no cumplimiento fueron por factores laborales con un 39.9%, factores personales con 33.4% y factores contextuales con 26.7%, en ese sentido se resalta que aspectos humanos y/o personales hacen que no se desarrolle adecuadamente estos registros.

Atauje (2018), investigó en Iquitos, en enfermeras de un establecimiento de salud. Los resultados concluyeron que las enfermeras en el 55% de los casos, demostraron un nivel de práctica óptimo en la prevención de eventos adversos, y el 45% cuestionable.

Respecto al aporte teórico y conceptual de la variable carga laboral se tienen los siguientes postulados;

Según Bustamante (2021) y la Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) precisan que la definición correspondiente a carga laboral tiene que ver con poner en práctica un esfuerzo físico y emocional que esta direccionado por sus funciones en el contexto laboral y cumpliendo una serie de normas y procedimientos establecidos, así mismo lo cataloga como un síndrome ocupacional, a causa del estrés por la intensidad en la carga de trabajo.

Estévez (2020) y Gonzales (2017) precisan que en plena pandemia la carga laboral fue incrementándose específicamente en el sector salud, en ese sentido los riesgos psicosociales de los trabajadores fueron incrementándose y por lo tanto la capacidad de atención de calidad se vio afectado considerablemente.

Por otro lado, Alcayaga (2016) y Bocanegra (2012) considera al riesgo psicosocial es un factor prioritario que necesita vital atención hoy en día por las diferentes entidades, el mismo autor menciona que en épocas pasadas solo se ponía atención al esfuerzo físico de los trabajadores, sin embargo, hoy en día el esfuerzo y la utilización de tus capacidades mentales es materia de evaluación y de intervención. Ya que debe haber un equilibrio entre mente y cuerpo en las personas.

Para Rodriguez C., Brigitte B., (2013) y Saltos (2018) consideran que en el sector salud la gestión en cuanto a la carga laboral es un factor clave que impacta de manera notoria y significativa en la atención a los pacientes, es por ello que los

profesionales de salud deben estar en ambientes de trabajo satisfactorios para un desempeño de calidad.

La carga de trabajo son exigencias físicas y psicológicas que están reguladas por las funciones y los requisitos de un puesto de trabajo que van desde actividades que requieren fortaleza muscular, posturas de trabajo, movimientos recurrentes, así como también, capacidad de respuesta, minuciosidad en ejecución de procedimientos y por ultimo responsabilidad por personas, equipos o dinero (Instituto Navarro de Salud Laboral, s.f.).

Otro aporte conceptual importante describe a la carga laboral la capacidad de hacer frente en el proceso interactivo entre la exigencia de trabajo y las competencias propias del trabajador para efectuar su actividad laboral. (Calderón De la Cruz, Merino Soto, Juárez García, & Jimenez Clavijo, 2018)

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) considera dentro de aquellas dimensiones vinculadas a la carga laboral es el esfuerzo físico, esfuerzo mental y factores de la organización.

La segunda variable tiene los siguientes aportes teóricos;

Evento adverso es considerado como el daño sin intención por parte de los trabajadores del sector salud en pacientes que están recibiendo atención y que puede generar alguna afectación en su salud como enfermedades, discapacidad y/o muerte (Morales, 2019). Por otro lado, Acendra (2021) y Palacios (2018) consideran que tiene que ver con la permanencia parcial o prolongada de pacientes hospitalarios y que pueden tener experiencias negativas en su salud, siendo ajena esta muchas veces a la propia enfermedad atendida.

De la misma manera, Aranaza (2019), establece que todo accionar que involucre al personal de salud y que impacte en el servicio brindado a los atendidos se le conoce como evento adverso, así mismo, lo cataloga por niveles por lo cual si es de gravedad está asociado a la muerte o intervención quirúrgica, si está asociada a la permanencia en la entidad de salud es considerada moderada y es leve si produce alguna lesión, pero sin permanencia prolongada en el centro de salud.

Por otro lado, el Ministerio de Salud (2016) y Gonzales (2017) considera que el evento adverso está asociado a un acontecimiento inesperado por consecuencia

del factor humano o las propias condiciones del establecimiento de salud y que ese incidente puede generar daño o lesión.

Para Pérez (2020), Rosas (2017) y Castañeda (2017) precisan que, una notificación es planteada como un instrumento de gestión que está vinculado a la calidad y mejora continua en salud, por ello se recolecta información objetiva y pertinente sobre las circunstancias complejas en correspondencia con la seguridad que presentan las entidades de salud, en ese sentido, esta información denominada ficha de notificación reconoce tomar decisiones con medidas anticipadas y así impedir que los eventos adversos se sigan manifestando, ya que se registran datos del paciente, datos de la institución y el tipo de evento adverso ocurrido (Zarate, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (2018) y Organización Panamericana de la Salud (2015) establecieron la <clasificación lineamientos técnicos para el registro y reporte de incidentes y eventos adversos que las entidades de salud deben de tomar como guía de procedimiento.

Según el MINSA (2018) y Fagerström (2018) plantean que para notificar eventos adversos se utilizan formatos donde se recaba la información, así mismo estos datos guardan coherencia con edad, sexo, peso, identificación, así como también productos farmacéuticos que resulten sospechosos considerando algunos datos importantes tales como el nombre, la dosis empleada, cada que tiempo se debe aplicar o consumir, el inicio y fin y también las indicaciones del profesional de salud, por otro lado, también se establece datos del personal notificador considerando algunos datos generales como los nombre y apellidos, el correo electrónico, numero de celular, cargo y profesión, entre otros que considere el establecimiento de salud y que considere importante.

Londoño (2019) y Gallegos (2017), argumenta que existen componentes incorporados a la sobre carga laboral, en ese sentido se puede atribuir a factores etarios, el autor señala que los trabajadores que tienen una avanzada edad perciben y consideran que el trabajo puede ser pesado y la carga laboral es visionado como alto, por otro lado, en el ámbito de la salud en general también se atribuye a la edad la experiencia y pericia en el cumplimiento de procedimientos y la utilización de recursos y materiales hospitalarios. Sumado a ello el desarrollar

una actividad laboral en entidades del sector público podría ser considerado como un elemento que genera una carga laboral extra que en las demás entidades y que puede deberse a falta de personal en las diferentes funciones, materiales limitados para realizar los trabajos, entre otros, en ese sentido esto puede percibirse por los trabajadores como desencadenantes de una sobrecarga laboral (Taype A, 2018).

