

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de Salud



Carga Laboral, Compromiso y Cultura de Seguridad del Paciente en Enfermeros que Laboran en un Hospital Nacional, Lima-Perú

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en
Enfermería con mención en Administración y Gestión

Autores:

Esther Judith Shuan Nivin

Betsabé Rios Palomino

Poliana Salvanha Santos

Asesor:

Mónica Elisa Meneses la Riva

Lima, enero 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Mónica Elisa Meneses la Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Enfermería, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Carga Laboral, Compromiso y Cultura de Seguridad del Paciente en Enfermeros que Laboran en un Hospital Nacional, Lima-Perú”** de las autoras Esther Judith Shuan Nivin, Betsabé Ríos Palomino y Poliana Salvanha Santos, tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de , a los 09 días del mes de enero del año 2025



Mónica Elisa Meneses la Riva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de enero del año 2025 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Dra. Delia Luz León Castro, el secretario: Mtro. Wilter Eyi Mardel Morales García y los demás miembros: Dra. María Teresa Chávez Cabanillas y Mg. Karen Lizeth Flores Quiñche y la asesora: Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Carga laboral, compromiso y cultura de seguridad del paciente en enfermeros que laboran en un hospital nacional, 2024", de las candidatas Betsabé Ríos Palomino, Esther Judith Shuan Nivin y Poliana Salvanha Santos, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidata hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, la Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por la candidata. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Betsabé Ríos Palomino

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-----------------------------|------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 19 | A | Con nominación de Excelente | Excelencia |

Candidato/a (b): Esther Judith Shuan Nivin


| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-----------------------------|------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 19 | A | Con nominación de Excelente | Excelencia |

Candidato/a (c): Poliana Salvanha Santos

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-----------------------------|------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 19 | A | Con nominación de Excelente | Excelencia |

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a la candidata a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

| | | |
|--------------------------|--|--|
| _____ Presidente/a | Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos. |  _____ Secretario/a |
| _____ Asesora | _____ Miembro | _____ Miembro |
| _____ Candidato/a (a) | _____ Candidato/a (b) | _____ Candidato/a (c) |

INDICE

| | |
|----------------------|-----|
| Resumen | Pág |
| I. Introducción | 06 |
| | |
| II. Metodología..... | 15 |
| ... | |
| III. Resultados..... | 17 |
| ... | |
| IV. Discusión..... | 21 |
| | |
| V. Conclusiones..... | 26 |
| ... | |
| VI. Referencias | 27 |
| bibliográficas..... | |

Carga Laboral, Compromiso y Cultura de Seguridad del Paciente en Enfermeros que Laboran en un Hospital Nacional, Lima-Perú

Resumen

En la actualidad el personal de enfermería viene atravesando una excesiva sobrecarga en sus labores debido a una alta demanda. Por otro lado, el compromiso laboral de los enfermeros viene sufriendo el riesgo de pérdida de confianza ante la ausencia de recursos humanos y materiales para proporcionar una atención adecuada. Estos factores repercuten en la cultura de seguridad al brindar el cuidado al paciente. En ese sentido el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la carga laboral, compromiso laboral y cultura de seguridad en enfermeras que laboran en un hospital nacional. La metodología del estudio es con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, corte transversal y de tipo correlacional. Los resultados que se obtuvo con respecto a la carga laboral se muestran que más del 50% de las enfermeras evidencian tener una carga laboral alta, con respecto al compromiso laboral el 74.4% presentan un compromiso laboral de alto a muy alto y con respecto a la cultura de seguridad se evidencia que solo 5 dimensiones superaron el 50% de la valoración positiva y éstas serían las oportunidades de mejora. Con respecto a las correlaciones, existe relación inversa, baja y significativa entre carga laboral y cultura de seguridad ($Rho=-0.366$, $p<0.01$), así mismo existe relación inversa muy baja y significativa entre compromiso y carga laboral ($Rho=-0.189$, $p<0.003$) y directas entre compromiso laboral y cultura de seguridad ($Rho=0.288$, $p<0.01$)

Con los resultados se concluye que a mayor carga laboral el personal de enfermería no tiene adherencia al cultura de seguridad del paciente, a mayor compromiso laboral la adherencia a la cultura de seguridad aumenta.

Palabras clave: Carga laboral, compromiso, cultura de seguridad, enfermeras.

Abstract

Currently, nursing staff face an excessive workload due to high demand. On the other hand, nurses' job commitment is at risk of losing trust due to the lack of human and material resources needed to provide adequate care. These factors affect the safety culture when delivering patient care. In this context, the present study aims to determine the relationship between workload, job commitment, and safety culture among nurses working in a national hospital.

The study's methodology adopts a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, cross-sectional, and correlational design.

The results regarding workload indicate that more than 50% of nurses report a high workload. Concerning job commitment, 74.4% exhibit a high to very high level of commitment. Regarding the safety culture, only five dimensions exceeded 50% positive evaluation, indicating opportunities for improvement.

As for the correlations, there is an inverse, low, and significant relationship between workload and safety culture ($Rho = -0.366$, $p < 0.01$). Additionally, there is a very low but significant inverse relationship between job commitment and workload ($Rho = -0.189$, $p < 0.003$) and a direct relationship between job commitment and safety culture ($Rho = 0.288$, $p < 0.01$).

The findings conclude that higher workload reduces nurses' adherence to the patient safety culture, while higher job commitment increases adherence to the safety culture.

Keywords: Workload, engagement , safety culture, nurses.

I. Introducción

El presente estudio es relevante debido a la creciente sobrecarga laboral que enfrentan los profesionales de enfermería en entornos hospitalarios, un fenómeno que compromete no solo su bienestar, sino también la calidad de la atención al paciente y la cultura de seguridad en los servicios de salud. El exceso de trabajo, según lo evidenciado por la investigación de Beltrán Salazar & Arévalo Marco (2023), provoca cansancio tanto físico como mental en los trabajadores, influyendo en su compromiso laboral y en la percepción de un ambiente seguro para los pacientes. Actualmente, las prácticas hospitalarias seguras pueden verse interrumpidas por estos grandes factores como los requisitos que debe cumplir el personal y la complejidad de los procedimientos y los recursos físicos, ya que, la falta de ellos puede impedir que los profesionales brinden una atención integral (Huamán, 2019).

La investigación realizada por Carranza Esteban et al. (2021) han demostrado que el estado de alerta y la capacidad de seguir prácticas de seguridad adecuadas es afectada por la carga en el trabajo. Asimismo, es importante examinar la relación existente entre la carga laboral, la dedicación laboral y el ambiente seguro en el entorno hospitalario que se evidencia en las pruebas, dado que estos elementos son fundamentales para la efectividad y la protección en el ambiente hospitalario (Costa Brás et al., 2023).

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la carga laboral, compromiso laboral y cultura de seguridad en enfermeros que laboran en un hospital nacional, con el fin de identificar las oportunidades de mejora y promover prácticas que impulsen un ambiente laboral más seguro y comprometido. Además, los resultados de estas relaciones permitirá proponer la formulación de políticas de gestión en el ámbito de enfermería para la efectiva dotación de personal y se puedan optimizar las condiciones de trabajo siendo un lugar seguro para la atención

de los pacientes (Ojeda, Podesta, & Ruiz, 2021). Asimismo, las estrategias orientadas a mantener una adecuada carga laboral influirá directamente en el incremento del compromiso del personal y la cultura de seguridad como factores para una atención integral y de calidad; ello también permitirá proponer programas de formación y bienestar que potencien el crecimiento profesional de las enfermeras (Huamán, 2019).

