



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL  
INEN - 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ENFERMERÍA**

**PRESENTADA POR:  
YUPANQUI TENORIO, CAMILO**

**ASESORA:  
Mg. UTURUNCO VERA, MILAGROS LIZBETH**

**LIMA – PERÚ  
2019**



## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi amor y cariño a mi esposa Magali Vicuña, por su valioso esfuerzo, por apoyarme para terminar esta carrera profesional para nuestro futuro. Aunque hemos pasado momentos difíciles, siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mi amado hijo Alexis Daniel que nació fruto de nuestro gran amor, por ser mi fuente de motivación e inspiración.

A mis padres Nazario Yupanqui y Flora Tenorio, por su apoyo moral y consejos para ser mejor persona de bien.

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias a mis suegros Baldomero y Claudia, por su comprensión y apoyo incondicional durante los momentos más difíciles en mi carrera profesional y familiar.

Le agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme cada día en el transcurso de mi vida.

Gracias a mi asesora Mg. Milagros Lizbeth, por la orientación en la ejecución de la investigación.

Gracias a la Universidad Privada Norbert Wiener y a todos los docentes de enfermería, por su incondicional apoyo en mi formación profesional.

Gracias a todas las enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, por contribuir en esta investigación con su participación.

**ASESORA DE TESIS**

**Mg. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth**

## **JURADOS**

**Presidente:** Mg. Werther Fernández Rengifo

**Secretario:** Mg. María Angélica Fuentes Siles

**Vocal:** Mg. Graciela Guevara Morote

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
ASESORA DE TESIS.....	v
JURADOS .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	17
III. RESULTADOS .....	21
IV. DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	26
ANEXOS .....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019 .....	21
<b>Tabla N° 2:</b> Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en la dimensión carga de trabajo en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019 .....	21
<b>Tabla N° 3:</b> Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en la dimensión apoyo directivo en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019 .....	22
<b>Tabla N° 4:</b> Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en la dimensión motivación intrínseca en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019.....	22

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b> Operacionalización de la variable .....	30
<b>Anexo B.</b> Instrumento de recolección de datos .....	31
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado .....	33
<b>Anexo D.</b> Datos sociodemográficos y laborales en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019 .....	34
<b>Anexo E.</b> Resolución o dictamen del comité de ética .....	35
<b>Anexo F.</b> Carta de aprobación para trabajo de investigación .....	36

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica - 2019. **Materiales y métodos:** Este estudio es de enfoque cuantitativo, es de corte transversal, es de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento que se utilizó Calidad de vida profesional consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10 con valores: (1,2), nada (3, 4, 5), algo (6, 7, 8), bastante (9,10) mucho. **Resultados:** El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida profesional (CVP) se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben CVP media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron una CVP media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta. **Conclusiones:** Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

**Palabras claves:** “Calidad de vida”, “Trabajadores”, “Enfermería”, “Servicio de emergencia”.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the quality of working life in the nursing professional of the emergency service of the National Institute of Neoplastic Diseases - 2019.

**Materials and methods:** This study has a quantitative cross-sectional approach and non-experimental design. The population consisted of 60 nurses. The sample was non-random and, for convenience, the entire population were evaluated. The technique used was the survey. The instrument used was the Professional quality of life that consists of 35 items that respond on a Likert scale from 1 to 10, with values: (1, 2), nothing (3, 4, 5), something (6, 7, 8), quite (9,10) a lot. **Results:** 71.7% of nursing professionals perceive an average professional quality of life; in the dimension of professional quality of life (PQL) was highlighted: in the workload dimension, 78.3% perceive average PQL; in the managerial support dimension, 73.3%, an average CVP; in the intrinsic motivation dimension, 56.7%, high PQL. **Conclusions:** It was determined that Nursing professionals perceive a quality of average professional life in the emergency service of the National Institute of Neoplastic Diseases.

**Keywords:** "Quality of life", "Workers", "Nursing", "Emergency service".

## I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años, la calidad de vida profesional en las enfermeras se ve más afectada por problemas tanto físicos y psíquicos, lo que conlleva a que su rendimiento laboral disminuya afectando de esta manera su salud mental (1).

En la actualidad, el profesional de enfermería asistencial se encuentra sujeto a trabajar bajo exigencias que le obligan a entregar más de lo necesario para cumplir su producción, sobrecarga física y emocional, poco o nada, se piensa en su calidad de vida laboral (CVL) (2).

