



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Notificación de eventos adversos y clima laboral en el personal de
salud en un hospital público de Chimbote, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Iraita Cipriano, Jose Antonio (orcid.org/0000-0001-9833-0662)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÙ

2023



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC- CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Notificación de eventos adversos y clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote, 2022", cuyo autor es IRAITA CIPRIANO JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 14 01-2023 18:16:28

Código documento Trilce: TRI - 0509955

Declaratoria de originalidad del autor

Yo, IRAITA CIPRIANO JOSE ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC- CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Notificación de eventos adversos y clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE ANTONIO IRAITA CIPRIANO DNI: 32543071 ORCID: 0000-0001-9833-0662	Firmado electrónicamente por: JIRAITAC el 05-01 2023 16:37:12

Código documento Trilce: TRI - 0509956

Dedicatoria

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

Iraita Cipriano, José António.

Agradecimiento

A Dios por permitirme continuar con vida y buena salud para llegar hasta el final de mi maestría. A la Universidad César Vallejo y a todos mis docentes, al personal del del hospital de Chimbote y a mi asesor Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix por su orientación y dedicación para la culminación de mi tesis. **Iraita Cipriano, Jose Antonio.**

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre notificación de eventos adversos y clima laboral	16
Tabla 2. Nivel de notificación de eventos adversos	17
Tabla 3. Nivel de clima laboral.....	18
Tabla 4. Relación entre la notificación de eventos adversos y las dimensiones de clima laboral	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre notificación de eventos adversos y clima laboral en el personal de un hospital público de Chimbote – 2022, para lo cual fue necesario el uso de la investigación básica y el diseño fue 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 variable notificación de eventos adversos y el clima laboral es percibida como regular (50%), finalmente se halló que el índice de relación fue de 0,652, por lo mencionado se determina que las variables se encuentran relacionadas.

Palabras clave: Notificación de eventos adversos, clima laboral, personal de salud.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between notification of adverse events and work environment in the staff of a public hospital in Chimbote - 2022, for which it was necessary to use basic research and the design was non-experimental, with the census population being of 40 workers, the technique and instrument used for the analysis of both variables was the survey and the questionnaire, it was found that the variable notification of adverse events and the work environment is perceived as regular (50%), finally it was found that the relationship index was 0.652, therefore it is determined that the variables are related.

Keywords: Notification of adverse events, work environment, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se ha puesto un enfoque importante en el proceso de notificación de eventos adversos en las organizaciones que gestionan la salud, ya que involucra a todos los interesados en el sistema. Frente a esta situación, la Organización Mundial de la Salud (2018), como principal entidad de salud a nivel global, establece directrices que buscan asegurar que se cumplan los procedimientos y prácticas adecuadas para una atención eficaz. Estas directrices deben ser aplicadas tanto por entidades públicas como privadas. La misma OMS destaca que la notificación de eventos adversos está vinculada a problemas de salud graves y estima que afecta a cerca de 421 millones de pacientes. En el sector salud y en áreas relacionadas, se han implementado diversas prácticas para mejorar los entornos laborales, es decir, el clima organizacional. Las entidades privadas han abordado esta cuestión desde hace tiempo, lo que les ha dado cierta ventaja sobre las empresas públicas. Sin embargo, en la actualidad, las organizaciones de salud están trabajando activamente para optimizar esta variable, que impacta considerablemente en el desempeño tanto del personal administrativo como del asistencial que ofrece los servicios. En este contexto, Great Place to Work (2018), una empresa líder en la evaluación del clima laboral y de buenas prácticas empresariales a nivel mundial, ubica al sector salud dentro del 5% de empresas con las mejores prácticas de clima laboral en América Latina. Esto contrasta con el sector financiero y de seguros, que alcanza un 27% de participación en la región. Este dato refleja que aún no se le da la debida importancia al bienestar integral del personal en las entidades de salud públicas, lo cual afecta significativamente la calidad del servicio brindado tanto a los usuarios como a los clientes internos y externos de estas organizaciones.

Según el Ministerio de Salud (MINSA, 2016), el control sobre los procedimientos en casos de eventos adversos no es adecuado, con cerca del 95% de estos casos mostrando incumplimientos. Además, se observa una falta de conocimiento y voluntad en el personal involucrado en estos procedimientos. Un factor importante en este proceso es la tensión entre el personal que comunica estos eventos y quienes son responsables de recibir la información, lo que refleja un clima laboral en el que, en ocasiones, se culpa a quienes están relacionados directamente con los eventos. Estudios recientes de la Unión Europea indican que entre el 8% y el 12% de los pacientes hospitalizados han sido

informados sobre eventos adversos por el personal sanitario (MINSA, 2019). Asimismo, el Ministerio de Sanidad y Política Social (2009) resalta que el trabajo preventivo para reducir los eventos adversos debería formar parte de políticas de estado modernas, dado que la incidencia en países como Costa Rica, Colombia, Perú y México se distribuye entre uso de medicamentos (8.23%), procedimientos (28.69%) y diagnósticos (6.15%). En nuestra realidad, se observa que la percepción del personal de salud sobre la adecuación de los procedimientos, el temor a sanciones por errores o a problemas judiciales, se relaciona directamente con el cumplimiento y la correcta práctica de notificar eventos adversos en las instituciones del estado peruano (González y Barrientos, 2017).

La entidad estatal de salud donde se llevará a cabo la investigación está ubicada en Chimbote y presenta las siguientes características en sus servicios: atención a tiempo completo en consulta externa, emergencias, hospitalización, entre otros. La atención que ofrece sigue las normativas y procedimientos del sector salud, aunque enfrenta algunas deficiencias, como la falta de personal, equipos e instalaciones inadecuadas, alta rotación de empleados, retrasos en los pagos de salarios y procesos administrativos burocráticos que impactan en la calidad del servicio. Además, el personal asistencial y administrativo trabaja en un ambiente laboral tenso y poco adecuado, lo cual afecta su bienestar psicológico y laboral, dado que muchos desempeñan sus funciones en condiciones desfavorables.

Por lo argumentado anteriormente sobre la problemática presentada se formula lo siguiente: ¿Qué relación existe entre notificación de eventos adversos y el clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2022?

Toda investigación tiene su justificación, y a continuación se detallan los siguientes puntos al respecto: su alcance es conveniente, ya que, al obtener información, se puede conocer la situación real de las variables estudiadas. Además, lo recolectado y analizado tendrá un impacto directo en la empresa, permitiendo diseñar y proponer actividades de mejora para ambas variables mediante las sugerencias planteadas. Desde la perspectiva de la justificación social, contribuirá a optimizar procedimientos de gran relevancia, beneficiando a la comunidad y mejorando el entorno laboral, lo cual impactará también en el cliente interno. Se busca mejorar la gestión de eventos adversos por parte del

personal y fortalecer el clima laboral. En cuanto a la justificación práctica, se manifiesta en las mejoras que se pueden aplicar de manera oportuna dentro de la entidad, mejoras que serán verificables a través de los indicadores de medición propios de la organización. El enfoque metodológico se sustenta en el rigor científico aplicado en el uso de la información, además de la utilización de instrumentos adecuados a las variables estudiadas, los cuales fueron sometidos a procedimientos de validación. Esta información será útil para otras entidades y para la comunidad científica en futuras investigaciones.

Para la investigación se consideró como objetivo general: Determinar la relación la notificación de eventos adversos y el clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023. Como objetivos específicos: Identificar el nivel de notificación de eventos adversos en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023. Identificar el nivel de clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023. Establecer la relación entre la variable notificación de eventos adversos y las dimensiones de clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023.

Las hipótesis son Ha: Existe relación entre la notificación de eventos adversos y el clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023. Ho: No existe relación entre la notificación de eventos adversos y el clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023.

En el ámbito internacional; En el artículo de Solano y Gutiérrez (2022) realizado en Colombia, se evaluó el clima laboral en instituciones educativas. La muestra incluyó a 237 personas y se utilizó un cuestionario como instrumento de medición. Los resultados fueron los siguientes: el 45% de los encuestados calificó la supervisión como baja, el 5% evaluó la comunicación como muy baja, y el 29% consideró que el ambiente físico y cultural era regular.

Navarro (2020), en su estudio realizado en Chile, buscó evaluar los eventos adversos y las relaciones interpersonales en un centro de salud público. La investigación incluyó a una muestra de 60 enfermeros. Tras analizar los datos de los cuestionarios, se concluyó que el 54.2% de los participantes notifican adecuadamente los eventos adversos; el 31.9% muestra una sólida cultura de seguridad, mientras que un 13.9% lo hace por temor

a sanciones. Además, se encontró una asociación negativa de -0.567 , indicando que una gestión deficiente de los eventos adversos afecta negativamente el clima laboral.

