



Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del “Hospital San Vicente de Paúl” 2021

Quality of life and work performance of the nursing staff of the “Hospital San Vicente de Paúl” 2021

Qualidade de vida e desempenho profissional da equipe de enfermagem do “Hospital San Vicente de Paúl” 2021

Carlos Andrés Escobar-Baldeón ^I
carlosecobar.josue@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0002-0891-0095>

Correspondencia: carlosecobar.josue@gmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 15 de agosto de 2023 * **Aceptado:** 10 de septiembre de 2023 * **Publicado:** 30 de septiembre de 2023

I. Magíster, Universidad Técnica del Norte, Ecuador.

Resumen

La calidad de vida de una persona influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores. **Objetivo.** Determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería. **Metodología.** Un estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal, la muestra fue constituida por 118 enfermeros de un hospital público de tercer nivel, como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario de calidad de vida de Whoqol Bref validado por la Organización Mundial de la Salud y la evaluación de competencias diseñado por un grupo de investigadores en Brasil, que fueron modificados de acuerdo al contexto. **Resultados.** La población fue constituida por el 93,2% de mujeres y el 6,8% de hombres, la mayoría afirman que tienen buena calidad de vida con el 63,6%, un problema notable es la percepción de un poco de dolor físico en un 44,1%, con dependencia a fármacos y un factor protector la libertad y seguridad personal en un 48,3%; mientras que en el desempeño laboral existe buen profesionalismo, siendo un factor de riesgo el compromiso moderado con la carga horaria del 18,6%, con una limitación del desarrollo profesional enmarca la inestabilidad laboral del 44,9% y la falta de preparación académica de cuarto nivel del 79,7%. **Conclusiones.** El balance de estabilidad laboral y personal facilitan el cumplimiento de manera eficaz y oportuna el rol de cuidado directo, sin embargo, es importante fortalecer el reconocimiento de los avances profesionales y el nivel de organización laboral.

Palabras Clave: Calidad de vida; Desempeño laboral; Enfermería.

Abstract

A person's quality of life directly influences the work performance of workers. **Aim.** Determine the quality of life and work performance of nursing staff. **Methodology.** A study with a quantitative approach of a descriptive, correlational and cross-sectional type, the sample was made up of 118 nurses from a tertiary public hospital, as a data collection instrument the Whoqol Bref quality of life questionnaire validated by the World Organization was applied. of Health and competency evaluation designed by a group of researchers in Brazil, which were modified according to the context. **Results.** The population was made up of 93.2% women and 6.8% men, the majority stated that they have a good quality of life with 63.6%, a notable problem is the perception of a little physical pain in 44.1%, with dependence on drugs and a protective factor of freedom and personal safety in 48.3%; while in job performance there is good professionalism, a risk factor being the

moderate commitment to the workload of 18.6%, with a limitation of professional development frames the job instability of 44.9% and the lack of fourth level academic preparation of 79.7%. Conclusions. The balance of work and personal stability facilitates effective and timely fulfillment of the direct care role; however, it is important to strengthen the recognition of professional advances and the level of work organization.

Keywords: Quality of life; Job performance; Nursing.

Resumo

A qualidade de vida de uma pessoa influencia diretamente o desempenho profissional dos trabalhadores. **Objetivo.** Determinar a qualidade de vida e o desempenho no trabalho da equipe de enfermagem. **Metodologia.** Estudo com abordagem quantitativa do tipo descritivo, correlacional e transversal, a amostra foi composta por 118 enfermeiros de um hospital público terciário, como instrumento de coleta de dados foi aplicado o questionário de qualidade de vida Whoqol Bref validado pela Organização Mundial .de Saúde e avaliação de competências elaborado por um grupo de pesquisadores no Brasil, que foram modificados de acordo com o contexto. **Resultados.** A população era composta por 93,2% de mulheres e 6,8% de homens, a maioria afirmou ter boa qualidade de vida com 63,6%, um problema notável é a percepção de um pouco de dor física em 44,1%, com dependência de drogas e um fator de proteção da liberdade e segurança pessoal em 48,3%; enquanto no desempenho profissional há bom profissionalismo, sendo fator de risco o comprometimento moderado com a carga horária de 18,6%, com limitação do desenvolvimento profissional enquadra a instabilidade profissional de 44,9% e a falta de preparação acadêmica de quarto nível de 79,7%. **Conclusões.** O equilíbrio entre trabalho e estabilidade pessoal facilita o cumprimento eficaz e oportuno da função de cuidado direto, mas é importante fortalecer o reconhecimento dos avanços profissionais e o nível de organização do trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Desempenho laboral; Enfermagem.