En un estudio realizado en Sudáfrica, los trabajadores del sector sanitario sufrieron mayores casos de violencia laboral. Durante el periodo de 12 meses, el 9% de trabajadores del sector privado y el 17% del sector público experimentaron violencia física (3).

En los países del mundo, se ha observado que la carga física en profesional de enfermería es alta, superando a los profesionales médicos. En Brasil, la mayor cifra de carga física en ambos profesionales, seguida de Costa Rica y Perú que representa porcentajes menores en ambos profesionales. En estrés laboral, se observa notación muy preocupante en todo los países del mundo. En el Perú, la carga emocional oscila aproximadamente el 70% en profesional de Enfermería (4).

En un estudio comparativo del año 2010 (Brasil, Argentina, Costa Rica y Perú), la percepción del profesional de Enfermería en cuanto a las condiciones de trabajo son muy interesantes y aceptables con excepción de Argentina. En los países europeos, la mala condición de trabajo exige una alta rotación del personal, es así que el profesional de Enfermería de Francia y demás países presentan una insatisfacción de 66% en cuestión de soporte psicológico institucional en el trabajo, 52% en cuanto condiciones físicas en el trabajo, y 44% en cuestión salarial, datos que superan la media europea. Asimismo, la diferencia de percepciones influye en las condiciones de trabajo en el mercado tanto de los países latinoamericanos como de los europeos, como el nivel de calificaciones exigido por cada territorio en el desempeño de las labores de Enfermería (4).

En México, la tasa global de despido laboral de licenciados en Enfermería es de 410 por cada 1000 profesionales. La migración de los profesionales a países como Europa, Canadá y Estados Unidos ha causado gran impacto a nivel social y económico, porque tiene efectos negativos ante la salud de la población, esto debido a que los licenciados de Enfermería son aquellos que alcanzan la mayor cobertura de atenciones en el país; sin embargo, las razones de migrar se deben a las bajas remuneraciones económicas y poco valor del profesional en Enfermería en la comunidad (5).

En una investigación realizado en el Perú, la condición de trabajo en los profesionales de enfermería señalan mayores casos de incidencia de estrés en el grupo de 1 a 5 años de trabajo continuo en un 57,7%, solo turno mañana 83.5%, de 6 horas de trabajo continuo 57,9%. Al sumar los casos de estrés y morbilidad laboral se obtuvo: hipertensión arterial un 0,6%, infarto de miocardio 4,9%, otros trastornos cardiovasculares 1,2%, gastritis/úlceras pépticas 30,5%, trastornos asmáticos 25% y cuadros de dermatitis 12,2%; respecto a las relaciones interpersonales, el 70% lo considera desfavorable y el 30% favorable (6).

En el Perú, el Estado brinda la condición más beneficiosa para el enfermero, pareciera cierto lo que señala, lo cual no cubre las necesidades básicas, frente a ello la falta de conocimientos de amparo legal. Dicha situación influye en la migración hacia otras naciones en busca de mejores condiciones y oportunidades laborales. Datos del Ministerio de Salud informan que un 60,9% migran a Italia, España y Estados Unidos (7).

Las condiciones físicas y psicológicas del profesional tienen una gran importancia para el ejercicio de sus funciones. Las guardias nocturnas son factores de riesgo importantes para la incidencia y prevalencia de enfermedades crónicas; sin embargo, el factor psicosocial tiene importancia relevante para el logro o fracaso del ejercicio laboral, así como la calidad de vida laboral (8, 9).

El clima laboral es el medio donde se desarrolla el trabajo en común, generando como resultado una buena calidad de atención al paciente. Es de suma repercusión las condiciones laborales del trabajador, incluye la estructura, la producción y la satisfacción de los trabajadores (10).

La calidad de vida laboral (CVL) se designa al lugar, las condiciones de trabajo favorable promoviendo la satisfacción en el trabajador, a través de estímulos, estabilidad en el trabajo y oportunidades en crecimiento personal (11). En los profesionales de la salud es un tema relevante y ha sido considerado riesgo causal de mala calidad de vida, estrés laboral y burnout (12). Cabeza Peña evalúa la CVL desde 3 dimensiones: Carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo (13).

La carga de trabajo, por un lado, afecta a los profesionales de Enfermería, y, por otro lado, de manera indirecta, a los pacientes, en definitiva reduciendo la calidad de cuidado brindado (14).

Fernández Araque señala que es necesario que toda organización debe poner atención en la situación laboral donde sus trabajadores se encuentran, más aun cuando los profesionales de Enfermería se encuentran expuestos a riesgos de tipo emocional y/o físico (13).