En Brasil, Lima (2019) analizó cómo se lleva a cabo la notificación de eventos adversos en una institución de salud privada y su relación con el clima laboral. La muestra incluyó tanto al personal asistencial como administrativo. Los resultados mostraron que el error humano representa un problema importante, alcanzando un $61,83\%$. También se identificó que la sobrecarga laboral contribuye con un $4,20\%$ a estos eventos, mientras que el manejo de medicamentos representa un $44,27\%$ de los errores. Por último, un $17,56\%$ de los casos se asocia a una comunicación deficiente en la entidad. Se encontró una correlación significativa de $0,345$ en relación con el clima laboral.

Céspedes (2017) llevó a cabo un estudio enfocado en el personal que desempeña funciones puramente asistenciales, con el objetivo de analizar la carga de trabajo en relación con la ocurrencia de eventos adversos. Entre los hallazgos, se identificó que un 56.3% del personal presenta deficiencias cognitivas sobre ciertas variables, lo que impide el cumplimiento adecuado de los procedimientos, mientras que el 43.7% muestra un conocimiento algo más favorable. Las conclusiones destacan un nivel medio de competencia en el personal para la notificación de eventos adversos, evidenciando desconocimiento sobre los procesos, conceptos y la gestión de reportes.

León (2017) llevó a cabo un estudio en el que analizó la relación entre el clima laboral y el estrés en instituciones de salud del sector público. Se aplicaron instrumentos de medición a 54 personas, y los resultados cuantitativos mostraron una correlación entre las variables, con un valor de rho de Spearman de $0,462$. Este hallazgo indica una relación positiva, aunque débil, lo que sugiere que el clima laboral influye en el estrés, pero no de manera muy fuerte. No obstante, es posible que existan otras variables directamente relacionadas con la aparición del estrés laboral.

Chaupis y Fonseca (2022) realizaron una investigación en una entidad de salud en Tingo María, analizando la relación entre el clima laboral y los eventos adversos. La muestra consistió en 50 enfermeras que trabajaban en el área de emergencias, utilizando dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 50% de los participantes consideraron que los eventos adversos son adecuados (47%) y el clima laboral también es adecuado (50%). Además, se encontró una relación de

0.708 entre las variables, lo que indica que una gestión y abordaje adecuados de los eventos adversos contribuyen a un clima laboral favorable. Asimismo, se observó una relación entre la notificación de eventos adversos y el liderazgo, con un valor de $r=0.0488$.

La investigación de Apaza (2021) en la ciudad de Tacna, enfocada en la relación entre el clima laboral y el burnout en un establecimiento hospitalario, presenta algunos puntos clave importantes. Se observó que el clima laboral en la institución era percibido como "bueno" por un alto porcentaje de los trabajadores asistenciales (94,7%). Además, el análisis de los resultados reveló una relación negativa entre el clima laboral y el burnout, con un valor de $-0,553$. Este hallazgo sugiere que a un mejor clima laboral le corresponde un menor nivel de burnout en los trabajadores de salud, lo que resalta la importancia de un ambiente laboral positivo para la reducción del agotamiento y el estrés laboral en los profesionales de la salud.

Ramos y Arteaga (2021) vincularon el clima laboral con el estrés en un estudio realizado en una clínica, con una muestra de 100 empleados. Los resultados indicaron que el 61% de los trabajadores considera que el clima laboral es favorable. Además, la dimensión de involucramiento laboral destacó positivamente, con un 39% de los participantes mostrando una percepción favorable en esta área. Finalmente, el análisis utilizando el coeficiente Rho de Spearman reveló una relación débil, con un valor de $0,301$.

Lazo y Lazo (2018) desarrollaron una investigación donde su objetivo fue relacionar el clima laboral y vulnerabilidad de estrés en una entidad del rubro textil en la ciudad de Arequipa, dicho estudio se realizó a 151 trabajadores, dentro de los resultados hallados fueron que el 47% percibe el clima laboral en un nivel medio y la asociación entre variables fue de 0.562 según el coeficiente de correlación de Spearman, esto significa que el clima influye en la vulnerabilidad de estrés, lo cual indica que cuando el clima es adecuado y bueno en esta entidad las personas estarán menos predispuestas hacia el estrés.

Díaz y Ruiz (2019) realizaron un estudio en la ciudad de Lima, donde investigaron a una muestra de 119 personas de una entidad de salud, con el objetivo de analizar la relación entre el clima laboral y la motivación. Para ello, utilizaron cuestionarios como herramienta de recolección de datos. Los resultados indicaron que las condiciones laborales eran

consideradas buenas por el 43% de los participantes, el nivel de involucramiento laboral alcanzó el 49%, y la supervisión fue calificada como mala por el 8%. Además, la percepción general del clima laboral fue positiva, con un 69% de respuestas favorables. También se encontró una relación alta y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de .82..

Gordillo (2017), en su investigación con enfermeras en un centro de salud, evaluó el nivel de cumplimiento en el registro adecuado de eventos adversos. Los hallazgos más significativos señalaron que los factores personales influyeron en el incumplimiento, con un porcentaje del 34%. Los factores laborales mostraron un 39% y aquellos relacionados con el contexto de la situación un 25%. Esto evidencia que tanto los aspectos personales como los laborales afectan el incumplimiento de este procedimiento.

Según lo expuesto por diversos autores, se presentan los siguientes postulados; Diversos autores tales como Morales (2019) y Acendra (2021) definen y describen a la notificación de eventos adversos e indican que es la comunicación por parte de responsables de un rubro de salud que ejecutan para hacer saber a pacientes o aquellos que tengan alguna relación con esa recepción de información y que está ligado a algún tipo de impacto en la salud de manera significativa y/o mortal, en esa misma línea Palacios (2018) destaca que tiene que ver directamente con personas que hacen uso de una entidad de salud de manera permanente o intermitente y que experimentan situaciones positivas o negativas y que a veces inclusive esta fuera del alcance de la enfermedad motivo de consulta.

Otro referente es Aranaza (2019), donde argumenta que son una serie de acciones vinculadas a los responsables de salud y que influye en aquellas personas que están siendo atendidas, de la misma manera, plantea que se pueden considerar niveles pueden ser leves que usualmente son enfermedades sin complicaciones serias y de alto riesgo que incluye permanencia prolongada en el establecimiento y que puede estar en riesgo la estabilidad de salud.

Teniendo en cuenta lo postulado por el Ministerio de Salud (2016) y el autor Gonzales (2017) precisan que un evento adverso podría estar atribuido a situaciones inesperadas y que las causas podrían ser diversas y que impactan positiva o negativamente a la salud psicofísica de las personas, entre ellas destacan a prácticas netamente por factor

humano y también a lo que ofrece el establecimiento y pueden ser procesos, procedimientos y también condiciones físicas.

Otros planteamientos de autores como Castañeda (2017), Rosas (2017) y Pérez (2020) coinciden que es parte de una gestión importante en una entidad de salud y que depende ello para el bienestar de todos aquellos que puedan estar sujetas a una notificación de una situación no muy agradable, así mismo también destacan que forma parte de la mejora continua y calidad en el servicio en salud, ante ello (Zarate , 2019) aduce que existen protocolos establecidos que son direccionados por entidades rectoras, ante ello existen formatos, fichas y registros vinculados a la entidad, personal de salud y al propio paciente, a esto se le denomina registro de eventos adversos y su respectiva notificación a los involucrados.

Desde otra perspectiva instituciones rectoras de salud a nivel global como la Organización Mundial de la Salud (2018) y la Organización Panamericana de la Salud (2015) desarrollaron y socializaron una serie de pautas y lineamientos para al tratamiento oportuno de notificación de eventos adversos, también para su registro y oportuno reporte, estos lineamientos técnicos deben ser cumplidos en su totalidad por las empresas que brindan servicios de salud.

Fagerstrom y el MINSA (2018) indican que la notificación de eventos adversos tiene que dirigirse y basarse en la correcta utilización de formatos, así mismo estos deben estar acordes a datos sociodemográficos como la edad, edad, nombres, entre otros, del mismo modo en el empleo de fármacos recetados y suministrados a los atendidos en el establecimiento, en ese sentido se establece registrar nombre del fármaco, cantidad y dosis empleados y también las indicaciones preestablecidas por el profesional, así mismo es importante considerar y registrar los datos del personal notificador teniendo en cuenta todo lo que indica llenar el formato y el protocolo a seguir.