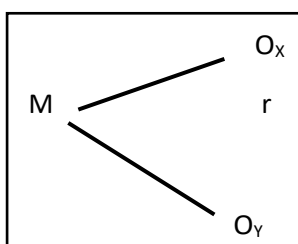
Gil (2020) y Nelson (2017) consideran que tanto la carga laboral como la mala praxis de notificación de efectos adversos pueden causar daños significativos en las entidades de salud, no es solo el impacto en el paciente, sino también, al personal sanitario que realice actividades administrativas y asistenciales, de la misma manera la imagen de la entidad se ve muchas veces afectada por el escándalo social, denuncias y conflictos internos y externos que no hacen otra cosa que interiorizar en las personas un concepto erróneo en el servicio de salud actual.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: los autores como Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que es de tipo aplicada, pues, a través de los conocimientos y resultados en la investigación se establecerán lineamientos y estrategias que permitirán solucionar deficiencias identificadas en el estudio.

Diseño de la Investigación: es de diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, y como el estudio se realizó en un momento específico es transversal Hernández y Mendoza, (2018) y (Zambrano et al., 2019). En cuanto al nivel, será correlacional ya que se busca sólo determinar la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).



M = muestra

Ox= Medición a la variable “carga laboral”

Oy= Medición a la variable “notificación de eventos adversos”

R = Relación

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Carga Laboral

Definición conceptual; Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) precisa que la definición correspondiente a carga laboral tiene que ver con poner en práctica un esfuerzo físico y emocional que esta direccionado por sus funciones en el contexto laboral y cumpliendo una serio de normas y procedimientos establecidos, así mismo lo cataloga como un síndrome ocupacional, a causa del estrés por la intensidad en la carga de trabajo.

Definición Operacional; se midió la variable a través de un cuestionario, que consta de 3 dimensiones; esfuerzo físico, esfuerzo mental y factores de la organización y los niveles fueron alto, regular y bajo.

Variable 2: Notificación de Eventos Adversos

Definición conceptual; es una estrategia que permite la recolección de datos sobre eventos adversos producidos en el ámbito sanitario, a partir de los cuales se puede mejorar la seguridad de los pacientes. (Santibañez, 2019)

Definición operacional; se midió la variable a través de un cuestionario que consta de las siguientes dimensiones; conocimiento sobre notificación de eventos adversos, conocimiento sobre ficha de notificación, conocimiento sobre seguridad del paciente y los niveles fueron alto, regular y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Es considerada parte del universo de estudio y que adquieren características comunes a lo que se quiere estudiar, (Hernández y Mendoza, 2018). Ante ello se trabajará con una población de 40 personas que laboran en una entidad de salud.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que se desempeñen en los diferentes servicios del Centro Hospitalario de Chimbote.

Personal de salud que se desempeñen como mínimo tres meses en el Centro Hospitalario de Chimbote.

Personal dispuesto a ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se encuentren haciendo uso de sus vacaciones y licencias médica.

Trabajadores con contrato menor a tres meses.

Muestra:

Siendo la muestra un sub elemento perteneciente a una población y teniendo en cuenta la facilidad por el alcance y por ser accesible, se trabajó con la población de 40 trabajadores que laboran en el Centro Hospitalario de Chimbote.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica conocida como encuesta, esto permitió recabar información. La Red (2017). Precisa que es una forma de conseguir información en una muestra. El instrumento utilizado fue de autoría propia, de escala ordinal, se aplicó mediante la escala Likert; para medir las variables carga laboral y notificación de eventos adversos, se realizó mediante dos cuestionarios.

En cuanto a la variable carga laboral, midió tres dimensiones: carga física carga mental y factores organizacionales y las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50].

Con respecto a la Notificación de eventos adversos, midió dos dimensiones: conocimientos, actitudes; los cuales estuvieron organizados en función a las dimensiones de la variable y las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50].

Por otro lado, se procedió a someter a valor de especialistas para poder conseguir la validez del instrumento, los validadores fueron reconocidos por sus grados académicos y su trayectoria laboral acorde a las variables, los resultados fueron que la validación estuvo en un nivel alto para su aplicación, finalmente se utilizó el método del Alfa de Cronbach que fue aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población para identificar si son instrumentos confiables para su aplicación, obteniendo una confiabilidad de 824 para carga laboral y 892 para notificación de eventos adversos.

3.5 Procedimientos

Con los instrumentos confiables y válidos, se procedió a la aplicación de los cuestionarios en el personal de salud que cumplía con los criterios de inclusión y exclusión, a los que autorizaban su participación se les brindaba dos cuestionarios físicos sobre Carga Laboral y Notificación de Eventos Adversos para ser resuelto en forma individual y anónima en un lapso de 20 a 25 minutos, asimismo, para no interrumpir su jornada laboral, el llenado de estos cuestionarios se realizaba los días sábados y domingos que era más tranquilo a diferencias de los otros días; una vez culminado, se consolidó y contabilizó los datos en Excell para su tratamiento estadístico e identificación de los niveles de cada variable y para determinar la relación se utilizó el programa SPSS 25.0.

3.6 Método de análisis de datos

Para la información contenida en los cuestionarios, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; la primera, debido a que, Miranda (2016) considera que es parte del análisis cuantitativo el uso estadístico para entender la distribución de los datos, el cual, puede representarse a través de gráficos, figuras y tablas, es por ello, que se utilizó Excel y el Programa SPSS 25.0 para los resultados y; en cuanto a la estadística inferencial por medio del estadístico Rho de Spearman para establecer si existe relación entre las variables y para probar la hipótesis de investigación, así mismo este método estadístico no paramétrico para evidenciar la intensidad de la asociación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo realizado cumple con los principios y código de ética institucional, el rigor científico fue uno de las exigencias de la investigación, así mismo el tratamiento de los datos y el respeto intelectual de los autores fueron atribuidos en las citas y referencias por la investigadora.

La honestidad y el respeto por todos aquellos que participaron en la investigación fue prioritario, así como también no hubo ningún interés de cualquier índole en los resultados ni con los evaluados. Por otro lado, los datos fueron objetivos y reales y la conducta del investigador fue adecuada antes, durante y al término de la investigación así mismo se dio cumplimiento al artículo 7, 8 y 15.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote - 2022.

