

**RELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT LABORAL Y CULTURA DE SEGURIDAD DEL
PACIENTE, SERVICIO DE LABORATORIO CLÍNICO DE ENTIDAD PRIVADA.**

*RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND PATIENT SAFETY
CULTURE, PRIVATE ENTITY CLINICAL LABORATORY.*

*RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E CULTURA DE SEGURANÇA
DO PACIENTE, SERVIÇO DE LABORATÓRIO CLÍNICO DE ENTIDADE PRIVADA.*

Recibido: 05/01/2025

Aceptado: 25/02/2025

Aprobado: 13/03/2025

Ricardo Mafalky **RODRIGUEZ TORRES**¹

Carmen Eliana **PICHARDO LUJÁN**²

Resumen

El estudio investigó la relación entre el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente en un servicio de laboratorio clínico privado en el distrito de San Miguel, Lima. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con cuestionarios validados aplicados a 33 participantes. Los resultados demostraron una correlación positiva moderada entre ambas variables ($Rho=0.676$, $p<0.001$), indicando que el compromiso laboral tiene un impacto significativo en la seguridad del paciente. Las relaciones interpersonales y la comunicación abierta ($Rho=0.713$), el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo ($Rho=0.453$), así como la satisfacción laboral y el compromiso con la calidad ($Rho=0.400$) también mostraron correlaciones positivas

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6341-011X>

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2134-576X>

significativas. Se concluye que existe una relación significativa entre el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente, enfatizando la necesidad de políticas que promuevan el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el bienestar del personal.

Palabras clave: Engagement laboral, cultura de seguridad, relaciones interpersonales, aprendizaje continuo, calidad.

Abstract

The study investigated relationship between work engagement and patient safety culture in a private clinical laboratory service at San Miguel district, Lima. Methodology, a quantitative, descriptive-correlational study was applied, with 02 validated questionnaires on 33 participants. The results demonstrated a moderate positive correlation between both variables ($Rho=0.676$, $p<0.001$), indicating that work engagement has a significant impact on patient safety. Interpersonal relationships and open communication ($Rho=0.713$), professional development and continuous learning ($Rho=0.453$), as well as job satisfaction and commitment to quality ($Rho=0.400$) also showed significant positive correlations. It is concluded that there is a significant relationship between work engagement and patient safety culture, highlighting the need for policies that promote professional development, effective communication, and staff well-being.

Keywords: Work engagement, patient safety culture, interpersonal relationships, continuous learning, quality.

Introducción

El engagement laboral se refiere al nivel de compromiso y conexión emocional que los profesionales sienten hacia su trabajo, lo cual influye directamente en su desempeño y en la calidad del servicio que ofrecen (Bosch et al., 2021). En el contexto peruano, donde las condiciones laborales suelen ser desafiantes, es crucial entender cómo el compromiso de los profesionales tecnológicos médicos de laboratorio clínico impacta no solo su bienestar personal, sino también la seguridad y calidad de la atención que brindan a sus usuarios y pacientes. Un entorno laboral positivo puede fomentar un mayor engagement, mientras que un clima negativo puede llevar a altos niveles de estrés y desmotivación, afectando así la calidad de atención (Orellana Moscoso, 2020). Asimismo, la cultura de seguridad del paciente implica un conjunto de valores y

prácticas que priorizan la seguridad en la atención de salud, la implementación efectiva de esta es esencial para prevenir eventos adversos y mejorar los resultados clínicos (Pérez Castro Y Vázquez & Ramirez De Angel, 2021). En el caso de los tecnólogos médicos, su papel es fundamental en la obtención adecuada, idónea y oportuna de muestras que permite generar información confiable expresada en los informes de resultados, lo que resalta la necesidad de un ambiente que promueva tanto su bienestar como el compromiso con la seguridad.

La problemática del engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente son aspectos de creciente relevancia en el ámbito de la salud en Perú, especialmente entre los tecnólogos médicos del área de laboratorio clínico, a pesar de que los estudios son escasos se ha demostrado que existe una relación significativa entre el clima laboral y la cultura de seguridad del paciente, sugiriendo que mejorar las condiciones laborales podría resultar en una mayor implicación y responsabilidad por parte de los profesionales en su práctica diaria.

