

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de
emergencia de un hospital público de Lima, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Emergencias y Desastres

Autor:

Claudia Isabel Tapia Baldoceca

Asesora:

Dra. Mayela Cajachagua Castro

Lima, 9 de abril del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO
ACADÉMICO

Yo, Mayela Cajachagua Castro, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2026”** de la autora Claudia Isabel Tapia Baldoce da tiene un índice de similitud de 19% 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 Lima, a los 9 días del mes de abril del año 2026.

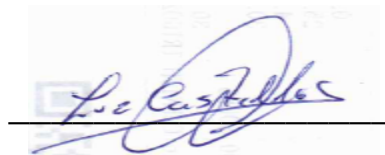


Dra. Mayela Cajachagua Castro

**Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del
Servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Emergencias y Desastres



Dra. Luz Castillo Zamora

Dictaminador

Lima, 9 de abril del 2026

Índice

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	4
Objetivos de la Investigación	5
Justificación.....	7
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual	13
Bases Teóricas	15
Definición de Términos	16
Metodología	19
Descripción del Lugar de Ejecución.....	19
Población y Muestra.....	19
Tipo y Diseño de Investigación.....	20
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	22
Proceso de Recolección de Datos.....	23
Procesamiento y Análisis de Datos	23
Consideraciones Éticas.....	23
Administración del Proyecto de Investigación	26
Referencias Bibliográficas	28
Apéndices.....	35

Resumen

Introducción: La calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, muchas veces se ve afectada por la naturaleza de su trabajo, lo que significa que conocer la problemática redundara en beneficio no solamente de los enfermeros sino de la institución. Objetivo: Identificar la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026. Metodológicamente será cuantitativa, descriptiva, observacional y de corte transversal. Participarán 120 enfermeros de emergencia a quienes se aplicará un cuestionario válido y confiable denominado “CVT-Gohisalo”. Los datos serán agrupados en una base de información en el software Excel, los cuales serán codificados y analizados en el programa SPSS v.27. Este sistema brindará la estadística descriptiva mediante tablas estadísticas con datos numéricos y porcentuales. Se aplicarán los principios estipulados en el Informe de Belmont como respeto hacia los seres humanos, beneficencia y justicia.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, profesional de enfermería, emergencia.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La problemática laboral evidencia que cerca de dos millones de personas mueren al año por causas vinculadas con su actividad laboral, siendo las patologías crónicas el 81%. En tanto, los traumatismos derivados del trabajo representan el 19% de los decesos. Entre los principales factores de riesgo destacan la exposición a extensos turnos laborales, responsables de alrededor de 750 000 muertes, y la polución del aire en entorno laboral, que ocasiona aproximadamente 450 000 fallecimientos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Una situación similar se presenta en el personal de salud, donde el 63% del personal sanitario ha sido víctima de actos de violencia en el ambiente donde laboran, mientras que el 54% presenta tuberculosis latente. Además, el 39% padece insomnio y el 23% manifiesta síntomas de depresión y ansiedad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

En el continente africano, entre el 44% y el 82% de los profesionales de enfermería sufren dolor lumbar crónico, una de las afecciones más comunes. Sin embargo, solo 26 estados miembros de la OMS cuentan actualmente con normativas para gestionar la salud y seguridad laboral de los profesionales en salud. Ello expone a los trabajadores del sector salud a infecciones, trastornos musculoesqueléticos, violencia, acoso, y agotamiento físico y mental, derivados de condiciones laborales inadecuadas (OMS, 2022).

Los enfermeros cumplen un rol fundamental en la sociedad, sin embargo, en muchos países, con frecuencia desarrollan sus funciones en ambientes laborales precarios, caracterizados por deficiencia de recursos materiales, infraestructura insuficiente, escasez de personal y falta de políticas organizacionales que garanticen el bienestar del trabajador. Todo ello deteriora la

calidad de vida en el desempeño de tareas en el trabajo y, en consecuencia, afecta el bienestar de los enfermeros (Vera, 2025).

En el servicio de emergencia, esta problemática se intensifica, dado que el enfermero debe atender a pacientes en situación crítica que requieren una intervención inmediata, oportuna y eficaz. No obstante, la insatisfacción laboral de este personal podría influir negativamente en su compromiso organizacional y en la calidad de las prestaciones brindadas (Alcázar, 2023).

En Arabia Saudita, según un estudio, se reportó que el 56,6% del profesional enfermero evidenció una calidad de vida regular en el desempeño de su labor y 42,4% la calificó en un nivel alto (Alreshidi & Alsharari, 2021). Asimismo, en otro estudio se encontró que el 65,3% del personal enfermero de urgencias percibió una calidad de vida regular en su jornada de trabajo y solo el 33,9% indicó que tenía un nivel elevado (Alshammari et al., 2025). En Indonesia, el 47,1% tuvo una deficiente calidad de vida en su labor debido a una inadecuada gestión hospitalaria para mejorar el compromiso del profesional, seguridad laboral y las instalaciones (Dharma & Kusuma, 2025).

Un estudio realizado en México en el personal de enfermería, demostró que la calidad de vida fue regular en el desempeño de la jornada de trabajo producto de la falta de comunicación entre directivos y operativos (Trejo et al., 2023). A su vez, el 61,3% percibió una calidad de vida deficiente al desempeñar sus labores y 30% indicó que era regular, lo que puede repercutir en la salud de estos profesionales y en la calidad del cuidado. Sumado a ello, expresaron que los componentes de apoyo de la organización, seguridad en su trabajo, adaptación a su puesto laboral, sensación de bienestar, progreso individual y tiempo libre, fueron deficientes (Cueva et al., 2023).

A nivel nacional, un estudio de Arequipa registró que los enfermeros de urgencias indicaron que su calidad de vida era regular en su jornada de trabajo (83,3%) y solo el 9,5% lo consideró como bueno (Ojeda, 2023). A su vez, en Lima se encontró que la calidad de vida laboral fue deficiente según el 59,3%, el 38,4% indicó que fue regular y solo el 2,3% la calificó como alta. Por otro lado, el estudio encontró que los enfermeros califican su satisfacción laboral en (84,1%) y bienestar en el trabajo (81,3%) (Fernández, 2024).

En el área de emergencia del hospital en estudio, se ha observado que existe una elevada carga laboral, alta demanda de pacientes que continúa en aumento, hay pocos enfermeros; este panorama ocasiona agotamiento, fatiga, molestias físicas y malestar emocional.