Tabla 1

Relación entre Carga Laboral y Notificación de Eventos Adversos

		Carga Laboral	Eventos Adversos
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	,722**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Eventos Adversos	Coeficiente de correlación	,722**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa en la tabla que las variables carga laboral y eventos adversos se presenta un índice de relación de 0,722 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00; por lo mencionado se afirma que las variables están relacionadas, en tal sentido se acepta la hipótesis general.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de carga laboral.

Tabla 1

Nivel de Carga Laboral

	bajo		regular		alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Carga Física	20	50.0%	10	25.0%	10	25.0%
Carga Mental	10	25.0%	20	50.0%	10	25.0%
Factores de Organización	20	50.0%	10	25.0%	10	25.0%
Carga Laboral	10	25.0%	20	50.0%	10	25.0%

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa que el nivel de carga laboral física es bajo con un 50%, así mismo, la carga mental es regular obteniendo un 50%, por otro lado, la dimensión factores de organización son percibidos también como bajos con un 50%; Finalmente, la variable carga laboral es percibida en un nivel regular con un 50%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de notificación de eventos adversos.

Tabla 3

Nivel de Notificación de Eventos Adversos

	bajo		regular		alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Conocimientos	5	12.5%	5	12.5%	30	75.0%
Actitudes	0	0.0%	20	50.0%	20	50.0%
Notificación de Eventos Adversos	10	25.0%	20	50.0%	10	25.0%

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa que el nivel de conocimientos en base a la notificación de eventos adversos por el personal es alto con un 75%, así mismo, las actitudes tienen un nivel regular y alto con un 50%; Finalmente, la variable notificación de eventos adversos se ubica en un nivel regular con un 50%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión conocimientos por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote - 2022.

Tabla 4

Relación entre Carga Laboral y Conocimientos

			Carga Laboral	Conocimientos
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Conocimientos	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa en la tabla que la variable carga laboral y conocimientos se presenta un índice de relación de 0,620 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00; por lo mencionado se afirma que la variable y la dimensión están relacionadas.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión actitudes por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote - 2022.

Tabla 5

Relación entre Carga Laboral y Actitudes

			Carga Laboral	Actitudes
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Actitudes	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa en la tabla que la variable carga laboral y actitudes se presenta un índice de relación de 0,510 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00; por lo mencionado se afirma que la variable y la dimensión están relacionadas.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados y teniendo en cuenta las posturas teóricas, así como los trabajos previos en esta investigación, se inicia este apartado con lo planteado en el objetivo general que fue determinar la relación entre la carga laboral y la notificación de eventos adversos por el personal de salud de un Centro Hospitalario, Chimbote – 2022, en ese sentido teniendo en cuenta los datos obtenidos donde se evidencia un índice de relación de 0,722 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00; por lo mencionado se afirma que las variables están relacionadas, en tal sentido se acepta la hipótesis general, por lo tanto se puede afirmar que cuando hay demasiada carga en el trabajo donde implique esfuerzo psicofísico la capacidad por parte de los trabajadores en notificar adecuadamente los eventos adversos se verá impactada. Estos resultados concuerdan de cierta manera con lo investigado por el autor Juárez (2021) donde estableció la relación entre la carga laboral y la calidad de atención en una Microred, los resultados atribuidos a esta investigación concluyeron que existe correlación baja entre las variables, es decir el esfuerzo generado por la carga laboral tiene una cierta incidencia en la calidad que se le brinda a los usuarios que reciben el servicio en la entidad de salud. En cuanto al soporte teórico y teniendo en cuenta los resultados; Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) precisa que lo correspondiente a la carga laboral tiene que ver con poner en práctica un esfuerzo físico y emocional que esta direccionado por sus funciones en el contexto laboral y cumpliendo una serie de normas y procedimientos establecidos, así mismo lo cataloga como un síndrome ocupacional, a causa del estrés por la intensidad en la carga de trabajo, en ese sentido cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo físico y mental tendrá un impacto en el cumplimiento de sus funciones de cada trabajador por lo tanto el notificar adecuadamente los eventos adversos que se puedan presentar en la institución pueden verse afectados considerablemente, así mismo la entidad internacional recomienda a las entidades públicas y privadas desarrollar e implementar estrategias y buenas practicas que permitan a las organizaciones prevenir y minimizar daños a la salud de los trabajadores y por consecuente a los usuarios que reciben el servicio en las diferentes entidades de salud.

La carga laboral hoy en día debe ser abordado y gestionado de manera adecuada por las diferentes organizaciones cualquiera sea el rubro al que pertenecen, en la actualidad se evidencia una desigualdad entre instituciones privadas y públicas del sector salud en cuanto a la carga de trabajo, es por ello que en el sector publico hay una sobrecarga de pacientes que deben ser atendidos y esto es atribuido o asumido a los trabajadores tanto administrativos como asistenciales haciendo que estos perciban un trabajo bastante cargado y que muchas veces sobrepasa su capacidad de respuesta para desarrollar sus funciones, en ese sentido cumplir y seguir protocolos y procedimientos que tienen que ver con el sector salud se cumple pero con muchas deficiencias o también saltándose algunos procedimientos importantes que tienen que ver con los usuarios que son los asegurados que reciben el servicio.

Por otro lado, para la discusión del primer objetivo específico que es identificar el nivel de carga laboral en el personal de salud de un Centro Hospitalario en Chimbote se obtuvieron los siguientes resultados; el nivel de carga laboral física, mental y factores de organización es percibido en niveles bajos por el personal siendo un 50%, los mismos resultados fueron atribuidos a la variable carga laboral. Estos resultados concuerdan significativamente por lo investigado por el autor Lima (2019), donde en sus conclusiones precisa que la sobrecarga de trabajo afecta en el desarrollo de sus funciones en la entidad de salud (44,27%), en ese sentido se vio afectado también las facultades administrativas y asistenciales del personal. En ese sentido para el Instituto Navarro de Salud Laboral, s.f. consideran que en el sector salud la gestión en cuanto a la carga laboral es un factor clave que impacta de manera notoria y significativa en la atención a los pacientes, es por ello que los profesionales de salud deben estar en ambientes de trabajo satisfactorios para un desempeño de calidad, así mismo también precisan que la carga de trabajo son exigencias físicas y psicológicas que están reguladas por las funciones y los requisitos de un puesto de trabajo que van desde actividades que requieren fortaleza muscular, posturas de trabajo, movimientos recurrentes, así como también, capacidad de respuesta, minuciosidad en ejecución de procedimientos y por ultimo responsabilidad por personas, equipos o dinero, ante esto se debe generar las condiciones de trabajo adecuadas que permitan a los trabajadores desarrollar su trabajo en condiciones que garanticen su comodidad física y

capacidad mental, cabe resaltar también que el no cumplimiento de estas condiciones generan afectación en la salud de los trabajadores, baja productividad a nivel personal y laboral, prestación de servicios inadecuados hacia el usuario, estos resultados afectan directamente a las personal que reciben algún servicio en cualquier entidad de salud, cabe resaltar que cualquier entidad hoy en día presenta altos niveles de actividad laboral, sin embargo, las entidades de salud tienen características particulares ya que trabajan con el bienestar físico y psicológico de las personas, en ese sentido se debe cumplir con normativas y procedimientos que involucran no solo a los pacientes sino también con familiares y tutores de estos, eso hace que el factor psicosocial de los trabajadores se vea muchas veces afectado.