Los resultados de las investigaciones realizadas por Espinel et al., (2022) y Comezaquirá, Terán & Quijada (2021) identificaron que la sobrecarga laboral en las guardias nocturnas incide en forma negativa en el cuidado de enfermería y en la capacidad de respuesta por lo que se ve afectada el rendimiento laboral. Contrariamente, Moghadam et al., (2021) demostró que la calidad del cuidado se asocia positivamente a la carga laboral y la asignación del número de pacientes.

Estudios en Brasil y Chile han evidenciado la relación entre la cultura de seguridad y la incidencia de eventos adversos, subrayando que la falta de dotación de personal y la alta carga laboral limitan la adherencia a las prácticas de seguridad (Campos et al., 2023; Flores González et al., 2021). En España, se ha destacado la relevancia del compromiso laboral como un elemento que previene el agotamiento laboral y se relaciona positivamente con la excelencia en el servicio (Climent-Rodríguez et al., 2023; Malagón-Aguilera et al., 2019). La concepción del compromiso en el trabajo, según Schaufeli y Bakker (2002), se caracteriza como un elemento positivo y motivador que incluye energía, entrega y absorción, factores asociados con el incremento de la seguridad y el contenido laboral. Los resultados de la investigaciones realizados por Beltrán & Arévalo (2023) y Huamán (2019), hallaron que el incremento del estrés y la disminución en el rendimiento profesional se debe a la sobrecarga laboral; sin embargo, el entorno de trabajo favorable y con una buena dotación de personal favorece la seguridad en el cuidado y en el

compromiso laboral. Así también, Ojeda et al., (2021) identificó que un liderazgo efectivo y una comunicación abierta son factores que favorecen el fortalecimiento de la cultura de seguridad y la carga laboral efectiva.

La carga laboral se entiende como la interacción entre las demandas del puesto de trabajo y las capacidades del profesional para cumplir sus funciones; también implica una exigencia física y psicológica constante que surge de la relación entre el trabajador y su puesto, lo cual afecta negativamente la calidad de la atención brindada en entornos sanitarios. Los profesionales de enfermería, debido a la cantidad y variedad de tareas que deben realizar durante sus turnos, se ven especialmente afectados, ya que su rol demanda un contacto directo y continuo con los pacientes y sus familias, lo que exige una conexión física, mental y emocional con su labor para mantener altos estándares de cuidado (Calderón, Merino, Juárez, & Jiménez, 2018) ;Karaca y Durna (2019); Ovejas, et al. (2020) (Gómez, Navarro, López, Romero, & Climent, 2019).

Tipos de carga laboral.

Carga cuantitativa

Según Calderón et. al (2018). Hace referencia que la carga cuantitativa es el número de tareas a realizar en un tiempo determinado. Por otro lado, Galeano y Cortes (2022), define la carga cuantitativa como la cantidad de trabajo que tiene una persona en un periodo determinado de tiempo.

Carga cualitativa

También Calderón et. al (2018), menciona que la carga cuantitativa es la complejidad del contenido de la tarea y los recursos para su realización. Morales (2023) define que la carga cualitativa es la dificultad en la ejecución de las tareas.

“Modelo de Sistemas” – Betty Neuman Ciertamente, este modelo de sistemas facilita la ejecución y adaptación en una gran diversidad de entornos cuando realiza prácticas por parte de la enfermera/o, la planificación de este modelo es de fácil aplicación dirigidos a clientes que experimentan componentes estresantes, este modelo nos brinda una aportación significativa con respecto a la relación que existe entre la enfermera y el usuario, expresado de manera precisas y concisas sus aportaciones sobre los conocimientos adquiridos a nivel académico y lo relacionado a la vida, aportando de manera positiva respecto a su cuidado tanto físico como emocional (Gómez, Díaz, & Cortés, 2018).

Así mismo, el autor Newman estima que la enfermería cuando visita a personas, familias y zonas con el fin de lograr y conservar a un buen nivel el bienestar de todos haciendo uso las tareas intencionales, para anular componentes que ocasionan tensión, es de suma importancia que las tareas fundamentales se ejecuten de manera óptima en todo el transcurso de la vida, de esta manera reducirá que se activen los elementos que causen estrés sobre la persona impidiendo la afección, como ejemplo tenemos, el mantenimiento preventivo que se realiza a un determinado ambiente, evita la incursión de elementos estresantes que puedan causar algún daño irreversible para la salud, el mismo autor detalla minuciosamente un procedimiento de enfermería individualizada que es usado como método de aplicación cuando se realiza la atención al paciente (Diniz et al., 2019).

De este modo, este modelo es de gran apoyo para el futuro de las funciones de la enfermera ya que se encuentra relacionado con la naturaleza de la profesión y contiene todos los elementos o características a considerarse cuando se realiza la atención al paciente, de esta manera será de manera personalizada y por lo tanto más eficiente (Bustamante & Jofré, 2018).

Compromiso laboral (Engagement)

El engagement, definido como compromiso o vínculo laboral, alude al estado de conexión y dedicación que un empleado experimenta hacia su labor. Según Schaufeli y Bakker (2002), este estado se caracteriza por ser una experiencia positiva y gratificante, caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción. Dentro del ámbito organizacional, el compromiso laboral se percibe como una variable motivacional que engloba activación, energía, esfuerzo y persistencia, elementos que motivan a los individuos a lograr metas y objetivos (Vásquez et.al., 2021)

Dimensiones de Compromiso laboral

Vigor

Juyumaya Jesús (2019) menciona que la dimensión del vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, aun cuando se presentan dificultades. También refiere que los trabajadores que presentan puntajes altos de vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan a diferencia, de los que presentan puntajes bajos.

Por otro lado, Charry Aysanoa (2021) menciona que el vigor representa la perspectiva conductual – energética del engagement, con tendencia a nivel de energía y fortaleza mental evidenciado por su desempeño en el ámbito laboral ligado a la contribución en el trabajo, expresado a través de su entrega y predisposición para brindar su mayor aporte, aun en situaciones de adversidad.

Dedicación

Charry Aysanoa (2021) refiere como un fuerte involucramiento en el trabajo, así como un involucramiento expresado en inspiración y orgullo en su rol laboral.

Velaco – Zapata (2023) hacen mención que la dedicación se refiere a participar activamente en su trabajo y experimentar significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.

Absorción

Juyumaya Jesús (2019) refiere que sucede cuando una persona está completamente absorbida por su trabajo, el tiempo pasa rápidamente y se le hace difícil separarse de lo que está haciendo debido a la alegría y la concentración que experimenta el individuo.

Por otro lado, para Schaufeli et. al (2019) esto implica estar completamente concentrado y felizmente absorto en la labor que desempeña, donde el tiempo pasa rápido y a uno le resulta difícil separarse de su labor.

