



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Influencia del estilo de vida y el estrés laboral en
el desempeño del personal de las redes de salud
de huamalíes y huacaybamba – Región
Huánuco, 2021

**Tesis para optar el grado académico de Doctor en
Salud**

Presentado por:

Mg. Fonseca Espinoza, Alegre Raúl

Código Orcid: 0000-0001-9785-8983

Asesor: Dr. Santiago Benites Castillo

Código Orcid: 0000-0002-8511-7106

Lima – Perú

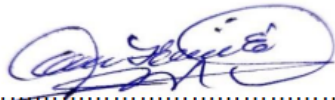
2021

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **ALEGRE RAÚL FONSECA ESPINOZA** Egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“INFLUENCIA DEL ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LAS REDES DE SALUD DE HUAMALÍES Y HUACAYBAMBA – REGIÓN HUÁNUCO, 2021”** Asesorado por el docente: SANTIAGO MOISES BENITES CASTILLO Con DNI 17882491 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8511-7106> tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código oid:14912:203989290 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Alegre Raúl Fonseca Espinoza
 DNI:18114819



.....
 Firma del Asesor
 Santiago Benites Castillo
 DNI: 17882491

Lima, 08 de febrero de 2023

Tesis

INFLUENCIA DEL ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS
LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LAS
REDES DE SALUD DE HUAMALÍES Y HUACAYBAMBA –
REGIÓN HUÁNUCO, 2021

Línea de investigación:

Estilos de vida saludables

Asesor:

Dr. Santiago Benites Castillo

Código Orcid: 0000-0002-8511-7106

DEDICATORIA

A Alegre Yulfo, mi padre, por su fortaleza espiritual permanente; a mis hijos, Richard por su apoyo constante, Belen por ser mi motivación diario, a Kely por acompañarme siempre en mis retos y a todos mis seres queridos por su apoyo único en mis etapas de crecimiento como persona y profesional.

Alegre Raúl

AGRADECIMIENTOS

A la casa de estudios, por proporcionar este programa para doctor en salud, el cual me ha permitido crecer profesionalmente.

A los docentes, cuyos conocimientos teóricos y prácticos me han sido de mucha utilidad para la mejora de mi rendimiento laboral, en la entidad donde presto servicios de salud.

A mi asesor de investigación, por la paciencia y acompañamiento permanente, sobre todo en los aspectos de la metodología y en analizar los resultados encontrados.

Al personal que está en la Red de Salud Huamalies, por su apoyo desinteresado en el recabar la data de las microrredes para atender los temas de salud en su jurisdicción.

Alegre Raúl

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Índice.....	v
Resumen.....	xiii
Abstract	xvii
Resumo	xiv
Introducción.....	xv
Declaratoria de autenticidad.....	xviii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.4.1 Justificación teórica.....	7
1.4.2 Justificación práctica	7
1.4.3 Justificación metodológica	8
1.4.4 Justificación epistemológica.....	9
1.5 Limitaciones de la investigación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1 Antecedentes internacionales	11
2.1.2 Antecedentes nacionales	14
2.2 Bases teóricas	16
2.2.1 Definición de estilos de vida.....	16
2.2.2 Tipos de estilo de vida	18

2.2.3	Teorías que promueven estrategias sobre estilos de vida saludable	19
2.2.4	Dimensiones a considerar para evaluar la existencia de un estilo de vida saludable	21
2.2.5	Definición de estrés laboral.....	23
2.2.6	Teorías o perspectivas sobre el estrés laboral.....	24
2.2.7	Dimensiones para analizar el estrés laboral	26
2.2.8	Fases y consecuencias del estrés laboral.....	27
2.2.9	Definición de desempeño laboral.....	29
2.2.10	Teorías sobre el desempeño laboral.....	30
2.2.11	Dimensiones a considerar para el análisis del desempeño laboral	31
2.3	Formulación de hipótesis.....	32
2.3.1	Hipótesis general	32
2.3.2	Hipótesis específicas	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		36
3.1	Método de la investigación.....	36
3.2	Enfoque de la investigación	36
3.3	Tipo de la investigación.....	36
3.4	Nivel de la investigación.....	37
3.5	Diseño de la investigación	37
3.6	Población	38
3.7	Muestra	38
3.7.1	Criterios de inclusión y exclusión	39
3.8	Muestreo	39
3.9	Variables y operacionalización	40
3.10	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.10.1	Técnica	41
3.10.2	Descripción de instrumentos.....	41
3.10.3	Validación de instrumentos.....	43
3.10.4	Confiabilidad de instrumentos.....	43
3.11	Procesamiento y análisis de datos	43
3.12	Aspectos éticos.....	44
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ..		45

4.1 Procesamiento de datos: resultados	45
4.2 Análisis descriptivo.....	45
4.2.1 Resultados de la variable “Estilos de vida”	45
4.2.2 Resultados de la variable “Estrés laboral”.....	66
4.2.3 Resultados de la variable “Desempeño del personal”	80
4.3 Contrastación de hipótesis.....	99
4.3.1 Prueba de hipótesis general	99
4.3.2 Prueba de hipótesis específicas.....	100
4.4 Discusión de resultados.....	109
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
5.1 Conclusiones	112
5.2 Recomendaciones.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	130
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	131
ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS	133
ANEXO N° 03: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	135
ANEXO N° 04: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	136
ANEXO N° 05: APROBACIÓN DEL COMITÉ ÉTICA	136
ANEXO N° 06: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO....	140
ANEXO N° 07: CARTA DE APROBACION DE RECOLECCION DE DATOS	141
ANEXO N°08: INFORME DE TURNITIN.....	150

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalizando las variables – dimensiones</i>	40
Tabla 2	<i>Dimensión – ítem de “Estilo de vida”</i>	42
Tabla 3	<i>Dimensión – ítem de “Estrés laboral”</i>	42
Tabla 4	<i>Dimensión – ítem de “Desempeño del personal”</i>	42
Tabla 5	<i>Dimensión “Responsabilidad en salud”</i>	46
Tabla 6	<i>Dimensión “Responsabilidad en salud” (por red de salud)</i>	47
Tabla 7	<i>Dimensión “Responsabilidad en salud” (por ítem)</i>	48
Tabla 8	<i>Dimensión “Actividad física”</i>	49
Tabla 9	<i>Dimensión “Actividad física” (por red de salud)</i>	50
Tabla 10	<i>Dimensión “Actividad física” (por ítem)</i>	51
Tabla 11	<i>Dimensión “Nutrición”</i>	52
Tabla 12	<i>Dimensión “Nutrición” (por red de salud)</i>	53
Tabla 13	<i>Dimensión “Nutrición” (por ítem)</i>	54
Tabla 14	<i>Dimensión “Crecimiento espiritual”</i>	55
Tabla 15	<i>Dimensión “Crecimiento espiritual” (por red de salud)</i>	56
Tabla 16	<i>Dimensión “Crecimiento espiritual” (por ítem)</i>	57
Tabla 17	<i>Dimensión “Relaciones interpersonales”</i>	58
Tabla 18	<i>Dimensión “Relaciones interpersonales” (por red de salud)</i>	59
Tabla 19	<i>Dimensión “Relaciones interpersonales” (por ítem)</i>	60
Tabla 20	<i>Dimensión “Manejo del estrés”</i>	61
Tabla 21	<i>Dimensión “Manejo del estrés” (por red de salud)</i>	62
Tabla 22	<i>Dimensión “Manejo del estrés” (por ítem)</i>	62
Tabla 23	<i>Variable “Estilo de vida”</i>	63

Tabla 24	<i>Variable “Estilo de vida” (por red de salud)</i>	64
Tabla 25	<i>Variable “Estilo de vida” (por dimensión)</i>	65
Tabla 26	<i>Dimensión “Recompensa”</i>	66
Tabla 27	<i>Dimensión “Recompensa” (por red de salud)</i>	68
Tabla 28	<i>Dimensión “Recompensa” (por ítem)</i>	68
Tabla 29	<i>Dimensión “Esfuerzo”</i>	70
Tabla 30	<i>Dimensión “Esfuerzo” (por red de salud)</i>	71
Tabla 31	<i>Dimensión “Esfuerzo” (por ítem)</i>	72
Tabla 32	<i>Dimensión “Implicación”</i>	73
Tabla 33	<i>Dimensión “Implicación” (por red de salud)</i>	75
Tabla 34	<i>Dimensión “Implicación” (por ítem)</i>	76
Tabla 35	<i>Variable “Estrés laboral”</i>	77
Tabla 36	<i>Variable “Estrés laboral” (por red de salud)</i>	79
Tabla 37	<i>Variable “Estrés laboral” (por dimensión)</i>	79
Tabla 38	<i>Dimensión “Satisfacción del usuario”</i>	80
Tabla 39	<i>Dimensión “Satisfacción del usuario” (por red de salud)</i>	82
Tabla 40	<i>Dimensión “Satisfacción del usuario” (por ítem)</i>	83
Tabla 41	<i>Dimensión “Labor de equipo”</i>	84
Tabla 42	<i>Dimensión “Labor de equipo” (por red de salud)</i>	86
Tabla 43	<i>Dimensión “Labor de equipo” (por ítem)</i>	87
Tabla 44	<i>Dimensión “Logros laborales”</i>	88
Tabla 45	<i>Dimensión “Logros laborales” (por red de salud)</i>	90
Tabla 46	<i>Dimensión “Logros laborales” (por ítem)</i>	91
Tabla 47	<i>Dimensión “Crecimiento personal”</i>	93
Tabla 48	<i>Dimensión “Crecimiento personal” (por red de salud)</i>	94

Tabla 49	<i>Dimensión “Crecimiento personal” (por ítem)</i>	95
Tabla 50	<i>Variable “Desempeño del personal”</i>	96
Tabla 51	<i>Variable “Desempeño del personal” (por red de salud)</i>	98
Tabla 52	<i>Variable “Desempeño del personal” (por dimensión)</i>	98
Tabla 53	<i>Influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal</i>	100
Tabla 54	<i>Influencia de la responsabilidad en salud en el desempeño del personal</i>	101
Tabla 55	<i>Influencia de la actividad física en el desempeño del personal</i>	102
Tabla 56	<i>Influencia de la nutrición en el desempeño del personal</i>	103
Tabla 57	<i>Influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del Personal</i>	104
Tabla 58	<i>Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal</i>	105
Tabla 59	<i>Influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal</i>	106
Tabla 60	<i>Influencia de la recompensa en el desempeño del personal</i>	107
Tabla 61	<i>Influencia del esfuerzo en el desempeño del personal</i>	108
Tabla 62	<i>Influencia de la implicación en el desempeño del personal</i>	109

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	<i>Dimensión “Responsabilidad en salud”</i>	46
Figura 2	<i>Dimensión “Actividad física”</i>	49
Figura 3	<i>Dimensión “Nutrición”</i>	52
Figura 4	<i>Dimensión “Crecimiento espiritual”</i>	55
Figura 5	<i>Dimensión “Relaciones interpersonales”</i>	58
Figura 6	<i>Dimensión “Manejo del estrés”</i>	61
Figura 7	<i>Variable “Estilo de vida”</i>	64
Figura 8	<i>Dimensión “Recompensa”</i>	67
Figura 9	<i>Dimensión “Esfuerzo”</i>	70
Figura 10	<i>Dimensión “Implicación”</i>	74
Figura 11	<i>Variable “Estrés laboral”</i>	78
Figura 12	<i>Dimensión “Satisfacción del usuario”</i>	81
Figura 13	<i>Dimensión “Labor de equipo”</i>	85
Figura 14	<i>Dimensión “Logros laborales”</i>	89
Figura 15	<i>Dimensión “Crecimiento personal”</i>	93
Figura 16	<i>Variable “Desempeño del personal”</i>	97

RESUMEN

Se tiene que el objetivo es determinar cómo el estilo de vida y el nivel de estrés por trabajar influyen en el desempeño de los integrantes de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021; el tipo es de características aplicadas, de nivel explicativo, de diseño el de no hacer experimentos, los datos se recabaron por corte transversal, siendo la muestra de 234 personas, la encuesta y el cuestionario se usaron como técnica e instrumento respectivamente, y cuantitativo es el enfoque.

Se tiene que el 55,1% de trabajadores considera que su estilo de vida es de nivel alto, donde lo que más se resalta es la dimensión “Relaciones interpersonales”; el 69,2% señala que su estrés laboral es de nivel regular, siendo el criterio más estresante la “Implicación”; y el 85,5% precisa que su desempeño es de nivel alto, siendo la dimensión que resalta la “Labor de equipo”.

Se concluyó que existe el estilo de vida logra influir sobre el desempeño de los trabajadores ($t = 6,205$ y $p = 0,000$), y el estrés por trabajar no logra influenciar en el desempeño que caracteriza a las redes de salud ($t = 0,759$ y $p = 0,449$).

Palabras clave: Estilos de formas de vida, estrés por laborar, desempeño del personal.

ABSTRACT

The objective is to determine how the lifestyle and the level of stress due to work influence the performance of the members of the health networks of Huamalies and Huacaybamba - Huánuco region, 2021; The type is of applied characteristics, of explanatory level, of design, that of not doing experiments, the data was collected by cross-section, with the sample of 234 people, the survey and the questionnaire were used as a technique and instrument respectively, and quantitative is focus.

The 55,1% of workers consider that their lifestyle is of a high level, where what stands out the most is the dimension "Interpersonal relationships"; 69,2% indicate that their work stress is of a regular level, the most stressful criterion being "Involvement"; and 85,5% specify that their performance is of a high level, being the dimension that highlights the "Team work".

It was concluded that there is an influence of lifestyle on the performance of workers ($t = 6,205$ and $p = 0,000$), and job stress does not influence the performance that characterizes health networks ($t = 0,759$ and $p = 0,449$).

Keywords: Lifestyles, work stress, staff performance.

RESUMO

O objetivo é determinar como o estilo de vida e o nível de estresse devido ao trabalho influenciam o desempenho dos integrantes das redes de saúde de Huamalies e Huacaybamba - região de Huánuco, 2021; sendo o tipo de características aplicadas, de nível explicativo, de delineamento não experimental, os dados foram coletados por cross-section, sendo a amostra de 234 pessoas, a pesquisa é a técnica e o questionário é o instrumento, e o quantitativo é a abordagem.

55,1% dos trabalhadores consideram que o seu estilo de vida é de alto nível, onde o que mais se destaca é a dimensão “Relações interpessoais”; 69,2% indicam que o estresse no trabalho é regular, sendo o critério mais estressante “Envolvimento”; e 85,5% especificam que seu desempenho é de alto nível, sendo a dimensão que destaca o “Trabalho em equipe”.

Concluiu-se que existe influência do estilo de vida no desempenho dos trabalhadores ($t = 6,205$ $ep = 0,000$), e o estresse no trabalho não influencia o desempenho que caracteriza as redes de saúde ($t = 0,759$ $ep = 0,449$).

Palavras-chave: Estilos de vida, estresse no trabalho, desempenho da equipe.

INTRODUCCIÓN

Se tiene que el objetivo a lograr es analizar cómo el estilo de vida logra influenciar en el estrés por trabajar y en el desempeño de los que laboran en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021; puesto que las entidades para brindar un servicio adecuado a la comunidad, debe contar con personas que tengan competencias y las habilidades para cumplir las funciones encargadas, pero además de ello, es decir lo cognitivo, es clave que se consideren otros aspectos cualitativos, que en la actualidad se encuentran afectando al personal de las organizaciones, como ser los estilos para vivir y el nivel de estrés, dado que la carencia de hábitos alimenticios, de hacer deportes, rutinas de vida, otros, al parecer están afectando a la productividad de los trabajadores, de forma similar con el estrés laboral que caracteriza a una persona cuando hace labores rutinarias y que están sometidas a una presión constante de hacer bien las cosas.

Esta problemática descrita fue la que se ha desarrollado en el trabajo, para de proponer algunas recomendaciones a las Redes de Salud de Huamalies y Huacaybamba, Dirección Regional de Salud de Huánuco y al Ministerio de Salud, que permita mejorar las estrategias que conduzcan a que el desempeño se incremente, en base a contar con estilos para vivir que se caractericen por ser saludables y además se pueda manejar el estrés en la entidad.

En referencia al contenido de capítulos, se desarrolló en el primero las características del problema, se detallaron los objetivos a alcanzar y precisó lo relevante del trabajo.

En el segundo capítulo, se describieron los diversos antecedentes afines al trabajo efectuado, también las respectivas bases de teorías que han sustentado a las tres variables consideradas, se precisaron las hipótesis del trabajo y finalmente se detallaron las dimensiones con sus respectivos indicadores.

En el tercer capítulo se desarrolló la metodología usada, detallando el enfoque, el método, el tipo usado de investigación y su diseño, la muestra de análisis, las técnicas de recabar datos y el instrumento, la validación y fiabilidad de los cuestionarios, para culminar con el baremo aplicado.

Finalmente en el capítulo cuarto, se analizaron los resultados, para lo cual se agruparon la data por dimensiones y variable, se hizo que las hipótesis fueran contrastadas, se discutieron los análisis descriptivos con investigaciones mencionadas en el segundo capítulo, y se acabó con lo que se concluye y se recomienda.

DECLARATORIA JURADA DE ORIGINALIDAD Y AUTORIA DE TESIS

Yo, ALEGRE RAÚL FONSECA ESPINOZA, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad ~~Norbert Wiener~~, declaro que la tesis titulada “INFLUENCIA DEL ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LAS REDES DE SALUD DE HUAMALIES Y HUACAYBAMBA – REGIÓN HUÁNUCO, 2021” presentado en XXX folios para la obtención del grado de Doctor en Salud es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He logrado mencionar las fuentes empleadas en el presente trabajo académico, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
- Estoy claro que mi trabajo de tesis será revisada de forma electrónica en búsqueda de plagios.
- Si se diera el caso de que exista material intelectual sin el autor o fuente, me sometería a las sanciones respectivas .

Lima, 25 de abril del 2021

.....
Alegre Raúl Fonseca Espinoza

DNI N° 18114819

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el aspecto internacional, a medida que existe mayor cantidad de personas en las ciudades, mayores organizaciones que ofertan oportunidades laborales, un mayor nivel de competencia en el mercado, entre otros, se tiene que los estilos de las formas de vivir de las personas tienden a caracterizarse por la existencia de comportamientos no saludables, convirtiéndose en los factores de riesgo de aparición de un conjunto de enfermedades crónicas no transmisibles (1); al respecto, en Colombia dicho escenario de la forma como desarrollan su estilo de vivir, es la principal causa de casos de morbi-mortalidad (2); lo cual se complementa con lo informado por la Organización Mundial de la Salud – OMS, quien señala que en el 2015 los estilos de vida no saludables han generado 16 millones de muertes en el mundo (3).

Actualmente la mayoría de las personas se caracterizan por tener estilos de vida riesgosos, es decir que han incorporado hábitos frecuentes relacionados con el tabaquismo, el sedentarismo, el incremento del consumo del alcohol, una alimentación poco saludable, entre otros (4), lo cual contribuye de forma significativa a la aparición de casos de morbimortalidad; y es en dicha labor de impulsar el cambio en la forma de existir de los individuos, que las redes y establecimientos de salud están fallando, puesto que sus estrategia de buscar

promocionar y prevenir el desarrollar mejores estilos de vida para contrarrestar los problemas de salud, tienen poco impacto en la sociedad, prueba de ello la existencia de cada vez más enfermedades prevalentes que son irreparables (5). Complementa su postura, al precisar que los estilos para vivir con poca salud son cada vez más frecuentes en países de avanzada como Perú, donde su población se caracteriza por sus deficientes hábitos de efectuar actividades físicas, la existencia de una alimentación poco saludable que generan sobrepeso, elevados niveles de consumo de alcohol, entre otros, lo que está afectando de forma significativa su nivel de desempeño laboral y las relaciones familiares.

Otra problemática que ha aparecido con mayor intensidad en los últimos años, y que está afectando al desenvolvimiento laboral de los trabajadores, tiene que ver con el estrés laboral (6), puesto que al existir un mayor nivel de competencia en el mercado, al existir una mayor presión por conseguir las metas trazadas por los que dirigen la entidad, los diversos problemas familiares, entre otros, genera que la persona se encuentre constantemente preocupado por cumplir con la institución y por generar ingresos personales, ocasionado la existencia de cuadros de estrés laboral (7); ello se complementa con lo informado por la OMS quien afirma que el estrés laboral es de duodécima causa de las muertes en el mundo, y que en Japón en promedio se suicidan 10 000 personas pues su presencia les genera ansiedad y depresión (8). En el sector salud, dichas características también se presentan, puesto que su labor tiene que ver con el salvar la vida humana, y ello se ve evidenciado en la actualidad, donde el mundo y en el especial el Perú, está evidenciando los efectos de la realidad pandémica,

que ya ha generado en la actualidad más de 600 000 personas contagiadas y casi 30 000 personas fallecidas oficialmente (cifras del Ministerio de Salud, a agosto 2020), lo cual evidencia la existencia de un panorama estresante que afecta el desempeño laboral. (9)

Lo anterior se complementa, con una investigación donde resaltan que el estrés por trabajar es causa de la presencia de enfermedades profesionales, centrando su análisis en las enfermeras del sector salud, precisando que la falta de adecuados suministros para prestar los servicios, la existencia de una sobrecarga laboral, el bajo nivel remunerativo, pacientes que requieren de un tratamiento individualizado y con una alta carga empática, el confrontarse todos los días con ver personas morir, el riesgo de contagiarse de enfermedades, entre otros, genera cuadros de agotamiento físico y mental que afectan a la calidad de su trabajo asistencial. (10)

De forma puntual, en base a nuestra experiencia médica en las redes de salud de las provincias de Huamalíes y Huacaybamba de la región Huánuco; se afirma que de forma similar a lo expresado sobre los estilos de vivir de los individuos en otras realidades, ello se presenta en dicha jurisdicción, puesto que el ritmo de existencia es acelerado cada vez más, la existencia de más opciones alimentarias económicos pero dañinos para la salud, entre otros; además de la presión diaria de cumplir con atender de forma óptima con la salud de los diversos pacientes, y que en la actualidad la gran mayoría se ve afectada por el Covid-19, generando la existencia de elevados niveles de estrés por laborar, puesto que se debe cumplir con el trabajo a expensas del elevado riesgo

existente de contagiarse; dicha situación, es la que analizó en esta investigación, de cómo los estilos para vivir y el estrés por trabajar en ambas redes de salud, afectan a su nivel de desempeño laboral; puesto que de continuar dicha situación, se incrementa los riesgos de salud que atraviesan los trabajadores de dichas instituciones, pudiendo afectar el servicio sanitario proporcionado en dichas provincias y en la región de Huánuco.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – Región Huánuco, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad en salud en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- b) ¿Cuál es la influencia de la actividad física en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?