Motivación intrínseca se explica como la motivación personal propia que determinan la necesidad y, por definitiva, la conducta motivada, enfocada a la satisfacción profesional (13). El profesional de Enfermería vive diferentes situaciones como confrontarse con el dolor humano, la muerte y otros eventos que de alguna u otra manera afecta su actuar con el paciente, motivo por el que se hace necesario conservar un sistema de estímulo y compensaciones, cuyo fin es el de mantenerlos motivados contribuyendo así en su bienestar y el de la organización para la pronta mejoría del paciente. Con respecto a la organización, la motivación influye en el actuar de las personas, aunar esfuerzos, realizando correctamente una tarea, adoptando comportamientos y actitudes que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales (16). Existe otro tipo de motivación interna impulsado por nosotros mismos, dicho de otra manera, nos exigimos a nosotros mismos para ser mantenida mediante el logro de nuestro rendimiento (15).

Apoyo directivo es el respaldo emocional que ofrecen los directivos a las personas que trabajan dentro de una organización (13). Por esta razón, el rendimiento del personal se evidenciará a través de: disminución de ausentismo, clima laboral favorable, satisfacción de las relaciones interpersonales y compañerismo. Así pues

dependerá de los directivos que la institución fomente un buen comportamiento organizacional en armonía y concordancia con sus trabajadores (17).

Sánchez Guerrero, en México, encontró que la mayoría de las áreas del hospital, el profesional de Enfermería percibió su calidad de vida laboral regular (15). Fernández, en España, encontró que los enfermeros observaron una baja calidad de vida profesional, debido a la falta de Apoyo directivo (14). Puello, en Colombia, encontró que el personal percibe poco respaldo y compromiso por parte de los directivos, la dimensión motivación intrínseca fue la mejor percibida señalando conductas motivadas dirigidas a la satisfacción personal y la realización de las actividades del servicio, así como una percepción disminuida de la carga laboral, lo que evidencia calidad en los recursos de este campo aportados por la institución (13).

Adrianzen, en Lima, encontró que las dimensiones apoyo directivo y motivación son favorables para su desempeño laboral y calidad de vida tanto profesional como personal en los profesionales de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia (18). Velásquez Ceperian, en Lima, encontró que la “calidad de vida profesional” de las enfermeras fue regular en todas sus dimensiones en el Hospital San José de Chincha (19). Vega Rojas, en Lima, encontró que los trabajadores de la salud se encuentran satisfechos con su trabajo a pesar del poco apoyo de la institución del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (20).

Para realizar la presente investigación sobre la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, se planteó la interrogante principal: ¿Cuál es la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019?

El presente estudio es importante porque permitirá identificar la calidad de vida profesional según las dimensiones de salud: apoyo directivo, motivación intrínseca, carga de trabajo. El trabajo de enfermería en el manejo adecuado del paciente y las relaciones interpersonales se caracteriza por ser oportuna, continua, dinámica y libre de riesgo, de esta manera logrando una atención de calidad que brinda el enfermero al usuario del servicio de emergencia.

El profesional de Enfermería asume una gran responsabilidad en la atención y demanda de pacientes en el quehacer diario en el servicio de emergencias, por ello, es importante destacar que la calidad de vida del profesional de Enfermería al vincularse con la atención de salud le conlleva al proceso de búsqueda de satisfacción del paciente y en efecto contribuir la sociedad.

En cuanto a los alcances prácticos referidos a CVL, en particular, ayuda en la mejora de condición de trabajo y cambios positivos para el profesional en Enfermería. Este estudio pretende conocer la realidad actual como referencia para estudios sobre la CVL del profesional de Enfermería que perciben las enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, no existe investigaciones anteriores a esta y es por ello será una contribución significativa para la institución.

El desarrollo de la presente investigación nos permitirá aplicar el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP) con la finalidad de contribuir con las aportaciones de datos cuantitativos que reflejan la situación de vida de los profesionales de enfermería tomando en cuenta las medidas para reformar la calidad de vida profesional, considerando como un indicador que brinda las entidades de los servicios de salud. El objetivo del estudio es determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019.

Los objetivos específicos son describir la carga laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019. Describir el apoyo directivo percibido en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019. Describir la motivación intrínseca en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019. La hipótesis no aplica por ser un estudio descriptivo con la cual se establecen las diversas acciones de análisis respecto a la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería del servicio de Emergencia.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

## **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio es de enfoque cuantitativo, se determinaron 3 dimensiones de CVP y los resultados fueron en base a la medición numérica, es de corte transversal donde se recolectaron datos en un solo momento y un tiempo determinado.