Introducción

The quality of life of a person openly influences the work performance of workforces. **Objective.** Determine the quality of life and work performance of nursing staff. **Methodology.** The study had a quantitative, cross-sectional, descriptive, and predictive approach. The sample consisted of 118

nurses working at a third-level public hospital. The Whoqol Bref quality of life questionnaire was applied as a data collection instrument, which is authenticated by the World Health Organization and the evaluation of competencies was designed by a group of researchers in Brazil, which were adapted according to the setting. **Results.** The sample was constituted by 93,2% of women and 6,8% of men, from which most of them affirm that they have a good quality of life which consist the 63,6% of the total sample; 44,1% mention that they have a remarkable problem which is the perception of a little physical pain; 48,3% are having dependence on painkillers and a protective factor of freedom and personal safety; While in the work performance field there is good professionalism, being a risk factor the moderate commitment with the workload of 18,6%, with a limitation of the professional development encloses the labor instability of 44.9% and the lack of fourth level academic preparation marks the 79,7 %. **Conclusions.** Work-life balance and personal stability enable the effective and timely fulfillment of the direct care role; however, it is important to strengthen the perception of professional improvements and the level of work organization.

Keywords: Calidad de vida; desempeño laboral; enfermería.

Introducción

Desde décadas anteriores se ha considerado que el trabajo del personal de enfermería en el contexto hospitalario genera fuentes de estrés y que las enfermeras al estar expuestas en sus jornadas laborales pueden generar repercusiones en salud física y mental. Sin embargo esto depende de la calidad de vida de los funcionarios, tales como: los determinantes de salud individual y familiar, en el entorno laboral con los factores psicosociales en la relación con el dolor, la muerte, la escasez de personal, dobles jornadas de trabajo, contacto con la enfermedad, entre otros; como consecuencia de la presencia de estos factores se genera un deterioro en la calidad de los servicios de salud que otorgan los trabajadores y el riesgo de abandono de sus profesiones, lo constituyen como un grupo de alta vulnerabilidad para desarrollar problemas en su salud.

Los objetivos del tema de estudio enmarcados en caracterizar socio demográficamente a la población en estudio, identificar la calidad de vida del personal de Enfermería del Hospital San Vicente de Paúl y describir el desempeño laboral en base a las habilidades profesionales de la población en estudio.

El personal de enfermería como prestadores de servicios en salud se enfrentan a múltiples condiciones en el desarrollo de su actividad laboral, que demanda afrontar situaciones de estrés,

carga de emociones, problemas con otros profesionales, sobrecarga de trabajo, inestabilidad laboral, falta de reconocimiento de nivel de desempeño, limitaciones en la relación social, familiar y personal, que pueden influenciar en la satisfacción del entorno laboral y sobre su calidad de vida profesional.

El promover la calidad de vida en las instituciones crea muchos beneficios importantes para los trabajadores enfocados en el compromiso de los empleados, el incremento de la productividad, mejores niveles de atención a los usuarios, mayor satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo laboral y problemas asociados; el estudio de la relación entre calidad de vida y desempeño laboral genera estrategias vinculadas a mejorar las condiciones de salud y el clima laboral para aumentar el nivel de desempeño profesional y mejorar las condiciones de vida del personal sanitario.

Calidad de Vida

La calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas, para poder evaluarse debe reconocerse en su concepto las dimensiones físicas, psicológicas y sociales, que son influenciadas por las creencias, experiencias y expectativas de un sujeto, establecidas como percepciones de la salud (Robles-Espinoza et al., 2016).

Dimensiones de la calidad de vida

Dimensión Física: Se encuentra relacionada con el dolor físico, la energía, el sueño, la movilidad, la actividad física diaria, la medicación y la capacidad para el trabajo; este es un factor que determina la percepción del individuo de su estado físico, de esta manera, el desarrollo de la actividad física disminuye los efectos de sufrir enfermedades e incrementa la posibilidad de llevar a cabo un trabajo satisfactorio.

Dimensión Psicológica: Esta dimensión busca conocer los sentimientos tanto positivos como negativos, pensamientos, autoestima, aprecio, espiritualidad, desde la perspectiva de la persona por medio de sus experiencias como la satisfacción, confianza, estabilidad emocional; es necesario considerar que la salud psicológica permite generar habilidades mentales, habilidades sociales y físicas promoviendo la formación de valores y expectativas de vida.