La discusión del segundo objetivo específico que es identificar el nivel de notificación de eventos adversos en el personal de salud de un Centro Hospitalario en Chimbote, se concluyó de acuerdo a sus dimensiones que el nivel de conocimientos en base a la notificación de eventos adversos por el personal es alto con un 75%, así mismo, las actitudes tienen un nivel regular y alto con un 50%; finalmente, la variable notificación de eventos adversos se ubica en un nivel regular con un 50%. Estos resultados concuerdan de cierta manera por la investigación que se realizó en enfermeros en el país de Chile por Navarro (2020) las conclusiones fueron que no se notifica adecuadamente de eventos adversos principalmente por la alta demanda laboral con un 54.2%, así mismo, otro aspecto importante es la impericia de cultura de seguridad en un 31.9% y el temor a represalias y castigos con un 13.9%, las conclusiones consideran que cuando hay muchas actividades que ameriten una frecuente intervención del personal hace que no se cumplan adecuadamente con los procedimientos establecidos, así mismo un factor importante es el no cumplimiento del personal sobre los protocolos de seguridad sanitaria hace que no se cumpla adecuadamente con notificar adecuadamente sobre los diferentes eventos adversos dentro de la entidad. Estos resultados se respaldan en los aportes teóricos de Pérez (2020) y Zarate (2015) donde indican que una notificación es planteada como un instrumento de gestión que está vinculado a la calidad y mejora continua en salud, por ello se recolecta información objetiva y pertinente sobre las circunstancias complejas en correspondencia con la seguridad que presentan las entidades de salud, en ese

sentido, esta información denominada ficha de notificación reconoce tomar decisiones con medidas anticipadas y así impedir que los eventos adversos se sigan manifestando, ya que se registran datos del paciente, datos de la institución y el tipo de evento adverso ocurrido.

La notificación de eventos adversos es un procedimiento que se tiene que desarrollar y cumplir metódicamente en las entidades de salud, sin embargo, este cumplimiento está ligado a la carga de trabajo que se puedan dar en una entidad, en ese sentido ante una gran cantidad de notificación de eventos adversos genera una actividad laboral con sobrecarga y esto tiene una implicancia en el desenvolvimiento y cumplimiento correcto del procedimiento.

La discusión del tercer objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión conocimientos por el personal de salud de un Centro Hospitalario en Chimbote, se obtuvieron los siguientes resultados, existe relación entre la variable carga laboral y conocimientos se presenta un índice de relación de 0,620 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00, en ese sentido se puede apreciar que la alta demanda de carga laboral tiene que ver con el nivel de conocimientos que tienen los trabajadores de la entidad, en ese sentido los trabajadores deben de tener un elevado nivel de conocimientos para poder actuar correctamente sobre los protocolos y procedimientos en cuanto a la notificación de eventos adversos. Estos resultados concuerdan con Sánchez (2020) donde relacionó la carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería en Lima, las conclusiones fueron que existe relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del trabajador de enfermería, en ese sentido también cuando hay mucha carga en el trabajo afecta el bienestar psicológico de las enfermeras y ello también puede influir en la apertura a nuevos conocimientos y también en el uso de ese conocimiento al ejercicio de sus funciones. El autor Taype (2018) precisa que en las instituciones del estado se evidencia una inadecuada gestión en lo que compete a la carga de trabajo, esto por múltiples factores como la falta de recursos humanos y procedimentales por lo que a veces dificulta que el capital humano pueda emplear a plenitud sus conocimientos para cumplir con el procedimiento de notificaciones de eventos adversos, en ese sentido, la preparación profesional que requiere el personal para ejercer sus funciones es

fundamental para cumplir con lo encomendado y sobretodo con el correcto protocolo y procedimiento en la notificación de eventos adversos al grupo de interés involucrado.

La discusión del cuarto objetivo que fue determinar la relación entre la carga laboral y la dimensión actitudes por el personal de salud de un Centro Hospitalario, los resultados concluyeron que hay relación entre la variable y la dimensión actitudes, donde se obtuvo un índice de correlación alta de 0,510, esto significa que una alta demanda de actividades laborales en los trabajadores influye significativamente en las actitudes de los trabajadores para poder cumplir con los diferentes eventos adversos que se dan en la entidad de salud, de la misma manera estos resultados concuerdan con lo estudiado por Agip (2019) lo encontrado en su estudio sobre el efecto de la carga laboral en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes, se encontró que hay relación y que el exceso de trabajo viene generando un impacto negativo en la calidad de atención del enfermo, esto está relacionado a las actitudes de los enfermeros, es decir se muestra cierta resistencia o pocas ganas de hacer sus actividades laborales diarias. En cuanto al soporte teórico, Aranaza (2019), establece que todo accionar que involucre al personal de salud y que impacte en el servicio brindado a los atendidos se le conoce como evento adverso, así mismo, lo cataloga por niveles por lo cual si es de gravedad está asociado a la muerte o intervención quirúrgica, si está asociada a la permanencia en la entidad de salud es considerada moderada y es leve si produce alguna lesión, pero sin permanencia prolongada en el centro de salud, las actitudes que puedan presentar los trabajadores en una entidad de salud puede generar un impacto significativo en el cumplimiento de estándares, protocolos y procedimientos en los trabajadores de la entidad de salud, así mismo esto tiene una implicancia importante en la atención de los eventos adversos que se le otorga a los usuarios que reciben alguna atención en el centro de salud y que muchas veces puede ser adecuada o inadecuada.