También se ha observado que hay pocos insumos en el servicio, lo que ha generado una opinión negativa e insatisfacción sobre su entorno laboral. Algunos enfermeros indicaron que su trabajo no es reconocido en el hospital y no hay compensaciones o bonificaciones. Muchos tienen más de un trabajo y evalúan otras oportunidades laborales con mejores condiciones y salarios más justos. Frente a este panorama, es preciso aportar con conocimientos sobre el problema presentado en relación a la calidad de vida de los profesionales enfermeros de emergencia, por lo que a continuación se describe el problema de investigación que guiará el estudio.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026?

Problemas Específicos

¿Cuáles son las características sociolaborales en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión integración al puesto de trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia en un hospital público de Lima, 2026.

Objetivos Específicos

Identificar las características sociolaborales en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión integración al puesto de trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Justificación

Justificación Teórica

El estudio permitirá comprender la calidad de vida en la jornada laboral que perciben los profesionales enfermeros de emergencia, y a pesar de su ardua labor es una población que ha sido poco estudiada. Por lo tanto, se busca ampliar los conocimientos que engloben a esta variable y brindar evidencia científica actualizada y sustentada en teorías y modelos teóricos sólidos que permitan analizar los hallazgos con sus supuestos o premisas. También servirá de base para que otros investigadores puedan abordar el mismo tema con otros enfoques, incluir otras variables e instrumentos, así como ampliar la población de estudio.

Justificación Metodológica

Adoptará un enfoque cuantitativo porque medirá de manera objetiva la variable de estudio a través de instrumentos que permitan obtener datos cuantificables y mediante procedimientos para procesar y analizar la información. Será de nivel descriptivo porque caracterizará a la población de estudio, así como la calidad de vida laboral y sus dimensiones. Asimismo, el instrumento que se utilizará será el CVT-GOHISALO (versión breve), el cual tiene validez y confiabilidad, lo que permitirá obtener datos veraces y confiables. Se considerará los lineamientos de ética en investigación.

Justificación Práctica y Social

De acuerdo a la perspectiva práctica, los hallazgos serán base para que las autoridades y directivos que se encargan de la gestión hospitalaria puedan diseñar estrategias e intervenciones que fomenten el bienestar laboral, reconocimiento a los enfermeros, apoyo, una equitativa distribución de responsabilidades y planes de acción para afrontar los desafíos en emergencia con el fin de optimizar la seguridad y salud laboral del enfermero.

Desde la perspectiva social, la investigación contribuye a ampliar la visión de los enfermeros ya que no solo visualiza a estos profesionales como aquellos que velan por el bienestar de los demás, sino como agentes clave en el sistema sanitario que también requieren de un ambiente de trabajo seguro, que les brinde satisfacción y oportunidades de crecimiento. Esto permitirá que el cuidado enfermero sea cada vez más humano, comprometido, seguro y oportuno.

Línea de Investigación

La línea de investigación que sustenta el presente proyecto es “Enfermería en Administración y Gestión” (00321). Dentro de esta línea de investigación se encuentra el liderazgo en enfermería, Gestión de recursos humanos en salud, Gestión de los sistemas y servicios hospitalarios y Modelos de mejora continua. En esta perspectiva, los resultados del presente estudio fortalecerán la gestión del personal de enfermería con estrategias dirigidas para mejorar la calidad de vida del personal de enfermería en el servicio de emergencia.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Alshammari et al. (2025), en Arabia Saudita, realizaron un estudio con el propósito de medir la calidad de vida en la jornada laboral y los elementos relacionados, en enfermeras de urgencias y unidades de cuidado crítico. Tuvo corte transversal, la muestra estuvo conformada por 251 enfermeros que fueron evaluados mediante cuestionarios. Encontraron que la mayoría reportó niveles moderados de calidad de vida en la jornada de trabajo (65,3%). También encontraron que la edad y el nivel educativo tuvieron una influencia significativa sobre esta variable ($p < 0,05$). Concluyeron que los enfermeros más jóvenes y con menor grado académico suelen tener un nivel más reducido de calidad de vida en el desempeño de su labor.

Vera (2025) en Paraguay, realizó un estudio orientado a determinar la calidad de vida del personal enfermero en el desempeño de su labor en un establecimiento sanitario estatal. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y transeccional, que evaluó a 153 participantes a través de un cuestionario. Revelaron que el 43% presentaba una calidad de vida regular en el desempeño de su labor, el 35% la calificó como baja y para el 22% fue alta. Encontró un nexo significativo entre la calidad de vida en el desarrollo de sus labores y el servicio donde el enfermero desempeñaba sus funciones ($p < 0,05$). Concluyó que casi la mitad de los profesionales manifestó tener una calidad de vida regular en su jornada de trabajo, una minoría con grado bajo y alto.

Alzoubi et al. (2024), en Jordania, realizaron un estudio cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida en la jornada de trabajo de los enfermeros y los determinantes en profesionales enfermeros de unidades críticas. Fue descriptivo y de corte transeccional que evaluó a 250 enfermeros encuestados mediante instrumentos estructurados. Encontraron que el puntaje

promedio de la calidad de vida en el trabajo fue ligeramente inferior al valor esperado (87,5). En cuanto a sus dimensiones, los participantes mostraron un mejor desempeño en el aspecto psicológico, mientras que el desarrollo de competencias obtuvo los puntajes más bajos. Se determinó que el ruido ambiental y la calidad del sueño fueron predictores significativos de la calidad de vida en el desempeño del trabajo ($p < 0,05$). Concluyeron que la mayoría reportó un nivel aceptable de calidad de vida en su jornada laboral.

Javanmardnejad et al. (2021), en Irán, realizaron una investigación para asociar la felicidad, calidad de vida en el desempeño de su labor y satisfacción en enfermeros de urgencias. Fue de tipo descriptiva, en la que participaron 270 profesionales evaluadas mediante cuestionarios. Los resultados evidenciaron niveles moderados en felicidad, calidad de vida en la jornada de trabajo y satisfacción laboral. Asimismo, la situación económica, la calidad de vida laboral y la satisfacción se correlacionaron con la felicidad general ($p < 0,05$). Los autores concluyeron que las enfermeras no se sentían plenamente felices, y dicha percepción se encontraba relacionada con su situación económica y el grado de cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Swati et al. (2021), en Rajastán, investigaron para hallar la calidad de vida en la jornada de trabajo de los enfermeros que trabajan en hospitales privados, así como su relación con la intención de rotación laboral y ciertas cualidades del ambiente laboral. Fue un estudio cuantitativo, observacional y correlacional, en el que se evaluó a 100 enfermeros mediante cuestionarios. Revelaron que el 58% presentaba una calidad de vida regular en su trabajo y el 42% elevada. Además, el 60% manifestó su intención de dejar el empleo. Se halló un nexo entre el cargo ocupado, el tipo de unidad, el salario, la naturaleza del trabajo y la intención de rotación ($p < 0,05$). En conclusión, se determinó una calidad de vida regular en el desempeño de su labor,

acompañado de una alta intención de cambio laboral, lo que sugiere que las condiciones y características del entorno repercuten directamente en la salud de los enfermeros.