- c) ¿Cuál es la influencia de la nutrición en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- d) ¿Cuál es la influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- e) ¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- f) ¿Cuál es la influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- g) ¿Cuál es la influencia de la recompensa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- h) ¿Cuál es la influencia del esfuerzo en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?
- i) ¿Cuál es la influencia de la implicación en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

1.3.2 Objetivos especiales

- a) Describir la influencia de la responsabilidad en salud en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- b) Identificar la influencia de la actividad física en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- c) Analizar la influencia de la nutrición en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- d) Identificar la influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- e) Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

- f) Describir la influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- g) Analizar la influencia de la recompensa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- h) Identificar la influencia del esfuerzo en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.
- i) Describir la influencia de la implicación en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Al revisar estadísticas sobre la problemática sanitaria en el mundo, se resalta la publicada por la OMS - Organización Mundial de la Salud, quienes afirman que en el 2014, se produjeron 38 millones decesos, los cuales se debieron a enfermedades crónicas, de las cuales el 42% pudieron evitarse si la persona hubiera desarrollado un estilo de vida saludable (11); ello refleja la real problemática que ha generado en las personas, la existencia de tantas empresas que ofertan productos cómodos en sus precios, pero que lamentablemente no son alimenticios y afectan en el largo plazo la salud de los individuos; ello se presenta mayormente en las personas adultas, las cuales ven aparecerles

enfermedades a edades cada vez más tempranas, afectando con ello su capacidad física y mental, y por ende cómo se desenvuelve en sus labores (12).

Se precisa que la presente investigación es relevante teóricamente, puesto que se desarrolló una sólida base teórica que permita respaldar, con teorías o modelos, la obtención de las dimensiones a utilizar para la mediación de las variables de estudio. (13)

1.4.2 Justificación metodológica

Dado que la metodología y resultados obtenidos, pueden servir de pauta a otros investigadores interesados en una problemática similar, de forma específica los instrumentos que se utilizaron para analizar los resultados (14). Se utilizó el modelo hipotético deductivo, puesto que a través del trabajo se buscó comprender los fenómenos en base a las causas analizadas, además se hizo medición para ser objetivos en el uso de los procedimientos que contribuyeron a ampliar el conocimiento con los resultados, donde las hipótesis contribuyeron a comprender el fenómeno analizado y predecir hechos que se deducen de ella.

1.4.3 Justificación práctica

Es importante este trabajo, puesto que se desea identificar las características de los estilos para vivir de los individuos que laboran en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, para proponer algunas opciones de mejora conducentes a que mejoren sus indicadores

sanitarios personales, y con ello tenga una mayor predisposición y ganas de continuar laborando en sus aspectos asistenciales, que cada vez más requiere de una mayor fortaleza física y mental.

De forma similar, el incremento de la problemática en la sociedad, en la familia, en el centro laboral, otros, genera que en los trabajadores existen escenarios predispuestos a generar la aparición del estrés laboral (15), a ello se adhiere la situación que vive el país en la actualidad de la pandemia Covid-19, que genera la existencia de cuadros preocupantes de personal asistencial con temor de ser contagiados, afectando de forma significativa su nivel de desempeño laboral; por tanto este trabajo resalta por el identificar el nivel de estrés de la gente que está en las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, para identificar algunas estrategias conducentes a mejorar la capacidad de respuesta en estos escenarios complicados que se están atravesando, para mejorar el desempeño y nivel de atención a la ciudadanía.

1.4.4 Justificación epistemológica

Se consideraron aspectos filosóficos afines a la teoría del conocimiento (16), los cuales son descritos en las bases teóricas, y de forma específica se encuentran relacionados con las variables analizadas: Estilo de vida (Modelo de Lalonde, modelo de Whitehead, modelo de Frenk y modelo de Davis), estrés laboral (perspectivas: como estímulo, como respuesta, como transacción y como interacción) y desempeño del personal (modelo de Campbell).

1.5 Limitaciones de la investigación

La principal limitante fue el recabar los datos del trabajo de campo, puesto que como en la actualidad el país vive serias restricciones de reunión y movilización debido a la pandemia existente, pero ello se vio superado mediante coordinaciones para la obtención de una base datos de emails y números de celulares del personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se describen antecedentes claves para el desarrollo de la investigación, se tiene:

2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Carrillo y col. hicieron un trabajo donde el objetivo fue identificar y analizar los factores que generan el estrés laboral; el tipo fue puro, siendo diseño que no se desea experimentar, el nivel fue descriptivo, la muestra de análisis es de 38 enfermeras; se concluyó que es de nivel moderado la presencia de los estresores, siendo el aspecto preocupante el poco apoyo social de parte de los directivos. (18)
- b) Guerra y col. efectuaron un trabajo cuyo objetivo fue determinar cómo la satisfacción por trabajar está relacionado con el estrés laboral en una entidad de estudio superior de Quito; de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra fue de 128 personas; se concluyó que existe una relación inversa y débil ($Rho = -0,20$) entre la satisfacción del personal y la disminución de estrés. (19)
- c) Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz hicieron un trabajo donde el principal objetivo fue analizar el nivel de estrés por trabajar del personal de la salud;

el tipo fue puro, de nivel descriptivo, donde el diseño fue el de no experimentar, los datos son de corte de transversalidad, la muestra es de 595 personas; se halló que el personal presenta un estrés laboral de nivel elevado, ello debido a las condiciones para laborar, el exponerse a posibles enfermedades y el rol de turnos. (20)

d) Obando y col. investigaron algo cuyo principal objetivo fue analizar si las acciones físicas contribuyen en el disminuir el estrés; donde el diseño si fue el de hacer un experimento, siendo la muestra de 47 personas, a lo cuales se le aplicó una encuesta sobre el estrés laboral, que se dio antes y después de la implementación de un programa de ejercicios físicos (6 meses); se concluye que existe diferencia entre el nivel de estrés obtenido, por tanto existe una disminución a consecuencia del desarrollo de ejercicios. (21)

e) Lorenzini y col. investigaron algo donde el objetivo tiene que ver con el analizar cómo la condición física se relaciona con el estilo de vida del universitario; el diseño fue el de no hacer experimentos, siendo la muestra de 198 estudiantes; se encontró que el 48,9% son obesos debido a sus hábitos alimenticios inadecuados, el tabaquismo es un factor que afecta de forma negativa a la nutrición. (22)

f) Capdevila y col. investigaron algo cuyo objetivo es determinar cómo incide el estilo de vivir de los deportistas y los que no lo son, en su nivel de rendimiento académico; el diseño fue no experimental, el tipo fue básico, la muestra usada fue de 313 personas (124 que hacen deporte y 189 que no lo hacen); se concluye que los deportistas presentan un rendimiento

en sus estudios mejor respecto a los no deportistas, puesto que presentan mejores hábitos de estudio, son más ordenados con sus tiempos. (23)

g) Mora y Múnera efectuaron un trabajo donde el principal objetivo fue efectuar una evaluación sobre los estilos para vivir de estudiantes de medicina de una universidad colombiana; donde el diseño fue el de no experimentar, los datos se lograron de corte transversal, siendo lo muestreado de 355 personas, el cuestionario se aplicó de forma virtual; se concluyó que el 70% practica estilos de vivir saludables, el 76% no desarrollaba actividades físicas con frecuencia y el 46% no descansaba adecuadamente. (24)

h) Jaimes y Gómez investigaron algo de principal objetivo fue analizar las características de los estilos de vivir de universitarios de enfermería; donde el trabajo fue de nivel descriptivo, siendo de diseño el de no experimentar, los datos son de corte transversal, el instrumento usado fue HLP II de Nola Pender (6 dimensiones), el tamaño muestral es de 154 individuos; se concluyó que los hábitos saludables no son frecuentes, que existen conductas de riesgo que podrían generar enfermedades crónicas no transmisibles. (25)

i) Lara y Pando investigaron algo de objetivo fue analizar cómo se relaciona el mobbing y el estrés laboral; el tipo fue básico, el diseño fue el de no experimentar, donde la muestra fue de 187 docentes; se concluyó que el 87,2% resaltan que existe violencia psicológica, el 91,9% señalan que existe un nivel bajo de violencia psicológica, un 97,8% precisa que el mobbing es bajo, el 98,9% señala que el nivel de estrés es bajo, y no existe relación entre las variables analizadas. (26)

- j) Rey y Llaja investigaron algo de objetivo de cómo el ser inteligente de manera emocional se logra relacionar con el nivel de estrés por laborar; donde el diseño fue el de no experimentar, el alcance fue correlacional, lo referente a la muestra se tiene de 60 docentes; se concluyó que el 26,7% tiene un agotamiento emocional, y que hay relación indirecta de variables. (27)

2.1.2 Antecedentes nacionales

- a) Salés investigó algo donde el principal objetivo fue la propuesta de un programa para incrementar el nivel de estilos para vivir de universitarios; donde el tipo investigado es básico, siendo el diseño el de no hacer experimentos, el nivel usado fue el descriptivo; la muestra usada fue de 898 personas, el instrumento fue el propuesto por Walker y Pender; se concluye que las dimensiones analizadas indican que el estilo para vivir mayormente (en un 80,3%) son no saludables, existiendo una mayor preocupación en las relacionadas con los temas alimenticios y el de hacer ejercicios. (28)
- b) Mejía trabajó algo de objetivo para determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral; siendo el tipo investigativo puro, donde el nivel fue correlacional, de diseño el de no hacer experimentos, la muestra seleccionada fue de 42 personas; se logró concluir que hay relación indirecta (valor de Rho = - 0,477 y p = 0,001) entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, también existe dicha relación entre la inteligencia que es emocional y cada dimensión del estrés

por laborar (Recompensa con el $Rho = - 0,512$; Esfuerzo con el $Rho = - 0,431$ e Implicancia con el $Rho = - 0,325$), el 90,5% se caracteriza por un nivel elevado de inteligencia de manera emocional y el 45,2% presenta un estrés laboral de nivel regular. (29)

c) Quispe y Chávez hicieron algo de principal objetivo fue cómo el estrés por laborar afecta el desempeño; el tipo fue básico, de alcance explicativo, de diseño el de no experimentar, donde la muestra fue de 32; se concluyó que efectivamente el estrés por laboral incide en el desempeño, el 59,4% considera como alto el nivel de estrés laboral y el 78,1% considera que la exigencia es elevada dentro de su desempeño. (30)

d) Prado trabajó algo donde se tiene el objetivo de analizar el clima laboral y el relacionarlo con el desempeño en el trabajar; donde el tipo fue puro, el nivel usado fue correlacional, donde el diseño fue el de no hacer experimentos, donde la muestra fue de 60 trabajadores; se concluyó que el clima laboral se lograba relacionar positivamente con el desempeño en el trabajo. (31)

e) Capcha y Campomanes trabajó algo de objetivo el analizar cómo se relaciona la motivación del personal y su desempeño al laborar; de tipo básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional, donde la muestra fue de 215 individuos; finalmente se concluyó que existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño al laborar ($Rho = 0,777$). (32)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de estilos de vida

El que una persona priorice el desarrollar un estilo por vivir saludable, implica necesariamente el tener conocimiento y aplicar un conjunto de hábitos de vida que contribuyan de forma significativa a la reducción de la posibilidad de que aparezcan en su organismo algunas enfermedades crónicas no transmisibles. (33)

El estilo de vida es como patrones de comportamiento que caracterizan a la persona y que son completamente identificables y estables, los cuales resultan a consecuencia de la interacción social y las peculiaridades que conforman las características de vivir en temas sociales y de economía. (34)

El estilo por vivir saludable es como un conjunto de hábitos y comportamientos que conforman la forma de vivir de las personas, los cuales se caracterizan por priorizar que el organismo humano pueda funcionar adecuadamente en el tiempo, buscando minimizar los riesgos de tener enfermedades; por tanto, se constituyen en patrones conductuales mayormente voluntarias, cuya implementación necesariamente generan impactos en la salud de los individuos. Complementa su conceptualización, señalando que no existe un estilo único y óptimo de vida que se adecúe exactamente para todas las personas, puesto que existen algunos factores que afectan ello como el ambiente

familiar, el nivel de ingresos, la cultura, la edad, las condiciones laborales, entre otros. (35)

También se define el estilo por vivir como patrones de comportamiento que permiten identificar a una persona o alguna sociedad, el cual es consecuencia de como interactúa las peculiaridades de la persona, el entorno social y ambiental y las condiciones de cómo la persona. (36)

Por tanto, para este trabajo se entenderá como la existencia de un estilo por vivir saludable cuando la persona cuenta con un conjunto de costumbres, comportamientos y hábitos que contribuyen a sentirse bien (para lo cual se requiere que exista una alimentación balanceada, rutinas de ejercicios, actividades de auto cuidado, recreación y promoción de la salud).

Es necesario resaltar que no existe un estilo por vivir que sea el óptimo y que sea único para todas las personas (35), ello sucede porque existen factores culturales, ambientales, laborales, económicos, etarios, estados de salud, otros, que definitivamente si influyen en cómo viven los individuos, que lo logran acercar o alejar al propósito de un estilo de vida saludable (37); por tanto, la meta debería ser que las opciones más sanas sean las de más fácil elección para las personas.

2.2.2 Tipos de estilo de vida

Se destacan los siguientes tipos (37):

- Los saludables: Hace referencia a las formas de comportamiento de las personas respecto a cómo se exponen a diversos factores nocivos que podrían afectar su salud, se precisa que gran parte de las enfermedades pueden evitarse si existiera una variación significativa en la forma comportarse de las personas, es decir cómo llevan su vida, y si fue la óptima y cayeran en enfermedad sería más rápida su recuperación; esta forma de vivir ayuda a prevenir los desajustes biológicos, psicosociales, otros, y se caracteriza por: Contar con un plan de vida y darse sentido a la existencia, la existencia de un nivel elevado de autoestima, impulsar la existencia de una integración familiar y de la sociedad, disfrutar los tiempos de ocio, desarrollar un comportamiento tolerante y lograr una convivencia adecuada; todo ello debe evidenciarse con un conjunto de conductas preventivas como el alimentarse de forma saludable, descansar las horas necesarias, practicar rutinas de ejercicio, recrearse, no tomar ni fumar. (37)
- Los no saludables: Hace referencia al conjunto de conductas, comportamientos o hábitos de las personas, las cuales afectan su salud y su calidad de vida, deteriorando directamente los aspectos psicológicos, biológicos y sociales de la persona; se destacan las siguientes: Una alimentación inadecuada, no dormir las horas debidas para descansar, muy poca acciones físicas, consumo excesivo y frecuente de alcohol y de fumar, otros. (37)

2.2.3 Teorías que promueven estrategias sobre estilos de vida saludable

Efectuaron un trabajo que analiza diversas estrategias centradas en promover la salud, en escenarios familiares, laborales, educativos y comunitarios, mediante la implementación de estilos de vida saludables, las cuales se basan en la generación de mayor información, que se requiere un cambio en las actitudes, de fortalecer la autoestima y el sistema educativo que promueva dicho conocimiento de promoción. (38)

Complementando lo anterior, mencionan que han analizados diversas revisiones sistemáticas sobre las estrategias para lograr la promoción de estilos de vida que sean más saludables, como por ejemplo: De intervención (39), de alimentación (40), de impulsar el desarrollo de actividades físicas (41), de prevención de obesidad (42), de cambio de las actitudes (43) y solo para adolescentes (44); como también modelos que promocionan la salud como el de Pender que considera las conductas previas y factores socioculturales, biológicos y psicológicos (45).

Describen que la OMS señala que los determinantes sociales que afectan a la salud de las personas, tienen que ver con los aspectos y circunstancias sobre en donde se nace, se crece, se vive, se trabaja y se envejece, abarcando al sistema de salud, donde dichos escenarios son consecuencia de la distribución del poder, del dinero y de los recursos del territorio (46); complementan señalando que los determinantes en la salud se agrupan en 04 categorías:

- Medio ambiente: Son los factores externos a la persona, pero que se relacionan con su salud, de los cuales no se tiene control.
- Estilo de vida: Se refiere a todas las decisiones que la persona adopta respecto a su salud, por tanto si tiene un elevado control.
- Biología humana: Implica lo relacionado a la herencia genética que la persona adquiere al nacer, también abarca el madurar y envejecer, los órganos y aparatos internos del cuerpo humano, todo ello incide de forma variada y grave en la salud de la persona.
- Servicios de atención: Tiene que ver con el nivel de aplicación de la medicina y enfermería en la jurisdicción, la existencia de hospitales, medicamentos, ambulancias, otros.

Finalmente estos autores junto con (47), efectúan un análisis descriptivo de las teorías o modelos que analizan los aspectos que afectan la salud de las personas, destacando:

- Modelo de Lalonde considera factores como el medio ambiente, el estilo de vida y la atención médica, quien propone 5 niveles de determinantes: Biológico, físico y psíquico (nivel 1), estilo de vida (nivel 2), comunitarios (nivel 3), clima y contaminación ambiental (nivel 4), y estructura social, política y de opinión de la población (nivel 5).
- Modelo de Whitehead precisa la importancia o relevancia de los aspectos que determinan la salud, siendo la base de ello, los aspectos biológicos, luego el estilos de vida, seguido de los aspectos sociales (educación, trabajo) y los aspectos del entorno ambiental y socioeconómicos.

- Modelo de Frenk también aplica niveles para resaltar la relevancia de los aspectos que determinan la salud, donde el aspecto clave o básico son los biológicos y del ambiente, seguido de los aspectos sociales y finalmente los hábitos de vida que caracterizan a la persona en su día a día.
- Modelo de Davis propone como el aspecto más importante lo relacionado con lo biológico y los hábitos de vida, seguido de los aspectos sociopolíticos (sistemas de salud).

2.2.4 Dimensiones a considerar para evaluar la existencia de un estilo de vida saludable

Efectuaron un trabajo de investigación en donde utilizaron las dimensiones de análisis para estilos de vivir saludables desarrollados por Nola Pender denominado Modelo de Promoción de la Salud (MPS), en donde se utiliza un para el personal asistencial de nombre Health Promoting Lifestyle Profile II (HPLP II). (48)

Dicho modelo sustenta su análisis en que las personas adoptan comportamientos priorizando el cuidar su propia salud (49), para lo cual plantea experiencias individuales basadas en conductas previas que podrían asociarse con conductas que impulsen el promocionar la existencia de una salud adecuada. Para lo cual considera la existencia de algunos factores que permitirían predecir el comportamiento de la persona, tales como factores personales, psicológicos, biológicos y socioculturales. (50)

Siendo por tanto las dimensiones consideradas las siguientes, las cuales son usadas en este trabajo para analizar los estilos de vidas saludables del personal asistencial, se tiene:

- a) Responsabilidad en salud: Ello implica que la persona prioriza un comportamiento responsable por lograr la existencia de un bienestar en su vida, lo cual abarca la atención oportuna y preventiva sobre la salud, el educarse sobre lo que es aconsejable para tener una mejor salud y el buscar ayuda profesional en salud de forma frecuente que permita evitar futuras enfermedades y complicaciones.
- b) Actividad física: Implica que la persona prioriza el desarrollar rutinas frecuentes de ejercicios, las cuales pueden estar precisadas en un programa y de forma paralela siendo controlada o monitoreada por algún especialista o auto medida con indicadores objetivos previamente definidos.
- c) Nutrición: Implica que debe existir un conocimiento previo sobre las cualidades y características de la capacidad nutritiva de los alimentos, que permita seleccionar una dieta balanceada y nutritiva.
- d) Crecimiento espiritual: Implica el efectuar actividades de desarrollo personal que permitan trascender, ello ayudará en la generación de un equilibrio y paz interior que permita impulsar un crecimiento como ser humano; además de efectuar acciones que permitan a la persona estar conectado con el mundo y priorizar el efectuar actividades que ayuden a encontrar un sentido a la vida.

- e) Relaciones interpersonales: Implica en la interacción frecuente con las demás personas mediante la comunicación, que permita un intercambio de ideas que impulse la existencia de una cercanía significativa.
- f) Manejo del estrés: Implica el identificar y movilizar diversos recursos físicos y psicológicos que permitan controlar a la persona en diversos escenarios de tensión o difíciles de abordar.

2.2.5 Definición de estrés laboral

Establece un concepto referido al estrés como un proceso que con frecuencia atraviesa la persona en su accionar personal, laboral, familiar, otros, el cual empieza con el cumplimiento que se solicita respecto a las exigencias impuestas por la sociedad, por las reglas de trabajo, otros (49), en donde las personas debe buscar adecuarse en base a los recursos que se tienen, lo cual implica el dar una respuesta o reaccionar; el cual sirve para acotar lo que implica el estrés laboral, que implica la reacción del trabajador a diversas situaciones relacionadas con las funciones encargadas, con la relación con sus demás compañeros y directivos de la entidad, con lo que espera los clientes o usuarios del servicio brindado, lo cual debe estar acorde a lo que espera la entidad basado en los principios y valores que impulsa a su mercado objetivo. (52)

Definen el estrés laboral como un conjunto de reacciones centrados en aspectos cognitivos, emotivos, de comportamiento y fisiológicas respecto a un grupo de aspectos negativos que se presentan en el entorno laboral; los cuales se caracterizan principalmente por la presencia de angustia y excitación, y de

forma transversal se percibe que es difícil hacer algo frente a la situación experimentada, generando así una sensación cercana a la frustración. (53)

Define el estrés laboral como un conjunto de las reacciones que se caracterizan por ser psicológicas, emocionales y de comportamiento, que son ocasionadas por el entorno y que el individuo no cuenta con todas las herramientas para saber afrontarlas de forma adecuada, generando la existencia de un padecimiento laboral, que provoca un desequilibrio en la persona, puesto que no cuenta con todas las competencias para saber enfrentar las exigencias del entorno laboral, provocando la aparición de enfermedades ocupacionales. (54)

2.2.6 Teorías o perspectivas sobre el estrés laboral

Desarrolla un trabajo centrado en revisar literatura que aplican diversos instrumentos para medir el nivel de estrés laboral (55), en donde precisa que (56) desarrollan 03 perspectivas (como estímulo, como respuesta y como transacción) para entenderlo, y (57) adiciona desde la perspectiva de la interacción; se tiene:

- a) Como estímulo: Defiende que el estrés es una variable que se origina en el ambiente, que presiona al individuo de forma física o emocional, pudiendo quedar afectado de forma permanente o temporal, de ahí la relevancia de identificar a los factores estresores, que pueden estar en los entornos laborales o extra laborales; en este grupo se destaca el modelo

vitamínico propuesto por Warr (58), el cual aplica escalas para medir los estresores laborales.

- b) Como respuesta: Sostiene que el estrés se genera como una respuesta conductual, fisiológica o psicológica ante la presencia de un estímulo o estresor; se basa en la teoría que desarrolla el Síndrome de Adaptación General de Selye, que precisa que los organismos se caracterizan por responder cuando existe la presencia de estresores, y dicha reacción tiene patrones que permiten adaptarse, donde primero es la alarma, luego la resistencia y finalmente el agotamiento (59).

Además sostiene que el estrés provoca trastornos para conseguir dormir, dolores musculares, afecciones cardiacas (síntomas somáticos) (60), la presencia de cuadros de depresión, de cambios bruscos de ánimo, de ansiedad (emocionales) (61), el incremento de la necesidad de tomar bebidas alcohólicas, de fumar, de ser fácilmente irritables (comportamiento) (62), y de tener mayores probabilidades de ser rotado en el trabajo, de faltar con más frecuencia (aspectos laborales) (63).