Cultura de Seguridad del Paciente

La seguridad del paciente es un factor importante para una brindar asistencia de calidad en los servicios de salud y para lograrla es necesario el desarrollo de la Cultura de seguridad del Paciente, esta terminología fue usada por primera vez luego del accidente nuclear de Chernóbil en el año 1986 por la International Atomic Energy Agency y según la Organización Mundial de la Salud (2019) la definen como el resultado de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y colectivos que determinan el compromiso, así como el estilo y la competencia con la gestión de la salud y la seguridad de la organización.

Según AHRQ (Agency for Healthcare Research and Quality), Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Médica, la cultura seguridad es entendida como es el grado en que la cultura de una organización apoya y promueve la seguridad del paciente. Se refiere a los valores, creencias y normas que influyen en el comportamiento y las acciones de los profesionales de la salud y otro personal de toda la organización. La cultura de seguridad del

paciente se puede medir definiendo los valores, creencias, normas y comportamientos relacionados con la seguridad del paciente que se recompensan, apoyan, esperan y aceptan dentro de una organización.

Dimensiones de la Cultura de Seguridad

Según Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) y Ojeda et. al (2021) indica que se dividen en 12 dimensiones:

Nivel de Resultados, comprende:

Frecuencia de eventos notificados. Se notifican eventos de los siguientes tipos: (1) evento detectado y corregido antes de afectar al paciente, (2) eventos sin potencial para dañar al paciente, y (3) eventos que podrían perjudicar al paciente, pero no lo hacen.

Percepción de seguridad. Son aquellos procedimientos y sistemas que se perciben como efectivos para prevenir errores, y no hay problemas de seguridad del paciente.

Nivel de unidad/servicio, comprende:

Expectativas y acciones de la dirección/ supervisión de la Unidad/Servicio que favorecen la seguridad. Los administradores consideran las sugerencias del personal para mejorar la seguridad del paciente, elogian al personal por seguir los procedimientos de seguridad del paciente y no pasan por alto los problemas de seguridad del paciente.

Aprendizaje organizacional/mejora continua: Los errores han llevado a cambios positivos y estos cambios son evaluados para determinar su efectividad.

Trabajo en equipo en la Unidad/Servicio: El personal se apoya mutuamente, se trata con respeto y trabaja en conjunto como un equipo

Franqueza en la comunicación: El personal puede hablar libremente si ven algo que pueda afectar negativamente a un paciente, y siéntanse libres de cuestionar a aquellos con más autoridad.

Feed-back y comunicación sobre errores: El personal es informado sobre errores que ocurren, recibe retroalimentación sobre cambios implementados y discute formas de prevenir errores.

Respuesta no punitiva a los errores: El personal siente que sus errores y reportes de eventos no se utilizan en su contra y que los errores no se guardan en su expediente personal.

Dotación de personal: Hay suficiente personal para manejar la carga de trabajo y el trabajo. Los horarios son adecuados para brindar la mejor atención a los pacientes. Hay suficiente personal para manejar la carga de trabajo, y las horas laborales son adecuadas para brindar la mejor atención a nuestros pacientes.

Apoyo de la gerencia del hospital en la seguridad del paciente: La gestión hospitalaria proporciona un clima de trabajo que promueve la seguridad del paciente y muestra que la seguridad del paciente es una máxima prioridad.

Nivel de todo el hospital, comprende:

Trabajo en equipo entre unidades: Las unidades hospitalarias cooperan y coordinan entre sí para brindar la mejor atención a los pacientes.

Problemas en cambios de turno y transiciones entre servicios/unidades: La información importante sobre el cuidado del paciente se transfiere entre las unidades del hospital y durante el cambio de turno.

Teoría de Enfermería para Cultura de Seguridad

Para la Cultura de Seguridad se utilizando la Teoría del Queso Suizo de James Reason, la teoría del queso suizo, también conocida como modelo de queso suizo, es un concepto utilizado en la gestión de riesgos y la seguridad laboral. Fue desarrollada por James Reason para explicar cómo los accidentes ocurren debido a múltiples capas de fallas en un sistema. La idea es que un sistema puede compararse metafóricamente con un bloque de queso suizo, con agujeros en cada rebanada. Cada rebanada representa una capa de defensa o barrera en el sistema que debería prevenir un accidente. Sin embargo, los agujeros en cada rebanada representan las debilidades o fallas en esas capas de defensa. Cuando los agujeros se alinean en todas las rebanadas, se crea una línea de falla que permite que un accidente ocurra. La teoría del queso suizo destaca la importancia de tener múltiples capas de defensa en un sistema y la necesidad de abordar las fallas en esas capas para prevenir accidentes. Se utiliza en campos como la aviación, la medicina y la industria para analizar y mejorar la seguridad (Blanco Quintana et. al 2023).

El modelo del queso suizo para la seguridad del paciente explica que los errores y las fallas están presentes en todos los sistemas. Por lo tanto, es necesario crear y mantener barreras para prevenir errores. Esto requiere evaluar adecuadamente los recursos físicos y las calificaciones profesionales, así como gestionar la calidad y el control de riesgos. Estas mejoras organizacionales hacen que las instituciones sean más seguras y organizadas, cumpliendo así las expectativas y necesidades de los clientes. También es importante considerar las condiciones latentes que provocan eventos, como la planificación y diseño de procesos, y la falta de recursos adecuados (Mella et. al 2020; Ramírez et. al 2020)

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la carga laboral, compromiso laboral y cultura de seguridad en enfermeros que laboran en un hospital nacional, 2024.

Objetivos Específicos

Analizar la relación entre la carga laboral y el compromiso laboral en enfermeros de un hospital nacional, 2024.

Establecer la relación entre la carga laboral y la cultura de seguridad en enfermeros de un hospital nacional, 2024.

Evaluar la relación entre el compromiso laboral y la cultura de seguridad en enfermeros de un hospital nacional, 2024.

II. Metodología

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque se fundamenta en la construcción y medición de dimensiones, indicadores e índices de variables y los datos deben ser observados. (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño es no experimental porque no hay manipulación de ninguna variable, será descriptivo porque se busca describir nuevas situaciones de las variables en estudio de corte transversal porque se recolectará los datos en un tiempo específico y lugar determinado, es de tipo correlacional porque describe la relación entre carga laboral, compromiso laboral y cultura de seguridad (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño muestral

La población estuvo conformada por 450 enfermeras que trabajan en el hospital Lima Este, de los cuales se seleccionaron 250 enfermeros mediante muestreo probabilístico aleatorio simple (Hernández-Sampieri, & Mendoza Torres, 2018) y de acuerdo con los siguientes criterios:

-De inclusión: profesionales de enfermería que laboraban más de tres meses en cualquier servicio de Enfermería y registrados en planilla.

-De exclusión: profesionales con algún tipo de licencia médica y que se encontraba de vacaciones.

Técnicas de Recolección de Datos

Para la recopilar la información, se solicitó autorización al Hospital Lima Este Vitarte y se dio inicio el proceso a través de la plataforma Google Formularios. El proceso de divulgación fue supervisado por los investigadores. Dentro de la plataforma virtual (Google Formularios), en primera instancia, se les indicó que su participación será totalmente voluntaria y anónima y ello se evidencia en la aceptación o denegación del consentimiento informado.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Se realizará una base de datos las cuales serán procesadas a través de un SPS versión 25, donde se realizará el análisis descriptivo estadístico y posteriormente el análisis inferencial de las hipótesis planteadas, utilizando la regresión múltiple lineal.