Gallegos (2017) y Londoño (2019), atribuyen que en entidades públicas de salud existe una sobrecarga laboral en el personal y que esto se puede evidenciar en las carencias y malas praxis que muchas veces son materia de noticia nacional, el factor edad es considerado como experiencia en la atención y el servicio a brindar sin embargo también es atribuido al trabajo pesado y la carga laboral puede ser percibido y visionado como elevado, por otro lado Zago (2019) que hay diferencias en el servicio entre una entidad

pública y otra del sector privado público, mientras que en el primero existe muchas veces el personal suficiente para cumplir con sus funciones y atender las necesidades, en la entidad del estado hay limitaciones en cantidad y calidad de personal, a su vez hay limitaciones en recursos materiales y cumplimiento de procedimientos, en ese sentido todas esas aristas pueden influir en el cumplimiento correcto de notificar los eventos adversos con pertinencia.

Finalmente, el autor Ampadu (2021) Jumailiab (2021) y Gil (2020) estiman que cuando no hay un buen accionar en la notificación de eventos adversos puede generar un impacto no solo en el paciente sino también al propio establecimiento de salud ya que muchas veces son involucrados en situaciones legales y mediáticas que afectan el servicio de salud estatal y eso se internaliza en la percepción y sentir de la comunidad que tiene un vínculo directo e indirecto con ello.

Acendra (2021) considera las siguientes dimensiones que tienen que ver con la variable notificación de eventos adversos y son los siguientes;

Conocimiento sobre notificación de eventos adversos, se refiere a la preparación técnica sobre conocimientos de protocolos y procedimientos en la realización, conocimientos y notificación de algún evento a los involucrados sobre la manera correcta de seguir una serie de pautas establecidas y que se deben de seguir de una manera estricta.

Actitudes, se refiere a las ganas y habilidades que el notificador debe tener para poder realizar su trabajo, así mismo, esa motivación propia alineada a la vocación de servicio que tiene tanto al cliente interno y externo que tiene que notificar, pone énfasis también al equilibrio emocional que debe tener todo personal de salud asistencias o administrativo.

Referente a la segunda variable se tuvo en cuenta los siguientes autores:

Palma (2004) establece que es una de las primeras autoras que creo instrumentos de medición de clima laboral en el Perú, considera que el ambiente laboral es percibido por los trabajadores y en ese sentido es capaz de hacer una valoración de ello y que eso tiene que ver con aspectos formales e informales que viene desarrollando la organización.

Chiavenato (2015) indica que el clima laboral tiene un vínculo estrecho con aspectos ambientales psicofísicos y también sociales y que es independiente a cada organización

y que el trabajador valora ello como positivas o negativas, por otro lado, Robbins (2013) y Locke (1976) hacen hincapié en aspectos psicológicos que influyen en el trabajador y también en su percepción de ella, en ese sentido las posturas y definiciones de autores a nivel global destacan un ambiente de trabajo con interacciones psicológicas, sociales y físicas continuas en los trabajadores, así mismo, el valor atribuido que tienen estos de su ambiente de trabajo, en ese sentido puede haber distintas posturas que se deben de analizar al momento de atender este sentir, por lo cual los gestores son los responsables directos de promover prácticas adecuadas que permitan construir un gran ambiente de trabajo en toda empresa.

La evolución de la variable clima laboral se dio a lo largo de tiempo en el ámbito organizacional, en un primer momento estaba atribuido más a factores físicos y estructurales, pero luego se incorporó factores propios del trabajador y a la satisfacción que generaba en ellos y por último está ligado al uso de los sentidos para poder percibir esta interacción continua entre el trabajador y su ambiente de trabajo y eso determinará su valoración del clima que se presenta en la organización (Antón y Paredes 2020).

Citando a Onetto (2008) y Vizcaíno (2017) establecen que existen modelos atribuidos al clima laboral y que a continuación se detallan;

Se menciona al modelo estructural; este enfatiza la importancia del tamaño del modelo, es decir la cantidad de personas que lo componen, cuando es una empresa grande y con mucho personal a veces el trato es frío y distante entre los gestores y los propios trabajadores, sucediendo todo lo contrario en empresas de menor magnitud, lo contrario sucede en empresas pequeñas, por otro lado, también hace referencia en cómo está estructurado y dividido la empresa, por ejemplo si es una empresa horizontal o vertical, esto puede tener cierta implicancia en el clima institucional, así mismo el nivel de complejidad de los puestos puede influir en su nivel de adaptación de las personas en una empresa. Por otro lado, también precisa que el estilo de liderazgo es un determinante en el clima laboral, muchos estudios afirman que las personas a veces renuncian a sus jefes más que al propio trabajo, afectando significativamente el clima laboral, establecer liderazgos democráticos o transformadores tienen un efecto positivo en la valoración de esta variable, en ese sentido las entidades de salud deben enfocarse a ello, estructuras claras, adaptables y sobre todo un estilo de dirección positivo que favorezca el clima

laboral, un aspecto muy valorable y percibido del clima laboral es el rumbo que tiene la organización si existen metas y objetivos claros esto estimula y motiva al trabajador y crea condiciones necesarias para un buen ambiente de trabajo.

El otro modelo establecido es el subjetivo, en ese sentido, Fernández, (2020) plantea una postura distinta y aduce que lo más importante del clima laboral son las condiciones psicológicas y sociales, es decir esa interacción permanente que tienen los integrantes de la entidad laboral.

Otro modelo presentado es el convergente (Brunet, 2004), considera que esta propuesta debe unificar el modelo estructural físico y aspectos subjetivos es decir aquellos factores psicosociales, en ese sentido resalta que ambos inciden en la valoración y sentir de las personas dentro de una organización y que al momento de evaluar se debe considerar íntegramente ambos modelos.

Así mismo, también se plantean dimensiones o factores que tienen que ver con el clima laboral: para lo cual citamos a Brunet (2004) que plantea los siguientes; estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, el conflicto e identidad.

En cuanto a la tipología de clima laboral se presenta los siguientes;

Clima abierto, este tipo de clima es considerado como una organización de puertas abiertas, con un adecuado estilo de liderazgo, una comunicación horizontal y un ambiente con condiciones necesarias para trabajar con comodidad.

El clima laboral controlado es un tipo orientado al cumplimiento de normas de manera autocrática, el ambiente de trabajo es tenso y genera una obligación en los trabajadores, los trabajadores se desenvuelven en base al miedo y poca tolerancia entre los miembros.

El tipo de clima familiar, está orientado al apoyo, cooperación, se trabaja pensando en las personas como una familia de trabajo.

Por otro lado, Molina (2017) y Mafud (2017) propusieron las siguientes dimensiones para medir el clima laboral:

Relaciones humanas, es ese intercambio diario de actitudes en un ambiente de trabajo, y tiene que ver con la valoración, respeto y apoyo constante, el intercambio de ideas, acciones que tienen cada uno de los miembros de una organización y que depende de esas interacciones se aprecia el ambiente de trabajo favorable o desfavorable.

Liderazgo, es al valor que le dan a como los jefes dirigen la empresa y a los trabajadores, las acciones que tiene un gestor a cargo de una empresa tienen una implicancia o respuesta por parte de los trabajadores en el ejercicio de sus labores diarias, en ese sentido si el liderazgo es positivo o constructivo favorecerá el desempeño.

Sentido de pertenencia, atribuido a ese vínculo emocional que se trasluce en el orgullo hacia la organización y al propio trabajo y sus objetivos, los trabajadores que presentan estos sentimientos tienen una valoración alta y favorable en sus percepciones, actitudes hacia la organización y metas institucionales establecidas por la misma.

Estabilidad, es la percepción de la seguridad generada por la empresa hacia su puesto de trabajo y está ligado a aspectos formales y emocionales, en ese sentido cuando hay una percepción adecuada y buena de seguridad en el empleo ya sea por criterios contractuales o físicos el trabajador sentirá que en la entidad se siente seguro.

Retribución, tiene un vínculo directo a la justicia entre el esfuerzo y recompensa que tiene el trabajador en el ejercicio de sus funciones, aspectos monetarios son importantes en la valoración del esfuerzo recibido y lo que se recibe a cambio de ello, los sueldos y salarios ayudan a satisfacer las necesidades básicas que tiene todo trabajador.

Claridad y coherencia en la autoridad, es el grado de claridad de los gestores sobre los objetivos organizacionales y que esta es entendida oportunamente por los miembros de la organización, es importante establecer mecanismos y canales sobre el entendimiento y aplicación de los objetivos corporativos establecidos y esto involucra tanto a líderes y gestores.