Dimensión Social, Relaciones Sociales: La dimensión social tiene como eje principal las relaciones con las demás personas, la participación colectiva y el apoyo social percibido, en el que

se evalúan las posibilidades de amar, ser amado y sostener un círculo social estable, enfocado en las relaciones personales, el apoyo social y la actividad sexual; no sólo es importante la cantidad de relaciones sociales sino la calidad de dichos vínculos.

Dimensión Medio Ambiente: El medio ambiente contribuye al fortalecimiento del área sociocultural adecuado para el desarrollo de la persona, esta dimensión compuesta por la seguridad física, el lugar de residencia, la situación económica, los servicios, la información, el ambiente físico, el transporte, actividades recreativas y de ocio (Angulo, 2019).

Calidad de Vida Relacionada con la Salud y Salud en el Trabajo: una relación influyente en el Cuidado

La influencia que ejerce el trabajo provocaría efectos sobre la salud, con enfoque negativo cuando se generan alteraciones que generan daños psicológicos, fisiológicos y sociales en las personas, se reporta que los efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización, incluyen el absentismo laboral, principalmente por licencias médicas; incremento de accidentes del trabajo, abusos y violencia laboral, aumento de costos de producción, disminución en el rendimiento, productividad y calidad.

Cuando en el trabajo las condiciones y factores humanos están en equilibrio, genera sentimientos de confianza, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y mejora la salud, quienes perciben buenas condiciones en sus lugares de desempeño, adecuado clima organizacional y están satisfechos con su trabajo disponen de un mayor estímulo con el cuidado a pacientes, quienes catalogan imprescindible su labor (Rivera-Rojas et al., 2017).

Relación entre desempeño y satisfacción laboral.

Existen criterios para medir el nivel de desempeño enfocado en las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades mismas que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos, refleja principalmente los objetivos de eficiencia alcanzando metas al tiempo que utiliza recursos eficientemente, mientras que Dolan y otros autores (1999), como se citó en Chiang & San Martín (2015) establecen que al ser un procedimiento estructural influye sobre los resultados relacionados con el trabajo al igual como el grado de absentismo, con la finalidad de descubrir la medición de la productividad del trabajo y poder mejorar el rendimiento en un futuro.

La felicidad o descontento en el trabajo están vinculados con numerosos comportamientos y consecuencias de gran importancia tanto para las personas en sí, como para la empresa y la sociedad

en general (Alemán, 2017). Para desarrollar la labor el personal de enfermería realiza sus actividades en base a una estructura institucional donde se generan condiciones en cuanto a carga física y mental influenciadas por el estrés emocional o fatiga; por otro lado, pueden relacionarse con las condiciones materiales como seguridad y comodidad vinculadas con las políticas institucionales.

Promoción de la salud en el lugar de trabajo

Los lugares de trabajo han sido considerados como un espacio prioritario para la promoción de la salud, la Organización Panamericana de la Salud lo define como “la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países”; con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo físico y psicosocial, generar valores y estilos de vida enmarcados en un trabajo saludable, con el fin de establecer equidad y justicia social (Chaves & Muñoz, 2016).

Clima laboral

El clima laboral facilita el conocimiento de los factores ambientales percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en las organizaciones respecto a las políticas, las prácticas y los procedimientos organizacionales mismos que deben ser evaluados en base a las condiciones de independencia de las personas, las condiciones físicas el liderazgo, la organización, la igualdad y el reconocimiento como pilares fundamentales para adecuar la dirección en el trabajo (Contreras et al., 2015).

Relación de Clima laboral y satisfacción laboral

En relación al clima y satisfacción laboral, estudios revelan la importancia de dar soporte a los ámbitos: ánimo en el trabajo, orientación hacia mejores prácticas y el incentivo ayudan a un desempeño óptimo y mejorar la percepción de la satisfacción de los equipos, para enfermería sin lugar a duda son indispensables para otorgar los servicios requeridos por la población, es necesario relacionar la experiencia laboral con el nivel de satisfacción y buscar estrategias encaminadas a mejorar dicho indicador (Contreras et al., 2015).