Aspectos Éticos

En el estudio se consideraron los principios bioéticos de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia, los cuales también son observados en la Constitución Política del Perú artículo 2 numeral 6 y en la Ley N° 29733, Art. 1: “La presente Ley tiene el objeto de garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, a través de su adecuado

tratamiento, en un marco de respeto de los demás derechos fundamentales que en ella se reconocen” (Peruano, 2011).

Para el cumplimiento de dicha ley, se elaboró un consentimiento informado en el que se redactará el objetivo de la investigación, la confiabilidad de los datos y el anonimato que corresponde a todo participante. También, se explicará que los datos brindados no tienen otro fin aparte de los propuestos en la investigación (Santander, 2015).

III. Resultados

Los resultados que se presentan en la Tabla 1 corresponden a 250 profesionales de enfermería que participaron en el estudio, de los cuales el 86.4% fueron mujeres; 88% tiene cargo de enfermera especialista y 12% de enfermera general; el 61.6% cuenta con contrato administrativo de servicios y 38.4% son nombrados; la edad promedio fue de $\bar{x}=40.08\pm 7.23$ años.

Tabla 1

Características generales de los profesionales de enfermería de un hospital nacional 2024.

| Variables y categorías | n | % |
|--------------------------------------|---------------|----------------|
| Sexo | | |
| Masculino | 34 | 13.6 |
| Femenino | 216 | 86.4 |
| Cargo | | |
| Enfermera general | 30 | 12.0 |
| Enfermera especialista | 220 | 88.0 |
| Condición laboral | | |
| Contrato administrativo de servicios | 154 | 61.6 |
| Nombrado | 96 | 38.4 |
| | \bar{x} (s) | Me (RI) |
| Edad | 40.08 (7.23) | 39 (9) |

Nota: n = cantidad de participantes, \bar{x} = promedio, s = desviación típica, Me = mediana, RI = recorrido intercuartil.

La tabla 2 muestra la carga laboral de los profesionales de enfermería que según valoración establecida para los indicadores varía de 0 a 4, y para la puntuación global de 0 a 24.

Los valores mínimos y máximos reportados indican que existen algunas personas que experimentan una sobrecarga laboral nula y otras una alta sobrecarga laboral tanto en los indicadores como en la puntuación global. Más del 50% de los participantes evidencian tener una carga laboral que tiende a ser alta en los ítems que se refieren a hacer varias cosas a la vez y a la rapidez con la que tienen que hacer sus actividades. Las puntuaciones más altas de sobrecarga se reportaron para situaciones duras ($\bar{x}=3.32\pm 0.901$), hacer varias cosas a la vez ($\bar{x}=2.78\pm 0.863$), y ritmo de trabajo demasiado rápido ($\bar{x}=2.67\pm 0.894$). Puntuaciones que tienden a indicar una sobrecarga laboral baja se mostraron en los indicadores tiempo suficiente para completar su trabajo ($\bar{x}=1.94\pm 0.992$), complicación progresiva del trabajo ($\bar{x}=1.49\pm 1.007$) y trabajo demasiado difícil ($\bar{x}=0.92\pm 0.955$).

Tabla 2

Carga laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nacional 2024

| Carga Laboral | Min | Max | \bar{x} | S | Me | RI |
|--|------------|------------|-----------------------------|----------|-----------|-----------|
| Situaciones duras (ECT1) | 0 | 4 | 3.32 | 0.901 | 2 | 1 |
| Hacer varias cosas a la vez (ECT2) | 0 | 4 | 2.78 | 0.863 | 3 | 1 |
| Complicación progresiva del trabajo (ECT3) | 0 | 4 | 1.49 | 1.007 | 2 | 1 |
| Ritmo de trabajo (ECT4) | 0 | 4 | 2.67 | 0.894 | 3 | 1 |
| Tiempo suficiente (ECT5) | 0 | 4 | 1.94 | 0.992 | 2 | 1 |
| Trabajo difícil (ECT6) | 0 | 4 | 0.92 | 0.955 | 1 | 1 |
| Carga global (ECT) | 0 | 24 | 12.11 | 3.897 | 12 | 4 |

La tabla 3 muestra el compromiso laboral de las enfermeras, los resultados muestran que el 46% presenta un alto compromiso laboral, comportamiento similar se observó en las dimensiones vigor con 32.4%, dedicación con 38.8% y absorción con 36.8%, porcentajes altos también se reportaron para la categoría muy alto tanto para la puntuación total con 28.4% y para las dimensiones dedicación con 38.0% y absorción con 36.8%. Por otro lado, las medidas de resumen numéricas considerando las puntuaciones extremas de 0 a 6, se puede evidenciar que el 50% de los participantes obtuvo puntuaciones medias superiores o iguales a 5 en las dimensiones

vigor (Me=5, RI=1.33) y absorción (Me=5, RI=1), y más del 50% en la puntuación total (Me=5.111, RI=1.11) y la dimensión dedicación (Me=5.333, RI=1).

Tabla 3

Compromiso laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nacional 2024.

| Categorías | | Vigor | Dedicación | Absorción | Total |
|-------------------|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Muy bajo | n (%) | 3(1.2) | 1(0.4) | 0(0.0) | 0(0.0) |
| Bajo | n (%) | 17(6.8) | 5(2.0) | 3(1.2) | 5(2.0) |
| Promedio | n (%) | 75(30.0) | 52(20.8) | 57(22.8) | 59(23.6) |
| Alto | n (%) | 81(32.4) | 97(38.8) | 98(39.2) | 115(46.0) |
| Muy alto | n (%) | 74(29.6) | 95(38.0) | 92(36.8) | 71(28.4) |
| \bar{x} (s) | | 4.899(0.958) | 5.247(0.925) | 4.767(0.897) | 4.971(0.822) |
| Me (RI) | | 5.000(1.33) | 5.333(1.00) | 5.000(1.00) | 5.111(1.11) |

Nota: \bar{x} =Media, S=Desviación estándar, Me=Mediana, RI=Recorrido intercuartílico.

La tabla 4 presenta los resultados relacionados a la cultura de seguridad, según los criterios establecidos por el instrumento para detectar fortalezas y oportunidades de mejora. Se evidencia oportunidad de mejora en la dimensión dotación de personal; sin embargo, no se evidenciaron dimensiones que superen el porcentaje como para considerarse como fortaleza. Las dimensiones que superaron la valoración positiva en más del 50% fueron: trabajo en equipo en la unidad o servicio 67.6%, aprendizaje organizacional / mejora continua 66.3%, expectativas y acciones de la dirección / supervisión de la unidad / servicio de apoyo de la seguridad 55.8%, frecuencia de eventos notificados 55.3% y retroalimentación y comunicación sobre errores 50.4%.