Antecedentes Nacionales

Fernandez y Cruz (2022), en Lima, realizaron una investigación para identificar la asociación entre la calidad de vida en la jornada de trabajo y el compromiso institucional en enfermeros de un establecimiento de salud público. Fue cuantitativo, correlacional y transeccional, que evaluó a 986 participantes mediante cuestionarios. Evidenciaron que la calidad de vida en el desempeño de su labor fue principalmente baja (59,3%), seguida de un nivel medio (38,4%) y alto (2,3%). Asimismo, observaron que los encuestados con una calidad de vida deficiente en su jornada laboral presentaron un compromiso organizacional regular (84,6%). Hallaron un nexo entre la calidad de vida en el ámbito laboral y compromiso institucional ($p=0,000$). Concluyeron que hay asociación entre los constructos estudiados.

Ojeda (2023) en Arequipa, investigó para identificar la asociación entre el estrés y la calidad de vida en el desempeño de la labor en enfermeros de urgencias de un establecimiento sanitario público. Fue relacional y de corte transeccional, evaluó a los participantes mediante cuestionarios. Indicaron que el 57,1% presentaba un nivel regular de estrés en el trabajo. Respecto a la calidad de vida en el ámbito laboral, el 83,3% indicó un nivel medio, el 9,5% bueno y el 7,1% bajo. Además, se evidenció un nexo estadístico entre el estrés y la calidad de vida en el ámbito laboral ($p=0,001$). Concluyeron que las variables presentan un nexo estadístico significativo.

Cerda et al. (2023), en Lima, investigaron con el propósito de relacionar la calidad de vida en el desempeño de la labor y el compromiso de enfermeros de urgencias de un establecimiento sanitario estatal. Se trató de una investigación transversal que incluyó a 43

enfermeros evaluados mediante diversos instrumentos. Mostraron que la calidad de vida en el ámbito laboral alcanzó un nivel medio alto, siendo la dimensión más valorada el bienestar obtenido por medio de la labor. Respecto al compromiso laboral, se observó un buen nivel general, destacando la dedicación como la dimensión más relevante. Encontraron asociación entre el compromiso y la calidad de vida en el desempeño de la labor ($p \leq 0,001$). Concluyeron que ambas variables presentan un nexo estadístico significativo.

Collana y Cardenas (2023), en Lima, investigaron para encontrar la asociación entre el estrés y la calidad de vida en el desempeño de la labor de enfermeros de un hospital. Fue observacional, relacional y de corte transeccional, que incluyó a 94 enfermeros los cuales fueron evaluados mediante instrumentos. Encontraron que la mayoría indicó que el estrés fue regular (57,4%), y en menor porcentaje tuvo un nivel bajo (39,4%) y alto (3,2%). Además, el 100% presentó una calidad de vida regular en el desempeño de sus labores. También evidenciaron que hay un nexo entre el estrés y la calidad de vida en el desempeño de la labor ($p < 0,05$). Concluyeron que ambas variables están estadísticamente asociadas.

Caballero et al. (2023), en Lima, investigaron para relacionar la sobrecarga laboral y la calidad de vida en el desempeño de la labor del personal enfermero de establecimientos sanitarios. Fue una investigación observacional, relacional y transversal, aplicada a 502 enfermeros mediante cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 89,4% percibió una sobrecarga laboral de nivel medio. Respecto a la calidad de vida en el trabajo, el 70,7% la calificó como regular; en sus dimensiones, el bienestar individual (71,5%), el entorno laboral (80,9%), el bienestar derivado del trabajo (67,1%) y la organización (64,3%) se ubicaron en niveles medios. Encontraron un nexo entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en el

desempeño de la labor ($p < 0,01$). Concluyeron que ambas variables presentan una asociación estadística.

Marco Conceptual

Calidad de Vida Laboral

Es la satisfacción de los requerimientos del empleado por medio de su labor según su perspectiva individual, lo que incluye el apoyo organizacional, la seguridad y la inclusión en el área donde trabaja, además de la autosatisfacción. Este proceso le permite identificar el bienestar obtenido mediante la ejecución de sus tareas, la realización individual obtenida y la adecuada gestión de su tiempo libre (Astudillo et al., 2025).

Dimensiones. La variable calidad de vida tiene las siguientes dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre.

Soporte Institucional para el Trabajo. Alude a los recursos y mecanismos brindados por la organización que estructuran, orientan y respaldan el desempeño laboral. Comprende los procesos laborales, el acompañamiento de los directivos, la supervisión, la medición del rendimiento, la oportunidad de ascenso y el grado de autonomía del empleado (Lizárraga et al., 2022).

Seguridad en el Trabajo. Comprende una serie de normativas y procesos aplicados para evitar los accidentes mediante el control y supervisión de sus causas. Además de cumplir con los estándares y directrices internacionales de seguridad, las instituciones pueden complementar estas medidas con regulaciones internas orientadas a fortalecer el cuidado de la salud y la protección física de los empleados (Checa et al., 2022).

Integración al Puesto de Trabajo. Es el proceso mediante el cual una persona se incorpora, adapta y participa de manera activa en tareas de producción, desempeñándose en un entorno laboral que favorece su autonomía, desarrollo y bienestar. Este proceso no solo implica el acceso al empleo, también la adaptación al ambiente laboral y el fomento de una cultura institucional positiva por parte de la empresa (Carrasco y Henríquez, 2025).

Satisfacción por el Trabajo. Se define como una condición emocional positiva derivada de la apreciación favorable que el empleado tiene de sus vivencias en el ámbito laboral. Involucra actitudes internas y externas relacionadas con su posición dentro de la empresa y con el ambiente laboral que influye en su nivel de satisfacción. Este aspecto permite a los directivos comprender la reacción del empleado frente a sus actividades y prever cómo dichas reacciones impactan en su compromiso futuro y en su actitud hacia el trabajo (Díaz et al., 2023).

Bienestar Logrado a Través del Trabajo. Alude a una serie de factores y acciones presentes en el entorno laboral que permiten un estado físico y mental favorable, sensación de conformidad y un mejor rendimiento de los trabajadores. Estas condiciones favorecen una percepción positiva del trabajador respecto a su entorno y sus expectativas personales y profesionales. Incluye factores como un entorno saludable y libre de riesgo, armonía entre la vida privada y en el trabajo, oportunidades de crecimiento, reconocimiento, y una cultura institucional fundamentada en el respeto y la cooperación (Calderón et al., 2025).