Valores colectivos, son aquellos valores organizacionales que son compartidos por los miembros de la organización y que guían sus comportamientos en su accionar diario de los trabajadores, estos valores son fundamentales ya que su alineación con las acciones de los trabajadores fortalece la cultura de la empresa y provoca un ambiente de trabajo sólido y agradable.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación argumentado por CONCYTEC (2018) contextualiza que es básica ya que se obtienen conocimientos teóricos y también resultados, en donde se puede entender mejor las variables estudiadas y a través de ellas se sugieren estrategias de mejora que permitan disipar problemas o deficiencias identificadas en la investigación. El diseño de la investigación planteado es acorde a un estudio no experimental, donde el tratamiento de las variables no tuvo ninguna injerencia intencional y no hubo manipulación, de la misma manera fue desarrollado en un momento único siendo transversal Hernández y Mendoza, (2018) y (Zambrano et al., 2019). Finalmente, el nivel fue correlacional ya que se busca la asociación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, Acendra (2021) define a la notificación de eventos adversos como la comunicación por parte de responsables de un rubro de salud que ejecutan para hacer saber a pacientes o aquellos que tengan alguna relación con esa recepción de información y que está ligado a algún tipo de impacto en la salud de manera significativa y/o mortal. Se midió la variable a través de una escala que consta de las siguientes dimensiones; conocimiento sobre notificación de eventos adversos y actitudes y los niveles fueron alto, regular y bajo. Escala.

De la misma manera, Palma (2004), sostiene que el ambiente laboral establece un conjunto de instrucciones que influyen en el comportamiento de los empleados, de manera que el ambiente laboral sea percibido por los empleados y esté vinculado con el ambiente psicológico que se desarrolla en el desarrollo de una organización. Se midió la variable a través de una escala que consta de las siguientes dimensiones; relaciones humanas, estilo de liderazgo, sentido de pertenencia, estabilidad, retribución, claridad y coherencia en la autoridad y los niveles fueron alto, regular y bajo. Escala.

La población muestral estudiada hace un total de 40 personas, ante ello la población es considerada como la totalidad o universo que se pretende recabar información para un estudio o análisis (Hernández y Mendoza, 2018). Considerando los siguientes criterios de inclusión: Trabajadores asistenciales del centro de salud; Personal contratado o nombrado con vínculo laboral igual o superior a tres meses. Asimismo, los siguientes

criterios de exclusión: Trabajadores con licencia por enfermedad, sindical y otros; Trabajadores sancionados administrativamente. Teniendo en cuenta la facilidad por el alcance y accesibilidad, se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica la encuesta, en ese sentido, La Red (2017) argumenta que es la manera de recabar datos e información de una población y/o muestra que está siendo materia de estudio, de la misma manera se utilizó el instrumento que cumplió con elementos esenciales como la validez y confiabilidad, la escala fue ordinal tipo Likert; por otro lado, la construcción de los ítems fueron acordes a las dimensiones de las variables, finalmente se agrupó en niveles tales como; bajo, regular y alto, en ese sentido para su construcción se tuvo en cuenta los aportes teóricos de las variables y las dimensiones.

Para la validez de los instrumentos se tuvo como validadores a especialistas y metodólogos con grados de maestría y/o doctorado que fueron muy minuciosos en la verificación de los ítems, en ese sentido, se utilizó el formato de validación propuesto por el docente asesor del curso y para determinar la confiabilidad, se usó el método de Alfa de Cronbach, cabe resaltar que es un método muy utilizado en el campo de la investigación y su procesamiento se puede realizar en Excel o el SPSS, en primera instancia se aplicó una prueba piloto a una muestra con características afines a mi población, la confiabilidad obtenida fue de 0.847 para notificación de eventos adversos y para clima laboral fue de 0.920.

Los instrumentos de notificación de eventos adversos y clima laboral cumplieron con los criterios procedimentales establecidos, en ese sentido fueron considerados válidos y confiables, para su aplicación a la muestra se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, la aplicación fue de manera personal y presencial con un tiempo estimado de 20 a 25 minutos, asimismo, para no interrumpir su jornada laboral, el llenado de estos cuestionarios se realizó de acuerdo a la disponibilidad de los evaluados; 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.

El trabajo de investigación propuesto se utilizó el método cuantitativo, se inició procesando la información en una base de datos para el cual se utilizó como primera instancia el programa estadístico Excel, posteriormente haciendo uso del programa SPSS 25.0 se procedió a identificar los niveles de las variables, en ese sentido (Miranda, 2016) afirma que para ello se puede emplear la estadística descriptiva inferencial esto es oportuno para el estudio cuantitativo, en ese sentido los niveles obtenidos se presentó a través de tablas de frecuencias acorde a las normas APA por otro lado, para los resultados que median relación se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para establecer si existe relación entre las variables y corroborar las hipótesis planteadas.

Se tomó en cuenta aspectos deontológicos propios de la investigación, así mismo se cumplió estrictamente con el código de tica de la Universidad, se respetó a los evaluados y a la institución donde se recopiló información, los datos procesados fueron originales y sin ninguna manipulación, así como también se usó correctamente las citas y referencias de los diversos autores. El cumplimiento 7, 8 y 15 de los artículos del código de tica fueron prioritarios, se resalta la honestidad, objetividad antes, durante y después en todo el proceso investigativo.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación la notificación de eventos adversos y el clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023

Tabla 1

Relación entre notificación de eventos adversos y clima laboral

			Notificación de eventos adversos	Clima laboral
Rho de Spearman	Notificación de eventos adversos	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa en la tabla que las variables notificación de eventos adversos y clima laboral se presenta un índice de relación de 0,652 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 notificación de eventos adversos en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023.

Tabla 2

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 2: Identificar el nivel de clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023.

Tabla 3

Nivel de clima laboral

	Bajo		Regular		alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
R. humanas	0	0%	30	75%	10	25%
Liderazgo	10	25%	30	75%	0	0%
S. de pertenencia	0	0%	20	50%	20	50%
Estabilidad	10	25%	30	75%	0	0%
Retribución	10	25%	30	75%	0	0%
C.C con la autoridad	10	25%	30	75%	0	0%
V. colectivos	10	25%	30	75%	0	0%
Clima laboral	5	12.5%	20	50%	5	12.5%

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación:

Se observa en la tabla 3 que las dimensiones relaciones humanas, liderazgo, estabilidad, retribución, claridad y coherencia en la autoridad y valores colectivos se encuentran en un nivel regular con un 75%, por otro lado, la dimensión sentido de pertenencia también se ubica en un nivel regular con un 50% y en un nivel alto con otro 50%, finalmente la percepción del clima laboral general se ubica en un nivel regular con un 50%.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la variable notificación de eventos adversos y las dimensiones de clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023.

Tabla 4

Relación entre la notificación de eventos adversos y las dimensiones de clima laboral

Variables / Dimensiones	Correlación de Spearman	P	
Relaciones humanas	0.450	0.000	
Liderazgo	0.362	0.000	
Sentido de pertenencia	0.312	0.000	
Estabilidad	0.330	0.000	
N. de eventos adversos	Retribución	0.210	0.000
	Claridad y coherencia con la autoridad	0.330	0.024
	Valores colectivos	0.502	0.000

Nota: Elaborado en base al cuestionario aplicado

En la tabla 4, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se determinó que hay relación directa y significativa, entre la variable notificación de eventos adversos y la dimensión relaciones humanas ($r_s = 0.450$ y $p < 0.01$), por otro lado, se evidenció relación directa y significativa entre notificación de eventos adversos y liderazgo ($r_s = 0.362$ y $p < 0.01$), así mismo hay relación entre notificación de eventos adversos y sentido de pertenencia ($r_s = 0.312$ y $p < 0.01$), de la misma manera se encontró relación entre notificación de eventos adversos y estabilidad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$), lo mismo sucedió entre notificación de eventos adversos y retribución ($r_s = 0.210$ y $p < 0.01$), de la misma manera se halló relación entre notificación de eventos adversos con la dimensión claridad y coherencia con la autoridad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$) y finalmente, se determinó la relación entre notificación de eventos adversos y la dimensión valores colectivos con ($r_s = 0.502$ y $p < 0.01$).

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo relacionar las variables; notificación de eventos adversos y clima laboral en una entidad de salud de Chimbote durante el 2023. En ese sentido, luego de obtener los resultados y las diferentes posturas teóricas, se inicia este apartado con los resultados del objetivo general donde se evidencia una relación significativa alta entre notificación de eventos adversos y clima laboral con un $r = 0.652$, con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Chaupis y Fonseca (2022) donde investigaron en una entidad de salud en Tingo María, la relación entre el clima laboral y eventos adversos y el clima laboral en estos resultados se halló un $r = 0.708$, ante estos resultados coincidentes se puede inferir que cuando existe un procedimiento claro que es entendible y aplicable por los trabajadores sobre todo en el sector salud fomentará un mejor ambiente de trabajo por lo cual la percepción favorable del clima laboral será positivo en la entidad.