Tabla 4*Cultura de seguridad de los profesionales de enfermería de un hospital nacional 2024.*

| Dominios de la cultura de seguridad del paciente | Negativo | | Neutro | | Positivo | |
|--|----------|------|--------|------|----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Frecuencia de eventos notificados | 103 | 13.7 | 232 | 30.9 | 415 | 55.3 |
| Percepción de seguridad | 318 | 31.8 | 311 | 31.1 | 371 | 37.1 |
| Expectativas y acciones de la dirección | 175 | 17.5 | 267 | 26.7 | 558 | 55.8 |
| Aprendizaje organizacional. Mejora continua | 71 | 9.5 | 182 | 24.3 | 497 | 66.3 |
| Trabajo en equipo en el servicio | 93 | 9.3 | 231 | 23.1 | 676 | 67.6 |
| Franqueza en la comunicación | 169 | 22.5 | 270 | 36.0 | 311 | 41.5 |
| Retroalimentación y comunicación sobre errores | 139 | 18.5 | 233 | 31.1 | 378 | 50.4 |
| Respuesta no punitiva a los errores | 299 | 39.9 | 221 | 29.5 | 230 | 30.7 |
| Dotación de personal | 536 | 53.6 | 261 | 26.1 | 203 | 20.3 |
| Apoyo de la gerencia del hospital | 284 | 37.9 | 265 | 35.3 | 201 | 26.8 |
| Trabajo en equipo entre unidades | 287 | 28.7 | 393 | 39.3 | 320 | 32.0 |
| Problemas en los cambios de turno y transiciones | 302 | 30.2 | 381 | 38.1 | 317 | 31.7 |

En la Tabla 5 se muestra el análisis de relación de la carga laboral, el compromiso laboral y la cultura de seguridad. Se evidencia una relación baja moderada y significativa entre la carga laboral y la cultura de seguridad ($Rho=-0.366$, $p=0.000$), se evidencia que la cultura de seguridad tiene relación baja directa y significativa con el compromiso laboral ($Rho=0.288$, $p=0.000$), y con las dimensiones vigor ($Rho=-0.311$, $p=0.000$) y dedicación ($Rho=-0.301$, $p=0.000$), además de una relación muy baja directa y significativa con la dimensión absorción ($Rho=0.172$, $p=0.006$).

Tabla 5

Relación entre carga laboral, compromiso laboral y cultura de seguridad de los profesionales de enfermería de un hospital nacional 2024.

| | CT | CL_V | CL_D | CL_A | CL |
|------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Rho (p) | Rho (p) | Rho (p) | Rho (p) | Rho (p) |
| CT | | | | | |
| CL_V | -0.248**(0.000) | | | | |
| CL_D | -0.195**(0.002) | 0.721**(0.000) | | | |
| CL_A | -0.108(0.088) | 0.645**(0.000) | 0.657**(0.000) | | |
| CL | -0.189**(0.003) | 0.887**(0.000) | 0.868**(0.000) | 0.881**(0.000) | |
| CS | -0.366**(0.000) | 0.311**(0.000) | 0.301**(0.000) | 0.172**(0.006) | 0.288**(0.000) |

Nota: ** Significancia <0.01, Rho=Coficiente de correlación de Spearman, p=Significancia, CT=Carga de trabajo, CL_V=Compromiso laboral vigor, CL_D=Compromiso laboral dedicación, CL_A=Compromiso laboral absorción, CL=Compromiso laboral, CS=Cultura de seguridad.

IV. Discusión

La relación entre la carga laboral, el compromiso laboral y la cultura de seguridad en enfermeras del entorno hospitalario nacional revela interconexiones significativas que merecen un análisis profundo. Los resultados confirman relaciones inversas moderadas entre carga laboral y cultura de seguridad (Rho=-0.366, $p<0.01$), y directas entre compromiso laboral y cultura de seguridad (Rho=0.288, $p<0.01$). Estos hallazgos coinciden con Flores Gonzalez et al. (2021) y Costa Bras et al. (2023), quienes identificaron que la sobrecarga laboral compromete significativamente la cultura de seguridad del paciente.

La evidencia muestra un panorama complejo: mientras el 46% de enfermeras presenta alto compromiso laboral y 28.4% muy alto, lo cual según Borneo Cantalicio (2019) y Larico Peralta et al. (2021) es crucial para fortalecer la cultura de seguridad, también se observa que más del 50% de participantes reportan alta carga laboral. Esta carga se manifiesta especialmente en la necesidad de realizar tareas simultáneas ($=2.78\pm 0.863$) y mantener un ritmo acelerado de

trabajo ($=2.67 \pm 0.894$). Según Holland et al. (2019) y Gil Bazán y Arévalo Ipanaqué (2023), esta situación puede afectar negativamente tanto el compromiso como la seguridad del paciente. El análisis de las dimensiones del compromiso laboral revela correlaciones significativas con la cultura de seguridad, siendo más fuertes en vigor ($Rho=0.311$) y dedicación ($Rho=0.301$). Como señalan Javanmardnejad et al. (2021) y Cerda Sanchez et al. (2023), estos niveles de compromiso actúan como factores protectores para la seguridad del paciente. Por su parte, Tello Garcia et al. (2023) y Silva Campos et al. (2023)) indicaron que la dotación de personal adecuada mantiene los estándares de seguridad en el cuidado del paciente; en la misma línea, Comezaquira Reay et al. (2021),), hallaron que la sobrecarga laboral influye en el rendimiento individual y afecta las habilidades de los equipos de trabajos para sostener prácticas seguras. Asimismo, Ojeda Reyes et al. (2021), manifiestan que para que la cultura de seguridad sea efectiva deben tener un equilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles.

Los resultados en la hipótesis H1 muestran una relación significativa indirecta baja entre la carga laboral y dos dimensiones del compromiso laboral: vigor ($Rho=-0.248$, $p<0.01$) y dedicación ($Rho=-0.195$, $p<0.01$). La hipótesis se acepta para las dimensiones vigor y dedicación, pero no para absorción, mostrando que la carga laboral afecta principalmente a la energía y dedicación del personal de enfermería. Aunque la correlación con la absorción no alcanzó significancia estadística, la tendencia observada podría deberse a variaciones individuales en la percepción de la carga laboral y su influencia en la inmersión en las tareas laborales. La correlación negativa sugiere que, a mayor carga laboral, menor es el nivel de energía y entusiasmo en el trabajo, lo cual es respaldado por Cerda-Sánchez et al. (2023); Zhou et al (2014) y Orosco-Vásquez et al. (2019) quienes identificaron que las demandas laborales excesivas reducen el compromiso laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio confirman la H2 con una relación significativa entre la carga laboral y la cultura de seguridad en las enfermeras de un hospital nacional, con una correlación negativa de baja a moderada intensidad. Este hallazgo es consistente con la literatura existente, que destaca cómo una carga laboral elevada puede tener efectos adversos en la cultura de seguridad hospitalaria, al reducir el tiempo y la atención que el personal de enfermería puede dedicar a las prácticas de seguridad; estos estudios previos subrayan que, a mayor carga laboral, el personal de enfermería experimenta mayor estrés y agotamiento, lo cual disminuye la adherencia a protocolos de seguridad y aumenta la probabilidad de errores, comprometiendo la seguridad del paciente (Espinel García et al., 2022; Huamán Valenzuela, 2019; Baethge, Müller & Rigotti, 2016). En forma específica, los aspectos de dotación de personal y las demandas que implican rapidez y diversas tareas son factores críticos que afectan negativamente la percepción de seguridad en el entorno laboral. Los resultados de este estudio muestran que las enfermeras experimentaron mucha presión en el trabajo al realizar varias tareas al mismo tiempo, como el apoyo en los procedimientos médicos y actividades administrativas y afecta las actividades propias como el cuidado de enfermería del paciente. Según los resultados del estudio realizado por Calderón et al., (2018), evidencian que la sobrecarga de trabajo de la enfermera puede comprometer la seguridad de los procedimientos médicos. Asimismo, según los hallazgos de Galeano Carvajal y Cortes Jimenez (2022) y Del Valle Solorzano (2021), el exceso de trabajo no solo afecta la eficiencia en la atención de enfermería, sino que también aumenta la fatiga y el estrés, disminuyendo la habilidad del personal para cumplir con precisión los estándares de seguridad y calidad en el cuidado.