Ante ello , el estudio plantea como objetivo determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente en el Servicio de Laboratorio Clínico de una entidad privada de Lima.

Métodos

Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo, aplicado, nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, según Hernández Sampieri, este estudio enfatiza en una mediación cuantitativa objetiva y precisa de las variables, describiéndolas detalladamente y analizando posibles relaciones entre ella, tal y como se manifiestan en un contexto natural, lo cual aporta avances en campos de investigación que requieren soluciones, dando base a estudios experimentales, en los cuales se pueden consolidar estos hallazgos (Hernández Sampieri et al., 2014).

Instrumentos y Técnica de recolección de datos

En el estudio las técnicas de recolección de datos fue la observación mediante la aplicación de 02 cuestionarios autoadministrados, que completaron 33 preguntas con respuestas en escala tipo Likert. El instrumento de recolección fue validado por juicio de expertos y el alfa de Cronbach, donde ambos cuestionarios alcanzaron puntaje excelente (mayor a 0,9).

Procesamiento de datos y análisis estadístico

Las variables cualitativas fueron resumidas en frecuencia y porcentajes, mientras, las variables numéricas se reportaron en medidas de tendencia central y dispersión, de acuerdo con la evaluación de la normalidad (histograma, prueba de Shapiro Wilk). En caso de cumplir distribución normal se expresará en promedio y desviación estándar, caso contrario en mediana (valor mínimo y máximo).

En la evaluación de la relación entre la variable dependiente e independiente se utilizó la prueba de correlación de Spearman o Pearson; otra opción es la prueba de Chi-cuadrado después de la categorización del puntaje final del cuestionario de Engagement laboral y cultura de seguridad. Se considera un valor $p < 0.05$ como estadísticamente significativo. El análisis estadístico se realizó con el software SPSS.

Resultados

Resultados descriptivos

Los resultados a partir del cuestionario de engagement laboral en general se encuentra predominantemente en las categorías de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, este hallazgo indica que existe un nivel positivo dentro del laboratorio. Esto indica que para la mayoría de los profesionales del laboratorio el entorno laboral favorece su compromiso y motivación.

En cuanto a las dimensiones de la variable, para las relaciones interpersonales se halló mayoritariamente positivas por encima al 80% entre de acuerdo y totalmente de acuerdo. Sin embargo, las interacciones entre áreas representaron el menor porcentaje (55,3%).

Tabla 1

Frecuencias de Engagement laboral

Preguntas	TD	ED	N	DA	TA
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	0	1	2	3	4
1. El personal del laboratorio clínico se comunica de manera clara y efectiva con los pacientes.	0	1 (2.6)	3 (7.9)	25 (65.8)	9 (23.7)
2. Existe un ambiente de respeto y cordialidad entre los miembros del equipo del laboratorio clínico.	1 (2.6)	3 (7.9)	5 (13.2)	17 (44.7)	12 (31.6)
3. Los conflictos interpersonales en el laboratorio clínico son abordados y resueltos de manera oportuna y adecuada.	2 (5.3)	4 (10.5)	5 (13.2)	18 (47.4)	15 (39.5)
4. Las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo favorecen un ambiente de trabajo eficiente	1 (2.6)	2 (5.3)	2 (5.3)	18 (47.4)	15 (39.5)
5. La colaboración entre diferentes áreas del hospital y el laboratorio clínico es eficiente y sin fricciones.	1 (2.6)	3 (7.9)	13 (34.2)	19 (50)	2 (5.3)
6. El equipo de trabajo en el laboratorio gestiona adecuadamente la presión de trabajo sin afectar la calidad de relaciones interpersonales.	2 (5.3)	4 (10.5)	2 (5.3)	25 (65.8)	5 (3.2)
Dimensión 2: Oportunidades de desarrollo profesional					
7. Hay oportunidades claras para aprender y crecer profesionalmente dentro del laboratorio.	1 (2.6)	2 (5.3)	7 (18.4)	22 (57.9)	6 (15.8)
8. Se ofrecen programas y capacitaciones para mejorar las competencias del personal.	0	7 (18.4)	12 (31.6)	13 (34.2)	6 (15.8)
9. El desarrollo profesional es una prioridad en el laboratorio.	1 (2.6)	4 (10.5)	11 (28.9)	13 (34.2)	9 (23.7)