El diseño es no experimental, pues no se manipuló la variable de investigación. Es descriptivo porque es un estudio narrativo que pretendió analizar la CVL en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (21).

## **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

La población estuvo constituida por 60 enfermeras en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. El profesional de enfermería que participó fue seleccionado de acuerdo al criterio de inclusión y exclusión proyectado en la investigación. En el criterio de inclusión se consideró enfermeras que cumplen labor asistencial con un tiempo mínimo de 6 meses en la institución, que aceptaron participar voluntariamente en el estudio de investigación, enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia. En el criterio de exclusión se consideró enfermeras que se encuentren en periodo de vacaciones, licencia o incapacidad, enfermeras que tengan menos de 6 meses trabajando en la institución.

## **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

El presente estudio presenta una variable principal que es la CVL en el profesional de Enfermería. Según su naturaleza, es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

### **2.3.1 Definición conceptual de variable principal Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería**

La CVL es el medio, el entorno, el lugar, donde existe una condición favorable, que protege y proyecta la satisfacción del profesional de

Enfermería a través de estímulos, estabilidad, seguridad, y oportunidades de crecimiento profesional.

### **2.3.2 Definición operacional de variable principal Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería**

La CVL como la práctica de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo, las cuales se van a medir mediante el instrumento CVP-35 que consta de 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

### **2.4.1 Técnica de recolección de datos**

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta, considera la más empleada en el ámbito de estudio, por lo que permite adquirir y procesar datos de manera rápida y efectiva.

### **2.4.2 Instrumento de recolección de datos**

Para medir la CVL en el profesional de Enfermería se utilizó el instrumento de CVP que consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10, donde los valores cuantitativos tienen su equivalencia cualitativa en valores: (1-2) Nada, (3- 4- 5) Algo, (6-7- 8) Bastante, (9 -10) Mucho. Los ítems se agruparon en tres indicadores: Apoyo directivo evaluado con 12 ítems: 3, 4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,30 carga de trabajo corresponde a medir 12 ítems:1,6,7,8,15,17,18,19,21, 24, 25, 33 y el último motivación intrínseca corresponde a medir 11 ítems 2,9,12,13,26,27,29,31,32,34, 35, (14).

### **2.4.3 Validez y confiabilidad de instrumento de recolección de datos**

Sosa Cerda realizó un estudio sobre calidad de vida profesional del personal de Enfermería para evaluar la CVP a 311 enfermeras. El instrumento utilizado fue el cuestionario CVP de 35 ítems, originalmente elaborado en los Estados Unidos, adaptado y validado para diversos estudios en diferentes países mediante la opinión de expertos. La consistencia interna del instrumento, nivel exigible para una validez

estructural apropiada. Asimismo, el instrumento resultó con Alpha de Cronbach  $> 0.7$  para los factores y  $0.81$  para la puntuación global (16).

Al utilizar la medida de adecuación muestral arrojó un coeficiente mayor a  $0,5$  ( $KMO = 0,512$ ). Asimismo, el coeficiente obtenido por la prueba de esfericidad de Bartlett es de  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ambas pruebas confirman la validez del instrumento. El índice Alfa de Cronbach del instrumento es de  $0,816$  ( $\alpha > 0,6$ ), lo que confirma la consistencia interna del instrumento y su fiabilidad.

De acuerdo el cuestionario de CVP-35 se categoriza en los siguientes criterios para asignar valores: CVP nivel alto 106 a 140, CVP nivel medio 71-105, CVP nivel baja 35 a 70 (22).

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para llevar a cabo esta investigación se coordinó con la Escuela de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, para que se facilite la carta de presentación, luego de obtener la carta de presentación se entregó por mesa de partes a la Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Después, el comité revisor de protocolos de investigación del INEN ha revisado y aprobado el trabajo de investigación. Luego se presentó un proyecto al comité de ética a la Universidad de Ciencias y Humanidades, donde fue evaluado y aprobado el proyecto para ser aplicado el instrumento que fue un cuestionario. Después se recolectó los datos de información, previa firma de consentimiento informado, libre y voluntario del personal profesional de Enfermería.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La recolección de información fue realizada en el mes de mayo del presente año, se tomó en diferentes días según su programación de turnos