El perfil actitudinal es importante en los trabajadores de toda organización, hoy en día son considerados competencias claves para el desenvolvimiento de las funciones y cumplimiento de metas organizacionales, los trabajadores del sector salud deben de cumplir con características de personalidad acordes al perfil del puesto ya que sin estas características no sería posible desarrollar sus funciones con normalidad, ante ellos se busca un equilibrio entre aptitudes y actitudes en el

personal, es decir no solo tener los conocimientos y habilidades para desarrollar sus funciones sino también las ganas y la pasión por hacer su trabajo, esto garantiza el cumplimiento de estándares y en este caso la notificación de eventos adversos.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe relación entre las variables carga laboral y notificación de eventos adversos, el índice de relación fue de 0,722 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00 valor que ese menor a 0.05, lo cual se acepta la hipótesis de investigación (tabla 1)

Segunda: Se determinó el nivel de carga física, los niveles fueron de 50% (nivel regular), las dimensiones carga laboral física y mental fueron de 50% (nivel bajo), y la dimensión factores de organización obtuvo un nivel bajo con un 50% (tabla 2).

Tercera: Se determinó el nivel de notificación de eventos adversos 50% (nivel regular), las dimensiones conocimientos y actitud fueron de 75% y 50% (ambas de nivel alto). (tabla 3).

Cuarta: Se determinó que existe relación entre las variables carga laboral y conocimientos, el índice de relación fue de 0,620 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00 valor que ese menor a 0.05, lo cual se acepta la hipótesis de investigación (tabla 4).

Quinta: Se determinó que existe relación entre las variables carga laboral y actitudes, el índice de relación fue de 0,510 siendo este alto, también se puede apreciar que la significancia es de 0.00 valor que ese menor a 0.05, lo cual se acepta la hipótesis de investigación (tabla 5).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la institución implementar estrategias que promuevan el bienestar físico y mental en los trabajadores, esto con la finalidad que a través de ello se promueva la salud psicosocial de los trabajadores.

Segunda: Se recomienda al jefe de recursos humanos que implemente planes de bienestar en los trabajadores con la finalidad de mejorar su calidad de vida y el desempeño de sus funciones.

Tercera: Se recomienda al jefe de capacitación desarrollar capacitaciones permanentes a los trabajadores administrativo y asistencial sobre los procesos y buenas prácticas en la notificación de eventos adversos.

Cuarta: Se recomienda a futuros investigadores a realizar investigaciones mixtas, es decir cuantitativas y cualitativas con la finalidad de profundizar en el estudio de las variables y así poder establecer un diagnóstico más en claro en relación a la problemática estudiada.

REFERENCIAS

- Acendra J, Barraza D, Morales R, Pardo A, Siado M. (2021). Evaluación de los factores asociados a la seguridad del paciente en la unidad de cuidados intensivos. Universidad Metropolitana, Programa de Enfermería, Barranquilla, Colombia Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud, Barranquilla, Colombia. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2021/avft_9_2021/7_evaluacion_factores_asociados.pdf
- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Recuperado de: <http://www.uss.cl/newsletteruss/2016/05/23/1661/>
- Agip A. (2019). Efecto de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos. Lima. Fecha de acceso: 13/07/21. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3195>
- Aranaz, Aibar J (2016). La asistencia sanitaria como factor de riesgo: los efectos adversos ligados a la práctica clínica. [Internet] GacSanit; 20 (Supl. 1):41-7.[citado 10 de mar 2022]. Disponible en: http://195.64.186.10/en/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/excelencia/1_Jesus_Aranaz_ppt.pdf
- Atauje H.(2018). Prevención de eventos adversos en enfermeras del servicio de Hospitalización de una Institución Privada de Salud en la provincia de Maynas-Iquitos. Peru. Fecha de acceso: 08/05/19. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/973/Hiroshi_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Barreto, S. H., & Morales, M. C. V. (2018). Factores relacionados con los eventos adversos en enfermería. *Documentos de trabajo Areandina*, (1). Disponible en: <https://doi.org/10.33132/26654644.1902>
- Bocanegra Rivera, J. C. (2012). Sobrecarga laboral en los profesionales de la salud y su relación con la seguridad del paciente: la fatiga resultante de la sobrecarga en el trabajo produce un deterioro del rendimiento humano, el cual puede verse reflejado en errores de omisión y la consecución de eventos adversos. *Revista Médico Legal*, 6.

<https://link.gale.com/apps/doc/A307524648/IFME?u=googlescholar&sid=bookmark-IFME&xid=619b02d2>

- Bustamante O. (2021). Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. Trabajo Académico Para Optar Por El Título De Especialista En Enfermería En Emergencias Y Desastres. Perú.
- Castañeda Y. (2017). Factores que influyen en la ocurrencia de errores en la administración de medicamentos por parte del personal de enfermería afectando la seguridad del paciente. Universidad Santo Tomás. Especialización en Auditoría de Salud Bogotá D.C. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3226/Castanedayuselly2017.pdf?sequence=1>
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino Soto, C., Juárez García, A., & Jimenez Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. Orígenes Breves, 123- 127. doi:DOI: 10.12961/apr.2018.21.03.2
- Calderón Carrasco F, Rivera Castañeda P (2018). Carga laboral de Enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe [Internet]. Universidad Señor de Sipan. Disponible en: [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5623/Calderón Carrasco%2CFiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5623/CalderónCarrasco%2CFiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacolla S, (2018). Carga Laboral y Calidad de las Notas de Enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. 2018. [Tesis de maestría]. Universidad privada de Tacna 2018. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1200>
- Céspedes G., F (2017). conocimiento y prácticas, en evento adverso al personal asistencial, del Hospital San Juan de Dios de Cartago durante el primer trimestre del 2017, para proponer plan de mejora según lo encontrado. Colombia – Cartago. Fecha de acceso: 13/07/2021. Disponible en <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/830/Articulo%20cient%C3%ADfico%20Conocimiento%20y%20pr%C3%A1cticas%20sobre%20eventos>