10. El laboratorio promueve oportunidades de capacitación para mejorar la seguridad del paciente	1 (2.6)	7 (18.4)	8 (21.1)	17 (44.7)	5 (13.2)
11. Las políticas del laboratorio promueven el avance profesional del personal.	2 (5.3)	1 (2.6)	10 (26.3)	21 (55.3)	4 (10.5)
12. Es posible ascender a puestos de mayor responsabilidad en el laboratorio.	2 (5.3)	3 (7.9)	18 (47.4)	11 (28.9)	4 (10.5)

Dimensión 3: Satisfacción laboral

13. Estoy satisfecho con mi trabajo y las responsabilidades que desempeño en el laboratorio.	1 (2.6)	2 (5.3)	3 (7.9)	25 (65.8)	7 (18.4)
14. Tengo los recursos y herramientas necesarias para hacer bien mi trabajo en el laboratorio.	0	5 (13.2)	3 (7.9)	23 (60.5)	7 (18.4)
15. Mi trabajo en el laboratorio es estable y seguro.	0	3 (7.9)	3 (7.9)	23 (60.5)	9 (23.7)
16. Siento que mis sugerencias son escuchadas y valoradas por la organización.	1 (2.6)	4 (10.5)	8 (21.1)	21 (55.3)	4 (10.5)
17. La carga de trabajo en el laboratorio es razonable y manejable.	2 (5.3)	6 (15.8)	8 (21.1)	19 (50)	3 (7.9)
18. Considero que en el laboratorio valoran y respetan mi trabajo.	1 (2.6)	3 (7.9)	3 (7.9)	23 (60.5)	8 (21.1)

TD: totalmente en desacuerdo; ED: en desacuerdo; N: neutral; DA: de acuerdo; TA: totalmente de acuerdo.

En la dimensión de oportunidades de desarrollo profesional, si bien 73,7% respondió positivamente, hay un incremento en los porcentajes a nivel neutral para algunas áreas como la capacitación regular y promoción interna, donde los profesionales percibe que estas no son suficientes o bien comunicadas. Finalmente, en satisfacción laboral se considera que resultados en general se considera de nivel alto, aunque la falta de escucha activa y la carga de trabajo alcanzan un nivel neutral (21,1%), lo que indica oportunidades para reforzar las políticas internas del laboratorio.

Frente a la cultura de seguridad del paciente en general, los resultados mostraron un nivel positivo con respuesta mayoritaria entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”; esto indica que se percibe un entorno de trabajo donde se promueven prácticas

adecuadas. En la primera dimensión, comunicación abierta, se halla en general en nivel adecuado; en dos preguntas se observó aumento del porcentaje en “neutral” y “desacuerdo”, esto refiere que no todos perciben suficiente frecuencia o eficacia en las reuniones, así como la comunicación entre turnos. En la dimensión de aprendizaje y mejora se observa un nivel positivo alto, interpretándose un mayor compromiso en los participantes con una actitud favorable hacia el aprendizaje a partir de errores, identificación de riesgos y situaciones que se deben cambiar. En la premisa “Capacitaciones sobre prácticas seguras” se obtuvo que 28,9% respondió “neutral”, lo que se considera como una percepción de oportunidades limitadas de formación que se deben fortalecer como mayor frecuencia y oferta en las capacitaciones. Respecto a la dimensión de compromiso de la calidad se halló los niveles positivos más altos que indica que es uno de los puntos más fuertes de la cultura de seguridad en el laboratorio.