Metodología

Esta investigación se llevó a cabo en el Hospital General San Vicente de Paúl, en la provincia de Imbabura, cantón Ibarra, parroquia Sagrario, ubicado en las calles: Dr. Luis Gonzalo Gómez Jurado y Luis Vargas Torres, es una unidad dependiente del Ministerio de Salud Pública, que funciona como hospital general de la zona 1 del país que comprende las provincias de Imbabura, Carchi, Esmeraldas y Sucumbíos; garantiza el derecho a la salud y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a todos sus servicios, cuenta con servicios de tercer nivel que son Terapia Intensiva y Neonatología, dispone de talento humano ampliamente capacitado. En el año 2015, la institución logró alcanzar la Acreditación Internacional Canadá – Ecuador, la cual define diversos cambios y mejoras en los procesos implementados, el trabajo desempeñado para el bienestar de la ciudadanía se ve ligado a la misión, que indica: Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.

Con enfoque cuantitativo los datos fueron presentados de manera numérica, apoyándose en el análisis estadístico para mejor comprensión de los resultados del estudio. Tipo de investigación, descriptivo porque describió de manera sistemática las características más relevantes del personal de enfermería del Hospital General San Vicente de Paúl, en vista que recoge la información de manera independiente y conjunta en base a las variables de estudio y correlacional porque explicó la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería y otras variables de estudio, con la finalidad de determinar el estado actual de la percepción de calidad de vida y satisfacción laboral.

Resultados y discusión

Tabla 1. Población distribuida de acuerdo a la valoración de características sociodemográficas.

Características sociodemográficas			
		Frecuencia	Porcentaje
Grupos de Edad	20 a 29 años	49	41,5%
	30 a 39 años	27	22,9%
	40 a 49 años	23	19,5%
	50 a 59 años	18	15,3%

	60 años y más	1	0,8%
Sexo	Hombre	8	6,8%
	Mujer	110	93,2%
Auto identificación	Afrodescendiente	5	4,2%
	Indígena	4	3,4%
	Mestizo/a	109	92,4%
Estado civil	Casada/o	52	44,1%
	Divorciada/o	10	8,5%
	Soltera/o	48	40,7%
	Unión libre	7	5,9%
	Viuda/o	1	0,8%

Se identificó que el 41,5% de la población en estudio lo conformaron el grupo de edad de 20 a 29 años, predominan profesionales de enfermería mujeres con un 93,2%, por otro lado, en cuanto a la auto identificación la mayoría el 92,4% se consideran mestizos a diferencia del 4,2% afrodescendiente; en cuanto al estado civil en mayor parte el 44,1% casados a diferencias de 5,9% en unión libre. Según Sanz et al. (2016), en un estudio realizado en España en un hospital público se obtuvo que de una muestra de 254 profesionales en su mayoría mujeres, con estado civil soltero en un 48%, en gran parte con rango de 26 a 45 años de edad en un 59,8%; dichos estudios se diferencian en cuanto al número de participantes y características sociodemográficas, considerando que en la actualidad la población joven opta por estas carreras sanitarias, sin embargo sigue siendo una profesión ligada al desarrollo femenino un número pequeño pero representativo con los hombres, dichos factores dependen de las condiciones de desarrollo de los profesionales.

Tabla 2. Población distribuida por condiciones laborales

Condiciones laborales		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de instrucción	Tercer Nivel	94	79,7%
	Cuarto Nivel	21	17,8%
	Otro	3	2,5%
	1 año	29	24,6%

Experiencia	2 a 5 años	27	22,9%
laboral	Más de 5 años	62	52,5%
Dependencia	Contrato ocasional	53	44,9%
	Nombramiento provisional	3	2,5%
	Nombramiento definitivo	62	52,5%

En base a las condiciones laborales se identificó que el 17,8% dispone de instrucción de cuarto nivel a diferencia del 79,7% que tienen estudios de tercer nivel, por otro lado, el 52,6% tienen una experiencia laboral de más de 5 años a diferencia del 24,6% con una experiencia de 1 año; sin embargo, la dependencia laboral predomina el nombramiento definitivo con un 52,5% a diferencia de contratos ocasionales con un 44,9%. Según Tarqui y Quintana (2020), en un estudio realizado en Perú en cuanto a las características laborales, la media del tiempo de servicio es de 11 años, el 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, el 5,3% fueron nombrados, el 68,3% contratados a plazo indefinido y 26,4% a contrato temporal. En formación académica, el 93,8% acreditaron especialidad y el 15,4% maestría.