Desarrollo Personal. Constituye una secuencia continua de progreso individual vinculado con las creencias, el autoconocimiento, las aptitudes y la inteligencia de cada persona. Depende del interés y la motivación para fortalecer sus habilidades, autoestima y autoimagen, manteniendo claridad en sus metas. Este desarrollo se consolida con la experiencia y la

capacitación, permitiendo generar resultados positivos en los ámbitos personal, familiar y laboral (Mego y Mego, 2021).

Administración del Tiempo Libre. Es la manera en que el trabajador ordena, planifica y emplea el tiempo que tiene disponible para desarrollar actividades fuera de su campo laboral lo que mejora su rendimiento y satisfacción laboral, armoniza su trabajo y su vida en familia, y a su vez, garantiza su bienestar (Chadi y Hetschko, 2025).

Bases Teóricas

El estudio se sustenta en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, un marco teórico que ha sido esencial en la manera en que el personal sanitario evalúa, interviene y ofrece cuidados, al resaltar la compleja interacción entre el individuo, su estado fisiológico y los factores ambientales que inciden en su bienestar. En términos generales, este modelo plantea que las personas son entes dinámicos que existen dentro de una red interrelacionada de factores que interactúan constantemente. Propone una visión holística del ser humano, considerando las dimensiones físicas, psicológicas, sociales y espirituales, las cuales no deben analizarse de forma aislada, sino comprendiendo su interrelación, pues un cambio en alguna de ellas puede generar desequilibrios en todo el sistema (Fortsch, 2023).

Dentro de sus principales postulados, el modelo define los conceptos de enfermería, ser humano, salud y entorno. Considera que la enfermería está enfocada en el cuidado integral de la persona, abordando todas las variables que influyen en el paciente dentro de su contexto. Los seres humanos, por su parte, se conciben como pacientes o sistemas de pacientes, los cuales pueden ser personas, familias, grupos o comunidades e incluso una problemática de la sociedad. Dicho sistema se caracteriza por ser dinámico y está conformado por la interacción entre los elementos físicos, mentales, sociales, culturales psicológicos, socioculturales, del desarrollo y

espirituales. La salud es un estado dinámico y continuo entre estar bien y la posibilidad de enfermarse. Finalmente, el entorno es el conjunto de fuerzas que rodean al paciente, las cuales lo afectan y, a su vez, son influenciadas por él (Raile, 2022).

En relación al tema de investigación, este modelo brinda una amplia perspectiva al identificar a los profesionales de enfermería como seres humanos complejos y abiertos que mantienen una interrelación continua con elementos externos e internos, que podrían influir de modo positivo o negativo en su armonía individual y profesional. En tal sentido, los profesionales de enfermería son seres holísticos y con dimensiones complejas; y cuando existe un cambio en alguna de estas dimensiones podría generar desequilibrios lo que se expresa en estrés, agotamiento, malestar físico, mala calidad del sueño, es decir, origina la disminución de su calidad de vida. Si bien es cierto, son seres que deben adaptarse a cada área de trabajo, estos cambios pueden afectar su salud, rendimiento y la calidad del cuidado que otorgan.

Definición de Términos

Servicio de emergencia. Es un espacio asistencial que cuenta con personal disponible las 24 horas del día y los siete días de la semana, destinado a brindar atención ambulatoria no programada a personas cuyas condiciones de salud requieren intervención inmediata. Este servicio cumple una función esencial dentro del sistema sanitario, al proporcionar respuesta oportuna ante situaciones críticas (Duhalde et al., 2025).

Profesional de enfermería de emergencia. Es el profesional titulado encargado de brindar cuidados continuos y cuenta con competencias específicas para desempeñarse en el área de emergencias. Sus funciones comprenden desde la atención directa de los pacientes hasta la coordinación del flujo asistencial, requiriendo conocimientos en diversas áreas clínicas. Además, deben poseer habilidades para trabajar bajo presión, comunicarse eficazmente con distintos tipos

de pacientes, colaborar con múltiples profesionales sanitarios y establecer prioridades según la severidad del cuadro clínico. Asimismo, tienen la responsabilidad de realizar valoraciones precisas y oportunas para prevenir el deterioro del estado del paciente, adaptándose a la diversidad de casos que acuden en busca de atención por diferentes síntomas, lesiones o enfermedades (Goransson et al., 2024).

Profesional de enfermería. Es un profesional titulado y capacitada con conocimientos científicos, destrezas técnicas y fundamentos filosóficos propios de la enfermería, cuya práctica está regulada por normas profesionales y principios éticos. Su labor incluye promover la salud, prevenir enfermedades, proteger la seguridad del paciente, facilitar la recuperación, fomentar la adaptación y preservar su dignidad en cada etapa de vida, incluso al final de esta. Desarrolla su trabajo de manera autónoma y colaborativa en distintos contextos, prestando cuidados clínicos y sociales, fortaleciendo los sistemas de salud, impulsando la salud pública y creando entornos seguros y sostenibles. Asimismo, las enfermeras lideran procesos, educan, investigan, abogan por los pacientes, innovan y contribuyen en el diseño de políticas orientadas a mejorar los resultados en salud (White et al., 2025).

Calidad. Alude a aquellos atributos de un producto, prestación, institución o trabajador, que determinan su aptitud para cumplir con las necesidades y expectativas de los beneficiarios en función de lo que perciben. El concepto de calidad se ha expandido a todos los niveles de las instituciones, incluyendo al personal bajo el liderazgo de jefatura y abarca desde el planeamiento y elaboración de bienes y servicios hasta la gestión integral de la organización, constituyendo una nueva filosofía administrativa (Canossa, 2021).

Calidad de vida. Se entiende como la visión de una persona sobre su condición en la vida dentro de un entorno cultural y en el marco de la escala de valores donde se desarrolla, tomando

en cuenta sus objetivos, aspiraciones, reglas y preocupaciones. Comprende múltiples dimensiones como la salud, el bienestar mental, la autonomía, la relación con los demás, las creencias y la interacción con el entorno. Está influida por factores vinculados al proceso salud-enfermedad, así como por la eficiencia y efectividad del contexto social, y por la capacidad de mantener experiencias conscientes de bienestar, placer y satisfacción (Ruidiaz y Cacante, 2021).