De la misma manera, los resultados también difieren por lo estudiado en un centro hospitalario en Chile, en ese sentido el autor Navarro (2020) midió como es el nivel de atención de notificación de eventos adversos donde se evidencio que el 54.2%, notifica adecuadamente los eventos adversos, esto está relacionado a las políticas de seguridad interiorizado por el personal de salud en general, esto hace que sus prácticas de trabajo en el cumplimiento de este procedimiento tengan resultados favorables.

En cuanto al soporte teórico, Aranaza (2019), argumenta que las notificaciones de eventos adversos son una serie de acciones vinculadas a los responsables de salud y que influye en aquellas personas que están siendo atendidas o que reciben el servicio, de la misma manera, plantea que eventos adversos pueden ser considerados en niveles y que estos pueden ser leves que usualmente son enfermedades sin complicaciones serias y de alto riesgo que incluye permanencia prolongada en el establecimiento y que puede estar en riesgo la estabilidad de salud, estos acontecimientos y la buena praxis del personal fomenta un adecuado clima institucional dentro de la entidad, por otro lado, otro autor que hace referencia al clima laboral es Chiavenato (2015) donde destaca que

el clima laboral tiene un vínculo estrecho con aspectos ambientales psicofísicos y también sociales y que es independiente a cada organización y que el trabajador valora ello como positivas o negativas, en ese sentido se puede considerar que aspectos físicos y psicosociales influyen en la percepción y valoración que le da cada trabajador sobre su ambiente de trabajo y también en su motivación para el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la discusión del primer objetivo específico denominado identificar el nivel de notificación de eventos adversos, los resultados evidenciaron que a nivel general se ubica en un nivel regular con un 50%, lo mismo sucedió con la dimensión actitudes.

Estos resultados concuerdan por lo estudiado por Céspedes (2017), en su estudio que realizó en el personal asistencial de una entidad de salud y donde los resultados de notificación de eventos adversos fue que el 56.3% ubicándose en un nivel regular o medio, así mismo, consideran que el factor actitudinal en el cumplimiento de dicho procedimiento es una de las razones por la cual se tiene deficiencias en su cumplimiento oportuno así como también su notificación a las áreas o personas responsables.

Por otro lado, desde el enfoque teórico y conceptual, Pérez (2020) precisa que esta variable es parte fundamental de una gestión en una entidad de salud y que depende ello para el bienestar de todos aquellos que puedan estar sujetas a una notificación de una situación no muy agradable, así mismo también destacan que forma parte de la mejora continua y calidad en el servicio en salud. Estos resultados demuestran ciertas falencias y limitaciones de las entidades de salud involucradas en este procedimiento, sin embargo, también involucra entidades estatales, pero también privadas y que su correcta aplicación puede impactar en el bienestar no solo del paciente sino también de la familia y el personal de salud que aborda esta situación.

La discusión del segundo objetivo específico que es identificar el nivel de clima laboral en una entidad de salud en Chimbote, a través de los resultados se concluye que el 50% de trabajadores percibe el clima laboral como regular, de la misma manera, dentro de las dimensiones los resultados más relevantes con el mismo nivel se ubican el liderazgo, relaciones humanas, retribución, coherencia con la autoridad y valores colectivos con un 50%.

Estos resultados difieren con la investigación de Solano & Gutierrez (2022) donde halló que el clima laboral en un centro hospitalario fue de 45% encontrándose en un nivel bajo,

los mismo fue para la dimensión comunicación y supervisión 29%, por otro lado, también difiere por lo estudiado por Chaupis y Fonseca (2022) en la entidad de salud donde evaluaron el clima laboral a enfermeras, se observó que el clima laboral es adecuado con un 50%, en ese sentido después de analizar y discutir estos resultados, ambos en entornos de salud se puede apreciar cierta diferencia en los resultados, posiblemente por las condiciones de trabajo que tienen un impacto significativo en los resultados, así mismo, las buenas relaciones interpersonales, la adecuada supervisión que recibe el personal y la comunicación efectiva que se promueve dentro de la entidad hace que se perciba un buen clima laboral.

Para la autora Palma (2004) considera que el clima laboral es el ambiente que es percibido por los trabajadores, en ese sentido cada trabajador es capaz de hacer una valoración de ello y que eso tiene que ver con aspectos formales e informales que viene desarrollando la organización, es decir desde condiciones físicas, normativas, remunerativas, hasta condiciones psicosociales que tienen que ver con la forma de liderazgo y relaciones entre los miembros de la organización que interactúan en el día a día, en ese sentido en un centro hospitalario nacional donde muchas veces existen recursos limitados, sobrecarga de trabajo, condiciones adversas que limitan el desarrollo normal de las funciones, es probable que afecte de manera considerable el clima institucional de estas entidades.

La discusión del tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la variable notificación de eventos adversos y las dimensiones de clima laboral en el personal de salud en un hospital público de Chimbote 2023, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se concluye que hay relación directa y significativa, entre la variable notificación de eventos adversos y la dimensión relaciones humanas ($r_s = 0.450$ y $p < 0.01$).

Estos resultados difieren por lo estudiado por Navarro (2020) en su investigación desarrollada en Chile donde relacionó eventos adversos y relaciones interpersonales en un establecimiento público de salud, en este trabajo se halló asociación negativa de $-0,567$, lo cual indica que cuando los eventos adversos son mal abordados en su procedimiento el clima laboral será desfavorable.

Por otro lado, se evidenció relación directa y significativa entre notificación de eventos adversos y liderazgo ($r_s = 0.362$ y $p < 0.01$), así mismo hay relación entre notificación de eventos adversos y sentido de pertenencia ($r_s = 0.312$ y $p < 0.01$), estos resultados.

De la misma manera estos resultados también concuerdan con el estudio de Chaupis y Fonseca (2022) este trabajo se realizó en una entidad de salud, en ese sentido, se evidenció relación entre notificación de eventos adversos y liderazgo con un $r = 0.488$, por otro lado, también coincide de cierta manera con el trabajo de Díaz y Ruiz (2019) donde relacionó en una entidad de salud las variables clima laboral y motivación, donde se evidenció una relación alta y significativa (rho de Spearman de $.820$).

Por otro lado, se encontró relación entre notificación de eventos adversos y estabilidad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$), lo mismo sucedió entre notificación de eventos adversos y retribución ($r_s = 0.210$ y $p < 0.01$).

Estos resultados coinciden con la investigación de León (2017) donde halló relación entre clima laboral y estrés en entidades de salud del sector estatal, los resultados según rho de Spearman es de 0.462 , lo cual significa que la primera variable (clima laboral) tiene incidencia en el estrés, pero no tiene una gran intensidad, sin embargo posiblemente puedan existir otras variables que estén asociadas directamente ante la generación de estrés laboral, en ese sentido el realizar el procedimiento y cumplimiento de la notificación de eventos adversos de manera correcta y oportuna genera estabilidad emocional en los trabajadores, por otro lado también se evidencia una aceptación entre el procedimiento y la retribución económica recibida.

Finalmente, se evidenció relación entre notificación de eventos adversos con la dimensión claridad y coherencia con la autoridad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$) y notificación de eventos adversos y la dimensión valores colectivos ($r_s = 0.502$ y $p < 0.01$). Estos resultados concuerdan con el autor Lima (2019), donde halló una relación significativa con un 0.345 entre eventos adversos y clima laboral.

Ante estos resultados analizados y discutidos se toma como referencia a Londoño (2019), donde indica que en las entidades públicas de salud existe una sobrecarga laboral en el personal y que esto se puede evidenciar en las carencias y malas praxis que muchas veces son materia de noticia nacional, el factor edad es considerado como

experiencia en la atención y el servicio a brindar, sin embargo, también es atribuido al trabajo pesado y que puede ser percibido y visionado como elevado.

El autor Taype (2018) argumenta que hay diferencias en el servicio entre una entidad pública y otra del sector privado, mientras que en el primero existe muchas veces el personal suficiente para cumplir con sus funciones y atender las necesidades, en la entidad del estado hay limitaciones en cantidad y calidad de personal, a su vez hay limitaciones en recursos materiales y cumplimiento de procedimientos, en ese sentido todas esas aristas pueden influir en el cumplimiento correcto de notificar los eventos adversos con pertinencia, en ese sentido este tipo de contextos laborales pueden afectar el clima laboral en las entidades de salud sobretodo en el sector público.