Además, la investigación descubrió una conexión importante entre la cantidad de trabajo y ciertos elementos particulares de la cultura de seguridad, como la colaboración, la búsqueda

constante de mejoras y la comunicación de fallos. Estos resultados coinciden con estudios realizado por Larico Peralta, Rosas Itucayasi & Mutter Cuellar (2021) que subrayan la relevancia de un entorno laboral que promueva la colaboración y la comunicación franca para potenciar la seguridad del paciente y como la cultura de seguridad percibida por las enfermeras es con un ambiente de trabajo cooperativo que facilita a los trabajadores afrontar de manera más efectiva las exigencias laborales, lo que resulta en mantener niveles óptimos de seguridad y productividad.

Por otro lado, la literatura indica que los empleados eficaces y el liderazgo colaborativo son fundamentales para abordar los desafíos de la cultura de seguridad de la carga de trabajo, tal es así que, Ojeda Reyes, Podesta Gavileno y Ruiz Arias (2021) muestran que una buena supervisión, liderazgo y políticas de personal eficaces contribuyen a una sólida cultura de seguridad, especialmente en el lugar de trabajo de alto nivel. La integración de estos componentes puede contribuir a mitigar las repercusiones adversas derivadas de los problemas de carga laboral y establecer un ambiente en el que las enfermeras se sientan respaldadas para cumplir sus responsabilidades sin comprometer la seguridad del paciente.

Los resultados de este estudio sobre la relación entre el compromiso laboral de las enfermeras y la seguridad mostraron una relación débil pero positiva, como se plantea en la hipótesis H3, lo que indica que las enfermeras en el entorno hospitalario tienen más probabilidades de utilizar y mantener prácticas de seguridad. Estos resultados son consistentes con lo hallado por Malagon Aguilera et al., (2019) y Gomez et al., (2019) mostrando que el desempeño laboral es un factor de protección en el lugar de trabajo y sugieren que los empleados sigan protocolos y reglas de seguridad en emergencias.

El compromiso laboral, que se distingue por su vigor, compromiso y absorción, es un componente esencial que fomenta una cultura de seguridad robusta en el contexto hospitalario. Específicamente, se observó una correlación más pronunciada entre la dimensión de dedicación y la cultura de seguridad. Este hallazgo coincide con Ventura et al., (2023) y Jiménez, 2021 que señalan cómo el compromiso organizacional y la satisfacción laboral pueden influir en la percepción de seguridad, dado que un alto compromiso promueve conductas proactivas en la identificación y mitigación de riesgos; esto indica que las enfermeras que se sienten emocionalmente vinculadas y motivadas por su labor presentan una mayor propensión a adherirse a las regulaciones de seguridad y a mantener un ambiente laboral seguro para los pacientes y el personal. En este estudio, se encontró una conexión importante entre el compromiso laboral y aspectos particulares de la cultura de seguridad, como la comunicación y el aprendizaje dentro de la organización. De acuerdo con Larico Peralta, Rosas Itucayasi & Mutter Cuellar (2021), un entorno laboral que promueve la comunicación franca y el aprendizaje constante contribuye a una cultura de seguridad sólida y, además, incrementa la implicación del equipo, al brindarles la seguridad y el respaldo requeridos para manejar de manera efectiva los riesgos de seguridad en su lugar de trabajo.

Según Roncallo Díaz & Roqueme Quiñonez (2021) y Orgambídez Ramos, Borrego Alés & Vázquez Aguado (2019) indican que el compromiso laboral sólido puede mitigar los efectos negativos de la carga laboral con respecto a la seguridad laboral, es así que al establecer un entorno laboral seguro beneficia tanto al personal de enfermería como al ambiente laboral en general.

El compromiso laboral permite a las enfermeras desempeñarse mejor bajo estrés y ansiedad, también pueden mantener el profesionalismo y la confianza en el trabajo. Según la

investigación llevada a cabo por Alzahrani & Russell (2019), es fundamental que las compañías fomenten reglas internas que apunten a potenciar la atmósfera de trabajo, dado que esto conducirá a una mayor dedicación y, por consiguiente, a una cultura de protección en los centros médicos. Según la investigación llevada a cabo por Portoghese et al., en 2014 se resalta que el liderazgo transformador, junto con un entorno laboral positivo, tiene la capacidad de incrementar el compromiso laboral y fomentar conductas seguras de forma sostenida.

V. Conclusiones

De acuerdo con los resultados del estudio, se ratifica una relación significativa indirecta baja entre la carga laboral y el compromiso laboral en el personal de enfermería. Cuando las enfermeras se enfrentan a mayores exigencias en su labor, suelen demostrar menor compromiso, principalmente en el vigor (entusiasmo) y dedicación.

En el contexto hospitalario, se evidencia una correlación significativa y inversa entre la cantidad de tareas laborales y la promoción de una cultura de seguridad. Las demandas desmedidas y el exceso de responsabilidades simultáneas ejercen un impacto adverso en la percepción de las enfermeras respecto a la seguridad del entorno, dado que restringen su habilidad para adherirse a los protocolos de seguridad. La importancia de contar con un equipo adecuado y una gestión eficiente de la carga de trabajo se destaca con este hallazgo, ya que fortalece la cultura de seguridad y disminuye los peligros de incidentes negativos en el sector de la salud.

La correlación positiva se observa entre el compromiso laboral y la cultura de seguridad. Las profesionales de enfermería con elevados índices de compromiso evidencian una mayor inclinación hacia la adhesión a las prácticas de seguridad, lo que contribuye a la consolidación de

un entorno laboral seguro. Esta dedicación es particularmente notable en las dimensiones de dedicación y absorción, lo que sugiere que un personal comprometido puede funcionar como un elemento protector frente a las exigencias de seguridad en el contexto hospitalario.

Los resultados indican que reducir el trabajo y promover la dedicación en el trabajo son acciones importantes para fortalecer la seguridad en los hospitales. Tomar medidas de apoyo, tener suficientes enfermeros y ofrecer programas de bienestar puede reducir el estrés y la carga de trabajo del personal de enfermería. Además, se puede generar un entorno seguro y eficiente para atender a los pacientes.

La investigación propone indagar cómo determinados elementos dentro de una organización, tales como el comportamiento y la comunicación de los líderes, pueden afectar la dedicación de los trabajadores y la relevancia otorgada a la seguridad en un entorno hospitalario. También es bueno investigar en otros hospitales para comparar datos y crear acciones que fomenten una cultura de seguridad duradera.