- Estévez, P., & Goicoechea Ramón, A. (2020). COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. *Ocronos - Editorial Científico - Técnico*. Obtenido de <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>
- Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload. (2018). Patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open*. 8:e016367. doi:10.1136/bmjopen-2017-016367. <https://seguretatdelspacients.gencat.cat/es/detalls/noticia/Com-afecta-la-carrega-de-treball-del-personal-dinfermeria-a-la-seguretat-del-pacient>
- Gallegos H. (2017) El estrés y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno – 2014. *Revista Científica “Investigación Andina”*; 17(1):. 81-89. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2770/VOL17N1%2017%29%2009.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gil Mateu E, Forés Bellés JA, Mendoza Flores C, Farnós López V, Gombau Cid B, Ginovart Miralles J. (2020). La comunicación de los efectos adversos en un servicio de urgencias. *Metas Enferm*; 23(1):25-32. Doi: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081530>
- Gonzales V., R y Barrientos R., R. (2017) Actitudes del personal de salud frente a eventos adversos. Perú. Fecha de acceso: 02/05/19. Disponible en: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/viewFile/796/735>
- Gonzales, E. (2017). Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima. Fecha de acceso: 08/11/19. Disponible en: [file:///C:/Users/FAST/Downloads/Gonzales_SEM%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/FAST/Downloads/Gonzales_SEM%20(6).pdf)
- Gordillo de Gonzalez LF (2017), Pereda Gerónimo MY, Salazar Crispín CE. Factores asociados en el incumplimiento del registro de eventos adversos por el profesional de enfermería, en los servicios de Adolescentes y Cirugía del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima. [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión Escuela De Posgrado - Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/827/Luisa_Trabajo_Investigaci%3%b3n_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill
- Hernández, M. (2017). “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados” Editorial. Mc. Graw. Hill. México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.) Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. Unidad didáctica 3. Mod. 2 33
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Juarez Quispe, K. Y. (2022). Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84925/Juarez-KY-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- La Red, D. (2017). *What are the preferred methods for modeling preferences? - Study of the comparison between pairs versus direct valuation*. *Revista Dialnet*. 4(1), 7-20. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>
- Lima Neto, Alcides Viana de, Silva, Fernanda Antunes da, Brito, Genilza Maria de Oliveira Lima, Elias, Tatiana Maria Nóbrega, Sena, Bruna Aderita Cortez de, & Oliveira, Raquel Medeiros de. (2019). Análisis de las notificaciones de eventos adversos en un hospital privado. Brasil. Fecha de acceso: 13/07/ 21. Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300010
- Londoño Montoya, S., Gómez Acosta, G., & González Carreño, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios*, 40(2), 26. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- Luengo C, Paravic T, Valenzuela S.(2016). Causas de subnotificación de accidentes de trabajo y eventos adversos en Chile. *Rev Panam Salud Publica*;39(2):86–92

- MINSA (2016) Sistema de registro y notificación de incidentes, eventos adversos y eventos centinelas. Perú. Fecha de acceso: : 13/07/21. Disponible en: file:///C:/Users/FAST/Downloads/DS_005_IGSSV1%20(4).pdf
- Ministerio de Salud. (2019). Sistema de Reporte de Seguridad. Fecha de acceso: 10/07/2021. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/seguridadunidad-cuidados-intensivos.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad/Organización Mundial de la Salud (2009). Estudio IBEAS. Prevalencia de efectos adversos en hospitales de Latinoamérica. Madrid. Fecha de acceso: 10/07/2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457745710010/html/>
- Morales-Cangas, M. A., Ulloa-Meneses, C. M., Rodríguez-Díaz, J. L., & Parcon-Bitanga, M. (2019). Eventos adversos en servicios de Cuidados Intensivos y de Medicina Interna. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(6), 738-747.
- Navarro X. P. (2020). Profesionales De Enfermería Y La Notificación De Los Eventos Adversos. Chile. Fecha de acceso: 13/07/2021. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/psgyFmjZRFRkZ89B9k6PKqd/?lang=es>
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2008). Alianza mundial para la seguridad del paciente: la investigación en seguridad del paciente, mayor conocimiento para la atención más segura. Fecha de acceso: 10/07/2021. Disponible en: https://www.who.int/patientsafety/information_centre/documents/ps_research_brochure_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Seguridad del Paciente y Eventos Adversos. Fecha de acceso: 13/07/21. Disponible en: https://www.who.int/topics/patient_safety/es/.
- Organización Panamericana de la Salud (2015). Órgano de difusión del centro colaborador en materia de calidad y seguridad del paciente. Fecha de acceso: 02/05/19. Disponible en: http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin3/eventos_adversos.pdf
- Palacios-Barahona AU, Bareño Silva (2019). Factores asociados a eventos adversos en pacientes hospitalizados en una entidad de salud en Colombia.

- Pérez Camones, J. B. (2021). Carga laboral y desgaste profesional en la unidad de cuidados intensivos Covid-19 de un Hospital de Lima Sur, 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79835/Perez_CJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, Y. M., de Souza Magnago, T. S. B., Esperón, J. M. T., & Roca, A. A. E. (2020). Sistemas de notificación de eventos adversos en unidades de cuidados intensivos para gestión de riesgo. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(3), 1-20. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=97189>
- Rivas, M. S., Cardoso, C. N. P., Mella, R. S., & Giler, S. M. L. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de enfermería*, 34(2). Obtenido de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Rodriguez, C. y Brigitte, B. (2013). Carga de trabajo de las enfermeras según la escala nursing activities score. unidad de cuidados intensivos y unidad de cuidados intermedios, hospital nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/>
- Rodríguez A. (2019). Conocimiento, carga laboral y actitud para la notificación de eventos adversos en el Hospital Walter Cruz Vilca, 2019. Trujillo. Fecha de acceso: 13/07/21. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45597/Rodriguez_AKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosas V. L, Zarate G. R. (2017). Factores asociados a la notificación de eventos adversos por el personal de salud. Mexico. Fecha de acceso: 08/11/19. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2017/eim173j.pdf>
- Santivañez Pimentel, Alvaro Cesar. (2019). La notificación y análisis de los eventos adversos: experiencia en el HONADOMANI San Bartolomé. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 65(1), 45-50. <https://dx.doi.org/10.31403/rpgo.v65i2151>
- Sánchez Calongos, R. (2020). "Sobrecarga Laboral Y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020". Perú,

Chincha. Obtenido de
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

Sanga Y. (2020). Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. *Qualitas Investigaciones*; 6(1): 24-29. Disponible en: <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/31>.

Saltos M., Pérez C., Suárez R. y Linares S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2), 102-109. Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.

Vargas Bermudez, Z. (2016). Factores personales, laborales y contextuales del profesional de enfermería que inciden en la presencia de un evento adverso. *Enfermeria actual de Costa Rica*, 31, 73-91.