Calidad de vida laboral. Es la sensación de conformidad de los requerimientos del empleado por medio de su labor según su perspectiva individual, lo que incluye como el apoyo de la organización, la seguridad y la inclusión en el área donde va a laborar, además de la autosatisfacción. Este proceso le permite identificar el bienestar alcanzado mediante el desarrollo de sus actividades laborales, la realización individual obtenida y la adecuada gestión de su tiempo libre (Astudillo et al., 2025).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se desarrollará en un hospital público de Lima. Es un hospital del Ministerio de Salud que tiene una categoría III-1. Incluye departamentos como Atención Ambulatoria y Hospitalización, Medicina, Cirugía, Oncología, Pediatría, Ginecología y Obstetricia, , Medicina y Rehabilitación, Farmacia, Enfermería, Odonto-estomatología, Psicología, Nutrición y Dietética, Servicio Social, entre otros. Cada uno de ellos cuenta con sus respectivos servicios. Particularmente, el estudio se desarrollará en el servicio de emergencia que cuenta con 120 enfermeros que laboran en turnos rotativos diurnos y nocturnos.

El estudio se desarrollará en los meses de febrero a julio del año 2026.

Población y Muestra

Población

La población estará conformada por 120 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del referido hospital.

Muestra

Debido al tamaño de la población, se aplicará un muestreo de tipo censal, que incluirá a la totalidad de la población. Por lo tanto, la muestra estará compuesta por 120 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del hospital en estudio, y serán seleccionados considerando los lineamientos de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- ✓ Profesionales de enfermería Nombrados o contratados bajo cualquier modalidad

- ✓ Profesionales de enfermería Que trabajen en el servicio de Emergencia con una antigüedad no menor a 6 meses.
- ✓ Profesionales de enfermería Que firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería Que se encuentren de licencia o vacaciones.
- ✓ Profesionales de enfermería Que se encuentren agotados o post guardia.
- ✓ Internos de enfermería que se encuentren realizando sus prácticas pre profesionales en emergencia.

Tipo y Diseño de Investigación

Adoptará un enfoque cuantitativo ya que medirá objetivamente la variable de estudio para obtener datos numéricos los cuales serán analizados a través procedimientos estadísticos (Sánchez y Murillo, 2022). Será de tipo descriptivo porque busca caracterizar de forma detallada las características del fenómeno de estudio (Guerrero, 2022). Tendrá un diseño no experimental pues la investigadora solo se limitará a recolectar los datos tal y como se presentan, sin intervenir en la variable de estudio (Calle, 2023), y será de corte transversal dado que solo se recolectará la información en un único momento y no se realizarán seguimientos posteriores (Cvetkovic et al., 2021).

Formulación de Hipótesis

Dado que se trata de una investigación descriptiva, no se formularán hipótesis, pues solo se pretende detallar, caracterizar y describir la calidad de vida laboral en enfermeros que trabajan en emergencia y no se buscan asociaciones, relaciones de influencia o causa-efecto.

Identificación de Variables

Variable principal: Calidad de vida laboral.

Operacionalización de Variables

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Es la satisfacción de los requerimientos del empleado por medio de su labor según su perspectiva individual, lo que incluye como el apoyo de la empresa, la seguridad y la inclusión en el área donde va a laborar, además de la autosatisfacción. Este proceso le permite identificar el bienestar alcanzado mediante el desarrollo de sus actividades laborales, la realización individual obtenida y la adecuada gestión de su tiempo libre (Astudillo et al., 2025).	Se medirá a través del cuestionario CVT-Gohisalo adaptado por Pando et al. (2018) que cuenta con 31 ítems distribuidos en 7 dimensiones. Los valores finales se clasifican en: Nivel alto (115–155) puntos, Nivel medio (73–114) puntos y Nivel bajo (31-72) puntos.	Soporte institucional Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal del trabajador Administración del tiempo libre	Procesos de trabajo Supervisión laboral Apoyo de superiores Evaluación laboral Promociones oportunas Autonomía Satisfacción en procesos Satisfacción salarial Satisfacción laboral Capacitación Relaciones interpersonales Derechos laborales Manejo de problemas Satisfacción contractual Funciones de trabajo Uso de habilidades Reconocimiento Desempeño laboral Servicios básicos Integridad personal Alimentación Imagen empresarial Compromiso Logros personales Desarrollo de potencial Conservación e integridad Actividades extralaborales Cuidado familiar	Ordinal Escala Likert -Nada satisfecho=1 -Poco satisfecho=2 -Moderadamente satisfecho=3 -Satisfecho=4 -Totalmente satisfecho=5

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se empleará será la encuesta.

Instrumento

El instrumento será el cuestionario denominado “CVT-Gohisalo” diseñado por González et al. (2010). Por su parte, Pando et al. (2018) realizó una versión breve adaptada y aplicó el instrumento en Quito - Ecuador a trabajadores. De manera particular, Cueva et al. (2025) aplicaron dicho instrumento a enfermeros de hospitales públicos de Ecuador. A nivel nacional, Guillén (2024) realizó un estudio en Lima donde también aplicó este cuestionario a enfermeros y al personal técnico de enfermería.

El instrumento presenta 31 ítems distribuidos en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (ítems del 1 al 6), seguridad en el trabajo (ítems del 7 al 11), integración al puesto de trabajo (ítems del 12 al 14), satisfacción por el trabajo (ítems del 15 al 20), bienestar logrado a través del trabajo (ítems del 21 al 26), desarrollo personal del trabajador (ítems del 27 al 29) y administración del tiempo libre (ítems del 30 al 31). La puntuación se realizará mediante una escala de tipo Likert con valores que van del (1=nada satisfecho) al (5=totalmente satisfecho). Los valores finales se clasifican en Nivel Alto (115 – 155 puntos), Nivel medio (73 –114 puntos) y Nivel bajo (31-72 puntos).

Validez y Confiabilidad. Los autores validaron el instrumento a través del análisis factorial e identificaron el valor de coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) igual a 0,932, una esfericidad de la prueba de Bartlett de 6272,136 y un nivel de significancia de 0,000, valores que fueron aceptables. Para la prueba del análisis factorial propiamente dicha incluyeron los 31 ítems del instrumento y se obtuvo un valor Eigen > a 0,4, donde la mayoría obtuvo valores aceptables.

Confiabilidad. La confiabilidad ha sido obtenida, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach y se obtuvo un valor de 0,911, lo cual evidencia una excelente confiabilidad (Pando et al., 2018).