Finalmente, se ubica al síndrome de burnout, que trata del agotamiento frecuente, en aspectos físicos y mentales (64).

- c) Como transacción: Sostiene que el estrés se genera de la percepción que tiene un individuo cuando intercambia con su ambiente, y empieza a aparecer las discrepancias emocionales y cognitivas, respecto a las demandas propuestas, surgiendo la tensión; para la medición de estrés propone considerar la demanda que se requiere, la respuesta a consecuencia de lo evaluado cognitivamente y las estrategias para afrontar (65).

Se destacan los modelos sobre la pérdida de los recursos, tanto materiales como personales, cuando se dan la aplicación de las estrategias para afrontar, como son: La propuesta de Lazarus y Folkman (66) y Hobfoll (67); y los modelos relacionados con el ajustar y el desajustar, que señalan que el estrés aparece cuando no hay reciprocidad entre el esfuerzo laboral y la retribución que da la entidad, como son: La propuesta de Siegrist (68) (69).

d) Como interacción: Sostiene que debe evaluarse de manera separa las fuentes del estrés y sus efectos; siendo el modelo más conocido el de Karasek que considera la demanda laboral y el control que se percibe en la entidad, generando puestos de alta y baja tensión por cumplir con las metas (70); y también existen otro modelo que considera como impactan las fuentes para presionar, las características de la persona y las estrategias para afrontar sobre la salud mental y física de la persona y también sobre su nivel de satisfacción por ser parte de la entidad (71) (72) (73).

2.2.7 Dimensiones para analizar el estrés laboral

Desarrolla un modelo para analizar el estrés laboral del personal, el cual lo asume como un factor de riesgo que afecta negativamente a la productividad y la salud del trabajador; por tanto, explica cómo los factores psicosociales se relacionan con la salud, sustentadas en las demandas laborales psicológicas; por tanto, su principal hipótesis es que el trabajador presenta el cuadro de

tensión psicológica negativa cuando se presentan exigencias laborales significativas y su rango de control no es el óptimo. (68)

Por tanto, dicho autor propone que el esfuerzo del trabajador es una situación que lo estresa, cuando la existencia de la recompensa no justifica la entrega efectuada, afectando la implicación de la persona respecto al logro de las metas propuestas. (74) (75)

De forma específica se tiene que las dimensiones del modelo son (los cuales son considerados para la presente investigación) (68):

- a) Recompensa: Es la contraprestación que recibe la persona por la labor efectuada dentro de una organización, y que previamente fue acordada.
- b) Esfuerzo: Es la entrega incondicional que caracteriza respecto a la realización de las tareas encomendadas.
- c) Implicación: Representa el nivel de identificación que le inserta el trabajador al desenvolvimiento de las labores encargadas en la organización.

2.2.8 Fases y consecuencias del estrés laboral

La existencia del estrés en las personas, se desarrolla mediante un proceso, que podría complicarse a medida que se van presentando circunstancias negativas (76); también es necesario precisar que el estrés podría pararse en cualquiera de sus diversas etapas, lo cual puede generar un alivio en las personas (77). Se precisan las fases del estrés laboral, se tiene: (78)

- Fase de alarma: Se caracteriza porque se presentan señales o avisos de que existen situaciones diferentes, los cuales se asocian a la existencia de un agente que genera el estrés.
- Fase de resistencia: Implica que la persona es consciente de que está atravesando por un cuadro de estrés, y busca diferentes formas de hacerle frente, para lo cual busca orientarse al respecto, y podría lograr superar esta etapa.
- Fase de agotamiento: Implica que, a pesar de los diversos intentos por superar el cuadro de estrés, la persona no consigue hacerlo, afectando de forma significativa su rendimiento y capacidad de respuesta, presentando cuadros notorios de depresión y ansiedad.

Cuando el estrés laboral no es tratado profesionalmente, genera diversos efectos en la persona, que se ven reflejados principalmente en su salud; a continuación, se tienen las consecuencias de la existencia del estrés en el accionar diario de los individuos (79):

- Los hábitos de cuidar la salud varían, puesto que la tensión y preocupación constante presente en la vida de las personas, generan la presencia de conductas no recomendables para la salud como el beber o el fumar, el comer demasiado y a deshoras, la falta de prácticas deportivas, otros.
- Se pueden presentar afectaciones fisiológicas o psicosomáticas, que generan el afectar la salud física del individuo, como la presencia de problemas digestivos, dolores de cabeza, problemas sexuales, problemas cardiacos, otros.

- Pueden generarse la presentación de fobias en la persona, como también inconvenientes de memoria, de atención, una baja en el rendimiento laboral y académico, otros.

2.2.9 Definición de desempeño laboral

Desarrolla una definición sobre el desempeño del personal en una organización, precisando que se trata del nivel de logro o alcanzar las metas y retos propuestos para el puesto laboral al cual se le ha dado la responsabilidad.

(80)

Conceptualizan el desempeño por laborar como el hecho en que las persona miembros de la organización efectúan sus labores con la finalidad de ser eficientes para alcanzar lo solicitado, para lo cual consideran las reglas definidas por los directivos. (81)

Define el desempeño o desenvolvimiento del trabajador en una entidad como la forma para que sus integrantes se organizan para lograr objetivos priorizados para cada área de trabajo, y se deben considerar para ello los lineamientos institucionales. (82)

Efectúa también una definición sobre el desempeño del personal, precisando que se trata de un comportamiento que caracteriza al trabajador para alcanzar las metas institucionales, para lo cual desarrolla una estrategia puesto

que seguramente la mayoría de los retos o funciones afines al puesto deben alcanzarse en equipo junto con los demás compañeros de trabajo. (83)

2.2.10 Teorías sobre el desempeño laboral

Se destaca el modelo de Campbell (84) (85), cuyo objetivo es analizar integralmente el nivel de desempeño del personal, considerando para ello un constructo multidimensional, y en base a ello direccionar actividades que permitan lograr los objetivos de la entidad; es necesario precisar que dicha propuesta considera la propuesta de Murphy (86), la cual propone cuatro componentes que se vinculan a las tareas del puesto y a las conductas organizacionales.

Sobre dicho modelo también opinan (87), quienes resaltan que se trata de una propuesta que es completa y parsimoniosa, dado a que analiza las actividades que se observan para cada uno de los puestos, además de las características conductuales. (88)

El modelo está compuesto los siguientes elementos que permiten describir de modo detallado la estructura del desempeño en cada puesto; los cuales son:

- Dominios de cada una de las tareas propias: Refiere que se trata de la capacidad de la personal para hacer las tareas dadas.

- Habilidades para el desarrollo de tareas no afines: Abarca aquellas labores de apoyo que espera el jefe que se hagan, pero que no son específicas al puesto.
- Comunicación de forma escrita y oral: Son las habilidades de la persona para expresarse en público.
- Mantenerse disciplinado: Implica ser un ejemplo en el trabajo y evitar desmanes y actos negativos al clima de la entidad.
- Impulsar el trabajar en equipo: Abarca el colaborar con los demás para lograr las metas de la entidad.
- Supervisión: Abarca la interacción con los demás para dar retroalimentación y mejorar el desenvolvimiento.
- Administración: Implica el aportar con ideas para mejorar la problemática de la entidad.

Finalmente, se precisa que el modelo de Campbell permite una adecuada medición del desempeño, además de impulsar el interiorizar cada una de las metas de la entidad, y puede aplicarse en cualquier sector. (89)

2.2.11 Dimensiones a considerar para el análisis del desempeño laboral

El analizar periódicamente el cumplimiento de metas del personal es clave para alcanzar la visión institucional; a continuación, se logra identificar un conjunto de determinados factores que permiten analizar el nivel de desempeño laboral desde una perspectiva más cualitativa, las cuales se han adecuado para

la presente investigación, puesto que serán consideradas como las dimensiones para analizar dicha variable de estudio (90), son:

- a) Satisfacción del usuario: Donde las labores que desarrolle el trabajador deben enfocarse principalmente en la búsqueda de la satisfacción del usuario de los servicios ofertados.
- b) Labor de equipo: Un aspecto prioritario en la entidad es el trabajar en equipo con las demás áreas, para alcanzar metas proyectadas en los tiempos esperados y con los recursos asignados.
- c) Logros laborales: Implica que, si el personal cumple con las expectativas de los directivos o empleadores respecto a lograr los hitos planteados, lo cual debería darse de forma oportuna y atendiendo a las exigencias de los usuarios.
- d) Crecimiento personal: Implica si el trabajador prioriza el fortalecimiento de sus capacidades en aspectos que permitan mejorar su desenvolvimiento en la entidad, si desarrolla acciones que le permitan un crecimiento como persona frente a su entorno.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₀: El estilo de vida y el estrés laboral no influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El estilo de vida y el estrés laboral influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

a) H₀: La responsabilidad en salud no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La responsabilidad en salud influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

b) H₀: La actividad física no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La actividad física influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

c) H₀: La nutrición no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La nutrición influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

d) H_0 : El crecimiento espiritual no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H_1 : El crecimiento espiritual influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

e) H_0 : Las relaciones interpersonales no influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H_1 : Las relaciones interpersonales influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

f) H_0 : El manejo del estrés no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H_1 : El manejo del estrés influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

g) H_0 : La recompensa no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H_1 : La recompensa influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalíes y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

j) H₀: El esfuerzo no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El esfuerzo influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

k) H₀: La implicación no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La implicación influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método es hipotético – deductivo, puesto que se observó el fenómeno, lo cual permitió plantear hipótesis, las cuales fueron contrastadas mediante los resultados encontrados (experiencia). (91)

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque fue cuantitativo, puesto que en la investigación se usaron hipótesis, además los instrumentos tuvieron opciones de respuesta cerrada. (91)

3.3 Tipo de la investigación

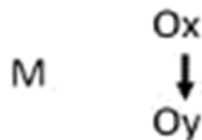
El tipo es aplicado, ello porque se usó el conocimiento que ya existe para analizar los resultados (92).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño usado es no experimental, por tanto, se detalla que las variables no se alteran de forma deliberada (92); finalmente los datos se obtuvieron en un momento del tiempo, es decir fue de corte transversal o transeccional (93).

3.5 Nivel de la investigación

La investigación tiene como objetivo principal el determinar cómo influye el estilo de vida y el nivel de estrés laboral del trabajador en su desempeño dentro de las redes de salud; por tanto, el alcance o nivel investigativo usado fue el explicativo, puesto que se buscó analizar si las variables independientes son factores que afectan el comportamiento de la variables (93); siendo el esquema:



- M: Personal asistencial.
- Ox: Variable independiente = Estilo de vida y estrés laboral.
- ↓: Influencia
- Oy: Variable dependiente = Desempeño del personal.

3.6 Población

Es el conjunto global de los elementos considerados para la investigación (94); en este caso la población es el personal de la salud que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, son 350 y 250 personas respectivamente, haciendo un total de 600.

3.7 Muestra

Se tiene:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Asumiendo que:

- Confianza del 95,0%. (Z = 1,96)
- Error + 5,0%. (d)
- Probabilidad de que pase 50%. (P)
- Población de 600. (N)

Reemplazando, se tiene obtiene el siguiente tamaño:

$$600 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$0,05^2 * (600 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50$$

$$n = 234$$

La muestra representa a la población de estudio (92); que en este caso será de 234 trabajadores asistenciales.

3.7.1 Criterios de inclusión y exclusión

En lo que respecta al criterio de inclusión, se consideró que tengan por lo menos 06 meses laborando en la red de salud y sea personal asistencial, y como criterio de exclusión que tenga un vínculo laboral inferior a 06 meses y que no sea personal asistencial.

3.8 Muestreo

En lo que respecta al muestreo, se precisa que los elementos fueron seleccionados de forma aleatoria (muestreo aleatorio estratificado); es decir el personal asistencial fueron seleccionados de manera proporcional (136 de la red de salud de Huamalies y 98 de la red de salud de Huacaybamba).

3.9 Variables y operacionalización

Se presenta las variables y sus respectivas dimensiones:

Tabla 1. Operacionalizando las variables – dimensiones

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable independiente: Estilo de vida	Patrones de comportamiento que caracterizan a la persona y que son completamente identificables y estables, los cuales resultan a consecuencia de la interacción social y las peculiaridades que conforman las condiciones de vida económicas, sociales y ambientales (OPS, 2002).	1. Responsabilidad en salud. 2. Actividad física. 3. Nutrición. 4. Crecimiento espiritual. 5. Relaciones interpersonales.	1. Comportamiento responsable, atención oportuna y preventiva. 2. Rutina de ejercicios, cronograma de actividades periódicas. 3. Conocimiento de las cualidades nutritivas, aplicación de dieta balanceada. 4. Desarrollo personal, paz interior, sentido a la vida. 5. Comunicación, intercambio de ideas.	Ordinal
Variable independiente: Estrés laboral	Conjunto de reacciones que se caracterizan por ser psicológicas, emocionales y de comportamiento, que son ocasionadas por el entorno y que el individuo no cuenta con todas las herramientas para saber afrontarlas de forma adecuada, generando la existencia de un padecimiento laboral (Díaz, 2011).	6. Manejo del estrés. 1. Recompensa. 2. Esfuerzo. 3. Implicación.	6. Control personal, meditación. 1. Contraprestación, reconocimiento laboral. 2. Entrega, compromiso con la entidad. 3. Eficiencia en las labores, responsabilidad con la entidad.	Ordinal
Variable dependiente: Desempeño personal del	Forma en que los miembros de la organización efectúan sus labores con la finalidad de ser eficientes para alcanzar las metas, para lo cual consideran las reglas definidas por los directivos (Araujo y Leal, 2007).	1. Satisfacción del usuario. 2. Labor de equipo. 3. Logros laborales. 4. Crecimiento personal.	1. Priorización al usuario, servicio de calidad. 2. Sinergia, alcanzar metas de forma conjunta. 3. Cumplimiento de metas, acciones destacadas. 4. Fortalecimiento de capacidades, superación personal.	Ordinal

Nota: Propia considerando las bases teóricas del capítulo II.

3.10 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.10.1 Técnica

La técnica de investigación fue la encuesta.

3.10.2 Descripción de instrumentos

En lo relacionado al instrumento de la investigación, se detalla que fue el cuestionario, de forma específica son (se anexan):

- Cuestionario sobre el estilo de vida: Fue evaluado con 24 preguntas.
- Cuestionario sobre el estrés laboral: Fue evaluado con 15 preguntas.
- Cuestionario sobre el desempeño del personal: Fue evaluado con 16 preguntas.

Los instrumentos tuvieron cinco alternativas para cada ítem, y se usó la Escala de Likert para asignar valores para el análisis, se tiene: Nunca = “valor 1”, casi nunca = “valor 2”, a veces = “valor 3”, casi siempre = “valor 4”, siempre = “valor 5”.

Se presentan los números de ítems usados para analizar las dimensiones para ambas variables, se tiene:

Tabla 2. *Dimensión – ítem de “Estilo de vida”*

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM
Estilo de vida	Responsabilidad en salud	01, 02, 03, 04
	Actividad física	05, 06, 07, 08
	Nutrición	09, 10, 11, 12
	Crecimiento espiritual	13, 14, 15, 16
	Relaciones interpersonales	17, 18, 19, 20
	Manejo del estrés	21, 22, 23, 24

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Tabla 3. *Dimensión – ítem de “Estrés laboral”*

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM
Estrés laboral	Recompensa	01, 02, 03, 04, 05
	Esfuerzo	06, 07, 08, 09, 10
	Implicación	11, 12, 13, 14, 15

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

Tabla 4. *Dimensión – ítem de “Desempeño del personal”*

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM
Desempeño del personal	Satisfacción del usuario	01, 02, 03, 04
	Labor de equipo	05, 06, 07, 08
	Logros laborales	09, 10, 11, 12
	Crecimiento personal	13, 14, 15, 16

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

3.10.3 Validación de instrumentos

Se detalla que los instrumentos se validaron con el juicio de 10 Expertos (se anexan sus evaluaciones).

3.10.4 Confiabilidad de instrumentos

Sobre la confiabilidad hallado en los instrumentos usados en el trabajo de campo, se aplicó el Alpha de Cronbach, por tanto, la Prueba Piloto implementada fue de 30 trabajadores, siendo los valores obtenidos: Variable “Estilo de vida” con un valor de 0,890, variable “Estrés laboral” con un valor de 0,839 y variable “Desempeño del personal” con un valor de 0,903; puesto que dichos valores superan a 0,80, se concluye que son acordes para el trabajo de campo. (95)

3.11 Procesamiento y análisis de datos

En lo relacionado al procesamiento de los datos de campo, se utilizó el software SPSS v. 26,0; para el análisis estadístico en base a las operacionalización efectuada, se precisa que se usaron tablas de frecuencia y diagramas de barras para identificar el nivel de percepción de los trabajadores sobre cada una de las dimensiones de las tres variables, mientras que para contrastar las hipótesis se utilizó la regresión lineal múltiple puesto que el objetivo de la investigación es determinar la influencia de una variable sobre la otra (se analiza con la significancia del estadístico t de student).

3.12 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se consideraron los principios éticos del consentimiento informado precisados en las normas de Helsinki, en lo que refiere principalmente a que a los trabajadores de las redes de salud que son motivo de la investigación, han recibido adecuada información respecto a los objetivos del trabajo, la metodología implementada para recabar y procesar las respuestas, los riesgos potenciales de la publicación media de sus respuestas, que tendrán acceso a los resultados del trabajo, entre otros aspectos pertinentes, y que también es factible que dicho consentimiento se podría retirar en algún momento determinado. Además de implementar un correcto uso de las normas Vancouver, referente a las citas bibliográficas y otros detalles que dichas pautas de redacción precisan.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: resultados

Se agruparon las respuestas niveles para analizar la variable y sus dimensiones, ello dado que los instrumentos usaron como estrategia el recabar la percepción del personal sobre lo estudiado. Dichos niveles, usaron para la generación de sus intervalos, una anchura de igual amplitud, son los siguientes:

- Bajo (1,00 – 2,34).
- Regular (2,35 – 3,66).
- Alto (3,67 – 5,00).

4.2 Análisis descriptivo

4.2.1 Resultados de la variable “Estilo de vida”

En la Tabla 5 y Figura 1 se tienen los resultados de la dimensión “Responsabilidad en salud”, de donde el 53,0% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco sostiene que se caracterizan por un alto comportamiento responsable en su vida, el 44,0% precisa que es de nivel regular y solamente el 3,0% sostiene que es de nivel bajo.

Tabla 5. Dimensión "Responsabilidad en salud"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	7	3,0%
Regular	103	44,0%
Alto	124	53,0%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

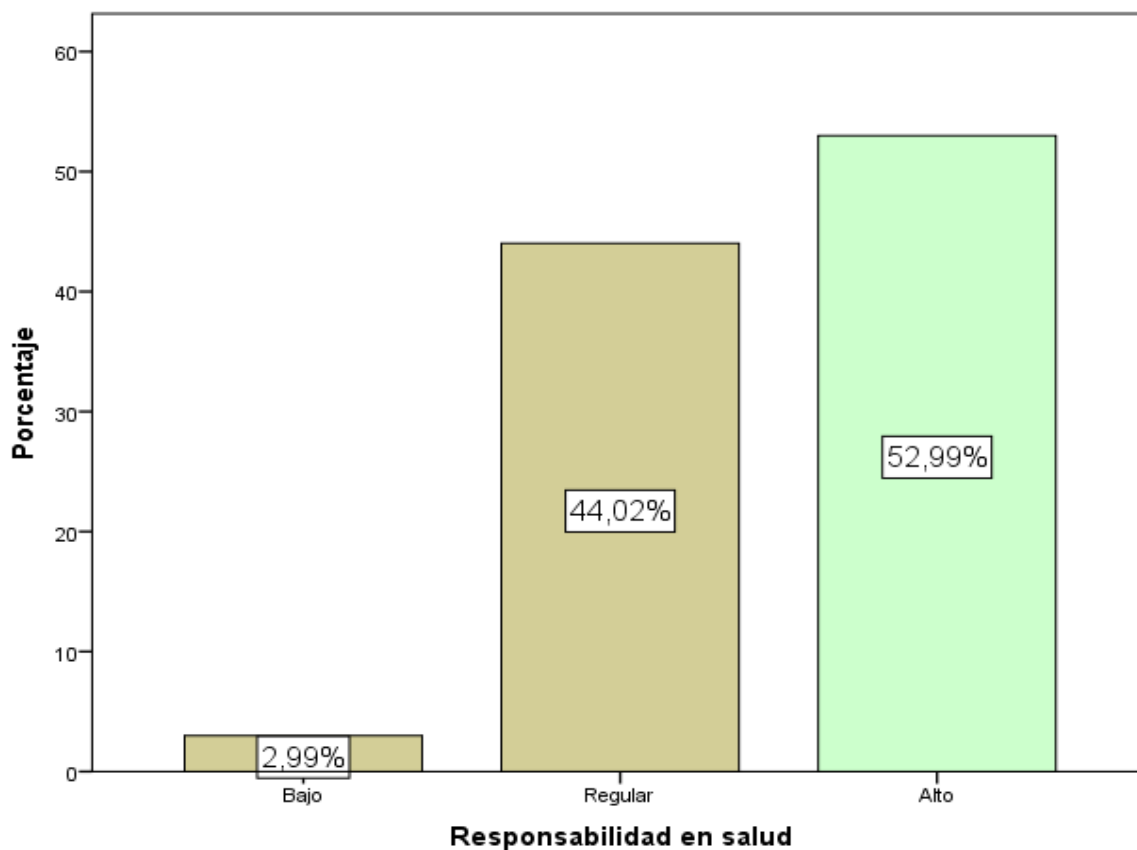


Figura 1. Dimensión "Responsabilidad en salud"

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 6 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Responsabilidad en salud” considerando la red de salud, en donde se denota que ambos destacan más su alto nivel de responsabilidad con su salud, siendo ligeramente mayor en la red de salud “Huamalies”.

Tabla 6. *Dimensión “Responsabilidad en salud” (por red de salud)*

		Responsabilidad en salud					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	5	3,7%	57	41,9%	74	54,4%
	Huacaybamba	2	2,0%	46	46,9%	50	51,0%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 7 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal que se prioriza un comportamiento responsable cuando se asume alguna decisión, y el aspecto a mejorar es brindar ayuda profesional para atender sus molestias de salud del personal asistencial y el impulso a la aplicación de sus vidas de una atención oportuna y preventiva

Tabla 7. Dimensión “Responsabilidad en salud” (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Prioriza un comportamiento responsable cuando asume alguna decisión.	Nunca	3	1,3%
	Casi nunca	4	1,7%
	A veces	20	8,5%
	Casi siempre	71	30,3%
	Siempre	136	58,1%
Con frecuencia evalúa su estado de salud.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	18	7,7%
	A veces	89	38,0%
	Casi siempre	87	37,2%
	Siempre	38	16,2%
Busca ayuda profesional para atender sus molestias de salud.	Nunca	5	2,1%
	Casi nunca	13	5,6%
	A veces	77	32,9%
	Casi siempre	82	35,0%
	Siempre	57	24,4%
Impulso la aplicación en mi vida de una atención oportuna y preventiva.	Nunca	5	2,1%
	Casi nunca	15	6,4%
	A veces	61	26,1%
	Casi siempre	88	37,6%
	Siempre	65	27,8%

Fuente: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 8 y Figura 2 se tienen los resultados de la dimensión “Actividad física”, de donde el 50,0% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco sostiene que se caracterizan por un nivel regular de actividad física frecuente, el 39,7% precisa que es de nivel alta y solamente el 10,3% sostiene que es de nivel baja.