que fueron rotativos, la aplicación del instrumento tuvo una duración promedio de 10 minutos que consistió en un cuestionario de 35 ítems. Después se entregó el consentimiento informado completamente voluntario y confidencial. Al culminar el trabajo de campo, se procedió a revisar cada una de las encuestas realizadas, se verificó la calidad del llenado y la codificación respectiva.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para el procesamiento de la información recolectada fue ingresada a la base de datos mediante el programa estadístico SPSS versión 23 en español, en el cual se vació los datos obtenidos de los profesionales de Enfermería, cuyos resultados obtenidos se presentaron en tablas estadísticas de acuerdo a la variable y sus dimensiones, luego se presentaron en porcentajes para el análisis e interpretación respectiva.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Se tuvo en cuenta la autorización por la Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación del INEN, asimismo, el consentimiento informado de 60 enfermeras(os), se cauteló los 4 principios bioéticos: El principio de autonomía, principio de justicia, principio de beneficencia, principio de no maleficencia de la voluntad de la persona con el derecho a la libertad y el derecho a la dignidad.

A los participantes en esta investigación, se ha tenido en cuenta la protección de información confidencial sin pretender otro propósito y se conservó durante todo el tiempo el anonimato de los participantes en la aplicación del cuestionario.

# **III. RESULTADOS**

**Tabla N° 1: Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, - 2019**

<b>Calidad de vida profesional</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	1	1,7
Media	43	71,7
Alta	16	26,7
Total	60	100,0

En la tabla N° 1 se observa que el 71,7% del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2019 perciben una CVP media, seguido del 26,7% que perciben una CVP alta y solo 1,7% que perciben una CVP baja. Predominando la CVP media en los profesionales de Enfermería. Cabe señalar que la calidad de vida media se está considerando en el intermedio de calidad de vida alto y bajo.

**Tabla N° 2. Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en la dimensión carga de trabajo en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica - 2019**

<b>Carga de Trabajo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	7	11,7
Media	47	78,3
Alta	6	10,0
Total	60	100,0

En tabla N° 2 se observa que el 78,3% de calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería en dimensión de carga de trabajo perciben una CVP media, asimismo se observa que el 11.7% presenta una calidad de vida laboral baja en la dimensión carga de trabajo, sin embargo se observa que para un 10% de calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería en la dimensión carga de trabajo es alta.

**Tabla N° 3. Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en la dimensión apoyo directivo en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019**

<b>Apoyo Directivo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	2	3,3
Media	44	73,3
Alta	14	23,3
Total	60	100,0

En tabla N° 3 se observa que el 73,3% de calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería en dimensión apoyo directivo es media, asimismo, se observa que el 23,3% de calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en dimensión apoyo directivo es alta, sin embargo se observa que el 3,3% de calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería en dimensión apoyo directivo es baja.

**Tabla N° 4. Calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en la dimensión motivación intrínseca en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019**

<b>Motivación Intrínseca</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	0	0,0
Media	26	43,3
Alta	34	56,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

En tabla N° 4 se observa que el 56,7% de calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería en dimensión motivación intrínseca es alta, asimismo, se observa que el 43,3% de calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en dimensión motivación intrínseca es media, sin embargo, se evidencia que el 0.0% de los profesionales en función en motivación intrínseca no perciben.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 DISCUSIÓN**

El presente estudio tuvo como propósito fundamental determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para ello se analizó la percepción de 60 enfermeras quienes tienen las siguientes características: el

68,3% solteras, el 23,3% casadas, el 6,7% divorciadas, el 1,7% viudas, el 90% son mujeres y el 10,0% son varones, quienes tienen el siguiente grado académico: el 16,7% son licenciadas, el 78,3% son especialistas, el 5,0% tienen estudio de maestría. Entre los resultados más resaltantes se encontró que el 71.7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional (CVP) media, en seguida del 26.7% presentaron una calidad de vida alta y solo el 1.7% presentan un nivel de CVP baja. Estos resultados concuerdan con Sánchez Guerrero (15), en México, encontró que la mayoría del personal profesional de enfermería percibe su calidad de vida profesional regular. Así mismo, los resultados concuerdan con Adrianzen (18) en el hospital José Cayetano Heredia, en Lima, la calidad de vida laboral en los profesionales de salud es favorable. Resultado que concuerda con Velásquez Ceperian (19) en el hospital San José de Chincha, en Lima, la calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular con 52%. Este resultado es similar al trabajo de investigación de Vega Rojas (20) en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en Lima, se encontró que los trabajadores de la salud se encuentran satisfechos con su trabajo. Al respecto Puello (13), en Colombia, encontró que el personal percibe poco respaldo y compromiso por parte de los directivos; además, encontró como una percepción disminuida en la dimensión carga laboral. La dimensión mejor percibida fue la motivación intrínseca, resultado que coincide con la presente investigación, quiere decir que el sentirse bien con lo que hace y le gusta fomenta la satisfacción.