Zago Novaretti MC, Santos E de V, Quitério LM, Daud-Gallotti RM (2019). Sobrecarga de trabalho da Enfermagem e incidentes e eventos adversos em pacientes internados em UTI Nursing. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 67(5):692–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2014670504>

Zárate (2015). Factores relacionados con eventos adversos reportados por enfermería en unidades de cuidados intensivos. México. Fecha de acceso: 13/07/21. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v12n2/1665-7063-eu12-02-00063.pdf>

ANEXO 1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	CRITERIO DE MEDICIÓN
	Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) precisa que la definición correspondiente a carga laboral tiene que ver con poner en práctica un esfuerzo físico y emocional que esta direccionado por sus funciones en el contexto laboral y cumpliendo una serie de normas y procedimientos establecidos, así mismo lo cataloga como un síndrome ocupacional, a causa del estrés por la intensidad en la carga de trabajo.	<p>La variable carga laboral es naturaleza cuantitativa, que se operacionaliza en sus dimensiones, carga física, carga mental y carga por factores de organización, y a su vez en sus indicadores para lo cual se utilizará la escala de Likert:</p> <p>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca</p>	Carga física	Postura corporal	3,5	<p>ESCALA ORDINAL SE MEDIRA MEDIANTE LA ESCALA DE LIKERT</p> <p>(5) Siempre (4) Cas isiempre (3) Algunas veces (2) Cas inunca (1) Nunca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral baja: (31- 60) • Carga laboral regular (61- 90) • Carga laboral alta. (91 -155)
				Esfuerzo muscular dinámico	2,4,6,9		
				Esfuerzo muscular estático	1		
				Manipulación de equipos/materiales pesados	7,8		
				Ritmo de trabajo	13		

Carga laboral			Carga mental	Experiencia del trabajador	16		
				Complejidad del trabajo	14,17		
				Presión de tiempos	15		
				Atención y concentración	10, 11		
				La fatiga percibida	12,18		
				Monotonía	19		
			Factores de organización	Informes de desempeño	29		
				Beneficios sociales	28		
				Calidad de tareas	27		
				Iniciativa y manejo	26,30,31		
				Estilos de mando	24		
				Estabilidad	21		
				Conflicto interno	25		
Horario de trabajo	20,22,23						
Notificación de Eventos Adversos	Es una estrategia que permite la recolección de datos sobre eventos adversos producidos en el ámbito sanitario, a partir de los cuales se puede mejorar la seguridad de los pacientes. (Santibañez,2019)	La variable notificación de eventos adversos es naturaleza cuantitativa que se operacionaliza en sus dimensiones, conocimientos, y actitudes a su vez en sus indicadores para la cual se utilizara la escala de Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Conocimientos	Procedimientos	1,2,3,4,5		
				Solución de problemas	6,7,8,9,10		
			Actitudes	Interés	11,12,13,14		
				Temor	15,16,17		
				Motivación	18,19,20		

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la carga laboral y notificación de eventos adversos en un Centro Hospitalario en Chimbote. Declaro estar informado de la investigación y que mediante el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la carga laboral y notificación de eventos adversos en un Centro Hospitalario, Chimbote, 2022. Se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5			
DIMENSIÓN	ITEMS				Valoración			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CARGA FÍSICA	1. La actividad laboral no le permite espacios de descanso.							
	2. Su actividad laboral se caracteriza por un desplazamiento físico continuo.							
	3. Presenta posturas inadecuadas de forma habitual (de pie, de rodillas, en cuclillas, inclinado)							
	4. El trabajo le exige esfuerzo físico (caminatas prolongadas, carga de equipos biomédicos, movilización de pacientes)							
	5. Su columna se ha visto afectado por una mala postura.							
	6. Las labores durante el turno le demandan de mucho esfuerzo físico							
	7. La entidad le brinda condiciones, para el desempeño de sus actividades que le demanden esfuerzo físico.							
	8. Se ha informado o tiene conocimiento sobre la correcta manipulación de cargas físicas laborales							

	9. Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral					
CARGA MENTAL	10. Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración y atención.					
	11. Puede mantener la atención al menos la mitad de tiempo de su horario					
	12. Tiene dificultad para recordar las cosas porque está cansado o somnoliento					
	13. Además de las pausas reglamentarias, el trabajo le permite alguna pausa.					
	14. Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.					
	15. El ritmo de trabajo viene determinado por mucha presión de los usuarios y familiares.					
	16. El ritmo de trabajo es fácilmente y alcanzable por un trabajador con experiencia					
	17. El ritmo de trabajo es fácilmente y alcanzable por un trabajador con experiencia.					
	18. Tiene un tiempo de descanso durante su jornada laboral.					
	19. Realiza en su trabajo varias funciones y/o tareas.					
FACTORES DE ORGANIZACIÓN	20. El trabajo que usted realiza le implica turnos nocturnos y/o diurnos.					
	21. Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo y posteriormente a intervalos regulares. (vacaciones, días libres y licencias).					
	22. El rol de turnos se conoce con anticipación.					
	23. Está de acuerdo con tu horario de trabajo.					
	24. Su jefe inmediato se preocupa por generar un ambiente de laboral adecuado.					
	25. Considera usted que existe compañerismo en su centro de trabajo.					
	26. Prolongas tu horario de trabajo por falta de personal y necesidad de tu institución.					
	27. Para usted procesar la información es sencilla y evita memorizarse.					
	28. En su trabajo existe reconocimiento económico por rendimiento laboral.					
	29. Para usted la cantidad de documentos que genera por paciente es demasiado.					
	30. Te esmeras por hacer bien y más óptimo tu trabajo.					
	31. Tienes que resolver las incidencias de tu trabajo por tus propios medios.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR CARGA LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Carga Laboral
2) Autor:	Q.F. Cheley Fernández Minaya
3) N° de ítems	31
4) Administración	Individual y colectiva
5) Duración	20 minutos
6) Población	Centro Hospitalario
7) Finalidad	Medir la carga laboral
8) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
<p>9) Codificación: Este cuestionario mide tres dimensiones: I. carga física (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9); II. Carga mental (ítems 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19); III. factores organizacionales; (ítems 20.21.22.23.24.25.26.27.28.29.30.31) los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>	
<p>10) Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>	
<p>11) Observaciones:</p> <p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>	

CUESTIONARIO SOBRE NOTIFICACIÓN SOBRE EVENTOS ADVERSOS

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la carga laboral y notificación de eventos adversos en un Centro Hospitalario en Chimbote. Declaro estar informado de la investigación y que mediante el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la carga laboral y notificación de eventos adversos en un Centro Hospitalario, Chimbote, 2022. Se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
DIMENSIÓN	ITEMS			Valoración			
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONOCIMIENTOS	1. Al notificar eventos adversos está relacionado con la seguridad del paciente.						
	2. Un evento adverso es un daño inesperado.						
	3. Deben notificarse todos los eventos adversos graves.						
	4. Un incidente no es un evento adverso.						
	5. Para la notificación de incidentes, eventos adversos y eventos centinelas se tiene la ficha de registro según norma.						
	6. Existe un sistema de reporte de los eventos adversos según norma.						
	7. La notificación inmediata de un evento adverso es una emergencia en el centro donde usted se labora						
	8. El evento adverso se notifica dentro de las 24 horas.						
	9. Considera que la notificación de eventos adversos permite realizar un análisis de los factores que contribuyen al evento y mejorar la seguridad del paciente.						