Tabla 8. Dimensión "Actividad física"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	24	10,3%
Regular	117	50,0%
Alto	93	39,7%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

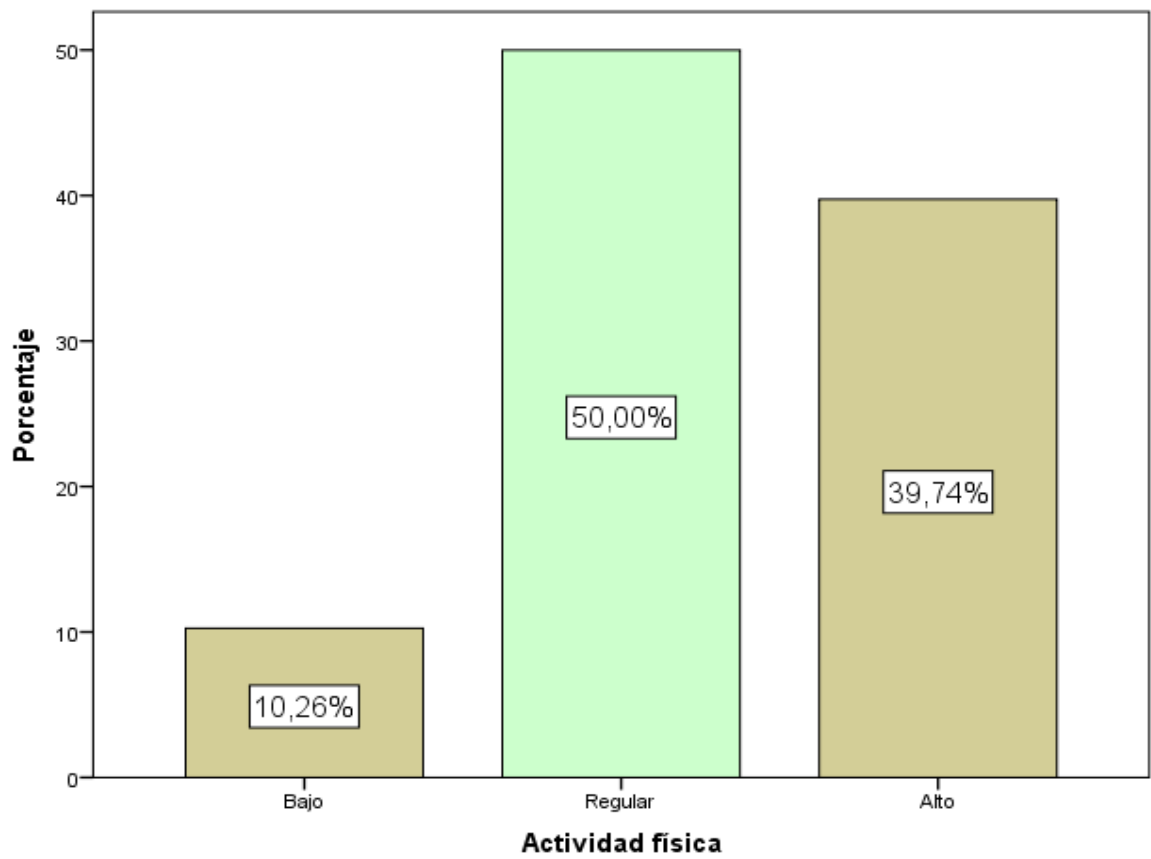


Figura 2. Dimensión "Actividad física"

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 9 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Actividad física” considerando la red de salud, en donde se denota que la red de salud “Huamalies” es de mayor valoración (45,6% de nivel alto) y en la red de salud “Huacaybamba” el 62,2% lo considera de nivel regular.

Tabla 9. *Dimensión “Actividad física” (por red de salud)*

		Actividad física					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	18	13,2%	56	41,2%	62	45,6%
	Huacaybamba	6	6,1%	61	62,2%	31	31,6%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 10 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal que se prioriza que está convencido que las rutinas de ejercicios mejoran su salud, y el aspecto a mejorar es que deben tener y aplicar una rutina diaria de ejercicios y tener un cronograma de actividades físicas.

Tabla 10. Dimensión “Actividad física” (por ítem)

Ítem	Trabajador	%
Tiene y aplica una rutina diaria de ejercicios.	Nunca	26 11,1%
	Casi nunca	34 14,5%
	A veces	76 32,5%
	Casi siempre	53 22,6%
	Siempre	45 19,2%
Tiene un cronograma de actividades físicas.	Nunca	24 10,3%
	Casi nunca	50 21,4%
	A veces	73 31,2%
	Casi siempre	54 23,1%
	Siempre	33 14,1%
Considera que su rendimiento físico es aceptable.	Nunca	5 2,1%
	Casi nunca	6 2,6%
	A veces	65 27,8%
	Casi siempre	93 39,7%
	Siempre	65 27,8%
Está convencido que las rutinas de ejercicios mejoran su salud.	Nunca	2 0,9%
	Casi nunca	5 2,1%
	A veces	32 13,7%
	Casi siempre	75 32,1%
	Siempre	120 51,3%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 11 y Figura 3 se tienen los resultados de la dimensión “Nutrición”, de donde el 54,7% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera de nivel alto la calidad de su nutrición diaria, el 40,6% precisa que es de nivel regular y solamente el 4,7% sostiene que es de nivel baja.

Tabla 11. *Dimensión "Nutrición"*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	11	4,7%
Regular	95	40,6%
Alto	128	54,7%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

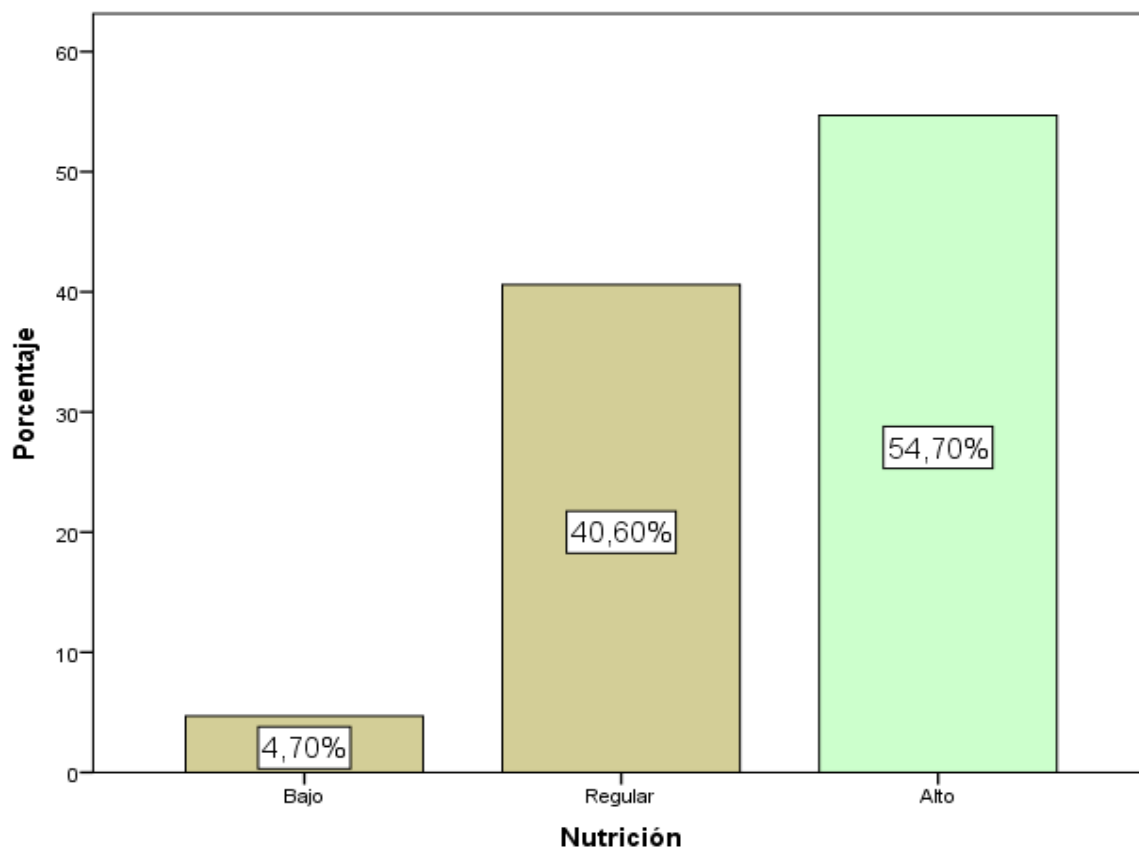


Figura 3. *Dimensión "Nutrición"*

Fuente: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 12 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Nutrición” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes se destaca el nivel alto de nutrición, siendo la de “Huamalies” la que presenta ligeramente un valor más elevado.

Tabla 12. Dimensión “Nutrición” (por red de salud)

		Nutrición					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	6	4,4%	56	41,2%	74	54,4%
	Huacaybamba	5	5,1%	39	39,8%	54	55,1%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 13 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal que conocen las cualidades y propiedades nutritivas de lo que consumen, y el aspecto a mejorar es el estar contento con su peso actual, para lo cual debe mejorar su estrategia nutritiva.

Tabla 13. *Dimensión “Nutrición” (por ítem)*

Ítem		Trabajador	%
Conoce las cualidades y propiedades nutritivas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	8	3,4%
	A veces	30	12,8%
	Casi siempre	84	35,9%
	Siempre	112	47,9%
Balancea su alimentación diaria con frutas, cereales, otros.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	19	8,1%
	A veces	66	28,2%
	Casi siempre	81	34,6%
	Siempre	66	28,2%
Procura comer una dieta balanceada.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	18	7,7%
	A veces	71	30,3%
	Casi siempre	76	32,5%
	Siempre	67	28,6%
Estoy contento con mi peso actual.	Nunca	16	6,8%
	Casi nunca	20	8,5%
	A veces	52	22,2%
	Casi siempre	67	28,6%
	Siempre	79	33,8%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 14 y Figura 4 se tienen los resultados de la dimensión “Crecimiento espiritual”, de donde el 79,1% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera de nivel alto su crecimiento espiritual, el 18,4% precisa que es de nivel regular y solamente el 2,6% sostiene que es de nivel baja.

Tabla 14. *Dimensión "Crecimiento espiritual"*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	6	2,6%
Regular	43	18,4%
Alto	185	79,1%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

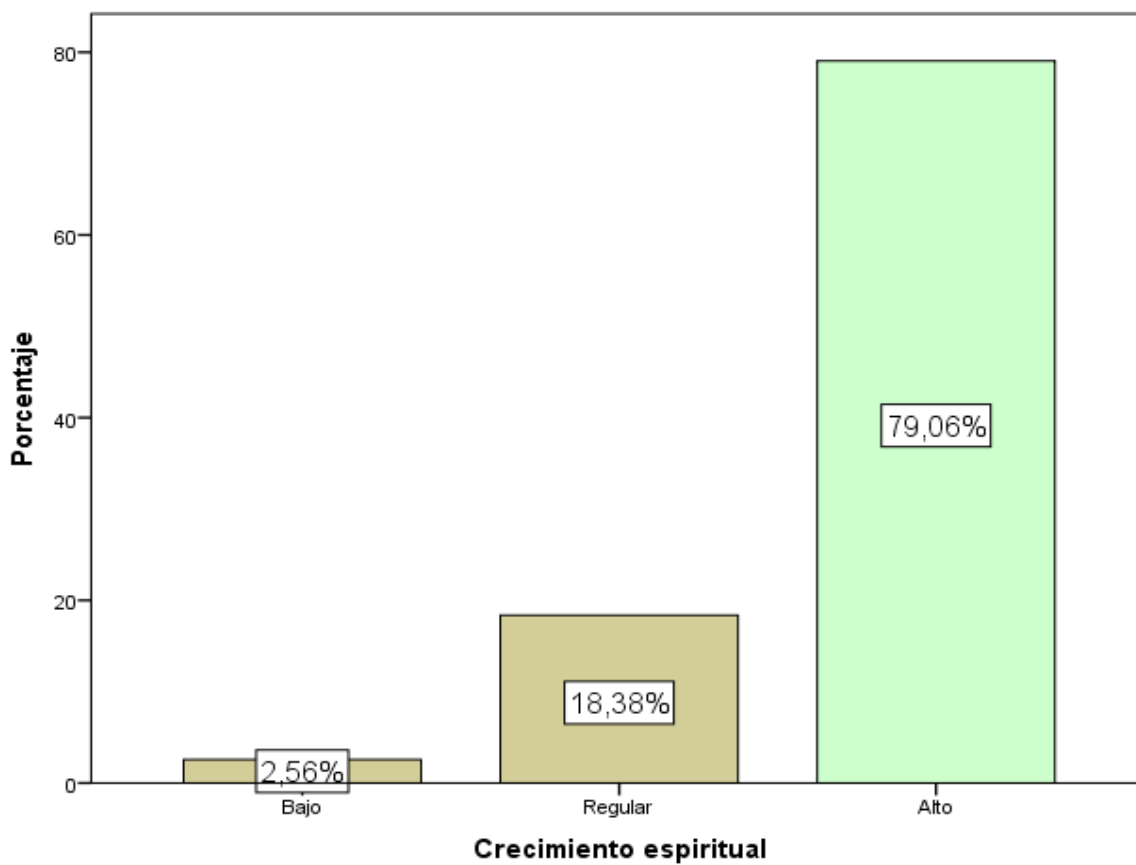


Figura 4. *Dimensión "Crecimiento espiritual"*

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 15 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Crecimiento espiritual” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes se destaca el nivel alto de crecimiento espiritual, siendo la de “Huacaybamba” la que presenta un valor más elevado.

Tabla 15. *Dimensión “Crecimiento espiritual” (por red de salud)*

		Crecimiento espiritual					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	3	2,2%	31	22,8%	102	75,0%
	Huacaybamba	3	3,1%	12	12,2%	83	84,7%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 16 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal es que considera que su vida tiene sentido, y el aspecto a mejorar es que debería procurar realizar actividades que lo ayuden a trascender en la vida.

Tabla 16. *Dimensión “Crecimiento espiritual” (por ítem)*

Ítem		Trabajador	%
Procura realizar actividades que lo ayuden a trascender en la vida.	Nunca	4	1,7%
	Casi nunca	7	3,0%
	A veces	48	20,5%
	Casi siempre	88	37,6%
	Siempre	87	37,2%
Considera que su vida tiene sentido.	Nunca	3	1,3%
	Casi nunca	4	1,7%
	A veces	19	8,1%
	Casi siempre	68	29,1%
	Siempre	140	59,8%
Se caracteriza por tener una paz interior.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	8	3,4%
	A veces	31	13,2%
	Casi siempre	81	34,6%
	Siempre	112	47,9%
Prioriza sus recursos buscando el desarrollo personal.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	5	2,1%
	A veces	28	12,0%
	Casi siempre	93	39,7%
	Siempre	106	45,3%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 17 y Figura 5 se tienen los resultados de la dimensión “Relaciones interpersonales”, de donde el 75,9% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que sus relaciones interpersonales son de nivel alto, el 17,9% precisa que son de nivel regular y solamente el 2,6% sostiene que son de nivel baja.

Tabla 17. Dimensión "Relaciones interpersonales"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	6	2,6%
Regular	42	17,9%
Alto	186	79,5%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

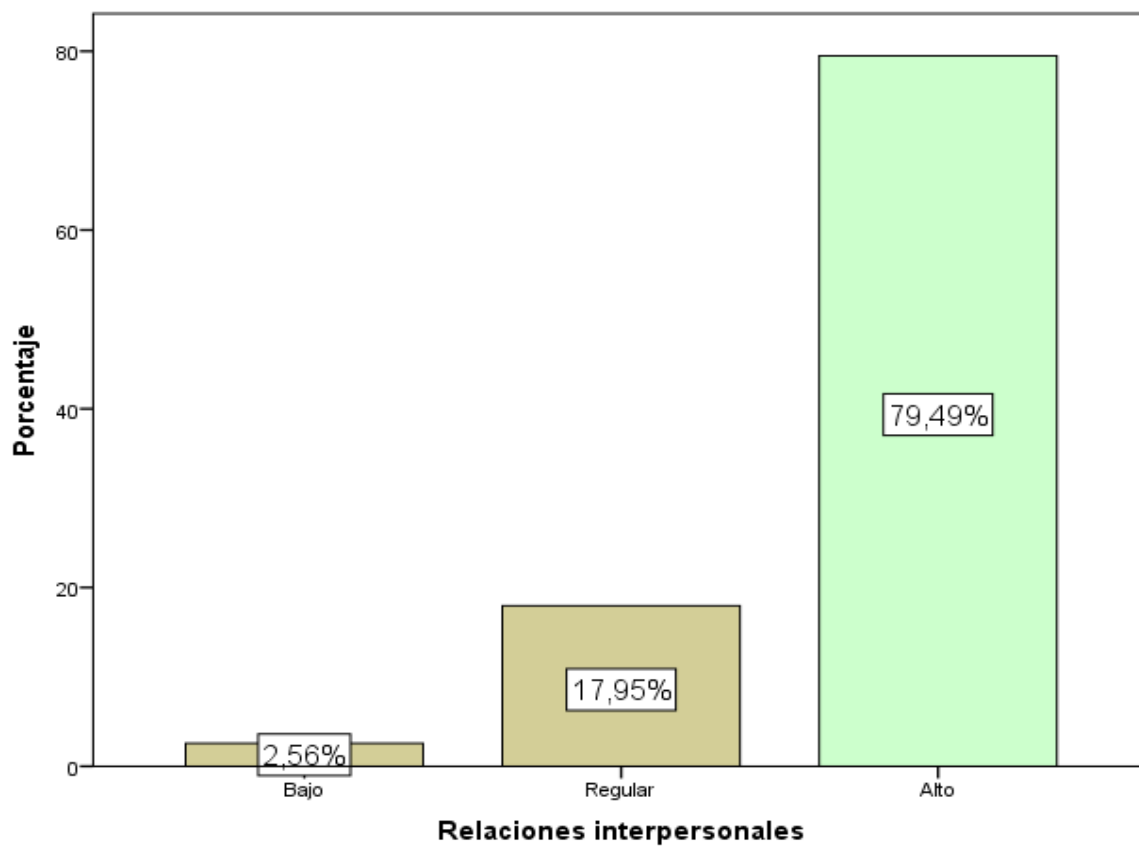


Figura 5. Dimensión "Relaciones interpersonales"

Fuente: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 18 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Relaciones interpersonales” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes se destaca el nivel alto de relaciones interpersonales, siendo la de “Huacaybamba” la que presenta un valor más elevado.

Tabla 18. *Dimensión “Relaciones interpersonales” (por red de salud)*

		Relaciones interpersonales					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	5	3,7%	23	16,9%	108	79,4%
	Huacaybamba	1	1,0%	19	19,4%	78	79,6%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 19 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal el que les agrada relacionarse con las personas, y el aspecto a mejorar es la característica de su comportamiento empático y el impulso el intercambio de ideas entre los compañeros de trabajo.

Tabla 19. Dimensión “Relaciones interpersonales” (por ítem)

Ítem	Trabajador	%
Impulsa una comunicación fluida con su entorno personal y laboral.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	6 2,6%
	A veces	21 9,0%
	Casi siempre	106 45,3%
	Siempre	100 42,7%
Le agrada relacionarse con las personas.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	5 2,1%
	A veces	28 12,0%
	Casi siempre	86 36,8%
	Siempre	114 48,7%
Se caracteriza por su comportamiento empático.	Nunca	3 1,3%
	Casi nunca	6 2,6%
	A veces	20 8,5%
	Casi siempre	100 42,7%
	Siempre	105 44,9%
Impulso el intercambio de ideas entre los compañeros de trabajo.	Nunca	3 1,3%
	Casi nunca	5 2,1%
	A veces	30 12,8%
	Casi siempre	94 40,2%
	Siempre	102 43,6%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 20 y Figura 6 se tienen los resultados de la dimensión “Manejo del estrés”, de donde el 50,4% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su manejo del estrés es de nivel alto, el 44,0% precisa que es de nivel regular y solamente el 5,6% sostiene que es de nivel bajo.

Tabla 20. Dimensión "Manejo del estrés"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	13	5,6%
Regular	103	44,0%
Alto	118	50,4%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

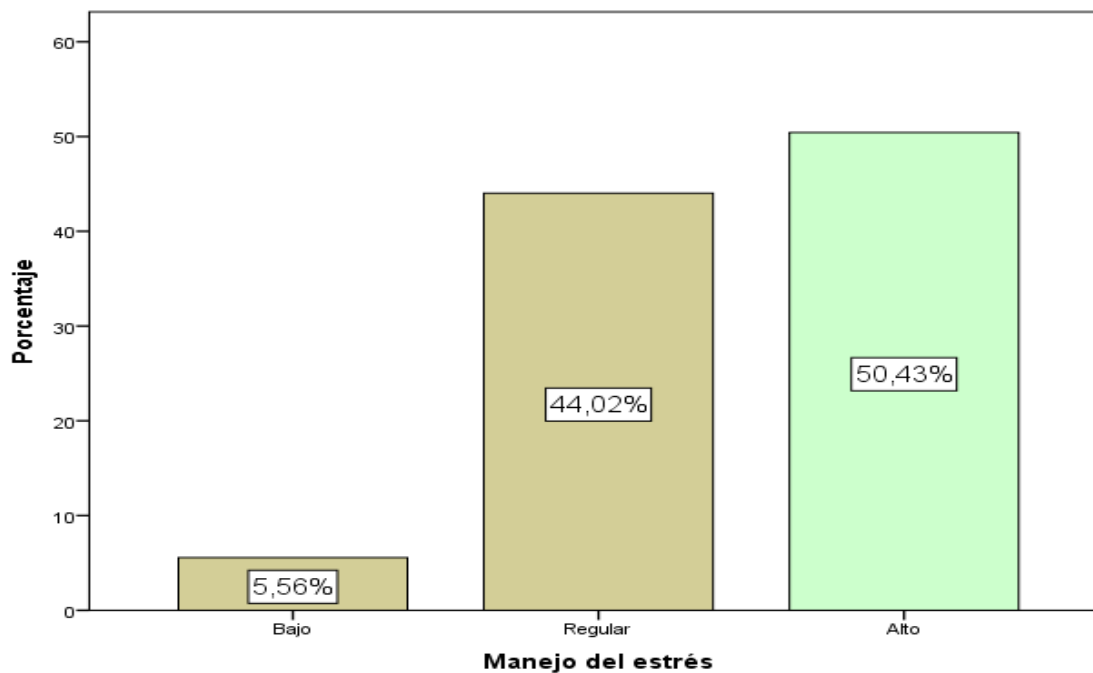


Figura 6. Dimensión "Manejo del estrés"

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 21 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión "Manejo del estrés" considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes se destaca el nivel alto de manejo del estrés, siendo la de "Huacaybamba" la que presenta un valor más elevado.