Mientras tanto, Fernández (14), de España, se contradice ya que encontró que los profesionales de Enfermería perciben una baja calidad de vida profesional.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

- Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

- En cuanto a la CVP según su dimensión carga de trabajo, se observa que los profesionales de Enfermería, perciben una carga de trabajo media.
- En cuanto a la CVP según su dimensión apoyo directivo, se observa que los profesionales, presentaron una CVP media.
- En cuanto a la CVP según su dimensión motivación intrínseca se evidencia que lo profesionales perciben una motivación intrínseca alta.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- A los directivos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, se recomienda implementar a corto plazo una política de desarrollo organizacional con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia y otros servicios, considerando y reconociendo el compromiso, los logros, el esfuerzo y su desempeño a través de condiciones favorables que conlleven a su crecimiento personal y profesional.
- Se recomienda realizar programas de capacitación constante con experiencias positivas con el personal que trabaja en el servicio de Emergencia a fin de obtener buenos conocimientos y manejo de confianza para mejorar la CVP.
- Se recomienda analizar y socializar sobre calidad de vida profesional, ya que si bien es cierto que los resultados obtenidos están en el nivel medio, esto nos indica que existe cierta limitación que no alcanza a CVP alto.
- Se recomienda a los profesionales de Enfermería realizar otros trabajos de investigación relacionados a calidad de vida profesional en enfermeras en otros servicios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, con la finalidad de promover más aportes para otros estudios de los profesionales de Enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gonzales M, Sandoval M. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital María Auxiliadora. *Revista de Ciencia y Arte de Enfermería* [revista en internet] 2016 febrero [consultado 20 de marzo 2019 ]; 2(1):15-21 Disponibilidad en:  
[www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/28/29](http://www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/28/29)

2. Chacón P, Quiñones E, Vigoya A. La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su Gestión. Primera ed. Colombia: departamento administrativo de la función pública; 2004, 1- 63p. Disponibilidad en:  
[http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/calidad\\_de\\_vida\\_laboral.pdf](http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/calidad_de_vida_laboral.pdf)
3. Organización Internacional de Trabajo. Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo [internet]2014 [consultado 16 de marzo de 2019] Disponible en: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_070534/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang--es/index.htm)
4. Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, costa Rica y Perú. [Sede web]. Estados Unidos: Escritorio regional para as Américas da Organización Mundial da Salud [actualizado el 16 de marzo el 2019]. Disponible desde:  
<http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>.
5. Quintana MO, Sáez K, Figueroa C, García JA, Salazar RE, Tinajero RM, y otros. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. Revista de ciencias biológicas y de la salud [revista en internet] 2016 enero [consultado 20 marzo 2019]; 18(3) 34-38 Disponible en:  
<https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226>
6. Sauñe W, Bendezù CL, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano [revista en internet] 2012 diciembre [consultado 19 marzo 2019]; 2(3):91-94 Disponible en:  
<http://revpanacea.unica.edu.pe/index.php/RMP/article/view/90/67>
7. Urbina A, Morí F. Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional de las enfermeras del Hospital Regional docente de Trujillo [Revista en Internet]. 2009 mayo. [consultado 18 de marzo 2019]; 1 (4):121-13. Disponibilidad en:  
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/28>
8. *Barahona AI, Vidaurre EJ, Sevilla FJ, Rodríguez J, Monge SE*. El trabajo nocturno y sus implicaciones en la salud de médicos, enfermeras y oficiales de seguridad de los hospitales de la caja costarricense del seguro social en costa rica. Artículo medicina Legal de Costa Rica [artículo en internet] 2013 marzo [consultado 26 marzo 2019];30 (1): 17- 36 Disponible en:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152013000100003](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152013000100003)