VI. Referencias

- Acosta Romo, M. F., Castro Bastidas, D. A., & Bravo Riaño, D. F. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería Imagen y Desarrollo*, 1 - 9.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Alcover, C., Salgado, S., Nazar, G., Ramírez, R., & González, C. (2020). Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: The buffer role of perceived social support. *Medrxiv. The Preprint server for health Sciences*.
<https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>
- Alzahrani, N., & Russell, J. y.-L. (2019). Safety Attitudes among Doctors and Nurses in an Emergency Department of an Australian Hospital. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(4), 5 - 8. doi:10.7860/JCDR/2019/40742.12820
- Arrieta, A., Hakim, G., Perez-Zarate, C., Siu-Guillen , H., Neves-Catter, C., & Qamar, A. (2019). Encuesta Healthcare Management Americas 2018 sobre la cultura de seguridad del paciente en el Peru. *Acta Medica Peruana*, 36(4), 309-311.
- Baethge, A., Müller, A., & Rigotti, T. (2016). Desempeño de enfermería bajo alta carga de trabajo: un estudio diario sobre el papel moderador de la selección, la optimización y la compensación Estrategias. *Revista de Enfermería Avanzada*, 72(3), 545–557.
- Belizario Gutierrez, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Rev. Innova Educ*, 3(3), 97-108.
- Beltrán Salazar, M. B., & Arévalo Marco, R. A. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 4918.

- Beltrán, P. (2014). Riesgos generales y su prevención. La carga de trabajo La fatiga y la insatisfacción laboral. *Manual básico de seguridad y salud en el trabajo*.
- Benavides Pereira, A. M., Fraiz de Camargo, D., & Porto Martins, P. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo - UWES Manual – Español*. Mexico: GEPEB - Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Bernal Corrales, F. (2020). Nivel de percepcion de la cultura de seguridad del paciente y notificacion de eventos adversos en un hospital nivel I. *Revista Cientifica Curae*, 3(1), 43-52.
- Borneo Cantalicio, E. (2019). Vinculacion laboral y cultura de seguridad del paciente de un centro de salud de Huanuco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(3).
- Bustamante, C., & Jofré, V. (2018). Atención del o la Adolescente Basado en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman. *Cuid Enfermería y Educ en Salud*, 1(1), 78–91.
- Calderón, G. A., Merino, C., Juárez, A., & Jiménez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 21(3), 123-127.
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enferm. univ*, 13(3), 178-186.
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relaciones entre apoyo social, empatía, resiliencia y compromiso laboral entre enfermeras de hemodiálisis. *International nursing review en español: Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 66(3), 392 - 400 . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589677>

- Carmona-Halty, M., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES–9S): Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University Students. *Frontiers Psychol*, *10*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Carranza Esteban, R. F., Mamani Benito, O. J., Quinteros Zúñiga, D., & Farfán Solís, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Rev Colomb Psiquiatr*.
- Cerda Sanchez, M., Fernandez Giusti, A., Barja Ore, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, *52*(1). Recuperado el 15 de 07 de 2022, de <http://www.revmedmilitar.sld.cu>
- Charry Aysanoa, J. M. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Digital Gobierno y Gestión Pública* , *8*(1), 26 - 36.
- Climent Rodríguez, J. A., Navarro Abal, Y., Iglesias, G., Vaca Acosta, R. M., Ortega Moreno, M., & Gómez Salgada, J. (2023). Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Revista Española de Salud Pública*, *97*, 9. Recuperado el 22 de Diciembre de 2022
- Comezquira Reay, A., Terán Angel, G., & Quijada Matínez, P. J. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer*, *37*(4), e3942.

- Costa Bras, P. C., Conceicao Ferreira, M. M., Aguiar Barbieri de Figueiredo, M. d., & Carvalho Duarte, J. (2023). Cultura de Seguranca do doente na pratica clinica dos enfermeiros. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 31, e3838.
- Cueva Oxolón, M., & Iparraguirre Baltazar, P. D. (2022). Desgaste profesional y estado de ánimo laboral en enfermeras de un hospital de lima metropolitana. *Revista Psicológica Herediana*, 15(1), 11 - 20. doi:<https://doi.org/10.20453/rph.v15i1.4300>
- Cueva, R., Carpio, D. C., & Winkler, H. (2021). The Impacts of COVID-19 on Informal Labor Markets - Evidence from Peru. *Policy Research Working Paper 9675*, 37.
- Cueva, R., Carpio, X. d., & Winkler, H. (2021). The Impacts of COVID- 19 on Informal Labor Markets - Evidence from Peru. *Policy Research Working Paper 9675*, 37.
- Del Valle Solorzano, K. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en a atención de pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179.
- Diniz, J., Batista, K., Luciano, L., Fioresi, M., Amorim, M., & Bringunte, M. (2019). Intervención de enfermería basada en la teoría de Neuman mediante juegos educativos. *Acta Paul Enferm*, 32(6), 600-607.
- E., J. J. (2019). ESCALA UTRECHT DE WORK ENGAGEMENT EN CHILE: MEDICIÓN, CONFIABILIDAD Y VALIDEZ. *Estudios de Administración*, 26(1), 35 - 50.
doi:10.5354/0719-0816.2019.55405
- Espinel García, J. T., Rojas González, L. R., Santos Zambrano, E., Manuelita Solorzano, H., Pérez Cardoso, C. N., & Martínez Moreira, J. (2022). Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *QHALIKAY REVISTA DE CIENCIAS DE LA SALUD ISSN 2588-0608*, 6(2). DOI: <https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i2.4757>

Flores Gonzalez, E., Godoy Pozo, J., Burgos Grob, F., & Salas Quijada, C. (2021).

ASOCIACIÓN ENTRE EVENTOS ADVERSOS EN EL CUIDADO DE ENFERMERÍA, CULTURA DE SEGURIDAD Y COMPLEJIDAD DE PACIENTES EN UN HOSPITAL CHILENO. *Ciencia y Enfermería*, 27.

Galeano Carvajal, N., & Cortes Jimenez, S. (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 1 - 30. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>

García, E. A. (2020). Estadísticas sobre experiencia del empleado y compromiso del empleado. *Revista Peruana del trabajo*, 1 - 6.

García, E. A. (2020). Estadísticas sobre experiencias del empleado y compromiso del empleado. *Revista Peruana del Trabajo*, 1 - 6.

Gil Bazán, C. M., & Arévalo Ipanaqué, J. M. (2023). Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 39.

Gil Monte, P. R. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Arch Prev Riesgos Labor*, 19(2), 86-94.

Gómez, J., Navarro, Y., López, M. J., Romero, M., & Climent, J. A. (2019). Compromiso, pasión y significado del trabajo como variables moduladoras en enfermería: un análisis teórico. *Int J Environ Res Salud Pública*, 16(1), 1-13.

Gómez, L. O., Díaz, L., & Cortés, F. (2018). Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman, para controlar estresores del entorno que pueden ocasionar delirium en unidad de cuidados intensivos. *Enfermería Glob*, 15(41), 49–63.