Tabla 21. Dimensión "Manejo del estrés" (por red de salud)

		Manejo del estrés					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	9	6,6%	59	43,4%	68	50,0%
	Huacaybamba	4	4,1%	44	44,9%	50	51,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

Finalmente, en la Tabla 22 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltado por el personal el que prioriza su control personal, y el aspecto a mejorar es que deberían practicar la meditación frecuentemente.

Tabla 22. Dimensión "Manejo del estrés" (por ítem)

Ítem	Trabajador	%
Se caracteriza por su control personal.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	6 2,6%
	A veces	28 12,0%
	Casi siempre	104 44,4%
	Siempre	95 40,6%
Practica la meditación frecuentemente.	Nunca	11 4,7%
	Casi nunca	22 9,4%
	A veces	77 32,9%
	Casi siempre	77 32,9%
	Siempre	47 20,1%
Aplica estrategias para bajar la tensión en determinadas situaciones.	Nunca	4 1,7%
	Casi nunca	16 6,8%
	A veces	60 25,6%

	Casi siempre	99	42,3%
	Siempre	55	23,5%
Aplica la psicología para hacer frente a situaciones estresantes.	Nunca	7	3,0%
	Casi nunca	12	5,1%
	A veces	68	29,1%
	Casi siempre	86	36,8%
	Siempre	61	26,1%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

En la Tabla 23 y Figura 7 se tienen los resultados de la variable "Estilo de vida", de donde el 55,1% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su estilo de vida es de nivel alto, el 44,4% precisa que es de nivel regular y solamente el 0,4% sostiene que es de nivel bajo.

Tabla 23. Variable "Estilo de vida"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	1	0,4%
Regular	104	44,4%
Alto	129	55,1%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estilo de vida"

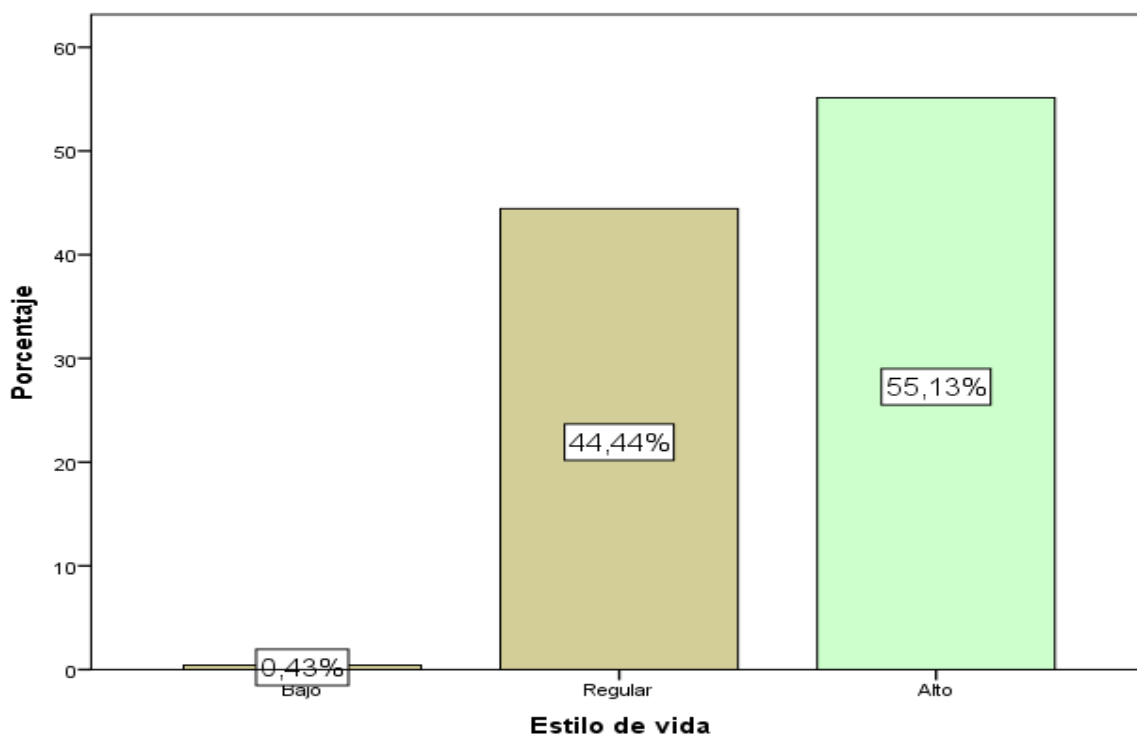


Figura 7. Variable “Estilo de vida”

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

En la Tabla 24 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la variable “Estilo de vida” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes se destaca el nivel alto de estilo de vida que los caracteriza, siendo la de “Huacaybamba” la que presenta un valor ligeramente más elevado.

Tabla 24. Variable “Estilo de vida” (por red de salud)

		Estilo de vida					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	1	0,7%	61	44,9%	74	54,4%
	Huacaybamba	0	0,0%	43	43,9%	55	56,1%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

Finalmente, en la Tabla 25 se efectúa un análisis por dimensión, siendo la más destacada las “Relaciones interpersonales” seguido del “Crecimiento espiritual”, siendo el focalizado a mejorar la “Actividad física”.

Tabla 25. Variable “Estilo de vida” (por dimensión)

Dimensión		Trabajador	%
Responsabilidad en salud	Bajo	7	3,0%
	Regular	103	44,0%
	Alto	124	53,0%
Actividad física	Bajo	24	10,3%
	Regular	117	50,0%
	Alto	93	39,7%
Nutrición	Bajo	11	4,7%
	Regular	95	40,6%
	Alto	128	54,7%
Crecimiento espiritual	Bajo	6	2,6%
	Regular	43	18,4%
	Alto	185	79,1%
Relaciones interpersonales	Bajo	6	2,6%
	Regular	42	17,9%
	Alto	186	79,5%
Manejo del estrés	Bajo	13	5,6%
	Regular	103	44,0%
	Alto	118	50,4%

Nota: Cuestionario “Estilo de vida”

4.2.2 Resultados de la variable “Estrés laboral”

En la Tabla 26 y Figura 8 se presentan los resultados de la dimensión “Recompensa”, de donde el 53,8% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco percibe que es de nivel regular las recompensas que proporciona la entidad por la labor destacada, el 28,6% precisa que es de nivel bajo la problemática afín con la recompensa recibida y solamente el 17,5% sostiene que es de nivel alto dicha problemática; por tanto, es un factor que no estaría contribuyendo significativamente en el aumento del nivel de estrés del personal.

Tabla 26. *Dimensión “Recompensa”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	67	28,6%
Regular	126	53,8%
Alto	41	17,5%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

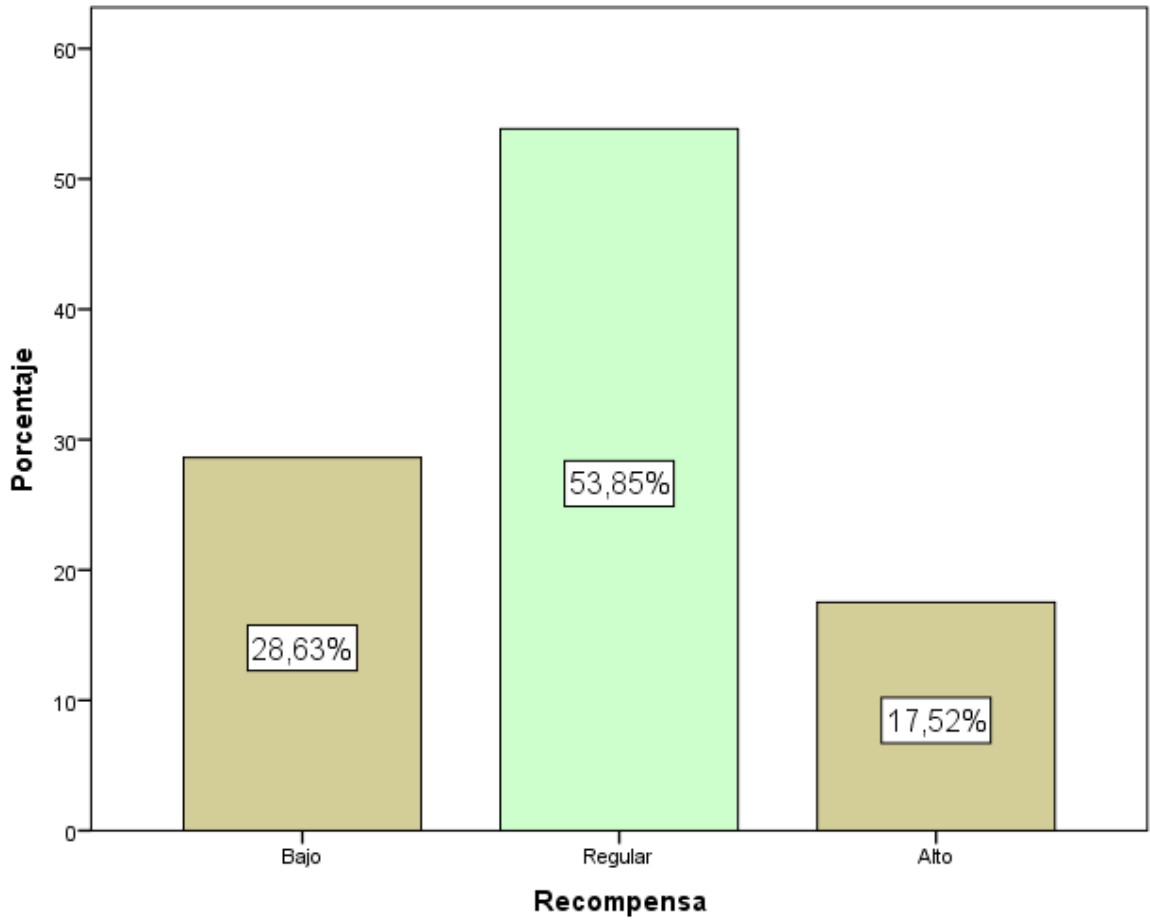


Figura 8. Dimensión "Recompensa"

Fuente: Cuestionario "Estrés laboral"

En la Tabla 27 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión "Recompensa" considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas se percibe como regular las recompensas que reciben por sus labores, siendo mayor el nivel de estrés respecto a ese factor en la red de salud "Huamalies".

Tabla 27. Dimensión "Recompensa" (por red de salud)

		Recompensa					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	33	24,3%	70	51,5%	33	24,3%
	Huacaybamba	34	34,7%	56	57,1%	8	8,2%

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

Finalmente, en la Tabla 28 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más estresante identificado por el personal, que la retribución económica no está de acuerdo con el esfuerzo para el cumplimiento de las funciones, y el aspecto menos estresante es que consideran que existe un alto riesgo de no continuar en el establecimiento de salud.

Tabla 28. Dimensión "Recompensa" (por ítem)

Ítem	Trabajador	%	
Percibe que en el establecimiento de salud no reconocen adecuadamente mi esfuerzo.	Nunca	28	12,0%
	Casi nunca	36	15,4%
	A veces	98	41,9%
	Casi siempre	44	18,8%
	Siempre	28	12,0%
Considero que existe poco apoyo de los compañeros en el establecimiento de salud.	Nunca	28	12,0%
	Casi nunca	48	20,5%
	A veces	77	32,9%
	Casi siempre	62	26,5%
	Siempre	19	8,1%
	Nunca	33	14,1%

Percibo que en el establecimiento de salud no existe un trato equitativo entre el personal.	Casi nunca	48	20,5%
	A veces	62	26,5%
	Casi siempre	65	27,8%
	Siempre	26	11,1%
Considera que existe un alto riesgo de no continuar en el establecimiento de salud.	Nunca	44	18,8%
	Casi nunca	57	24,4%
	A veces	66	28,2%
	Casi siempre	42	17,9%
Considera que la retribución económica no está de acuerdo con el esfuerzo para el cumplimiento de las funciones.	Siempre	25	10,7%
	Nunca	25	10,7%
	Casi nunca	36	15,4%
	A veces	59	25,2%
	Casi siempre	59	25,2%
	Siempre	55	23,5%

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

En la Tabla 29 y Figura 9 se presentan los resultados de la dimensión "Esfuerzo", de donde el 53,4% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco percibe que es de nivel regular su nivel de esfuerzo para cumplir con sus labores, el 26,5% precisa que es de nivel alto el esfuerzo que implica el desarrollo de su trabajo y solamente el 20,1% sostiene que es de nivel bajo el esfuerzo aplicado; por tanto, es un factor que estaría contribuyendo significativamente en el aumento del nivel de estrés del personal.

Tabla 29. Dimensión "Esfuerzo"

Nivel	Trabajador	%
Bajo	47	20,1%
Regular	125	53,4%
Alto	62	26,5%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

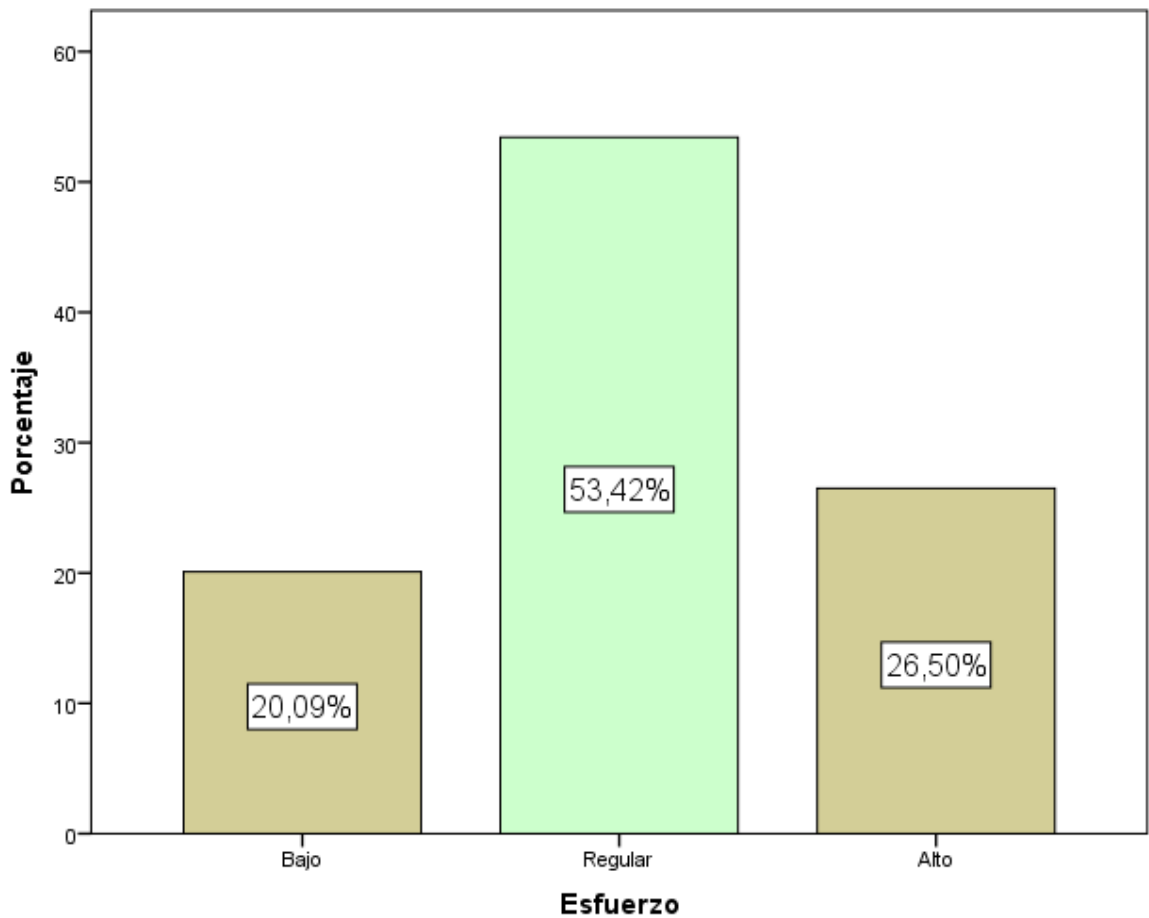


Figura 9. Dimensión "Esfuerzo"

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

En la Tabla 30 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Esfuerzo” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas se percibe como regular el esfuerzo que caracteriza a sus labores diarias, siendo mayor el nivel de estrés respecto a ese factor en la red de salud “Huamalies”.

Tabla 30. *Dimensión “Esfuerzo” (por red de salud)*

		Esfuerzo					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	31	22,8%	64	47,1%	41	30,1%
	Huacaybamba	16	16,3%	61	62,2%	21	21,4%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

Finalmente, en la Tabla 31 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más estresante identificado por el personal que trabaja más horas respecto a lo que efectivamente me pagan en el establecimiento de salud, y el aspecto menos estresante es que su salud se estuviera viendo afectada por el esfuerzo que imprime en el cumplir sus funciones.

Tabla 31. Dimensión “Esfuerzo” (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Percibe que el ritmo laboral es acelerado en el establecimiento de salud.	Nunca	18	7,7%
	Casi nunca	38	16,2%
	A veces	70	29,9%
	Casi siempre	68	29,1%
	Siempre	40	17,1%
Considero que mis funciones son de mucha responsabilidad, y me resulta un poco complicado contralar su eficiencia.	Nunca	23	9,8%
	Casi nunca	40	17,1%
	A veces	61	26,1%
	Casi siempre	68	29,1%
	Siempre	42	17,9%
Trabaja más horas respecto a lo que efectivamente me pagan en el establecimiento de salud.	Nunca	17	7,3%
	Casi nunca	27	11,5%
	A veces	66	28,2%
	Casi siempre	64	27,4%
	Siempre	60	25,6%
Siente que su salud se está viendo afectada por el esfuerzo que imprime en el cumplir sus funciones.	Nunca	34	14,5%
	Casi nunca	44	18,8%
	A veces	77	32,9%
	Casi siempre	39	16,7%
	Siempre	40	17,1%
Considera que su compromiso con el sector salud no es reconocido de forma adecuada.	Nunca	25	10,7%
	Casi nunca	51	21,8%
	A veces	72	30,8%
	Casi siempre	49	20,9%
	Siempre	37	15,8%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

En la Tabla 32 y Figura 10 se presentan los resultados de la dimensión “Implicación”, de donde el 53,8% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco percibe que es de nivel alto su nivel de implicación de cumplir con eficiencia sus labores, el 42,7% precisa que es de nivel regular y solamente el 3,4% sostiene que es de nivel bajo; por tanto, es un factor que estaría contribuyendo significativamente en el aumento del nivel de estrés del personal.

Tabla 32. *Dimensión “Implicación”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	8	3,4%
Regular	100	42,7%
Alto	126	53,8%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

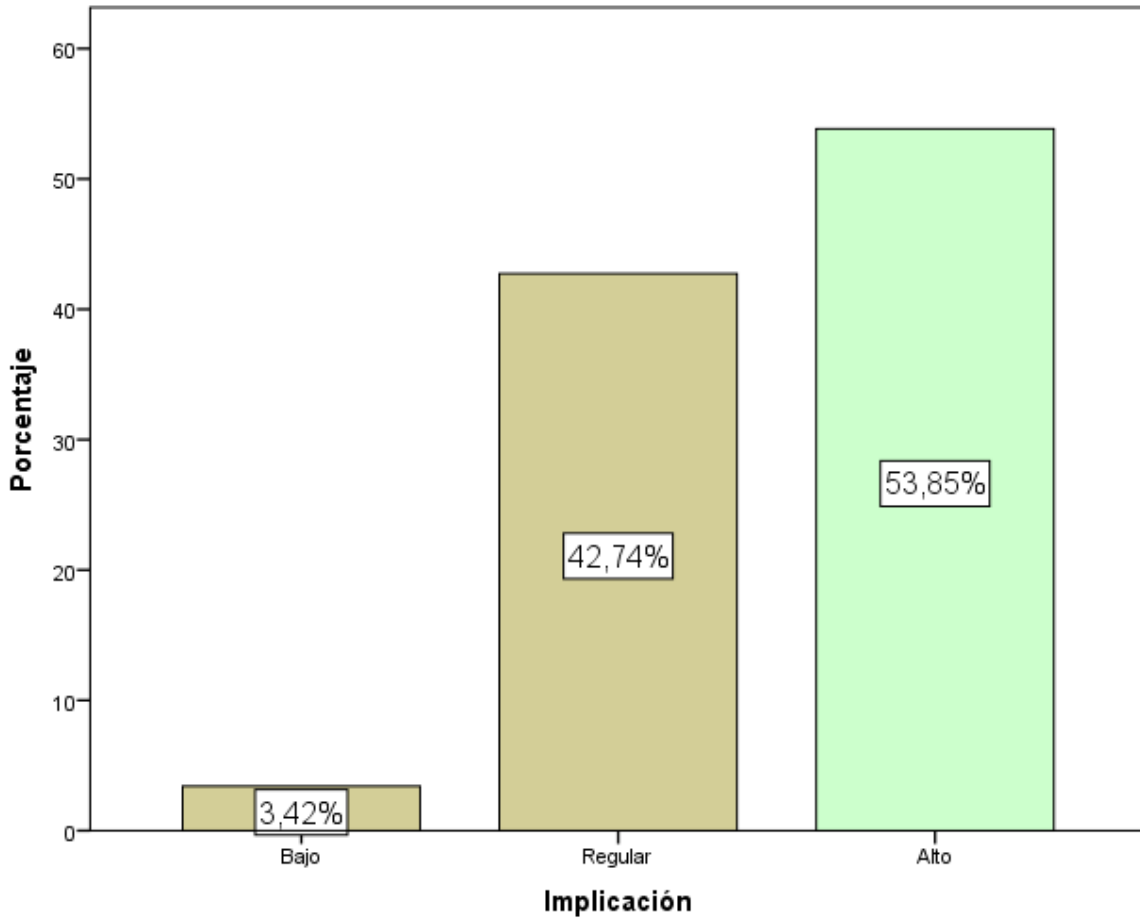


Figura 10. Dimensión "Implicación"

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

En la Tabla 33 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión "Implicación" considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas se percibe como alto su nivel de implicación para hacer bien su trabajo, siendo mayor el nivel de estrés respecto a ese factor en la red de salud "Huacaybamba".

Tabla 33. Dimensión "Implicación" (por red de salud)

		Implicación					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	5	3,7%	61	44,9%	70	51,5%
	Huacaybamba	3	3,1%	39	39,8%	56	57,1%

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

Finalmente, en la Tabla 34 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más estresante identificado por el personal que se caracteriza por ser responsable en el cumplimiento de sus tareas en el establecimiento de salud, y el aspecto menos estresante es que le cueste conciliar el sueño cuando deja cosas pendientes en el establecimiento de salud.