9. Gil PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica [revista en internet] 2012 junio [consultado 25 marzo 2019]; 29(2):237- 241 Disponible en: [www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726...](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726...)
10. Barbarán Silva, P. Calidad de Vida Laboral en el Personal de Enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017. [Tesis de segunda especialidad en enfermería]. Ica: facultad de ciencias de salud, Universidad Autónoma de Ica; 2017.
11. Albanesi S. Percepción de Calidad de Vida profesional en Trabajadores de la salud. Revista alternativas en Psicología [Revista en internet] 2013 febrero-julio [consultado 20 de marzo 2019]; 16 (4), 8-19 Disponibilidad en: <https://www.alternativas.me/.../1.%20Percepción%20de%20calidad%20de%20Ovida%2>.
12. Rodríguez J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Revista calidad asistencial [Revista en internet] 2010 octubre [consultado 20 de marzo 2019]; 25(6):318–320 Disponibilidad en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X10001168>
13. Puello Viloría Y, Quintero Ramírez N, Canova Barrios C, et al. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. [Trabajo de investigación]. Colombia: pontificia universidad Javeriana. Investigación en enfermería: Imagen y desarrollo; 2014 Disponibilidad en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145231426007>
14. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Revista electrónica trimestral de enfermería [revista en internet] 2016 abril [consultado 20 de marzo 2019]; 15(42): 376- 385 Disponibilidad en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>
15. Sánchez Guerrero F. Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería que Rota Turnos en un Hospital Privado. [tesis de maestro]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Facultad de enfermería y nutrición; 2017.
16. Sosa Cerda OR. Calidad de vida profesional del personal de Enfermería de las unidades de segundo nivel del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Tesis para Maestría]. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2009.

17. Gutiérrez Castro E, Loredó Pérez M, Manzano Hernández R. Calidad de vida profesional del personal de Enfermería del hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí. [Tesis de licenciatura]. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2010
18. Facundo Adrianzen KD. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril - junio 2015 [tesis licenciatura]. Lima: facultad de medicina humana y ciencia de la salud, Universidad a las peruanas; 2017.
19. Velásquez Cepearían C. Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chíncha diciembre 2016 [Tesis para licenciada en enfermería]. Perú: Universidad San Juan Bautista; 2016
20. Vega Rojas MV. Calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales [tesis licenciatura]. Lima: Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.
21. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Mc Graw Hill Education, 2014 [consultado 25 de abril 2019 [Internet]. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicio>
22. Bernabé Mattos LY. Cumplimiento de las normas de bioseguridad y calidad de vida laboral de las enfermeras del hospital Nacional san Bartolomé [Tesis para Maestría]. Lima: ciencias médicas, Universidad César Vallejo; 2018.

# ANEXOS

### Anexo A: Operacionalización de la variable

#### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida profesional	<b>Tipo de variable según su naturaleza:</b>  Cualitativa  <b>Escala de medición:</b>  Ordinal	La calidad de vida laboral es el medio, el entorno, el lugar, donde existe una condición favorable, que protege y proyecta la satisfacción del profesional de enfermería a través de estímulos, estabilidad, seguridad, y oportunidades de crecimiento profesional	La calidad de vida laboral como la práctica de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo, las cuales se van a medir mediante el instrumento CVP-35 que consta de 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo que tengo.</li> <li>• Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.</li> <li>• Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.</li> <li>• Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.</li> <li>• Desconecto al acabar la jornada laboral.</li> <li>• Conflictos con otras personas de mi trabajo.</li> <li>• Falta de tiempo para mi vida personal.</li> <li>• Incomodidad física en el trabajo.</li> <li>• Carga de responsabilidad.</li> <li>• Interrupciones molestas</li> <li>• Estrés (esfuerzo emocional).</li> <li>• Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.</li> </ul>	1,6,7, 8,15,17, 18,19, 21,24, 25,33	Calidad de vida profesional alto	Puntaje de 106 -140
				Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con el sueldo.</li> <li>• Posibilidad de promoción.</li> <li>• Reconocimiento de mi esfuerzo.</li> <li>• Apoyo de mis jefes.</li> <li>• Apoyo de mis compañeros.</li> <li>• Posibilidad de ser creativo.</li> <li>• Recibo información de los resultados de mi trabajo.</li> <li>• Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.</li> <li>• Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.</li> <li>• Tengo autonomía o libertad de decisión</li> <li>• Variedad en mi trabajo.</li> <li>• Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.</li> </ul>	3,4,5, 10,11, 14,16, 20,22, 23,28, 30	Calidad de vida profesional medio	Puntaje de 71 - 105
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con el tipo de trabajo.</li> <li>• Motivación (ganas de esforzarme).</li> <li>• Apoyo de mi familia.</li> <li>• Ganas de ser Creativo.</li> <li>• Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.</li> <li>• Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.</li> <li>• Lo que tengo que hacer queda claro.</li> <li>• Me siento orgulloso de mi trabajo.</li> <li>• Calidad de vida de mi trabajo.</li> <li>• Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas).</li> </ul>	2,9,12 13,26 27,29, 31,32, 34,35	Calidad de vida profesional bajo	Puntaje de 35 - 70

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos



Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Técnica: encuesta

**Instrumento: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019**

Estimados (o) Licenciadas (os):

Buenos días, soy Camilo Yupanqui Tenorio, bachiller de enfermería, el presente documento tiene como propósito recolectar datos acerca de sus impresiones de la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para ello debe elegir una de las alternativas propuesta que considera que se ajusta a la realidad

Seguidamente, marque con un (X) el casillero que según Ud. crea le corresponde los espacios en blanco con letra legible y clara según corresponda. “Los datos obtenidos serán confidenciales”.