Cabe mencionar que las entidades de salud a nivel mundial estuvieron expuestas de manera directa ante situaciones que generaban altos niveles de estrés y ansiedad sobretodo en el personal asistencial ya que tenían que atender a las personas que presentaban algún contagio por COVID 19, esto sumado a las limitaciones en recurso humano, materiales y procedimentales, esto impactaba de manera directa y permanente en el personal, el ambiente de trabajo o denominado clima laboral, sumado a ello la rotación constante del personal por diferentes motivos generaba también que el personal tenga ciertas deficiencias en cumplir eficientemente los protocolos que tenían que ver con la notificación de eventos adversos, no solo al personal de salud sino también a las familias que estaban atentos a cualquier comunicación por parte del personal de salud, finalizando se pudo percibir ciertas deficiencias en la gestión, liderazgo, cumplimiento de procedimientos y protocolos y la forma de mejorar el clima institucional de la entidad de salud materia de estudio.

V. CONCLUSIONES

Primera, se evidenció que existe relación entre las variables notificación de eventos adversos y clima laboral ($r = 0.652$) así mismo la significancia fue menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de investigación.

Segunda, se identificó el nivel de notificación de eventos adversos, siendo: (regular 75%) y para las dimensiones; conocimientos fueron (75% alto) y actitudes (50% regular).

Tercera, se identificó el nivel de clima laboral, siendo: (regular 50%) lo mismo para la dimensión; sentido de pertenencia y para las dimensiones relaciones humanas, liderazgo, estabilidad, retribución, claridad y coherencia con la autoridad y valores colectivos fueron de; (75% alto).

Cuarta, se determinó la relación entre la variable notificación de eventos adversos y los resultados fueron los siguientes; notificación de eventos adversos y la dimensión relaciones humanas ($r_s = 0.450$ y $p < 0.01$), notificación de eventos adversos y liderazgo ($r_s = 0.362$ y $p < 0.01$), notificación de eventos adversos y sentido de pertenencia ($r_s = 0.312$ y $p < 0.01$), notificación de eventos adversos y estabilidad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$), notificación de eventos adversos y retribución ($r_s = 0.210$ y $p < 0.01$), notificación de eventos adversos con la dimensión claridad y coherencia con la autoridad ($r_s = 0.330$ y $p < 0.01$) y notificación de eventos adversos y la dimensión valores colectivos con ($r_s = 0.502$ y $p < 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al director del hospital tomar como línea base este estudio, con el objetivo de desarrollar, implementar y evaluar estrategias orientadas a mejorar el procedimiento realizado por los trabajadores asistenciales sobre la notificación de eventos adversos y el clima laboral, esto con la finalidad de mejorar el servicio brindado y a la vez potenciar el clima institucional de la entidad.

Segunda: Se sugiere al jefe de personal implementar buenas prácticas orientados a mejorar el clima laboral, estos pueden estar orientados a establecer espacios de dialogo entre los jefes y trabajadores donde se propongan en conjunto acciones que mejore el bienestar psicosocial de todos los trabajadores de la institución, así mismo también desarrollar un plan de reconocimiento por desempeño mediante entrega de resoluciones de felicitación, lo cual será incluido en el legajo del trabajador.

Tercera: Se sugiere al jefe del área de investigación y docencia considerar dentro del plan de capacitación anual temas técnicos para fortalecer en el personal sobretodo asistencial, el correcto desenvolvimiento en los protocolos que corresponden a notificación de eventos adversos.

Cuarta: Se sugiere a la comunidad científica realizar investigaciones experimentales de las variables que se utilizaron en esta investigación, tanto en entidades públicas y privadas, esto con el fin de profundizar los conocimientos y así poder aplicar estrategias de intervención más efectivas.

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. <http://doi.org/10.5281/zenodo.5834895>
- Ampadu, N., Anum, P., Kwame, D. & Kwabena, S. (2021). *A five-year retrospective assessment of prescription errors and adverse drug events at a regional hospital in Accra, Ghana* [Una evaluación retrospectiva de cinco años de errores de prescripción y eventos adversos de medicamentos en un hospital regional en Accra, Ghana]. *Scientific African*, 13, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2021.e00849>
- Anton Lopez, A., & Paredes Garces, A. (2020). *Análisis del clima laboral del colegio de Ingenieros, Piura*. Piura: Universidad de Piura
- Apaza, C., & Obed, B. (2022). *Clima laboral y síndrome de burnout del personal asistencial de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión-Tacna 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica] <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1666>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas
- 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*. [Tesis de licenciatura; Universidad Santo Tomas] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3226/Castanedayuselly2017.pdf?sequence=1>
- 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. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/830/Articulo%20cient%20%20C3%ADfico%20Conocimiento%20y%20pr%C3%A1cticas%20sobre%20eventos>

- Chaupis de la Cruz, C. E., Coral Cevillano, M., & Fonseca Huanca, G. B. (2022). *Clima organizacional y eventos adversos del personal de enfermería que laboran en el Hospital de Tingo María, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Hermilio Valdizán]
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7306/2EN.ED0137Ch528.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento laboral. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). Mc Graw Hill
- CONCYTEC, (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. Perú: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://n9.cl/p7xb5>
- Díaz, E., & Ruiz, C. S. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28031>
- Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload. (2018). *Patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland*. *BMJ Open*. 8:e016367. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016367>.
- Fernández Fernández, S. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el crecimiento de las empresas*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica del Norte]. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10363>
- 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. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2770/VOL17N1%282017%29%209.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. Pueblo Cont.* 28(2), 339-346. <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.* 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]. [Tesis de maestría, Universidad Privada Unión] https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/827/Luisa_Trabajo_Investigaci%3%b3n_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Great Place To Work (2018, 3 de julio) *Los mejores lugares para trabajar 2018.* Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2018/grupo-utec-tecsup>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill
- Jumailiab, A., Abboodc, S., Abbasd, A., Mowafak, H., Mohammede, F. & ZahraaAlig, A. (2021). *Organization factors influencing nurse ability to prevent and detect adverse drug events in public hospitals using a patient safety model [Factores de organización que influyen en la capacidad de la enfermera para prevenir y detectar eventos adversos de medicamentos en hospitales públicos utilizando un modelo de seguridad del paciente]. Saudi Pharmaceutical Journal, 29(10), 1216-1222.* <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.09.003>

- 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>
- Lazo, M. & Lazo, A. Clima laboral y vulnerabilidad al estrés En trabajadores de una empresa de industria textil. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo) / Año 2018 / Vol 8 / N° 2 / pp. 63-79*ISSN 2306- 0565 versión impresa / ISSN 2311-7397 versión on line. file:///C:/Users/usuario/Downloads/395.pdf
- León, L. (2017). *Clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional*. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 1(1), 51-75, <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- de Lima Neto, A. V., Antunes da Silva, F., de Oliveira Lima Brito, G. M. ., a Nóbrega Elias, T. M., Cortez de Sena, B. A., & Medeiros de Oliveira, R. . (2019). Análisis de las notificaciones de eventos adversos en un hospital privado . *Enfermería Global*, 18(3), 314–343. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325571>
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.
- 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. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). *Self-efficacy as mediator between work stress and well-being/La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar*. *Psicología y Salud*, 27(1), 71+. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A545023019/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=bedfe407>
- Ministerio de Salud. (2019, 9, de febrero). *Sistema de Reporte de Seguridad*. en:<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/seguridadunidad-cuidados-intensivos.pdf>