Tabla 34. Dimensión "Implicación" (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Gran parte del día pienso y evalúo en cómo hago mis tareas en el establecimiento de salud.	Nunca	7	3,0%
	Casi nunca	16	6,8%
	A veces	56	23,9%
	Casi siempre	90	38,5%
Se caracteriza por una labor sacrificada en favor de la salud de los pacientes.	Casi siempre	65	27,8%
	Siempre	65	27,8%
	Nunca	4	1,7%
	Casi nunca	15	6,4%
Le cuesta conciliar el sueño cuando deja cosas pendientes en el establecimiento de salud.	A veces	43	18,4%
	Casi siempre	81	34,6%
	Siempre	91	38,9%
	Nunca	14	6,0%
Considera que imprime mucho esfuerzo buscando la eficiencia en el cumplir con sus funciones.	Casi nunca	31	13,2%
	A veces	62	26,5%
	Casi siempre	75	32,1%
	Siempre	52	22,2%
Se caracteriza por ser responsable en el cumplimiento de sus tareas en el establecimiento de salud.	Nunca	7	3,0%
	Casi nunca	16	6,8%
	A veces	68	29,1%
	Casi siempre	80	34,2%
	Siempre	63	26,9%
	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	6	2,6%
	A veces	14	6,0%
	Casi siempre	83	35,5%
	Siempre	129	55,1%

Nota: Cuestionario "Estrés laboral"

En la Tabla 35 y Figura 11 se presentan los resultados de la variable “Estrés laboral”, de donde el 69,2% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su estrés laboral es de nivel regular, el 22,2% precisa que es de nivel alto y solamente el 8,5% sostiene que es de nivel bajo.

Tabla 35. Variable “Estrés laboral”

Nivel	Trabajador	%
Bajo	20	8,5%
Regular	162	69,2%
Alto	52	22,2%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

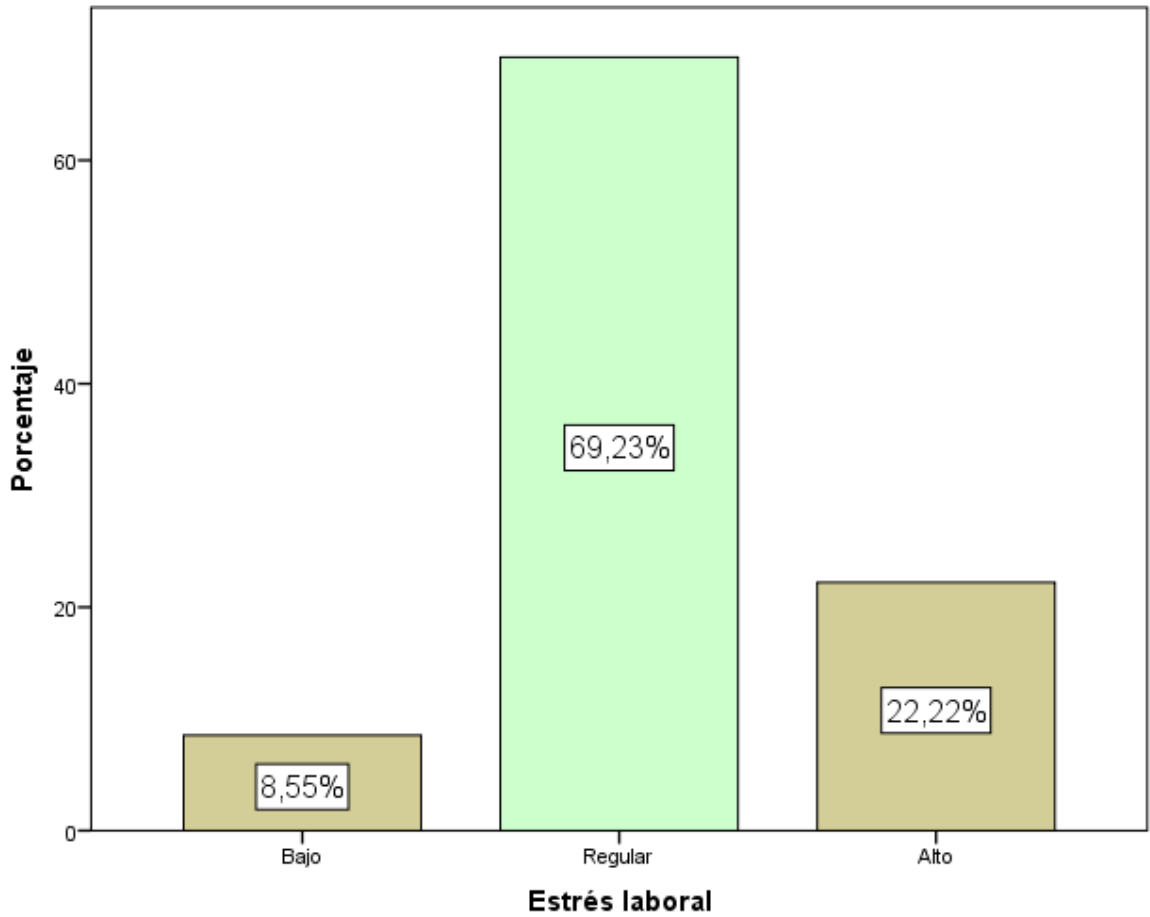


Figura 11. Variable “Estrés laboral”

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

En la Tabla 36 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la variable “Estrés laboral” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes lo más frecuente es el nivel regular de estrés laboral, siendo la de “Huamalies” la que presenta un valor ligeramente más elevado.

Tabla 36. Variable “Estrés laboral” (por red de salud)

		Estrés laboral					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	12	8,8%	88	64,7%	36	26,5%
	Huacaybamba	8	8,2%	74	75,5%	16	16,3%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

Finalmente, en la Tabla 37 se efectúa un análisis por dimensión, siendo el criterio más estresante la “Implicación”, seguido del “Esfuerzo” y se concluye con la “Recompensa”.

Tabla 37. Variable “Estrés laboral” (por dimensión)

Dimensión	Trabajador	%
Recompensa	Bajo	28,6%
	Regular	53,8%
	Alto	17,5%
Esfuerzo	Bajo	20,1%
	Regular	53,4%
	Alto	26,5%
Implicación	Bajo	3,4%
	Regular	42,7%
	Alto	53,8%

Nota: Cuestionario “Estrés laboral”

4.2.3 Resultados de la variable “Desempeño del personal”

En la Tabla 38 y Figura 12 se tienen los resultados de la dimensión “Satisfacción del usuario”, de donde el 83,8% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco percibe que es de nivel alto la satisfacción de los pacientes cuando son atendidos en sus establecimientos de salud, el 14,5% precisa que es de nivel regular y solamente el 1,7% considera que es de nivel bajo.

Tabla 38. *Dimensión “Satisfacción del usuario”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	4	1,7%
Regular	34	14,5%
Alto	196	83,8%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

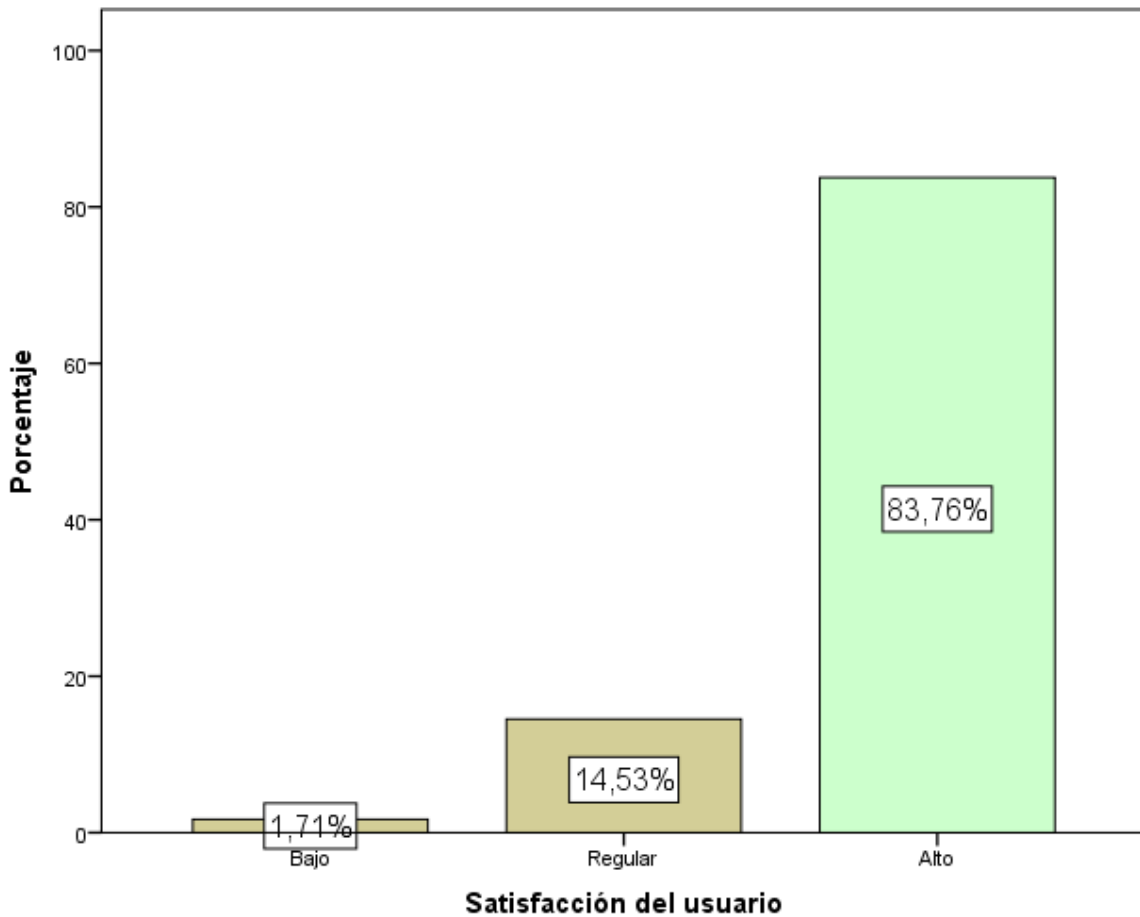


Figura 12. *Dimensión “Satisfacción del usuario”*

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

En la Tabla 39 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Satisfacción del usuario” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas se percibe que los pacientes están altamente satisfechos, siendo dicha percepción mayor en la red de salud “Huacaybamba”.

Tabla 39. Dimensión "Satisfacción del usuario" (por red de salud)

		Satisfacción del usuario					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	3	2,2%	23	16,9%	110	80,9%
	Huacaybamba	1	1,0%	11	11,2%	86	87,8%

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

Finalmente, en la Tabla 40 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltando el que se cumple con las funciones y tareas encomendadas, de forma oportuna y esmerada, y el aspecto a mejorar es las relaciones laborales adecuadas con el personal del establecimiento de salud.

Tabla 40. Dimensión "Satisfacción del usuario" (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Cumpló mis funciones y tareas encomendadas, de forma oportuna y esmerada.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	7	3,0%
	A veces	6	2,6%
	Casi siempre	85	36,3%
	Siempre	134	57,3%
Considera que contribuye satisfactoriamente en la satisfacción de las expectativas del paciente.	Nunca	1	0,4%
	Casi nunca	5	2,1%
	A veces	23	9,8%
	Casi siempre	120	51,3%
	Siempre	85	36,3%
Tiene relaciones laborales adecuadas con el personal del establecimiento de salud.	Nunca	3	1,3%
	Casi nunca	3	1,3%
	A veces	22	9,4%
	Casi siempre	115	49,1%
	Siempre	91	38,9%
Prioriza el tener un desempeño eficiente en favor del paciente.	Nunca	1	0,4%
	Casi nunca	6	2,6%
	A veces	18	7,7%
	Casi siempre	90	38,5%
	Siempre	119	50,9%

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

En la Tabla 41 y Figura 13 se tienen los resultados de la dimensión “Labor de equipo”, de donde el 87,6% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco percibe que existe un nivel alto de trabajo en equipo en los establecimientos de salud, el 10,3% precisa que es de nivel regular y solamente el 2,1% considera que es de nivel bajo.

Tabla 41. *Dimensión “Labor de equipo”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	5	2,1%
Regular	24	10,3%
Alto	205	87,6%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

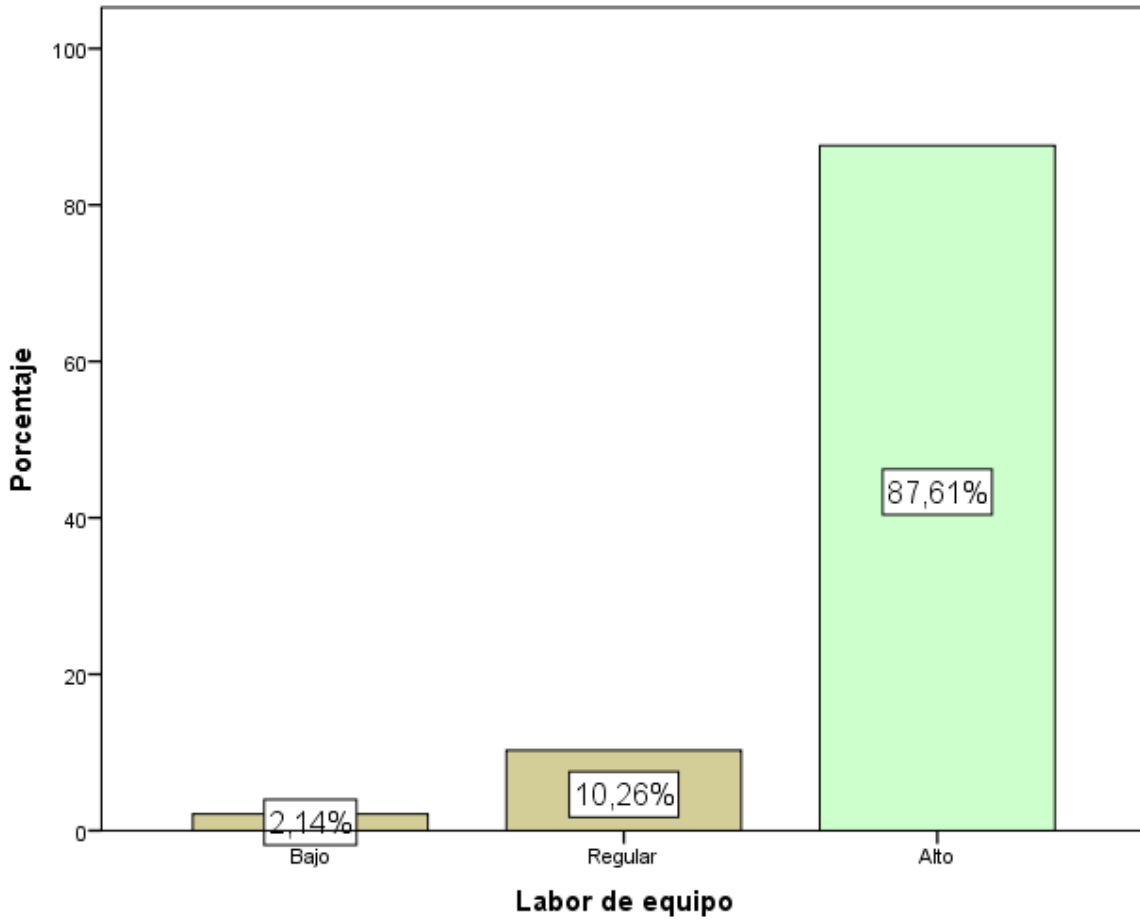


Figura 13. Dimensión "Labor de equipo"

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

En la Tabla 42 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión "Labor de equipo" considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas consideran que su labor en equipo es muy frecuente, siendo dicha percepción mayor en la red de salud "Huacaybamba".

Tabla 42. Dimensión "Labor de equipo" (por red de salud)

		Labor de equipo					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	3	2,2%	14	10,3%	119	87,5%
	Huacaybamba	2	2,0%	10	10,2%	86	87,8%

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

Finalmente, en la Tabla 43 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltando el que se sienten contentos cuando apoyan a los compañeros del establecimiento de salud, y el aspecto a mejorar es que se debería colaborar más en el fortalecimiento de capacidades del personal.

Tabla 43. Dimensión “Labor de equipo” (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Colabora en el fortalecimiento de capacidades del personal del establecimiento de salud.	Nunca	1	0,4%
	Casi nunca	2	0,9%
	A veces	24	10,3%
	Casi siempre	122	52,1%
	Siempre	85	36,3%
Me siento contento cuando apoyo a los compañeros del establecimiento de salud.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	3	1,3%
	A veces	19	8,1%
	Casi siempre	72	30,8%
	Siempre	140	59,8%
Busca alcanzar las metas propuestas en conjunto.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	6	2,6%
	A veces	10	4,3%
	Casi siempre	90	38,5%
	Siempre	126	53,8%
Se caracteriza por impulsar el trabajar en equipo en el establecimiento de salud.	Nunca	2	0,9%
	Casi nunca	3	1,3%
	A veces	20	8,5%
	Casi siempre	78	33,3%
	Siempre	131	56,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

En la Tabla 44 y Figura 14 se tienen los resultados de la dimensión “Logros laborales”, de donde el 82,5% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera de nivel alto los logros laborales obtenido en su entidad, el 16,2% precisa que son de nivel regular y solamente el 1,3% considera que son de nivel bajo.

Tabla 44. *Dimensión “Logros laborales”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	3	1,3%
Regular	38	16,2%
Alto	193	82,5%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

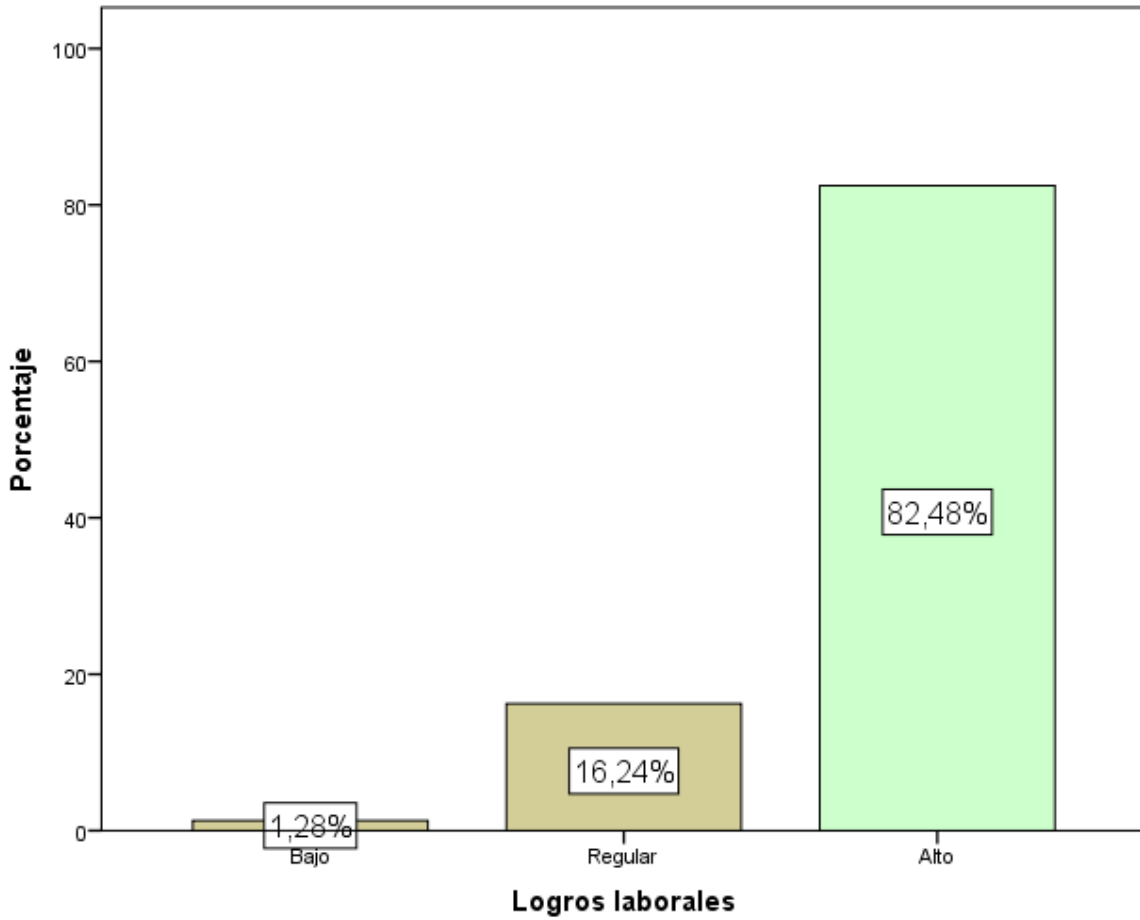


Figura 14. Dimensión “Logros laborales”

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

En la Tabla 45 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión “Logros laborales” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas consideran que sus logros laborales son elevados, siendo dicha percepción mayor en la red de salud “Huacaybamba”.

Tabla 45. Dimensión “Logros laborales” (por red de salud)

		Logros laborales					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	1	0,7%	28	20,6%	107	78,7%
	Huacaybamba	2	2,0%	10	10,2%	86	87,8%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

Finalmente, en la Tabla 46 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltando el que su comportamiento en el establecimiento de salud está centrado en satisfacer al paciente, y el aspecto a mejorar es características por ser oportuno en el desarrollo de sus labores.

Tabla 46. Dimensión “Logros laborales” (por ítem)

Ítem	Trabajador	%
Se caracteriza por ser oportuno en el desarrollo de sus labores.	Nunca	2 0,9%
	Casi nunca	3 1,3%
	A veces	14 6,0%
	Casi siempre	115 49,1%
	Siempre	100 42,7%
Promueve iniciativas laborales para dar un mejor servicio al paciente.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	2 0,9%
	A veces	27 11,5%
	Casi siempre	113 48,3%
Considera que su labor en el establecimiento de salud es sobresaliente.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	3 1,3%
	A veces	28 12,0%
	Casi siempre	129 55,1%
	Siempre	73 31,2%
Mi comportamiento en el establecimiento de salud está centrado en satisfacer al paciente.	Nunca	1 0,4%
	Casi nunca	1 0,4%
	A veces	18 7,7%
	Casi siempre	90 38,5%
	Siempre	124 53,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

En la Tabla 47 y Figura 15 se tienen los resultados de la dimensión “Crecimiento personal”, de donde el 70,9% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera de nivel alto su crecimiento personal, el 26,5% precisa que son de nivel regular y solamente el 2,6% considera que son de nivel bajo.