Tabla 2

Frecuencia de Cultura de seguridad del paciente

Preguntas	TD	ED	N	DA	TA
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Dimensión 1: Comunicación abierta					
1. En el laboratorio, existe una comunicación directa y honesta sobre los errores que pueden afectar la seguridad del paciente.	0	3 (7.9)	5 (13.2)	25 (65.8)	5 (13.2)
2. Se promueve reuniones regulares para compartir información y discutir problemas.	1 (2.6)	6 (15.8)	10 (26.3)	16 (42.1)	5 (13.2)
3. El laboratorio tiene una política clara o procedimiento para atender los errores reportados	0	1 (2.6)	9 (23.7)	21 (55.3)	7 (18.4)
4. El personal expresa libremente inquietudes o sugerencias, para mejorar procesos y procedimientos en el laboratorio.	1 (2.6)	2 (5.3)	6 (15.8)	23 (60.5)	6 (15.8)
5. La comunicación entre los diferentes turnos de trabajo en el laboratorio clínico es fluida y sin malentendidos.	2 (5.3)	5 (13.2)	11 (28.9)	16 (42.1)	4 (10.5)
Dimensión 2: Aprendizaje y mejora continua					

6. El personal participa activamente en capacitaciones sobre prácticas seguras y actualizadas para prevenir incidentes, desvíos y errores en el laboratorio.	0	3 (7.9)	11 (28.9)	21 (55.3)	3 (7.9)
7. Los errores representan oportunidades de aprendizaje que contribuyen a mejorar la seguridad del paciente.	0	0	2 (5.3)	29 (76.3)	7 (18.4)
8. Aprender a identificar y prevenir los de riesgos fomenta una actitud proactiva en el desempeño profesional.	0	1 (2.6)	3 (7.9)	22 (57.9)	12 (31.6)
9. La retroalimentación en el laboratorio permite identificar áreas de mejora y fortalecer la cultura de seguridad del paciente.	0	0	3 (7.9)	27 (71.1)	8 (21.1)
10. La mejora continua fomenta una cultura orientada a la excelencia y refuerza la seguridad del paciente en el laboratorio.	0	0	5 (13.2)	22 (57.9)	11 (28.9)

Dimensión 3: Compromiso con la calidad

11. El liderazgo comprometido con la calidad motiva al personal del laboratorio clínico.	1 (2.6)	2 (5.3)	5 (13.2)	15 (39.5)	15 (39.5)
12. El personal del laboratorio cumple las normas para asegurar la calidad de los resultados.	0	1 (2.6)	4 (10.5)	24 (63.2)	9 (23.7)
13. El compromiso de los líderes incentiva y fortalece la cultura de seguridad del paciente en el laboratorio. ¹	0	3 (7.9)	5 (13.2)	20 (52.6)	14 (36.8)
14. La estandarización de procesos garantiza resultados consistentes y confiables, protegiendo la seguridad del paciente.	0	0	4 (10.5)	20 (52.6)	14 (36.8)
15. El compromiso con la calidad requiere evaluaciones que aseguren la detección y corrección de errores antes que afecten al paciente.	0	0	3 (7.9)	19 (50)	16 (42.1)

TD: totalmente en desacuerdo; ED: en desacuerdo; N: neutral; DA: de acuerdo;
 TA: totalmente de acuerdo.

Resultados Inferenciales

En la tabla 3, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman fue positivo y moderado, $Rho = 0.676$, por otra parte, el valor de p es igual $0.001 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , con un nivel de significancia del 5%; esto demuestra que existe relación significativa entre engagement laboral y cultura de seguridad del paciente, Servicio de Laboratorio Clínico de una entidad privada, Distrito San Miguel – Lima.

Tabla 3

Relación entre el Engagement laboral y cultura de seguridad del paciente

	Cultura de seguridad del paciente	P valor
	Rho de Spearman	
Engagement laboral	0.676	<0.001

En la tabla 4, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman fue positivo y fuerte, $Rho = 0.713$, por otra parte, el valor de $p < 0.05$, y con un nivel de significancia del 5%; lo que indica, que existe relación significativa entre Relaciones interpersonales y comunicación abierta en el servicio de Laboratorio Clínico de una entidad privada, Distrito San Miguel – Lima.