- MINSA (2016, 13 de julio) *Sistema de registro y notificación de incidentes, eventos adversos y eventos centinelas*. Perú.
file:///C:/Users/FAST/Downloads/DS_005_IGSSV1%20(4).pdf
- Miranda, F., Chamorro, A., Rubio, S. (2016). *Introducción a la gestión de la calidad*. España: Delta publicaciones.
- 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, 13 de julio). *Profesionales De Enfermería Y La Notificación De Los Eventos Adversos*. Chile. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0282>
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Prentice Hall.
- Organización Mundial de la Salud. (2018, 4 de agosto). *Seguridad del Paciente y Eventos Adversos*. https://www.who.int/topics/patient_safety/es/.
- Organización Panamericana de la Salud (2015, 4 de septiembre). *Órgano de difusión del centro colaborador en materia de calidad y seguridad del paciente*. 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*. *Rev CES Med*; 26(1):19-28.
- Palma, S. (2004). *Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima
- 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. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=97189>
- Ramos Tabra, V., & Artiaga Ruiz, J. (2021). *Relación entre Clima laboral y Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con Covid-19 en la Clínica Internacional*, Lima. [Tesis de licenciatura, Universidad Roosevelt] <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/344>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación, 13a Edición.
- Rojas, M, Jiménez, M., Chàvez, M. & Gonzàlez, A. (2016). *Validación de un sistema de registro de eventos adversos en atención primaria*. *Revista Mèdica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 54(3), 327-333.
<https://www.redalyc.org/journal/4577/457745710010/html/>
- Rosas V. L, Zarate G. R. (2017). *Factores asociados a la notificación de eventos adversos por el personal de salud*. Mexico.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2017/eim173j.pdf>
- Sarduy Lugo, M., Mora Pérez, Y., Sarduy Lugo, A., & Fernández Rodríguez, Y. (2023). *Percepción de enfermería sobre la notificación de eventos adversos en cuidados intensivos pediátricos*. *Revista Cubana de Enfermería*, 39.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192023000100038&script=sci_arttext&tlng=en
- Solano Galavis, K. M., & Gutiérrez Gutiérrez, R. A. (2022). *Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Iorica, Colombia*. *Revista FAECO Sapiens*, 5(1), 216–234.
https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2682
- Vizcaíno, A., Vizcaíno, V., Fregoso, G. (2019). *Analysis of patients satisfaction with the emergency room services of a public hospital in Jalisco*. *Horizonte sanitario*, 18(1).
<https://doi.org/10.19136/hs.a18n1.2103>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2014670504>
- Zambrano, P., Bermeo, C. y Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Colloquium
- Zárate (2015). *Factores relacionados con eventos adversos reportados por enfermería en unidades de cuidados intensivos*. *Rev Bras Enferm*, 67(5).
<https://doi.org/10.1590/0034-7167.2014670504>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Variable 1: Notificación de eventos adversos	Acendra (2021) define a la notificación de eventos adversos como la comunicación por parte de responsables de un rubro de salud que ejecutan para hacer saber a pacientes o aquellos que tengan alguna relación con esa recepción de información y que está ligado a algún tipo de impacto en la salud de manera significativa y/o mortal.	Se midió la variable a través de una escala que consta de las siguientes dimensiones; conocimiento sobre notificación de eventos adversos y actitudes y los niveles fueron alto, regular y bajo.	Conocimientos <hr/> Actitudes	Ordinal
Variable 2: Clima laboral	Palma (2004), sostiene que el ambiente laboral establece un conjunto de instrucciones que influyen en el comportamiento de los empleados, de manera que el ambiente laboral sea percibido por los empleados y esté vinculado con el ambiente psicológico que se desarrolla en el desarrollo de una organización.	Se midió la variable a través de una escala que consta de las siguientes dimensiones; relaciones humanas, estilo de liderazgo, sentido de pertenencia, estabilidad, retribución, claridad y coherencia en la autoridad y los niveles fueron alto, regular y bajo.	Relaciones humanas <hr/> Liderazgo <hr/> Sentido de pertenencia <hr/> Estabilidad <hr/> Retribución <hr/> Claridad y coherencia con la autoridad	Ordinal

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

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 notificación de eventos adversos y el clima laboral 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	ÍTEMS			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.					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar la notificación de eventos adversos y el clima laboral 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	ÍTEMS			Valoración		
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
RELACIONES HUMANAS	1. Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.					
	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).					
LIDERAZGO	4. La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro de la organización.					
	5. Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.					
	6. Los jefes constantemente retroalimentan mi desempeño laboral.					
SENTIDO DE PERTENENCIA	7. Me siento identificado con la organización.					
	8. Siempre doy más de mí en el desarrollo de mis funciones.					

	9. Siempre recomiendo a mi organización a otras personas.					
ESTABILIDAD	10. La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
	11. La organización me brinda estabilidad psicológica y laboral constantemente.					
	12. En esta organización si puede desarrollarme profesionalmente.					
RETRIBUCIÓN	13. El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
	14. El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
	15. La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc) que corresponde según la ley.					
CLARIDAD Y COHERENCIA CON LA AUTORIDAD	16. Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizaran en el trabajo.					
	17. Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
	18. Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
VALORES COLECTIVOS	19. El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores.					
	20. Los trabajadores están comprometidos por alcanzar sus metas trazadas por la organización.					
	21. La misión, visión y valores es conocida y compartida por todos los trabajadores.					

Anexo 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVENTOS ADVERSOS

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Al notificar eventos adversos está relacionado con la seguridad del paciente.	X		X		X		
2	Directo	Un evento adverso es un daño inesperado.	X		X		X		
3	Directo	Deben notificarse todos los eventos adversos graves.	X		X		X		
4	Directo	Un incidente no es un evento adverso.	X		X		X		
5	Directo	Para la notificación de incidentes, eventos adversos y eventos centinelas se tiene la ficha de registro según norma.	X		X		X		
6	Directo	Existe un sistema de reporte de los eventos adversos según norma.	X		X		X		
7	Directo	La notificación inmediata de un evento adverso es una emergencia en el centro donde usted se labora.	X		X		X		
8	Directo	El evento adverso se notifica dentro de las 24 horas.	X		X		X		
9	Directo	Considera que la notificación de eventos adversos permite realizar un análisis de los factores que	X		X		X		

		contribuyen al evento y mejorar la seguridad del paciente.							
10	Directo	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.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : ACTITUD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	El desinterés, ocasiona la omisión de notificación de eventos adversos.	X		X		X		
12	Directo	El temor de medidas legales no influye en la notificación de eventos adversos.	X		X		X		
13	Directo	Soy consciente de mi responsabilidad profesional ante la notificación de eventos adversos.	X		X		X		
14	Directo	Los eventos adversos que usted conoce los reporta.	X		X		X		
15	Directo	Considera importante Identificar y reportar los eventos adversos.	X		X		X		
16	Directo	Si tuviera que notificar un evento adverso puede detener o ausentarse del trabajo cuando necesite notificar.	X		X		X		
17	Directo	Le disgusta no contar con facilidades de tiempo durante su trabajo para realizar notificación de eventos adversos en el servicio.	X		X		X		
18	Directo	Se siente motivado para realizar la notificación de eventos adversos.	X		X		X		

19	Directo	Le resulta difícil reportar los eventos adversos por no tener acceso a la información respecto al tema.	X		X		X		
20	Directo	Siente que durante los últimos meses a tenido poca participación en la notificación de eventos adversos.	X		X		X		

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 Dra: Mirelly Sonia Aguilar Sánchez

DNI: 32969014

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

01	Licenciada en Administración de Empresas	MBA En Administración de Empresas	Doctorado. en Administración
----	--	-----------------------------------	------------------------------

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

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar	15 años de experiencia			
02	Jefe de Personal en Universidad - Alas Peruanas	2 años de experiencia			

03	Coordinadora de Posgrado Universidad San Pedro	de – San	2 años de experiencia			
----	--	----------	-----------------------	--	--	--

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

01 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.	X		X		X		
2	Directo	Su actividad laboral se caracteriza por un desplazamiento físico continuo.	X		X		X		
3	Directo	Presenta posturas inadecuadas de forma habitual (de pie, de rodillas, en cuclillas, inclinado).	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : LIDERAZGO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro de la organización.	X		X		X		
5	Directo	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.	X		X		X		
6	Directo	Los jefes constantemente retroalimentan mi desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SENTIDO DE PERTENENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Me siento identificado con la organización.	X		X		X		
8	Directo	Siempre doy más de mí en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		
9	Directo	Siempre recomiendo a mi organización a otras personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.	X		X		X		

11	Directo	La organización me brinda estabilidad psicológica y laboral constantemente.	X		X		X		
12	Directo	En esta organización si puede desarrollarme profesionalmente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : RETRIBUCIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.	X		X		X		
14	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.	X		X		X		
15	Directo	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc) que corresponde según la ley.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : CLARIDAD Y COHERENCIA CON LA AUTORIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Directo	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realzaran en el trabajo.	X		X		X		
17	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
18	Directo	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : VALORES COLECTIVOS			Si	No	Sí	No	Sí	No	
19	Directo	El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores.	X		X		X		
20	Directo	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar sus metas trazadas por la organización.	X		X		X		
21	Directo	La misión, visión y valores es conocida y compartida por todos los trabajadores.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Mirelly Sonia Aguilar Sánchez

DNI: 32969014

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

01	Licenciada en Administración de Empresas	MBA En Administración de Empresas	Doctorado. en Administración
----	--	-----------------------------------	------------------------------