Tabla 47. *Dimensión “Crecimiento personal”*

Nivel	Trabajador	%
Bajo	6	2,6%
Regular	62	26,5%
Alto	166	70,9%
Total	234	100,0%

Fuente: Cuestionario “Desempeño del personal”

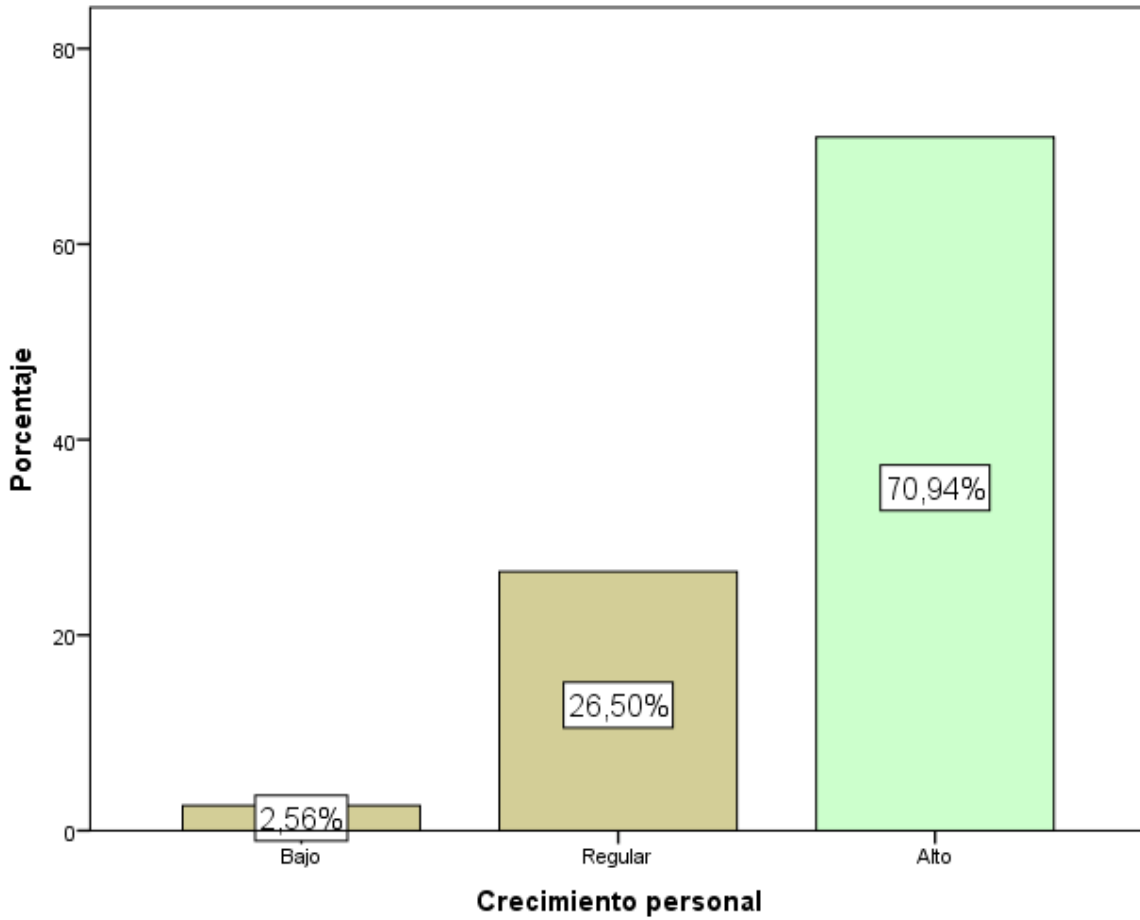


Figura 15. *Dimensión "Crecimiento personal"*

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

En la Tabla 48 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la dimensión "Crecimiento personal" considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas su personal considera que tienen un alto nivel de crecimiento personal, siendo dicha percepción mayor en la red de salud "Huacaybamba".

Tabla 48. *Dimensión “Crecimiento personal” (por red de salud)*

		Logros laborales					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	1	0,7%	28	20,6%	107	78,7%
	Huacaybamba	2	2,0%	10	10,2%	86	87,8%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

Finalmente, en la Tabla 49 se efectúa un análisis por ítem, siendo el aspecto más resaltando el que priorizan los intereses del establecimiento de salud respecto a los personales, y el aspecto a mejorar el que se debería impulsar que se den acuerdos cuando existen escenarios de conflicto.

Tabla 49. Dimensión "Crecimiento personal" (por ítem)

Ítem		Trabajador	%
Se capacita frecuentemente en temáticas afines a sus funciones.	Nunca	4	1,7%
	Casi nunca	6	2,6%
	A veces	54	23,1%
	Casi siempre	93	39,7%
	Siempre	77	32,9%
Impulsa el comportamiento empático en el establecimiento de salud.	Nunca	5	2,1%
	Casi nunca	4	1,7%
	A veces	35	15,0%
	Casi siempre	115	49,1%
	Siempre	75	32,1%
Impulsa que se den acuerdos cuando existen escenarios de conflicto.	Nunca	10	4,3%
	Casi nunca	10	4,3%
	A veces	36	15,4%
	Casi siempre	116	49,6%
	Siempre	62	26,5%
Priorizo los intereses del establecimiento de salud respecto a los personales.	Nunca	1	0,4%
	Casi nunca	3	1,3%
	A veces	31	13,2%
	Casi siempre	97	41,5%
	Siempre	102	43,6%

Nota: Cuestionario "Desempeño del personal"

En la Tabla 50 y Figura 16 se tienen los resultados de la variable “Desempeño del personal”, de donde el 85,5% del personal asistencial que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su desempeño en la entidad es de nivel alto, el 13,2% precisa que es de nivel regular y solamente el 1,3% sostiene que es de nivel bajo.

Tabla 50. Variable “Desempeño del personal”

Nivel	Trabajador	%
Bajo	3	1,3%
Regular	31	13,2%
Alto	200	85,5%
Total	234	100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

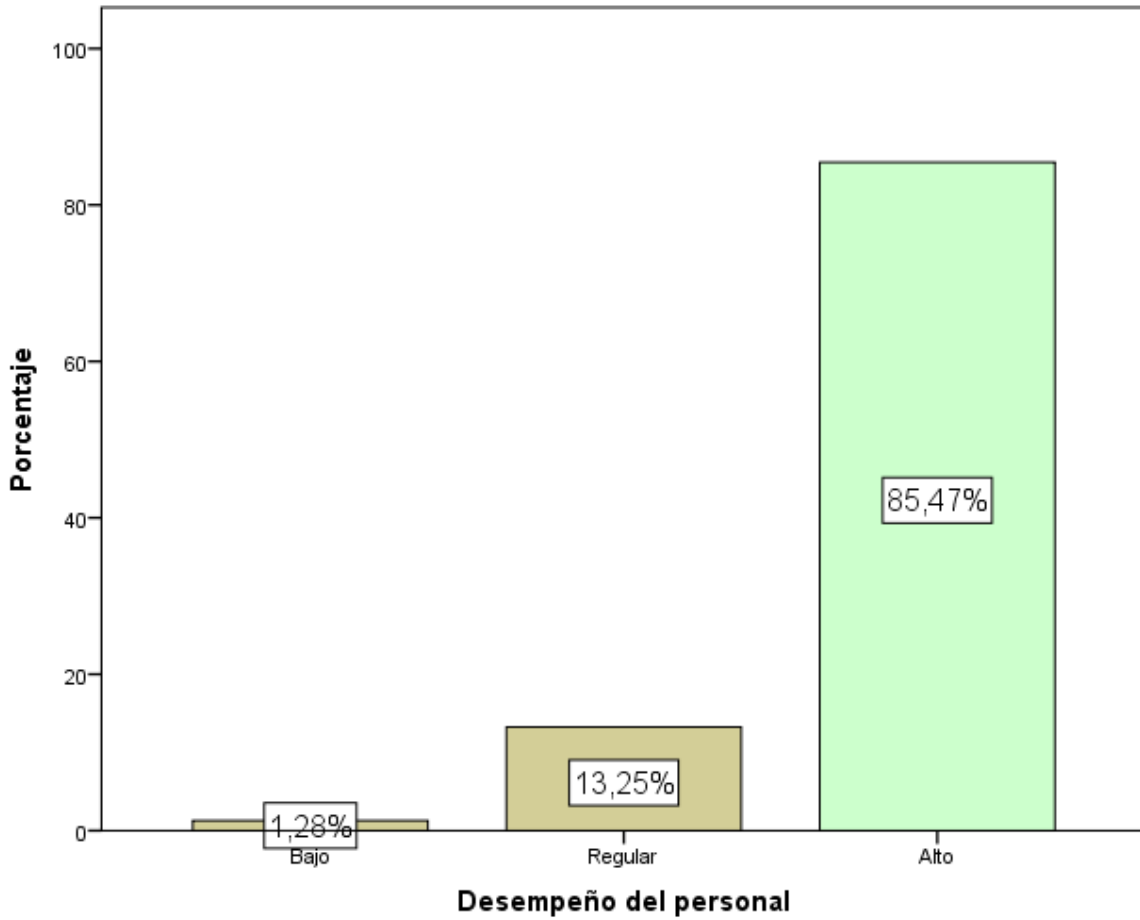


Figura 16. Variable “Desempeño del personal”

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

En la Tabla 51 se hizo una comparación entre las respuestas asociados a la variable “Desempeño del personal” considerando la red de salud, en donde se denota que en ambas redes el personal resalta la relevancia de su trabajo y su adecuado desenvolvimiento, siendo la de “Huacaybamba” la que presenta un valor ligeramente más elevado.

Tabla 51. Variable “Desempeño del personal” (por red de salud)

		Desempeño del personal					
		Bajo		Regular		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Red de salud	Huamalies	2	1,5%	22	16,2%	112	82,4%
	Huacaybamba	1	1,0%	9	9,2%	88	89,8%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

Finalmente, en la Tabla 52 se efectúa un análisis por dimensión, siendo el aspecto más destacado la “Labor de equipo” y el focalizado a mejorar el “Crecimiento personal”.

Tabla 52. Variable “Desempeño del personal” (por dimensión)

Dimensión		Trabajador	%
Satisfacción del usuario	Bajo	4	1,7%
	Regular	34	14,5%
	Alto	196	83,8%
Labor de equipo	Bajo	5	2,1%
	Regular	24	10,3%
	Alto	205	87,6%
Logros laborales	Bajo	3	1,3%
	Regular	38	16,2%
	Alto	193	82,5%
Crecimiento personal	Bajo	6	2,6%
	Regular	62	26,5%
	Alto	166	70,9%

Nota: Cuestionario “Desempeño del personal”

4.3 Contrastación de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

La hipótesis general es:

H₀: El estilo de vida y el estrés laboral no influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El estilo de vida y el estrés laboral influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 53 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 6,205$ y $p = 0,000$, puesto que dicho valor de “p” resultó ser inferior al 5% de significancia, ello implica que el estilo de vida influye en el desempeño del personal asistencial, y también se obtuvo un valor de $t = 0,759$ y $p = 0,449$, puesto que ese valor de “p” es superior al 5% de significancia, ello implica que el estrés laboral no influye en el desempeño del personal asistencial; por tanto, el estilo de vida influye de forma significativa mientras que el estrés laboral no influye en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 53. *Influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal*

Modelo	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	41,990	4,208		9,978	0,000
Estilo de vida	0,255	0,041	0,385	6,205	0,000
Estrés laboral	0,039	0,052	0,047	0,759	0,449

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Tres instrumentos

4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

a) Hip. Esp. n° 01:

H_0 : La responsabilidad en salud no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H_1 : La responsabilidad en salud influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 54 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 4,267$ y $p = 0,000$, puesto que el valor de “p” resultó ser menor al 5% de significancia, ello implica que se procede a rechazar H_0 ; por tanto, la responsabilidad en salud influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 54. *Influencia de la responsabilidad en salud en el desempeño del personal*

Modelo	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	55,457	3,030		18,303	0,000
Responsabilidad en salud	0,818	0,192	0,270	4,267	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

b) Hip. Esp. n° 01:

H₀: La actividad física no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La actividad física influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 55 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 0,707$ y $p = 0,480$, puesto que el valor de “p” resultó ser superior al 5% de significancia, ello implica que se procede a no rechazar H₀; por tanto, la actividad física no influye en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 55. *Influencia de la actividad física en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	66,578	2,365		28,152	0,000
Actividad física	0,112	0,159	0,046	0,707	0,480

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

c) Hip. Esp. n° 01:

H₀: La nutrición influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La nutrición influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 56 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 1,450$ y $p = 0,148$, puesto que el valor de “p” resultó ser superior al 5% de significancia, ello implica que se procede a no rechazar H₀; por tanto, la nutrición no influye en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 56. *Influencia de la nutrición en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
(Constante)	64,356	2,708		23,768	0,000
Nutrición	0,246	0,170	0,095	1,450	0,148

Variable dependiente: Desempeño del personal

Fuente: Dos instrumentos

d) Hip. Esp. n° 01:

H₀: El crecimiento espiritual no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El crecimiento espiritual influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 57 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 7,441$ y $p = 0,000$, puesto que el valor de “p” resultó ser inferior al 5% de significancia, ello implica que se procede a rechazar H₀; por tanto, el crecimiento espiritual influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 57. *Influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	45,280	3,117		14,528	0,000
Crecimiento espiritual	1,347	0,181	0,439	7,441	0,000

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

e) Hip. Esp. n° 01:

H₀: Las relaciones interpersonales no influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: Las relaciones interpersonales influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 58 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 10,914$ y $p = 0,000$, puesto que el valor de “p” resultó ser inferior al 5% de significancia, ello implica que se procede a rechazar H₀; por tanto, las relaciones interpersonales influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 58. *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	37,304	2,863		13,030	0,000
Relaciones interpersonales	1,809	0,166	0,582	10,914	0,000

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

f) Hip. Esp. n° 01:

H₀: El manejo del estrés no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El manejo del estrés influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 59 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 5,564$ y $p = 0,000$, puesto que el valor de “p” resultó ser inferior al 5% de significancia, ello implica que se procede a rechazar H₀; por tanto, el manejo del estrés influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 59. *Influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	53,418	2,703		19,763	0,000
Manejo del estrés	0,965	0,173	0,343	5,564	0,000

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

g) Hip. Esp. n° 01:

H₀: La recompensa no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La recompensa influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 60 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 0,080$ y $p = 0,937$, puesto que el valor de “p” resultó ser superior al 5% de significancia, ello implica que se procede a no rechazar H₀; por tanto, la recompensa no influye en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 60. *Influencia de la recompensa en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	68,062	1,918		35,490	0,000
Recompensa	0,010	0,122	0,005	0,080	0,937

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

h) Hip. Esp. n° 01:

H₀: El esfuerzo no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: El esfuerzo influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 61 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 0,863$ y $p = 0,389$, puesto que el valor de “p” resultó ser superior al 5% de significancia, ello implica que se procede a no rechazar H₀; por tanto, el esfuerzo no influye en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 61. *Influencia del esfuerzo en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	66,553	1,989		33,465	0,000
Esfuerzo	0,102	0,118	0,057	0,863	0,389

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

i) Hip. Esp. n° 01:

H₀: La implicación no influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

H₁: La implicación influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Se presenta en la Tabla 62 el reporte de la regresión lineal múltiple aplicada, de donde se obtuvo un valor de $t = 4,697$ y $p = 0,000$, puesto que el valor de “p” resultó ser inferior al 5% de significancia, ello implica que se procede a rechazar H₀; por tanto, la implicación influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.

Tabla 62. *Influencia de la implicación en el desempeño del personal*

	Coefic. no estand.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
	B	E.E.	Beta		
(Constante)	54,905	2,876		19,091	0,000
Implicación	0,682	0,145	0,295	4,697	0,000

Variable dependiente: Desempeño del personal

Nota: Dos instrumentos

4.4 Discusión de resultados

En base al análisis efectuado, se encontró que el estilo de vida del personal si logra influir en su nivel de desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco (valor de $t = 6,205$ y $p = 0,000$), por el contrario el nivel de estrés por laborar no logra influir en el desempeño adecuado del personal (valor de $t = 0,759$ y $p = 0,449$); ello implica que los aspectos habituales y costumbres de vida de la personal si logran impactar en la calidad de su desenvolvimiento laboral, por tanto entre mejores hábitos aplicados de vida se tiene que el cumplimiento de las obligaciones solicitadas en los establecimientos de salud mejora, mientras que la existencia de estrés asociado al ritmo de trabajo en las redes de salud, es asociado por el personal asistencial como parte del trabajo, pues todos los días ven casos donde existe riesgo de muerte de los pacientes, por ello el estrés de su labor no logra impactar en su desempeño adecuado de cumplir con sus funciones.

Ello coincide con Carrillo y col., quienes concluyen que es de nivel moderado la presencia de estresores en la actividad laboral; y en el presente

trabajo se encontró que el 69,2% del personal en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su estrés laboral es de nivel regular.

También existe similitud con el trabajo de Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortíz quienes concluyen que el personal de los establecimientos de salud analizados presenta un estrés laboral elevado, debido a las condiciones en las labores, la exposición a posibles enfermedades y el rol de turnos; puesto que los resultados encontrados precisan que el 91,5% del personal asistencial considera que su estrés por laborar es alto o regular.

Existe discrepancia con los resultados hallados por Lorenzini y col., quienes concluyen que el 48,9% de los estudiantes son obesos debido a sus hábitos alimenticios inadecuados; puesto que, en el trabajo efectuado, el 54,7% del personal que labora en las redes de consideran de nivel alto la calidad de su nutrición diaria.

Existe concordancia con el trabajo de Mora y Múnera, quienes concluyen que el 70% de los estudiantes de medicina practicaban estilos de vivir saludables; dado que en el actual trabajo se encontró que el 55,1% del personal que labora en las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco considera que su estilo de vida es de nivel alto.

Existe discrepancia con los resultados hallados por Jaimes y Gómez, quienes concluyen que la mayoría de los estudiantes concluyen que los hábitos

por la salud no son frecuentes en ellos, y también con Salés quien concluye que el 80,3% de los encuestados presentan estilos por vivir no saludables; mientras que en presente trabajo el 55,1% del personal asistencial resalta que aplica un estilo de vida de alto nivel.

También existe discrepancia con Quispe y Chávez, quienes concluyen que el estrés por laborar incide en el desempeño; puesto que en el trabajo efectuado se encontró que el estrés por laborar no influye en el desempeño del personal ($t = 0,759$ y $p = 0,449$).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. El estilo de vida influye de forma significativa en el desempeño del personal asistencial, puesto que se obtuvo un valor de $t = 6,205$ y $p = 0,000$, lo cual implica que si los directivos de las redes de salud buscan mejorar el desenvolvimiento del personal, deberían implementar estrategias que contribuyan a mejorar el estilo de vida del personal; el estrés laboral no influye en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 0,759$ y $p = 0,449$, ello implica que la existencia de estrés no afecta el desempeño del personal, puesto que asumen que es un factor que está siempre inmerso en sus actividades diarias.
2. La responsabilidad en salud influye de forma significativa en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – Región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 4,267$ y $p = 0,000$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, se le deben asignar mayores responsabilidades.
3. La actividad física no influye en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 0,707$ y $p = 0,480$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, el propiciar que se den actividades físicas no contribuye en ello.

4. La nutrición no influye en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 1,450$ y $p = 0,148$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, el comer sanamente no contribuye en ello.
5. El crecimiento espiritual influye con significancia en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 7,441$ y $p = 0,000$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, es clave impulsar al crecimiento como persona.
6. Las relaciones interpersonales influyen con significancia en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 10,914$ y $p = 0,000$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, es importante impulsar la interacción entre los compañeros de trabajo.
7. El manejo del estrés influye con significancia en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 5,564$ y $p = 0,000$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, es adecuado aplicar tácticas para el manejar más el estrés.
8. La recompensa no influye en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 0,080$ y $p = 0,937$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, se sabe que las retribuciones laborales ya está establecidas y no afectaría en ello.

9. El esfuerzo no influye en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 0,863$ y $p = 0,389$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, el aumentar el esfuerzo de las labores diarias no contribuye en ello.
10. La implicación influye con significancia en el desempeño de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, puesto que se obtuvo un valor de $t = 4,697$ y $p = 0,000$, que implica que si se busca mejorar el desenvolvimiento del personal, es importante considerar al personal en las decisiones en los establecimientos de salud.

5.2 Recomendaciones

1. Se sugiere a los jefes de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco que para mejorar el nivel de desempeño de su personal asistencial, deben desarrollar una estrategia para lograr que tengas estilos de vida saludables, centrados en 6 ejes: Responsabilidad para cuidar su salud mediante un comportamiento frecuente de prevención y revisiones médicas, el desarrollo de rutinas de actividades físicas, el capacitar en temas nutricionales para una alimentación sana y balanceada, el efectuar actividades que lo ayuden a trascender, el impulsar que exista una comunicación más fluida entre todos, y la aplicación de técnicas para el control personal.

2. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño priorice la aplicación de rutinas de atención oportuna y preventiva de su salud, que permita determinar oportunamente algún malestar o enfermedad, que permita un tratamiento acorde.
3. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño priorice el contar con un cronograma de actividades físicas, donde durante 30 minutos pueda ejercitar sus músculos y eliminar las toxinas del cuerpo.
4. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño priorice el desarrollar su conocimiento sobre las propiedades de los alimentos, para lograr nutrirse mejor y en los horarios adecuados.
5. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño priorice sus recursos en la búsqueda de desarrollarse personalmente, mediante cursos y capacitaciones que le permitan trascender.
6. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño priorice el desarrollar un comportamiento empático hacia el paciente, hacia sus compañeros de trabajo, otros, que le permitan impulsar un servicio con calidez.
7. Se sugiere al personal asistencial de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, que para mejorar su desempeño

priorice el desarrollar ejercicios de meditación, donde aprenda a respirar y a relajarse de las presiones diarias.