Tabla 4

	Comunicación Abierta	Aprendizaje de mejora continua	Compromiso con la calidad	P valor
	Rho de Spearman			
Relaciones Interpersonales	0.713	-	-	<0.001
Desarrollo Profesional	-	0.453	-	0.004
Satisfacción Laboral	-	-	0.400	0.013

Relación entre dimensiones de las variables

Respecto a las otras dimensiones de la variable; desarrollo personal y aprendizaje de mejora continua, así como satisfacción laboral y compromiso con la calidad; se obtuvieron para ambas una correlación de Spiderman positiva y moderada $Rho=0,453$ y 0.400 respectivamente, además de un valor $p < 0.05$, con un nivel de significancia del 5%; por tanto, existe relación significativa entre estas dimensiones de las variables en un servicio de laboratorio clínico de Lima.

Discusión con bibliografía

Comparación de los resultados con los estudios previos

En el estudio de (Novadiana et al., 2024) demostraron que el mayor nivel de conducta ciudadana organizacional en el personal de salud se asocia a mayor engagement, y, por ende, contribuye significativamente en la cultura de seguridad del paciente; se evidencia que fomentar las conductas ciudadanas beneficia tanto el desempeño individual y colectivo en entornos laborales donde priman prácticas seguras y el cuidado centrado en el paciente. En el estudio realizado se demostró que existe una relación significativa entre las variables ($p < 0.05$) y una correlación positiva moderada, por tanto, el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente deben ser fortalecidos en la mejora y calidad de la atención sanitaria.

En el artículo de (Scott et al., 2022), reportaron la asociación de un alto nivel de engagement con una mejor cultura de seguridad del paciente. Los empleados comprometidos tienden a adherirse a las prácticas de seguridad, reportar incidentes y participar en la mejora continua de los procesos. De este modo, al fomentar el engagement las organizaciones de salud no solo logran reducir errores y mejorar los resultados clínicos, sino que también establecen un entorno de trabajo donde la seguridad y la calidad son pilares fundamentales. Para el estudio se halló una correlación significativa y positiva entre las variables con un p valor < 0.05 , y además, fue concordante al correlacionar las dimensiones por tanto el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente; la variabilidad de esta relación sugiere que hay factores contextuales y metodológicos que influyen sobre los resultados. Esto resalta la importancia de considerar el entorno o ambiente interno del personal y las herramientas que son utilizadas.

En la revisión sistemática de (Camacho-Rodríguez et al., 2022), se evidenció una percepción global moderada, las dimensiones mejor valoradas incluyen el aprendizaje organizacional y mejora continua, así como el trabajo en equipo dentro de las unidades. Por otro lado, se hallaron debilidades que afectan la seguridad del paciente en

dimensiones de respuesta no punitiva a los errores y la dotación del personal, añadido a esto, la cultura de seguridad del paciente entre profesionales de salud se percibe diferente. La alta heterogeneidad en los resultados permite resaltar la necesidad de estrategias específicas para cada contexto, en este caso tipo de hospital u profesión. En el estudio, se respalda con estos hallazgos la hipótesis general y enfatizan la necesidad de realizar la investigación en grupos profesionales específicos para fortalecer las dimensiones del engagement y mejorar la cultura de seguridad del paciente.

En el artículo de (Janes et al., 2021), se demostró una pequeña y significativa relación entre las variables a partir de 11 estudios que fueron evaluados. La asociación entre engagement y cultura de seguridad del paciente fue positiva y con una relación inversa con el reporte de errores y eventos adversos. Estos hallazgos respaldan la hipótesis general del estudio con un impacto significativo sobre la cultura de seguridad del paciente. Las asociaciones específicas descritas por Janes et al, en los componentes de comunicación abierta y mejora continua están relacionadas con el engagement, coinciden con las dimensiones evaluadas en profesionales del laboratorio clínico del presente estudio.

A partir de la discusión, se subrayan aspectos importantes como la interacción efectiva para garantizar un entorno laboral seguro, colaborativo, y satisfactorio que permita impulsar la adherencia a estándares de calidad; asimismo fomentar la capacitación del personal para fortalecer la cultura de seguridad con énfasis hacia los riesgos.