- Hellín, M. F., Roldán, M. D., Seva, A. M., Ibáñez, F. J., Mikla, M., & López, M. J. (2022). Validación de una escala de medición de la carga de trabajo de enfermería, basada en la clasificación de intervenciones de enfermería, para unidades de hospitalización de adultos. *Int J Environ Res Salud Pública*, 19(23), 15528.
- Holland, P., Tham, T., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70-76.
- Huamán Valenzuela, R. M. (2019). *Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019*. Unniversidad César Vallejo, Lima.
- Jaime Norma , N., & Gonzalez Argote, J. (2021). Cultura sobre Seguridad del paciente en el personal de enfermeria en una institucion del conurbano bonaerense. *Revista de Ciencias Medicas de Pinar del Rio*.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi, M., Rejeh, N., Nia, H. S., & Montazeri, A. (2021). Felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en departamentos de emergencia en Irán. *Resultados de salud y calidad de vida*, 19(112).
- Jiménez, G. (2021). ¿A que se debe la falta de compromiso laboral? *WTW*, 3. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2022/06/01/que-se-debe-falta-compromiso-laboral>
- Jiménez, G. (2021). ¿A qué se debe la falta de compromiso laboral? *WTW*. Obtenido de <https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/03/falta-compromiso-empleados-causas>

- Juyumaya, J. E. (2018). WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL: EL ROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. (I. 0.-0. impresa, Ed.) *ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN*, 1, 32 - 49.
- Karaca, A., & Durna, Z. (2019). Satisfacción del paciente con la calidad de la atención de enfermería. *Nurs Open*, 6(2), 535-545.
- Kirkcaldy, B. D., & Martin, T. (2000). Estrés laboral y satisfacción entre enfermeros: Diferencias individuales. *Medicina del estrés*, 16(2), 77-89.
- Larico Peralta, Y., Rosas Itucayasi, M., & Mutter Cuellar, K. (2021). Cultura de seguridad del paciente desde la percepción del personal de enfermería. *Revista Medica Basadrina*, 15(2), 11-20.
- López, V. (2016). *Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout*. Tesis doctoral, Universidad Complutense Madrid, Madrid.
- Malagón Aguilera, C., Suñer Soler, R., Bonmatí Tomàs, A., Gelabert Vilella, S., Bosch Farré, C., & Juvinyà Canal, D. (2019). Compromiso laboral y burnout de las enfermeras en el ámbito sociosanitario. (F. I. (<http://www.index-f.com/>), Ed.) *Presencia: Salud mental, investigación y humanidades*(15). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7275593>
- Matta Solis, S. C. (2022). EGAGEMENT EN PERSONAL DE SALUD DE UN POLICLÍNICO PRIVADO. *Revista Científica Cuidado y Salud Pública*, 50 - 56.
doi:<https://doi.org/10.53684/csp>.

- Moghadam, K. N., Chehrzad, M. M., Masouleh, S. R., Mardani, A., Maleki, M., Akhlaghi, E., & Harding, C. (2021). Nursing workload in intensive care units and the influence of patient and nurse characteristics. *Nursing in critical care*, 26(6), 425–431.
- Monzón Reyes, T. M. (2022). Compromiso laboral y calidad de servicio de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario – Huamachuco, 2021. *Revista Científica: Sendas de la Ciencia*, 3(1), 1 - 22. doi:DOI: <https://doi.org/10.47192/rsc.v3i1.77>
- Morales Dávila, J. E. (2023). Metodología para la medición de carga laboral en puestos con actividades diversificadas y no secuenciales. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 7(1), 31 - 45. doi:10.36314/cunori.v7i1.206
- Ojeda Reyes , R., Podesta Gavileno, L., & Ruiz Arias , R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 7(2), e3596.
- OMS. (2019). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>
- OMS. (2021). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/topics/patient_safety/es/.
- Oramas Viera, A., Marrero González, I., Cepero Reynosa, E., del Castillo Martín, N. P., & Vergara Barrenechea, A. (2014). La escala de 'Work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work egagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47 - 56.
- Orgambídez Ramos, A., Borrego Alés, Y., & Vázquez Aguado, O. (2019). Autoeficacia y compromiso organizacional entre enfermeras españolas - El rol del compromiso laboral. *International nursing review en español: Revista oficial del Consejo Internacional de*

- Enfermeras*, 66(3), 408 - 416. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589679>
- Orozco Vargas, M. M., Zuluaga Ramirez , Y. C., & Pulido Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en Enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), e006.
- Ovejas, A., Izquierdo, F., Rodríguez, M., Rodríguez, J., García, M., Alonso, M., & Alonso, C. (2020). Burnout y malestar psicológico en los residentes de Medicina Familiar y Comunitaria. *Aten Primaria*, 52(9), 608–616.
- Pérez, P. N. (2018). Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática. *Nure Inv*, 15(93), 1-17.
- Podesta Gavileno, L., & Maceda Kuljich, M. (2018). Calidad percibida del servicio y cultura de seguridad en salud en el personal medico del Hospital II EsSalud Vitarte Lima 2017. *Horizonte Medico*, 18(3), 48-53.
- Portoghese, I., Galleta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campaña, M. (2014). Burnout y carga de trabajo entre los trabajadores de la salud: el papel moderador del control laboral. *Trabajo de salud seguro*, 5(3), 152-157.
- Pouralizadeh, M., Bostani, Z., Maroufizadeh, S., Ghanbari, A., Khosbakht, M., Amirhossein Alavi, S., & Ashrafi, S. (2020). Ansiedad y depresión y factores relacionados en enfermeras de hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Guilan durante COVID-19: un estudio transversal basado en la web. *Int J Afr Enfermería Sci*, 13, 100233.

- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal. *J Nurs Manag*, 29(6), 1723-1732.
- Ramírez, M. R., Ocampo, K., Ortega Jiménez, D., & Erazo, N. (2019). IDENTIFICACIÓN DE LA CARGA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PERCEPCIÓN DE SALUD EN CUIDADORES DE LA ZONA 9 DEL ECUADOR. *Revista Psicología UNEMI*, 64 - 74.
- Rincon Pantoja, B. (2021). *Carga laboral y Competencia profesional del Personal de Enfermería en un Hospital de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Roncillo Díaz, A. I., & Roqueme Quiñonez, L. M. (2021). Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal. Bogotá, Colombia.
doi:https://doi.org/10.48713/10336_32488
- Saks, A. M. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600 - 619.
doi:<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Silva Campos, L., Silva de Assis, Y., Carneiro-Oliveira, M., Marinho Picanco, C., Fonseca de Souza, A., dos Santos de Souza, A., & Nery Faustino, T. (2023). Cultura de Seguridad: percepción de los enfermeros de Unidades de Terapia Intensiva. *Acta Paulista de Enfermagem*, 36, AO008532.
- Tello Garcia, M., Perez Briones, N., Torres Fuentes, B., Nuncio Dominguez, J., Perez Aguirre, D., & Covarrubias Solís, I. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre la cultura y seguridad del paciente. *Enfermería Global*, 22(70), 111-138.

- van Woerkom, M., Bakker, A., & Nishii, L. H. (2016). Demandas laborales acumulativas y apoyo al uso de fortalezas: ajuste del modelo de demandas laborales-recursos utilizando la teoría de la conservación de recursos. *J Appl Psicólogo*, *101*(1), 141-50.
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Antognoni, A. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, *30*(1), 1 - 17. doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Velasco Pasapera, M. Y., & Celi Zapata, L. D. (2023). Una revisión sistemática de la literatura científica. *UCV HACER*, *12*(1). doi:<https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v12n1a5>
- Ventura Egoávil, J., & Sosa Huichi, A. (2023). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. *Enfermería Global*, *22*(2), 1 - 22. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>