Proceso de Recolección de Datos

Luego de la aceptación del proyecto por el Comité de Ética en Investigación de la universidad, se realizarán las coordinaciones correspondientes para solicitar el permiso de ejecución al hospital seleccionado. Tras recibir la autorización, se procederá a coordinar con el enfermero a cargo del servicio de emergencia a fin de explicarles el propósito de la investigación y la encuesta. Asimismo, se coordinarán los horarios para ingresar y encuestar a los enfermeros. Los datos serán recolectados en los turnos de mañana y tarde al término de cada turno a fin de evitar intervenir con sus labores diarias y de manera que los profesionales tengan mayor disponibilidad para responder los cuestionarios. Antes de entregar los cuestionarios, se explicará a cada enfermero el objetivo y metodología de trabajo, y se recalcará que si desea participar deben firmar el consentimiento informado. El cuestionario tendrá una duración estimada de 20 minutos y al terminar, se revisará que todas las preguntas estén correctamente llenadas.

Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos recolectados serán ingresados en una base de información que se realizará en Excel, la cual será codificada y se procesará en el software SPSS v.27. Este sistema brindará la estadística descriptiva mediante tablas estadísticas con datos numéricos y porcentuales.

Consideraciones Éticas

Se aplicarán los principios expresados en el Informe de Belmont (Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento, 1980):

Respeto por las Personas

Se garantizará el respeto por la autonomía de los encuestados y para tal fin se entregará el consentimiento informado impreso donde se detallará el objetivo, metodología, riesgos, beneficios del estudio. Ellos tendrán la libre de decisión de continuar con la investigación o podrán abandonar el estudio en el momento que consideren conveniente, sin que esto genere repercusiones (Subramani y Biller, 2022).

Beneficencia

La investigación no ocasionará algún riesgo para los encuestados, ya que los cuestionarios aplicados no incluyen preguntas sensibles que puedan generar incomodidad. Además, los datos recolectados serán codificados con el propósito de conservar la privacidad y confidencialidad de los encuestados. Los hallazgos del estudio subirán para ampliar los conocimientos sobre la calidad de vida en el desempeño de la labor de los enfermeros en urgencias, lo que servirá de insumo para que las autoridades en salud a nivel local puedan mejorar el bienestar ocupacional de estos profesionales (Solis et al., 2023).

Justicia

Todos los participantes del servicio tendrán la posibilidad de participar en la investigación sin tomar en cuenta su sexo, edad, condición económica, religión, tipo de contrato, entre otros. Los únicos criterios para su selección serán los criterios de inclusión señalados en la investigación (Vidal, 2022).

Limitaciones del Proyecto

Los datos del estudio no podrán generalizarse a otros hospitales o centros de salud debido a las diferencias que existen en relación al nivel de atención, ubicación, situación socioeconómica, tipo de población que acude, políticas laborales, condiciones laborales, recursos

disponibles, clima organizacional, entre otros. Asimismo, es probable que algunos enfermeros brinden respuestas socialmente aceptables, omitiendo datos reales sobre las condiciones de trabajo por miedo a ser expuestos o sufrir sanciones en su trabajo. Debido al tipo, enfoque y diseño de estudio, existirán factores que no serán medidos en el estudio los cuales también podrían influir en la calidad de vida en el trabajo. La investigación solo se limitará a describir a la variable de estudio sin encontrar relaciones de causa-efecto ni correlaciones estadísticas.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Actividades	2025			2026						
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
Elección del tema										
Búsqueda de información										
Formulación del problema, objetivos y justificación. Antecedentes										
Desarrollo marco teórico/ conceptual.										
Descripción de la metodología y aspectos administrativos										
Validez de contenido y confiabilidad del instrumento										
Primer borrador del proyecto										
Aprobación del proyecto										
Aplicación de instrumentos										
Análisis de resultados										
Redacción de la discusión, conclusiones y recomendaciones										
Presentación final del informe										

Tabla 2

Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
<i>Bienes</i>			
Laptop	1 unidad	2500.00	2500.00
<i>Servicios</i>			
Asesor	10 horas	0.00	0.00
Estadístico	3 horas	100.00	300.00
<i>Material fungible</i>			
Lapiceros	3 unidades	2.00	6.00
Corrector	2 unidades	2.50	5.00
<i>Recursos destinados a la comunicación</i>			
Plan de Internet	4 meses	60.00	240.00
<i>Pasajes y viáticos</i>			
Movilidad	20 pasajes	15.00	400.00
<i>Otros gastos</i>			
Fotocopias	240 unidades	0.10	24.00
Impresiones	400 unidades	0.20	80.00
Anillado	6 unidades	2.50	15.00
TOTAL			3570.00

Referencias Bibliográficas

- Alcázar, A. (2023). Rol de Enfermería en los Servicios de Emergencias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5034–5050. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9058
- Alreshidi, N.y Alsharari, A. (2021). Work-life balance of expatriate nurses working in acute care settings. *Nursing Open*, 8(6). <https://doi.org/10.1002/nop2.1033>
- Alshammari, M., Aljarash, A., Alharbi, J., Alrashdi, A., Alshammari, K., Alshammeri, R., Alanezi, S.y Qaladi, O. (2025). Quality of work life and related factors among nurses in emergency and critical care departments in Saudi Arabia in 2023: A cross-sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 14(1), 31–38. <https://doi.org/10.48307/nms.2024.446461.1375>
- Alzoubi, M., Al-momani, S., Al-Mugheed, K., Owiedat, I., Shosha, G., Alabdullah, A., Alsenany, S.y Abdelaliem, S. (2024). Assessment of the quality of nursing work life and its related factors among critical care nurses. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1305686>
- Astudillo, X., Urgilés, C., Briceño, D.y Vélez, D. (2025). Calidad de vida laboral en personal sanitario de hospitales públicos de Ecuador. *European Public y Social Innovation Review*, 10, 1–15. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1607>
- Caballero, J., Bazantes, E.y Aillapan, C. (2023). *Sobrecarga laboral y Calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022* [Tesis de pregrado en Internet, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/58a629b1-ddf3-4f00-afc3-9405f9fa4279/content>

- Calderón, L., Silva, D., Zevallos, M. y Salinas, F. (2025). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 28(124). <https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina*, 7(4), 1865–1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Canossa, H. (2021). Evolución del concepto calidad y aporte al desarrollo regenerativo desde la estrategia empresarial. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 48–64. <https://doi.org/10.16967/23898186.717>
- Carrasco, G. y Henríquez, E. (2025). Inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad en San Isidro. *Revista Científica Multidisciplinaria ULEAM Bahía Magazine (UBM)*, 6(10), 2600–6006. <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i10.012>
- Cerda, M., Fernandez, A., Barja, J., Silva, J. y González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024
- Chadi, A. y Hetschko, C. (2025). Income or leisure? On the hidden benefits of (un)employment. *European Economic Review*, 171. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104879>
- Checa, K., Defranc, P. y De la Lana, E. (2022). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. *Prohominum*, 2(1), 23–31. : <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0028>
- Collana, G. y Cardenas, M. (2023). Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7158–7171. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250

- Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. (1980). *Informe Belmont—Principios Éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/documentos/informe-belmont-principios-eticos-directrices-para-proteccion-sujetos-humanos>
- Cueva, G., Valenzuela, S. y Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46–64. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2292>
- Cueva, G., Valenzuela, S., Hidalgo, J. y Robazzi, M. (2025). Caracterización de la calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en profesionales de enfermería en hospitales públicos de Ecuador. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/ech.v14i2.4438>
- Cvetkovic, V., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 179–185. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Dharma, J. y Kusuma, E. (2025). Relationship between quality of work life and nurse’s performance in emergency room Rsud Karsa Husada Batu City. *International Journal of Nursing and Midwifery*, 9(2). <https://doi.org/10.29082/IJNMS/2025/Vol9/Iss2/699>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J. y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 1–14. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Duhalde, H., Baath, C., Hommel, A. y Bjuresater, K. (2025). Emergency Nurses’ Perceptions of Nursing Care in an Emergency Department: A Phenomenographic Study. *Journal of Emergency Nursing*, 51(5), 840–849. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2025.03.018>

- Fernández, M. (2024). La Calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería de un hospital estatal de Lima. *Educación y Vida Sostenible*, 3(2), 125–142. <https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.226>
- Fernandez, M.y Cruz, G. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería de un hospital estatal de Lima. *Educación y Vida Sostenible*, 3(2), 122–139. <https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.27>
- Fortsch, L. (2023). Betty Neuman’s Systems Model: A Holistic Approach to Understanding Individuals in their Environmental Context. *Research y Reviews: Journal of Nursing y Health Sciences*, 9(4), 1–3. <https://doi.org/10.4172/JNHS.2023.9.4.87>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J.y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332–340. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Goransson, K., Drennan, J., Mainz, H., Fauerholdt, N., Amritzer, M., Berg, L., Andersen, K.y Lisby, M. (2024). The scope of emergency nursing viewed through the lens of complex adaptive systems: A discussion paper. *International journal of nursing studies advances*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100270>
- Guerrero, V. (2022). Enfoque cuantitativo: Taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n1.936>
- Guillén, C. (2024). *Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba9ba968-7cf5-40f6-881f-3b04c7e44f2e/content>

- Javanmardnejad, S., Bandari, R. y Heravi, M. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes*, 19(112). <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Lizárraga, G., Pérez, A. y López, H. (2022). Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750–4768. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974
- Mego, O. y Mego, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Tzhoecoen*, 13(1), 57–69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Ojeda, M. (2023). *Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara. Arequipa, 2021* [Tesis de pregrado en Internet, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8881af4c-b6ae-418f-a358-106d00d81f5c/content>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-a%C3%B1o-por-causas-relacionadas>
- Organización Mundial de la Salud. (2022a). *Salud ocupacional: Los trabajadores de la salud*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización Mundial de la Salud. (2022b). *Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios*. OMS.

<https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>

Pando, M., Aranda, C., González, R. y Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)*, 34(1), 68–75.

<http://dx.doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>

Raile, M. (2022). *Modelos y teorías de enfermería* (10 a). El Sevier.

https://books.google.com.pe/books/about/Modelos_y_teor%C3%ADas_en_enfermer%C3%ADa.html?id=ekqGEAAAQBAJyredir_esc=y

Ruidiaz, K. y Cacante, J. (2021). Desarrollo histórico del concepto Calidad de Vida: Una revisión de la literatura. *Revista Ciencia Y Cuidado*, 18(3), 86–99.

<https://doi.org/10.22463/17949831.2539>

Sánchez, A. y Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica:

Cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates*, 9(2). <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>

Solis, G., Alcalde, G. y Alfonso, I. (2023). —Ética en investigación: De los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195–202.

<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>

Subramani, S. y Biller, N. (2022). Revisiting respect for persons: Conceptual analysis and implications for clinical practice. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 25(3), 351–360. <https://doi.org/10.1007/s11019-022-10079-y>

- Swati, N., Hitesh, V., Ranjit, N. y Chris, T. (2021). Impact of Quality of Nursing Work Life on Turn over Intention among Staff Nurses Working in Selected Private Hospital of South-Western Rajasthan. *IJCNE*, 22(1), 70–74. https://doi.org/10.4103/IJCN.IJCN_27_20
- Trejo, P., Esparza, E., Zorrilla, L., Valdéz, G. y Calderón, A. (2023). Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5598–5612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742
- Vera, L. (2025). Calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital público de Paraguay. *Nure Investigación*, 22(137). <https://doi.org/10.58722/nure.v21i137.2670>
- Vidal, E. (2022). Aplicación del principio bioético de justicia en investigación. Aportes desde el principio de solidaridad y el concepto de responsabilidad social. *Vida y Ética*, (2), 113–129. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/16456/1/aplicaci%C3%B3n-principio-bio%C3%A9tico-justicia.pdf>
- White, J., Gunn, M., Chiarella, M., Catton, H. y Stewart, D. (2025). *Actualización de la definición de enfermería y enfermera* (1a ed.). Consejo Internacional de Enfermeras. https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN_Definition-Nursing_Report_SP_Web.pdf

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CVT – GOHISALO (versión breve)

I. DATOS SOCIOLABORALES

a. Edad:

20-29 años () 30-39 años () 40-49 años () 50-59 años () 60 a más ()

b. Sexo:

Femenino () Masculino ()

c. Estado civil:

Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

d. Situación laboral:

Nombrado () Contratado ()

e. Años de ejercicio profesional:

Menos de 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a 15 años () Más de 15 años ()

f. Número de centros de trabajo que tuvo aparte de este establecimiento:

Uno () Dos () Tres ()

II. DATOS ESPECÍFICOS:

Instrucciones:

Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala de 1 a 5, solamente marcará con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar; 1 corresponde a nada satisfecho y a 5 totalmente satisfecho.