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

01	Docente de pregrado en Universidad Cesar	15 años de experiencia			
----	--	------------------------	--	--	--

02	Jefe de Personal en Universidad - Alas Peruanas	2 años de experiencia			
03	Coordinadora de Posgrado - Universidad San Pedro	2 años de experiencia			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

01 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVENTOS ADVERSOS

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Al notificar eventos adversos está relacionado con la seguridad del paciente.	X		X		X		
2	Directo	Un evento adverso es un daño inesperado.	X		X		X		
3	Directo	Deben notificarse todos los eventos adversos graves.	X		X		X		
4	Directo	Un incidente no es un evento adverso.	X		X		X		
5	Directo	Para la notificación de incidentes, eventos adversos y eventos centinelas se tiene la ficha de registro según norma.	X		X		X		
6	Directo	Existe un sistema de reporte de los eventos adversos según norma.	X		X		X		
7	Directo	La notificación inmediata de un evento adverso es una emergencia en el centro donde usted se labora.	X		X		X		
8	Directo	El evento adverso se notifica dentro de las 24 horas.	X		X		X		
9	Directo	Considera que la notificación de eventos adversos permite realizar un análisis de los factores que	X		X		X		

		contribuyen al evento y mejorar la seguridad del paciente.							
10	Directo	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.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : ACTITUD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	El desinterés, ocasiona la omisión de notificación de eventos adversos.	X		X		X		
12	Directo	El temor de medidas legales no influye en la notificación de eventos adversos.	X		X		X		
13	Directo	Soy consciente de mi responsabilidad profesional ante la notificación de eventos adversos.	X		X		X		
14	Directo	Los eventos adversos que usted conoce los reporta.	X		X		X		
15	Directo	Considera importante Identificar y reportar los eventos adversos.	X		X		X		
16	Directo	Si tuviera que notificar un evento adverso puede detener o ausentarse del trabajo cuando necesite notificar.	X		X		X		
17	Directo	Le disgusta no contar con facilidades de tiempo durante su trabajo para realizar notificación de eventos adversos en el servicio.	X		X		X		

18	Directo	Se siente motivado para realizar la notificación de eventos adversos.	X		X		X		
19	Directo	Le resulta difícil reportar los eventos adversos por no tener acceso a la información respecto al tema.	X		X		X		
20	Directo	Siente que durante los últimos meses a tenido poca participación en la notificación de eventos adversos.	X		X		X		

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 Dr. Néstor Daniel González Rueda

DNI: 32969014

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

01	Licenciada en Psicología	Mg. Gestión y Dirección del Talento Humano	Doctor en Psicología
----	--------------------------	--	----------------------

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 Privada del Norte.	12 años de experiencia			
----	--	------------------------	--	--	--

02	Consultor externo en Gestión de Personas en GERDAU-SIDERPERÚ	3 años de experiencia			
03	Responsable de Seguridad Basada en el Comportamiento, Tecno Fast Atco	1 años de experiencia			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

01 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.	X		X		X		
2	Directo	Su actividad laboral se caracteriza por un desplazamiento físico continuo.	X		X		X		
3	Directo	Presenta posturas inadecuadas de forma habitual (de pie, de rodillas, en cuclillas, inclinado).	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : LIDERAZGO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro de la organización.	X		X		X		
5	Directo	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.	X		X		X		
6	Directo	Los jefes constantemente retroalimentan mi desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SENTIDO DE PERTENENCIA			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Directo	Me siento identificado con la organización.	X		X		X		

8	Directo	Siempre doy más de mí en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		
9	Directo	Siempre recomiendo a mi organización a otras personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.	X		X		X		
11	Directo	La organización me brinda estabilidad psicológica y laboral constantemente.	X		X		X		
12	Directo	En esta organización si puede desarrollarme profesionalmente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : RETRIBUCIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.	X		X		X		
14	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.	X		X		X		
15	Directo	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc) que corresponde según la ley.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : CLARIDAD Y COHERENCIA CON LA AUTORIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Directo	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realzaran en el trabajo.	X		X		X		
17	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
18	Directo	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : VALORES COLECTIVOS			Si	No	Sí	No	Sí	No	

19	Directo	El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores.	X		X		X		
20	Directo	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar sus metas trazadas por la organización.	X		X		X		
21	Directo	La misión, visión y valores es conocida y compartida por todos los trabajadores.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Néstor Daniel González Rueda

DNI: 32969014

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

01	Licenciada en Psicología	Magister en Gestión y Dirección del Talento Humano	Doctorado en Psicología
----	--------------------------	--	-------------------------

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 Privada del Norte.	12 años de experiencia			
----	---	---------------------------	--	--	--

02	Consultor externo en Gestión de Personas en GERDAU-SIDERPERÚ	3 años de experiencia			
03	Responsable de Seguridad Basada en el Comportamiento, Tecno Fast Atco	1 años de experiencia			

01 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. Q.F Manzo Villanueva Luis Dante

DNI: 33262050

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

01	Magister	Magister en Gestión Pública	
02			

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

01	Jefe de División de Recursos Médicos en ESSALUD Ancash	2 años de experiencia			
02	Técnico Regional de Ancash en Asociación Benéfica Prisma	2 años de experiencia			
03	Director de Medicamentos, Insumos y Drogas en Dirección Regional de Salud ANCASH	2 años de experiencia			

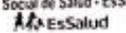
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

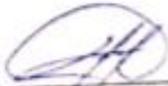
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de noviembre del 2022


Q. F. LUIS D. MANZO VILLANUEVA
 Jefe de la División de Recursos Médicos
 Red Asistencial Ancash
 Seguro Social de Salud - EsSalud


DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS			Si	No	Si	No	Si	No
1	Directo	La Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.	X		X		X	
2	Directo	Su actividad laboral se caracteriza por un desplazamiento físico continuo.	X		X		X	
3	Directo	Presenta posturas inadecuadas de forma habitual (de pie, de rodillas, en cuclillas, inclinado).	X		X		X	
DIMENSIÓN 2 : LIDERAZGO			Si	No	Si	No	Si	No
4	Directo	La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinaran el futuro de la organización.	X		X		X	
5	Directo	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.	X		X		X	
6	Directo	Los jefes constantemente retroalimentan mi desempeño laboral.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: SENTIDO DE PERTENENCIA			Si	No	Si	No	Si	No
7	Directo	Me siento identificado con la organización.	X		X		X	
8	Directo	Siempre doy más de mí en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X	
9	Directo	Siempre recomiendo a mi organización a otras personas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 : ESTABILIDAD			Si	No	Si	No	Si	No
10	Directo	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.	X		X		X	
11	Directo	La organización me brinda estabilidad psicológica y laboral constantemente.	X		X		X	

12	Directo	En esta organización si puede desarrollarme profesionalmente	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : RETRIBUCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.	X		X		X		
14	Directo	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada	X		X		X		
15	Directo	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponde según la ley	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : CLARIDAD Y COHERENCIA CON LA AUTORIDAD			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizarán en el trabajo	X		X		X		
17	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
18	Directo	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : VALORES COLECTIVOS			Si	No	Si	No	Si	No	
19	Directo	El propósito que persigue la organización no es comprendido por todos los trabajadores.	X		X		X		
20	Directo	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar sus metas trazadas por la organización.	X		X		X		
21	Directo	La misión, visión y valores es conocida y compartida por todos los trabajadores.	X		X		X		


 Q.F. LUIS D. MANZO VELÁZQUEZ
 Jefe de la División de Recursos Humanos
 Fort Aeronaval Amagah
 Seguro Social de Salud - Ecuador


Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Escala: Notificación de eventos adversos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	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

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Escala: Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	21

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

Anexo 5: Base de datos

VARIABLE NOTIFICACIÓN DE EVENTOS ADVERSOS																				TOTAL
N°	CONOCIMIENTOS										ACTITUDES									
1	1	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1
2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3
3	3	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3
4	4	2	4	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	3	4
5	4	2	4	3	2	4	1	3	3	4	1	4	2	1	1	3	3	2	3	3
6	2	2	3	1	3	3	1	3	3	4	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3
7	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3
8	3	4	4	2	2	4	1	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3
9	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	4	2	3	1	2	2	1	1	1
10	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1
11	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1
12	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1
13	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1
14	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1
15	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1
16	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1
17	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2
18	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
19	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2
20	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
21	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
22	2	3	2	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2
23	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1
24	1	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1
25	2	3	2	3	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	3	1	4	1
27	2	3	2	3	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	1	2	2	1	4	1
28	2	3	1	3	3	2	1	1	4	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1
29	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	4	2
30	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3
31	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	4	3	2	3	4	2	3	2	1	3
32	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	4	4	3	2	1	3

V. NOTIFICACION DE EVENTOS ADVE