<b>Grado académico</b>	Maestría		Especialista		Licenciada(o)	
<b>Situación laboral</b>			Nombrado		Contratado	
<b>Sexo</b>			Masculino		Femenino	

<b>Antigüedad en la Institución:</b>									
6m a 1 año		Entre 1 <sup>a</sup> y 5 años		Entre 6 <sup>a</sup> y 10 años		Entre 11 <sup>a</sup> y 15 años		Más de 15 años	

Edad	
Estado civil	
Horas de trabajo mensual	
Horas de trabajo en cada turno	

### Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL-35)

PREGUNTAS		NADA		ALGO			BASTANTE			MUCHO	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo.										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.										
3	Satisfacción con el sueldo.										
4	Posibilidad de promoción.										





**Anexo D.** Datos sociodemográficos y laborales en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019

<b>Sexo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Femenino	54	90,0
Masculino	6	10,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>
<b>Estado civil</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Soltero	41	68,3
Casado	14	23,3
Divorciado	4	6,7
Viudo	1	1,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>
<b>Grado académico</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Licenciada	10	16,7
Especialista	47	78,3
Maestría	3	5,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>
<b>Situación laboral</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Contratado	27	45,0
Nombrado	33	55,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>
<b>Antigüedad en la institución</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De 6 meses a 1 año	4	6,7
De 1 año a 5 años	27	45,0
De 6 años a 10 años	15	25,0
De 11 años a 15 años	6	10,0
Más de 15 años	8	13,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

## Anexo E. Acta de evaluación por comité de ética en investigación



### UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

#### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

ACTA CEI N° 052

02 de mayo de 2019

#### ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 02 del mes de mayo del año dos mil diecinueve, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INEN 2019" con Código ID-052-19, presentado por el(los) autor(es): YUPANQUI TENORIO CAMILO.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

**APROBAR**, el proyecto titulado "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INEN 2019".

Código ID-052-19.

A circular stamp of the Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH) Ethics Committee is positioned on the left. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES' around the top edge, 'COMITÉ DE ÉTICA' in the center, and 'UCH' at the bottom. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink. Below the signature, the text 'Mg. Segundo Germán Millones Gómez' and 'Presidente del Comité de Ética en Investigación' is printed.

SGMG/RAC

[www.uch.edu.pe](http://www.uch.edu.pe)

Av. Universitaria 5175 Los Olivos - Telef.: 500-3100

## Anexo F. Carta de aprobación para trabajo de investigación



PERÚ

Sector  
Salud

Instituto Nacional de  
Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Lima, 10 de Mayo del 2019

### CARTA N° 079-2019-CRPI-DI-DICON/INEN

Lic.  
**CAMILO YUPANQUI TENORIO**  
Investigador Principal  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que el Comité Revisor de Protocolos de Investigación del INEN, ha revisado y **APROBADO** el trabajo de Investigación Titulado: "**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INEN 2019**".  
**INEN 19-42.**

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

**M.C. Fernando Valencia Juárez:**  
Presidente(e) del CRPI-INEN

**M.C. Aldo López Blanco**  
Miembro Titular del CRPI-INEN

**M.C. Romy Ames Caro:**  
Miembro Titular del CRPI-INEN

**M.C. Elizabeth Díaz Pérez de Valtolina:**  
Miembro Titular del CRPI-INEN

**MG. Alvaro Díaz Cárdenas:**  
Miembro Suplente del CRPI-INEN

**M.C. Alicia Ávalos Rosas:**  
Miembro Suplente del CRPI-INEN



Cc/Archivo  
Ic.

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS  
Av. Angamos Este 2520, Lima - 34 Telf.: 201-6500 Fax: 620-4991 Web: [www.inen.sld.pe](http://www.inen.sld.pe) e-mail: [postmaster@inen.sld.pe](mailto:postmaster@inen.sld.pe)