Tabla 3. Población distribuida de acuerdo a Calidad de vida

Calidad de vida		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	1	0,8%
Regular	10	8,5%
Normal	75	63,6%
Bastante buena	25	21,2%
Muy buena	7	5,9%

En base a la percepción sobre la calidad de vida de los enfermeros en sus dos últimas semanas, indican el 63,6% considerar su calidad de vida como normal, mientras que el 21,2% lo califica como bastante buena a diferencia de un número menor del 8,5% como regular. Según Peydró (2015), en un estudio de 522 enfermeras y médicos en Alicante encontraron que el 86,7% manifiestan tener una calidad muy buena, sólo un 64,7% consideran su calidad de vida como positiva. Dichos estudios sus resultados van ligados a los acontecimientos diarios de las

profesionales de salud y resulta influida por las reacciones afectivas ante estos, un grupo pequeño determina una calidad de vida regular o muy mala, mientras que un grupo significativo y mayor refleja satisfacción.

Tabla 4. Población distribuida por valoración cruzada de Calidad de vida y experiencia laboral

Calidad de vida		Experiencia laboral			Total
		1 año	2 a 5 años	Más de 5 años	
Bastante buena	Frec	6	8	11	25
	%	5,1%	6,8%	9,3%	21,2%
Muy buena	Frec	1	2	4	7
	%	0,8%	1,7%	3,4%	5,9%
Muy mala	Frec	1	0	0	1
	%	0,8%	0,0%	0,0%	,8%
Normal	Frec	17	14	44	75
	%	14,4%	11,9%	37,3%	63,6%
Regular	Frec	4	3	3	10
	%	3,4%	2,5%	2,5%	8,5%
Total	Frec	29	27	62	118
	%	24,6%	22,9%	52,5%	100,0%

En base a la relación entre calidad de vida y experiencia laboral consideran disponer de una normal calidad de vida quienes tienen mayor experiencia laboral debida a disponer mayor estabilidad en el trabajo con un 37,3%, por otro lado, el 3,4% de la población que tiene un año de experiencia laboral consideran su calidad de vida como regular, el personal que labora de 2 a 5 años en la institución indica como normal su calidad de vida en un 11,9%. González y López (2019), en una muestra de 50 enfermeros obtuvieron que el 56% tenía experiencia laboral de más de diez años a diferencia del 6% con un año de experiencia, en las dimensiones de la calidad de vida laboral, se encontró con nivel alto de satisfacción Se considera que como el personal de base es el que tiene mayor antigüedad laboral, probablemente percibe que el apoyo institucional proporcionado y las condiciones laborales no son las esperadas por el nivel de experiencia y estabilidad.

Conclusión

Se concluye que el desempeño laboral de los profesionales de la institución es bueno, esta atribuido al manejo de protocolos y normas organizacionales, el nivel de profesionalismo es alto por el compromiso con las directrices éticas de la profesión, y consideran tener un buen conocimiento conceptual de enfermería; por otro lado, existe buena comunicación entre pacientes, familiares y equipo de trabajo; en frecuencia moderada desarrollan nuevos conocimientos relacionados con la profesión. Los enfermeros manifestaron tener una buena calidad de vida, en las dos últimas semanas en su mayoría perciben sentir un poco de dolor con dependencia a fármacos; sin embargo, manifiestan bastante satisfacción en la expresión de sentimientos positivos, en cuanto a las relaciones sociales establecen un apoyo social normal.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

Financiamiento

Los autores declaran que si recibieron financiamiento para la elaboración de la investigación.

Agradecimientos

Un agradecimiento especial a la Msc. Mercedes Flores Grijalva por su aporte en el desarrollo del artículo científico.

Referencias

- Alemán, J. C. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://core.ac.uk/download/pdf/154177999.pdf>
- Angulo, J. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II-2 del Minsa [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26664>
- Chaves, L., & Muñoz, A. (2016). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 1909-1920. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015216.02522016>

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. C. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 31(1), 0-0. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>
- González, M., & López, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 6418-6418. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Peydró C. (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante]. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rivera, F., Ceballos, P., & Vilchez, V. (2017). Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería. *Index de Enfermería*, 26(1-2), 58-61. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-167067>
- Robles-Espinoza, A. I., Rubio-Jurado, B., De la Rosa-Galván, E. V., & Nava-Zavala, A. H. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El residente*, 11(3), 120-125. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=68589>
- Sanz, A. I., Iriarte, S., & Gascón, A. (2016). Aspectos sociodemográficos y laborales en el error asistencial de enfermería. *Enfermería global*, 15(3), 176-187. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.3.214021>

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).