La agenda futura de investigación debe priorizar el análisis de factores contextuales en diversos entornos de salud, como contextos rurales, servicios de atención primaria y hospitales con recursos limitados, donde las barreras organizacionales pueden influir en la efectividad de las estrategias. Además, se requieren estudios longitudinales y experimentales para establecer relaciones causales claras entre el engagement laboral y los resultados clínicos, así como analizar cómo el compromiso del personal puede actuar como mediador en la relación entre factores organizacionales y la seguridad del paciente.

Otro enfoque importante para evaluar es el impacto de la digitalización y la tecnología en el entorno laboral de los profesionales de salud. Herramientas como la telemedicina, los sistemas electrónicos de gestión y la inteligencia artificial deben ser analizadas en cuanto a su influencia en el engagement y la cultura de seguridad. Asimismo, se requiere el desarrollo de intervenciones organizacionales, educativas e

individuales con un impacto sostenible sobre la seguridad del paciente. Estas estrategias deben ser flexibles y adaptadas a las particularidades de cada entorno, considerando las diferencias culturales, características específicas de los profesionales, como para el caso de laboratorio clínico. Finalmente, es imprescindible abordar las dinámicas laborales en los sistemas de salud post pandemia, la reconstrucción de un entorno laboral positivo y resiliente debe estar en el centro de las políticas organizacionales, para ello el liderazgo transformacional es crucial al crear un entorno donde todos se sientan valorados y seguros de expresarse sin temor. Los líderes promueven la comunicación abierta, refuerzan el aprendizaje organizacional y enfatizan la mejora continua, enfocándose en reducir la carga emocional, promover el engagement y fortalecer la cultura de seguridad.

Conclusiones - Conforme a la revista cambiar

Respecto al estudio, se concluye que existe una relación significativa entre el engagement laboral y la cultura de seguridad del paciente, en el servicio de laboratorio clínico de una entidad privada del distrito de San Miguel – Lima. Además se evidenció existencia de relación significativa entre las dimensiones de las variables (véase la tabla 4). Se respalda la importancia de políticas relacionadas a la seguridad de los pacientes, buenas practicas, calidad de procesos, que promuevan el bienestar y la motivación del personal para con su centro de trabajo, colegas y pacientes.

Referencias Bibliográficas

- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Morgado, M. (2021). ENGAGEMENT LABORAL: EL COMPROMISO COMO RECURSO.
- Camacho-Rodríguez, D. E., Carrasquilla-Baza, D. A., Dominguez-Cancino, K. A., & Palmieri, P. A. (2022). Patient Safety Culture in Latin American Hospitals: A Systematic Review with Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14380. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114380>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Janes, G., Mills, T., Budworth, L., Johnson, J., & Lawton, R. (2021). The Association Between Health Care Staff Engagement and Patient Safety Outcomes: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Patient Safety*, 17(3), 207-216.

<https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000807>

- Novadiana, N., Arrozi, M. F., & Indrawati, R. (2024). Work Engagement as a Mediator of Organizational Citizenship Behavior towards Patient Safety Culture at Hospital X Jakarta. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.55927/fjst.v3i3.8606>
- Orellana Moscoso, L. A. (2020). Satisfacción laboral y motivación laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología de la clínica Ricardo Palma—2020. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/10132>
- Pérez Castro Y Vázquez, J. A., & Ramirez De Angel, V. (2021). Percepción de la cultura de seguridad del paciente en el Hospital Ángeles Metropolitano, mediante la aplicación de la encuesta de la Agencia para la Investigación Sanitaria y la Calidad (AHRQ), por sus siglas en inglés. *Acta Médica Grupo Ángeles*, 19(2), 195-203. <https://doi.org/10.35366/100442>
- Scott, G., Hogden, A., Taylor, R., & Mauldon, E. (2022). Exploring the impact of employee engagement and patient safety. *International Journal for Quality in Health Care*, 34(3), mzac059. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzac059>