	10. Ante la ocurrencia de un evento adverso, incidente o evento centinela debe dejar constancia de lo ocurrido por medio de la ficha de registro inmediatamente.					
ACTITUD	11. El desinterés, ocasiona la omisión de notificación de eventos adversos.					
	12. El temor de medidas legales no influye en la notificación de eventos adversos.					
	13. Soy consciente de mi responsabilidad profesional ante la notificación de eventos adversos.					
	14. Los eventos adversos que usted conoce los reporta.					
	15. Considera importante Identificar y reportar los eventos adversos.					
	16. Si tuviera que notificar un evento adverso puede detener o ausentarse del trabajo cuando necesite notificar.					
	17. Le disgusta no contar con facilidades de tiempo durante su trabajo para realizar notificación de eventos adversos en el servicio.					
	18. Se siente motivado para realizar la notificación de eventos adversos.					
	19. Le resulta difícil reportar los eventos adversos por no tener acceso a la información respecto al tema.					
	20. Siente que durante los últimos meses a tenido poca participación en la notificación de eventos adversos.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR NOTIFICACIÓN DE EVENTOS ADVERSOS

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Notificación de Eventos Adversos
13) Autor:	Q.F.Cheley Macarena Fernandez Minaya
14) N° de ítems	20
15) Administración	Individual y colectiva
16) Duración	20 minutos
17) Población	Centro Hospitalario
18) Finalidad	Medir notificación de eventos adversos
19) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
<p>20) Codificación: Este cuestionario mide dos dimensiones: I. Conocimientos (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10); II. Actitudes (ítems 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20); los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca = 1 hasta Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>	
<p>21) Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>	
<p>22) Observaciones:</p> <p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>	

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Fiabilidad

Escala: Carga Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	31

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7333	101,067	,614	,820
P2	69,5333	98,552	,845	,916
P3	70,5333	111,838	,521	,833
P4	69,8000	96,029	,730	,917
P5	69,9333	98,924	,756	,917
P6	70,0000	97,714	,710	,818
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6667	99,238	,643	,920
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,819
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,816
P18	69,7333	104,352	,603	,925
P19	70,1333	90,981	,801	,915
P20	70,4000	106,971	,614	,924

P21	69,8000	96,029	,730	,817
P22	70,3334	90,731	,800	,913
P23	70,0000	97,714	,710	,818
P24	70,3334	90,731	,800	,913
P25	69,8000	96,029	,730	,817
P26	70,1333	90,981	,801	,915
P27	69,7333	104,352	,603	,925
P28	70,2667	93,067	,764	,816
P29	69,7333	104,352	,603	,925
P30	69,8000	96,029	,730	,817
P31	69,6667	100,381	,736	,918

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Fiabilidad

Escala: Notificación de eventos adversos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7210	101,067	,510	,810
P2	69,3433	98,210	,675	,715
P3	69,5333	101,838	,621	,633
P4	68,8001	86,029	,630	,788
P5	69,9321	98,902	,752	,702
P6	70,0000	87,714	,718	,719
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6612	89,238	,743	,810
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,819
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,816
P18	69,7333	104,352	,603	,925
P19	70,1333	90,981	,801	,915
P20	69,4000	116,971	,714	,820

Anexo 4: Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CARGA LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [.] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Torres Solano Carol

DNI: 32945035

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Químico Farmacéutico	Maestría en Gestión Pública	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Sector Publico Salud	22 años de experiencia		
02				
03				

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de Mayo del 2022


Mgr. Carol Torres Solano
Magíster en Gestión Pública
Ministerio de Salud
MISALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE EVENTOS ADVERSOS

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Torres Solano Carol

DNI: 32945035

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Químico Farmacéutico	Maestría en Gestión Pública	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Sector Público Salud	22 años de experiencia			
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Carol Torres Solano
Asesor Técnico en Estadística
Muestreo y Cuestionarios
Ministerio de Salud

01 de abril del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE EVENTOS ADVERSOS

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Marzo Vilanueva Luis Dante

DNI: 33262050

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Químico Farmacéutico	Maestría en Gestión Pública
02		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Sector Público Salud	06 años de experiencia
02		
03		

Fertilidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: De entendi en dificultad asegura el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si faltan, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


D.F. MARZO VILANUEVA
Jefe de la División de Recursos Humanos
del Hospital Arce
Departamento de Salud - EsSalud
Lima

01 de abril del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CARGA LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Manzo Vilanueva Luis Dante

DNI: 33262050

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Químico Farmacéutico	Maestría en Gestión Pública	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Sector Publico Salud	06 años de experiencia		
02				
03				

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de Mayo del 2022

Q.F. LUIS D. MANZO VILLANUEVA
Jefe de la División de Recursos Humanos
Red Asistencial Arequipa
Seguro Social de Salud - ES Salud
EsSalud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE EVENTOS ADVERSOS

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ~~Aplicable~~ [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Calderón Yarique Luis

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciada en Estadística	Magister en Administración de Empresas	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Nacional del Santa	15 años de experiencia			
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



01 de abril del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE EVENTOS ADVERSOS

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Calderón Yarleque, Luis

DNI: 32969014

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Licenciada en Estadística	Magister en Administración de Empresas	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar, Universidad Nacional del Santa	15 años de experiencia			
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



01 de abril del 2022



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Carga laboral y Notificación de Eventos Adversos en un Centro Hospitalario, Chimbote 2022.", cuyo autor es FERNANDEZ MINAYA CHELEY MACARENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO : 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 02-08- 2022 12:17:08

Código documento Trilce: INV - 0850454