N°	Ítems	(1) Nada satisfecho	(2) Poco satisfecho	(3) Moderadamente satisfecho	(4) Satisfec ho	(5) Totalmente satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:					
2	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
3	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
4	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
5	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).					
6	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
7	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco) es:					
8	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					
9	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					
10	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:					
11	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:					
12	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
13	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
14	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					

15	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
16	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
17	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales:					
18	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
19	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
20	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
21	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
22	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
23	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
24	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					
25	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
26	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
27	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios .					
28	Considero que el logro de satisfactores personales que he					

	alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.					
29	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
30	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales.					
31	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Matriz de componentes rotados organizado según las dimensiones del instrumento CVT-

GOHISALO (versión breve)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Soporte institucional para el trabajo							
3. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	,455						
11. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	,616						
15. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.			,529				
20. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.			,767				
21. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.			,717				
22. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.			,514				
2. Seguridad en el trabajo							
2. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.		,560					
4. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.		,640					
5. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).		,711					
6. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:		,579					
16. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.							,726
3. Integración al puesto de trabajo							
10. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	,678						
17. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.			,448				
19. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.				,712			

4. Satisfacción por el trabajo	
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	,569
7. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:	,485
8. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:	,619
9. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	,708
12. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	,548
13. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:	,648
5. Bienestar logrado a través del trabajo	
14. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	,499
18. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	,663
25. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	,724
26. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	,463
27. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	,522
31. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	,526
6. Desarrollo personal del trabajador	
28. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.	,748
29. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	,787
30. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	,522
7. Administración del tiempo libre	
23. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	,633
24. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	,708

Para el análisis factorial se incorporaron los 31 ítems, agrupados en siete factores según el diseño original de la prueba, considerándose aceptables aquellos ítems con valores Eigen superiores a 0,4. Todos los ítems obtuvieron valores Eigen aceptables; donde los más bajos correspondieron al ítem 17 con un 0,448 y al ítem 3 con 0,455. Los valores Eigen más elevados se registraron en el ítem 29 con 0,787 y al ítem 20 con 0,767 (Pando et al., 2018).

Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos

Porcentaje de varianza explicada y valores de Alpha de Cronbach por cada una de las siete dimensiones del cuestionario

	1. Soporte institucional para el trabajo	2. Seguridad en el trabajo	3. Integración al puesto de trabajo	4. Satisfacción por el trabajo	5. Bienestar logrado a través del trabajo	6. Desarrollo personal del trabajador	7. Administración del tiempo libre
Varianza explicada	36,9 %	38,0 %	34,4 %	51,0 %	49,4 %	51,4 %	75,3 %
Alpha	0,8	0,5	0,6	0,8	0,8	0,9	0,8

El coeficiente alfa de Cronbach global del cuestionario alcanzó un valor de 0,911, lo que evidencia un nivel de fiabilidad excelente. Al analizar las siete dimensiones de manera independiente, la mayoría presentó índices de consistencia interna buenos o excelentes; no obstante, la dimensión 3 mostró una fiabilidad aceptable con limitaciones ($\alpha = 0,6$), mientras que la dimensión 2 registró un nivel de fiabilidad insuficiente ($\alpha = 0,5$). En cuanto al porcentaje de varianza explicada, los valores oscilaron entre 75,3% para la dimensión 7 y 34,4% para la dimensión 3, siendo esta la de menor valor (Pando et al., 2018).

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Peruana Unión

Investigadora: Claudia Isabel Tapia Baldoceca

Título: “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Servicio de emergencia en un hospital público de Lima, 2026”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Peruana Unión, Claudia Tapia Baldoceca. El propósito de este estudio es describir la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Servicio de emergencia en un hospital público de Lima, 2026.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- La investigadora se acercará al término de la jornada laboral en la mañana y tarde durante los días en que el personal enfermero se encuentre menos ajetreado y con disponibilidad de tiempo.
- Una vez localizado el personal de enfermería, se procederá a realizar la invitación al estudio, indicando el objetivo y la metodología que se utilizará. Asimismo, se indicará que si desean participar deberán llenar el formato de consentimiento informado.
- La investigadora procederá a encuestar a los profesionales de enfermería de forma individual, realizando las preguntas correspondientes, y se registrará la información en los instrumentos impresos de cada participante.

La encuesta puede demorar unos 20 minutos aproximadamente. Toda la información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y se mantendrá en estricto anonimato y confidencialidad.

Riesgos

Su participación no implica riesgos físicos ni procedimientos invasivos. No obstante, podría experimentar ligero malestar emocional o incomodidad al responder algunas preguntas relacionadas con su experiencia laboral o percepción de bienestar. Para minimizar cualquier molestia, se garantizará un ambiente de respeto, confidencialidad y voluntariedad. Además, podrá interrumpir o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto le genere consecuencias laborales ni personales.

Beneficios

Su participación contribuirá al mejor entendimiento de la calidad de vida laboral del personal de enfermería, lo cual permitirá identificar áreas de mejora en las condiciones laborales, el bienestar emocional y la satisfacción profesional. Aunque no recibirá compensación económica directa, su colaboración será de gran valor, ya que los resultados podrían servir de base para propuestas institucionales orientadas al fortalecimiento del clima laboral y al bienestar del personal de salud.

Costos e incentivos

Usted no tendrá que asumir ningún costo para participar en este estudio. La participación es completamente gratuita y no implica ningún gasto adicional. Del mismo modo, no recibirá ningún

incentivo económico, ni se le proporcionarán medicamentos u otros beneficios materiales como parte de su colaboración en el estudio.

Confidencialidad

Toda la información proporcionada será manejada de manera estrictamente confidencial. Los datos serán codificados y no estarán asociados con nombres ni ningún dato personal que pueda permitir su identificación. En caso de que los resultados del estudio sean publicados, se garantizará que no se divulgará ninguna información que lo identifique personalmente. Sus archivos y respuestas serán protegidos y no estarán accesibles para personas ajenas al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Claudia Tapia Baldoceda al número de teléfono: +51 935 151 053

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma del participante
Nombres:
DNI:

Firma de la investigadora
Nombres:
DNI:

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “*CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2026*”

Problema	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Calidad de vida laboral	Dado que se trata de un estudio descriptivo, no se formularán hipótesis, pues solo se pretende detallar, caracterizar y describir la calidad de vida laboral en enfermeros que laboran en el servicio de emergencia y no se buscan asociaciones, relaciones de influencia o causa-efecto.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo Corte: Transversal Población: será 120 enfermeros que laboran en el Servicio de emergencia de un hospital público Muestra: Será de tipo censal por 120 enfermeros Técnica: Encuesta Instrumento: CVT-Gohisalo (versión breve)
¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026?	Determinar el nivel de calidad de vida laboral en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2026.			
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cuáles son las características sociolaborales del profesional de enfermería del Servicio de emergencia en un hospital público de Lima? ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima? ¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de	Identificar las características sociolaborales en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima. Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima. Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de			

<p>emergencia de un hospital público de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión integración al puesto de trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión administración del</p>	<p>emergencia de un hospital público de Lima.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión integración al puesto de trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en la dimensión administración del</p>				
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

tiempo libre en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima?	tiempo libre en el profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Lima.			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--