8. Se sugiere a los jefes de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco que para mejorar el nivel de desempeño de su personal efectuar un adecuado reconocimiento sobre la labor desempeñada diariamente, más ahora en épocas de pandemia, donde su trabajo es estar en la primera línea para hacer frente a esta enfermedad.
9. Se sugiere a los jefes de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco que para mejorar el desempeño de su personal es clave aplicar una estrategia centrada en mejorar el nivel de compromiso e identificación con la entidad, entrada en fortalecer la lealtad institucional.
10. Se sugiere a los jefes de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco que para mejorar el desempeño de su personal se deben dar las facilidades tecnológicas, de equipamiento, de capacitaciones, otros, para que se pueda imprimir mucho esfuerzo buscando la eficiencia en el cumplir con sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Troncoso C, Amaya J. Factores sociales en las conductas alimentarias de estudiantes universitarios. Rev Chil Nutr. 2009; 36(4): 1090-1097.
- (2) Martínez R, Escobar F. Las enfermedades crónicas no transmisibles en Colombia. Revista Universidad Nacional [Internet]. 2010; 3(4): 1-9. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/bos/issue/view/1727>.
- (3) Elpais. El estilo de vida “no saludable” causa 16 millones de muertes al año. 2015. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2015/01/16/ciencia/1421435312_637657.html
- (4) Guerrero L, León A. Estilo de vida y salud: un problema socioeducativo, antecedentes. Educere. 2010; 14(49): 287-296. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102005.pdf>
- (5) Salés F. Propuesta del Programa UCV-Salud para estilos de vida saludables de los estudiantes de la universidad [tesis de maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34548/sales_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y; 2018.
- (6) Verdugo J, Guzmán J, Moy N, Meda R, González Ó. Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. Psicología y salud. 2008; 18(1):27-36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf>
- (7) Peiro J, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo. 2008; 29(1): 68-82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

- (8) Toro J. El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico derivado del estrés, la ansiedad y la depresión causada por la concentración de trabajo. 2020. Diario La República. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- (9) Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, Licona S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Revista Salud Uninorte. 2014. 30(1): 34-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- (10) Ministerio de salud. Minsa: Casos confirmados por coronavirus Covid-19 ascienden a 647 166 en el Perú (Comunicado N°224). Reporte institucional. 2020. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/296927-minsa-casos-confirmados-por-coronavirus-covid-19-ascienden-a-647-166-en-el-peru-comunicado-n-224>
- (11) Organización mundial de la salud. Información sobre la situación mundial de las enfermedades no transmisibles 2014. Who/NMH/NVI/15.1. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/149296/WHO_NMH_NVI_15.1_spa.pdf;jsessionid=2A5D715BB52A2B2ECB53D35818B64DB5?sequence=1
- (12) Castells Cuixart M, Capdevila Prim C, Girbau Solà T, Rodríguez Caba C. Estudio del comportamiento alimentario en escolares de 11 a 13 años de Barcelona. Nutr Hosp. 2006; 21(4): 517-32. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0212-16112006000700010
- (13) Vilanova J. Revisión bibliográfica del tema de estudio de un proyecto de investigación. Radiología. 2012; 54(2): 108-114. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0033833811002189>

- (14) Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. México. D.F: Mc Graw-Hill/ Interamericana editores S.A. 2006.
- (15) Quaas, C., Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. Psicoperspectivas. 2006; 5(1): 65–75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171016569005>
- (16) Ramírez T. Cómo hacer un proyecto de investigación. Venezuela, Ed. Panapo. 2002.
- (17) Plan Regional de Desarrollo Concertado. PRDC de Huánuco 2013 – 2021. Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial. Disponible en: http://ftp.regionhuanuco.gob.pe/regulations/2015/9990000012015_1432661909.pdf
- (18) Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo; Enfermería Global. 2018; 17(2): 304-324. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
- (19) Guerra P, Santander S, Rodríguez P. Satisfacción laboral y su relación con el estrés. CienciAmérica. 2017. 6(1): 27-33. Disponible en: <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68>
- (20) Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud. 2018; 20(1): 44-52. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>

- (21) Obando I, Calero S, Carpio P, Fernández A. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2017; 33(3): 342-351. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79152>
- (22) Lorenzini R. Betancur-Ancona D. Chel-Guerrero L. Segura-Campos M. y Castellanos-Ruelas A. Estado nutricional en relación con el estilo de vida de estudiantes universitarios mexicanos; *Nutrición Hospitalaria*. 2015; 32(1): 94-100; Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v32n1/15originalobesidad07.pdf>
- (23) Capdevila A. Bellmunt H. y Hernando C. Estilo de vida y rendimiento académico en adolescentes: comparación entre deportistas y no-deportistas; *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*. 2015; 27(1): 28-33. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/150806>
- (24) Mora S, Múnera F. Evaluación de estilos de vida saludables en la facultad de medicina de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. *Biblioteca Virtual en Salud*. 2015; 24(4): 267-74; Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-795727?lang=es>
- (25) Laguado E, Gómez M. Estilos de vida saludable en estudiantes de enfermería en la Universidad Cooperativa de Colombia. *Hacia La Promoción de La Salud*. 2014; 19(1): 68-83. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v19n1/v19n1a06.pdf>
- (26) Lara J, Pando M. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público; *Ciencia & Trabajo*. 2014. 16(49): 43-48. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>
- (27) Reyes C, Llaja B. La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato [tesis]. Ecuador: Pontificia Universidad

Católica del Ecuador. 2014. Disponible en:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/995>

(28) Salés F. Propuesta del Programa UCV-Salud para estilos de vida saludables de los estudiantes de la universidad [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34548/sales_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(29) Mejía O. La inteligencia emocional y el estrés laboral en la institución financiera Scotiabank – Agencia Tacna, año 2017 [tesis]. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2018. Disponible en:
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3486>

(30) Quispe J, Chávez L. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015 [tesis]. Perú: Universidad Privada de Tacna. 2016. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/80>

(31) Prado C. Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo [tesis]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo. 2016. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>

(32) Capcha J, Campomanes J. Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo. 2015. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4869>

(33) Sáenz S, González F, Díaz S. Hábitos y trastornos alimenticios asociados a factores socio-demográficos, físicos y conductuales en Universitarios de

Cartagena, Colombia. Clínica de Medicina de Familia. 2011; 4(3): 193–204.
Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2011000300003&Ing=es

(34) Organización Panamericana de la Salud - OPS. La salud en las Américas. Publicación Científica y Técnica n° 587; 2002. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Salud-Americas-2002-Vol-1.pdf>

(35) Vives A. Estilo de vida saludable: Puntos de vista para una opción actual y necesaria. Psicológica Científica. 2007. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/estilo-de-vida-saludable/>

(36) Organización Panamericana de la Salud. Las condiciones de salud en las Américas. Publicación Científica y Técnica N° 587. Washington D.C., 2002.

(37) Maya L. Estilos de vida saludable: Componente de la calidad de vida. Editorial Funlibre. Costa Rica, 2001.

(38) Calpa A, Santacruz G, Álvarez M, Zambrano C, Hernández E, Matabanchoy S. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. Hacia. Promoc. Salud. 2019; 24(2). 139-155. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00139.pdf>

(39) Quillas B, Vásquez V, Cuba F. Promoción de cambios de comportamiento hacia estilos de vida saludable en la consulta ambulatoria. Acta. Med. Perú. 2017; 34 (2): 125-31. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000200008

(40) Pérez-López I, Tercedor S, Delgado-Fernández M. Efectos de los programas escolares de promoción de actividad física y alimentación en adolescentes españoles: revisión sistemática. Nutr. Hosp. 2015; 32(2); 534-544.

Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0212-16112015000800009

(41) Medina-Blanco R., Jiménez-Cruz A., Pérez-Morales M., Armendáriz-Anguiano A., Bacardí-Gastón M. Programas de intervención para la promoción de actividad física en niños escolares: revisión sistemática. *Nutr. Hosp.* 2011; 26(2): 265- 270. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112011000200004

(42) Rodríguez R, Argüello G. Programas de Promoción y Prevención para el Abordaje de la Obesidad Infantil: Una Revisión Sistemática. *Hacia. Promoc. Salud.* 2014; 19(2): 111-126. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v19n2/v19n2a09.pdf>

(43) Pérez S. Promoción de estrategias para el desarrollo de estilos de vida saludable y sostenible. *Revista Científica de Enfermería.* 2012; 12(7): 55-63. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-32288>

(44) Betancurth-Loaiza D, Vélez-Álvarez C. Promoción de la salud en adolescentes escolarizados: Revisión Temática. *Revista Facultad Ciencias de la Salud.* 2014; 16 (3): 30-38. Disponible en: <https://revistas.unicauca.edu.co/index.php/rfcs/article/view/24>

(45) Giraldo A, Toro M, Macías A, Valencia C, Palacio S. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Hacia. Promoc. Salud.* 2010; 15 (1); 128-143. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v15n1/v15n1a09.pdf>

(46) Salvatierra A, Lozano M, Hernández N, Ramírez L, Olvera M, Cebrián C, Maldonado L, Mendieta V, Cruz J, Ruvalcaba J. La trascendencia de los

determinantes sociales de la salud “Un análisis comparativo entre los modelos”.

JONNPR. 2019; 4(11): 1051-63. Disponible en:

<https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/download/3065/HTML3065?inline=1>

(47) Silberman M, Moreno L, Kamas V, González E. Determinantes sociales de la salud en los usuarios de atención sanitaria del Distrito Federal. Una experiencia desde los centros de salud pública. Rev. Fac. Med. 2013; 56(4): 24-34. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422013000400004

(48) Colomer C, Álvarez C. Promoción de la salud y cambio social. Barcelona: Masson; 2006.

(49) Pender N, Murdagh M, Parsons M. Promoción de la salud en la práctica de Enfermería. New Jersey: Prentice Hall; 2006.

(50) Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería Universitaria. 2011; 8(4): 16-23. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2011/eu114c.pdf>

(51) Casado A, López-Fernández E, Castellanos A. El ejercicio disminuye el estrés laboral y oxidativo en profesionales de urgencias. Laboratorio Clínico. 2014; 7(3): 96-103. Disponible en:

<https://www.clinicalkey.es/#!/content/playContent/1-s2.0-S1888400814000592?returnurl=https:%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS1888400814000592%3Fshowall%3Dtrue&referrer=>

(52) Cano A. La naturaleza del estrés. Madrid. SEAS. 2002.

- (53) Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A., Navarro A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. Rev. Española de Salud Pública. 2008; 82(6): 667-675. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272008000600007
- (54) Díaz D. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev. CES Salud Pública, 2011. 2(1), 80-84. Disponible en: https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914
- (55) Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte; 35(1): 156-184. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- (56) Salanova M. Psicología de la salud ocupacional. Editorial Síntesis; 2009.
- (57) Steiler D, Rosnet E. La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. Rev Sci Gest, Direc Gest. 2011; 251: 71-79. Disponible en: <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2011-5-page-71.htm>
- (58) Warr P. Work unemployment, and mental health. Inglaterra: Oxford University Press; 1987.
- (59) Selye H. The stress of life. Nueva York; McGraw-Hill. 1956.
- (60) Organización Internacional del Trabajo (OIT). Preventing stress at work. Génova; 1992.
- (61) Velázquez FM. Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. España: Ediciones Gestión; 2000.
- (62) Uribe F. Escala de desgaste ocupacional. México: Editorial Manual Moderno; 2010.

- (63) Gutiérrez R, Ángeles Y. Estrés organizacional. México: Editorial Trillas; 2012.
- (64) Starvroula L. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. Ginebra; 2004.
- (65) Preciado M, Ambriz A, Enríquez C, Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Rev Iber Cie Sal. 2016; 5(10): 1-18. Disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35>
- (66) Cox T, Mackay CJ. A transactional approach to occupational stress. En: Corlett NJ, Richardson JE, editores. Stress, productivity and work design. Londres: Wiley; 1981. p. 75-95.
- (67) Hobfoll S. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. Am Psychol. 1989; 44: 513-524. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.44.3.513>
- (68) Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. J Occ Hea Psychol. 1996; 1: 27-43. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.1.1.27>
- (69) Cuevas M, García-Ramos T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. Rev Trab Soc. 2012; 19:87-102. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/262672096_Analisis_critico_de_tres_perspectivas_psicologicas_de_estres_en_el_trabajo_Three_Psychological_Perspectives_of_Job_Stress

- (70) Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Adm Sci Quar.* 1979; 24: 285-308. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>
- (71) Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol.* 2001; 86:499-512. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.86.3.499>
- (72) Salanova M, Cifre E, Martínez IM, Llorens I. Caso a caso en la prevención de riesgos psicosociales. Metodología WONT para una organización saludable. España: Lettera. 2007
- (73) Steiler D, Cooper GL. Short Communication: French versión of the Occupational Stress Indicator (OSI): preliminary assessment of reliability and validity. *Str Hea.* 2004; 20: 231-237. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.1018>
- (74) Hernández A, Ortega R, Reidl L. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *EN-CLAVES Pens.* 2012; 6(11): 113-129. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007
- (75) Uribe F. Escala de desgaste ocupacional. México: Editorial Manual Moderno; 2010.
- (76) Jex SM, Britt TW. Organizational psychology. A Scientist-practitioner approach. Nueva Jersey: John Wiley & Sons; 2008.
- (77) Gutiérrez-Santander P, Morán-Suárez S, Sanz-Vázquez I. Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Rel.* 2005; 11(1): 47-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91611103>

- (78) Campos M. Causas y efectos del estrés laboral. El Salvador. Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química. 2006.
- (79) Saraz S. Factores psicosociales en el trabajo. México. Universidad de Guadalajara. 2006.
- (80) Robbins S. Comportamiento organizacional. México: D.F. Editorial Pearson; 2009.
- (81) Araujo M, Leal M. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. 2007; 4(2): 132-147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- (82) Stoner J, Freeman E, Gilbert D. Administración. México: Editorial Pearson. VI Edición; 1996.
- (83) Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México. Editorial MacGraw-Hill. 2011.
- (84) Campbell J., Mc Henry J., Wise, L. Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology; 1990; 43(2), 313-33. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- (85) Campbell J, Gasser M, Oswald F. The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). Individual differences and behavior in organizations. San Francisco: Jose-Bass. 1996.
- (86) Gavini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina: UAI Editorial. Teseo. 2018.
- (87) Varela O, Landis R. A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. Journal of Business and Psychology; 2010; 25(4): 625–638; Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/225236112_A_General_Structure_of_Job_Performance_Evidence_from_Two_Studies

(88) Aamodt, M. G. (2010). Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado. México: Cengage Learning.

(89) Murphy K. Job performance and productivity. Psychology in organizations: Integrating science and practice. 1990: 157- 176.

(90) Koontz H, Wehrich H. Administración, una perspectiva global. México: Editorial McGraw-Hill. 11° Ed. 2007.

(91) Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. Guadalajara, México: McGraw-Hill Educación. 5° Ed. 2014.

(92) Cisneros M, Olave G. Redacción y publicación de artículos científicos: enfoque discursivo. Colombia. Editorial ECOE, 1° Edic. 2012

(93) Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación: Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis. Colombia. Ediciones de la U; 4° Edic. 2014.

(94) Behar D. Metodología de la investigación. Cabo Verde: Edit. Shalom. 2008.

(95) George D. y Mallery P. SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. EEUU: Allyn & Bacon: 11.0 Update. 4.ª Ed. 2003.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																				
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la influencia de la nutrición en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la influencia de la actividad física en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>e) ¿Cuál es la influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>f) ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad en salud en el</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Analizar la influencia de la nutrición en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>b) Identificar la influencia de la actividad física en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>c) Describir la influencia del manejo del estrés en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>d) Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>e) Identificar la influencia del crecimiento espiritual en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>f) Describir la influencia de la responsabilidad en salud en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y</p>	<p>General:</p> <p>El estilo de vida y el estrés laboral influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) La nutrición influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>b) La actividad física influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>c) El manejo del estrés influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>d) Las relaciones interpersonales influyen de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>e) El crecimiento espiritual influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p>	<p>Variable independiente: Estilo de vida</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Responsabilidad en salud</td> <td>Comportamiento responsable, atención oportuna y preventiva.</td> </tr> <tr> <td>Actividad física</td> <td>Rutina de ejercicios, cronograma de actividades periódicas.</td> </tr> <tr> <td>Nutrición</td> <td>Conocimiento de las cualidades nutritivas, aplicación de dieta balanceada.</td> </tr> <tr> <td>Crecimiento espiritual</td> <td>Desarrollo personal, paz interior, sentido a la vida.</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>Comunicación, intercambio de ideas.</td> </tr> <tr> <td>Manejo del estrés</td> <td>Control personal, meditación.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-top: 20px;">Variable independiente: Estrés laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recompensa</td> <td>Contraprestación, reconocimiento laboral.</td> </tr> <tr> <td>Esfuerzo</td> <td>Entrega, compromiso con la entidad.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Responsabilidad en salud	Comportamiento responsable, atención oportuna y preventiva.	Actividad física	Rutina de ejercicios, cronograma de actividades periódicas.	Nutrición	Conocimiento de las cualidades nutritivas, aplicación de dieta balanceada.	Crecimiento espiritual	Desarrollo personal, paz interior, sentido a la vida.	Relaciones interpersonales	Comunicación, intercambio de ideas.	Manejo del estrés	Control personal, meditación.	Dimensiones	Indicadores	Recompensa	Contraprestación, reconocimiento laboral.	Esfuerzo	Entrega, compromiso con la entidad.
Dimensiones	Indicadores																						
Responsabilidad en salud	Comportamiento responsable, atención oportuna y preventiva.																						
Actividad física	Rutina de ejercicios, cronograma de actividades periódicas.																						
Nutrición	Conocimiento de las cualidades nutritivas, aplicación de dieta balanceada.																						
Crecimiento espiritual	Desarrollo personal, paz interior, sentido a la vida.																						
Relaciones interpersonales	Comunicación, intercambio de ideas.																						
Manejo del estrés	Control personal, meditación.																						
Dimensiones	Indicadores																						
Recompensa	Contraprestación, reconocimiento laboral.																						
Esfuerzo	Entrega, compromiso con la entidad.																						

<p>desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>g) ¿Cuál es la influencia de la recompensa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>h) ¿Cuál es la influencia del esfuerzo en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p> <p>i) ¿Cuál es la influencia de la implicación en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021?</p>	<p>Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>g) Analizar la influencia de la recompensa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>h) Identificar la influencia del esfuerzo en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>i) Describir la influencia de la implicación en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p>	<p>f) La responsabilidad en salud influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>g) La recompensa influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>h) El esfuerzo influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p> <p>i) La implicación influye de forma significativa en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamaliés y Huacaybamba – región Huánuco, 2021.</p>	<table border="1" data-bbox="1360 245 1822 318"> <tr> <td>Implicación</td> <td>Eficiencia en las labores, responsabilidad con la entidad.</td> </tr> </table> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <table border="1" data-bbox="1360 451 1822 768"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfacción del usuario</td> <td>Priorización al usuario, servicio de calidad.</td> </tr> <tr> <td>Labor de equipo</td> <td>Sinergia, alcanzar metas de forma conjunta.</td> </tr> <tr> <td>Logros laborales</td> <td>Cumplimiento de metas, acciones destacadas.</td> </tr> <tr> <td>Crecimiento personal</td> <td>Fortalecimiento de capacidades, superación personal.</td> </tr> </tbody> </table>	Implicación	Eficiencia en las labores, responsabilidad con la entidad.	Dimensiones	Indicadores	Satisfacción del usuario	Priorización al usuario, servicio de calidad.	Labor de equipo	Sinergia, alcanzar metas de forma conjunta.	Logros laborales	Cumplimiento de metas, acciones destacadas.	Crecimiento personal	Fortalecimiento de capacidades, superación personal.
Implicación	Eficiencia en las labores, responsabilidad con la entidad.														
Dimensiones	Indicadores														
Satisfacción del usuario	Priorización al usuario, servicio de calidad.														
Labor de equipo	Sinergia, alcanzar metas de forma conjunta.														
Logros laborales	Cumplimiento de metas, acciones destacadas.														
Crecimiento personal	Fortalecimiento de capacidades, superación personal.														

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO “ESTILO DE VIDA”

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Red de Salud, a continuación, se describen aseveraciones relacionadas con las características afines a su estilo de vida, se le pide la sinceridad en sus respuestas y que marque con una “X”, considerando lo siguiente:

A = Completamente en desacuerdo / Nunca
 B = En desacuerdo / Casi nunca
 C = Regular / A veces
 D = De acuerdo / Casi siempre
 E = Completamente de acuerdo / Siempre

Grupo ocupacional: a) Médico b) Enfermero c) Técnico d) Otros

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Red de Salud: a) Huamalíes b) Huacaybamba

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
RESPONSABILIDAD EN SALUD						
1	Prioriza un comportamiento responsable cuando asume alguna decisión.					
2	Con frecuencia evalúa su estado de salud.					
3	Busca ayuda profesional para atender sus molestias de salud.					
4	Impulso la aplicación en mi vida de una atención oportuna y preventiva.					
ACTIVIDAD FÍSICA						
5	Tiene y aplica una rutina diaria de ejercicios.					
6	Tiene un cronograma de actividades físicas.					
7	Considera que su rendimiento físico es aceptable.					
8	Está convencido que las rutinas de ejercicios mejoran su salud.					
NUTRICIÓN						
9	Conoce las cualidades y propiedades nutritivas.					
10	Balancea su alimentación diaria con frutas, cereales, otros.					
11	Procura comer una dieta balanceada.					
12	Está contento con mi peso actual.					
CRECIMIENTO ESPIRITUAL						
13	Procura realizar actividades que lo ayuden a trascender en la vida.					
14	Considera que su vida tiene sentido.					
15	Se caracteriza por tener una paz interior.					
16	Prioriza sus recursos buscando el desarrollo personal.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
17	Impulsa una comunicación fluida con su entorno personal y laboral.					
18	Le agrada relacionarse con las personas.					
19	Se caracteriza por su comportamiento empático.					
20	Impulso el intercambio de ideas entre los compañeros de trabajo.					
MANEJO DEL ESTRÉS						
21	Se caracteriza por su control personal.					
22	Practica la meditación frecuentemente.					
23	Aplica estrategias para bajar la tensión en determinadas situaciones.					
24	Aplica la psicología para hacer frente a situaciones estresantes.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO “ESTRÉS LABORAL”

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Red de Salud, a continuación se describen aseveraciones relacionadas con sus funciones para determinar si presenta estrés laboral, se le pide la sinceridad en sus respuestas y que marque con una “X”, considerando lo siguiente:

- A = Completamente en desacuerdo / Nunca
- B = En desacuerdo / Casi nunca
- C = Regular / A veces
- D = De acuerdo / Casi siempre
- E = Completamente de acuerdo / Siempre

Grupo ocupacional: a) Médico b) Enfermero c) Técnico d) Otros

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Red de Salud: a) Huamalíes b) Huacaybamba

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
	RECOMPENSA					
1	Percibe que en el establecimiento de salud no reconocen adecuadamente mi esfuerzo.					
2	Considero que existe poco apoyo de los compañeros en el establecimiento de salud.					
3	Percibo que en el establecimiento de salud no existe un trato equitativo entre el personal.					
4	Considera que existe un alto riesgo de no continuar en el establecimiento de salud.					
5	Considera que la retribución económica no está de acuerdo con el esfuerzo para el cumplimiento de las funciones.					
	ESFUERZO					
6	Percibe que el ritmo laboral es acelerado en el establecimiento de salud.					
7	Considero que mis funciones son de mucha responsabilidad, y me resulta un poco complicado contralar su eficiencia.					
8	Trabaja más horas respecto a lo que efectivamente me pagan en el establecimiento de salud.					
9	Siente que su salud se está viendo afectada por el esfuerzo que imprime en el cumplir sus funciones.					
10	Considera que su compromiso con el sector salud no es reconocido de forma adecuada.					
	IMPLICACIÓN					
11	Gran parte del día pienso y evalúo en cómo hago mis tareas en el establecimiento de salud.					
12	Se caracteriza por una labor sacrificada en favor de la salud de los pacientes.					
13	Le cuesta conciliar el sueño cuando deja cosas pendientes en el establecimiento de salud.					
14	Considera que imprime mucho esfuerzo buscando la eficiencia en el cumplir con sus funciones.					
15	Se caracteriza por ser responsable en el cumplimiento de sus tareas en el establecimiento de salud.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO DEL PERSONAL”

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Red de Salud, a continuación, se describen aseveraciones relacionadas con su desempeño en el establecimiento, se le pide la sinceridad en sus respuestas y que marque con una “X”, considerando lo siguiente:

- A = Completamente en desacuerdo / Nunca
- B = En desacuerdo / Casi nunca
- C = Regular / A veces
- D = De acuerdo / Casi siempre
- E = Completamente de acuerdo / Siempre

Grupo ocupacional: a) Médico b) Enfermero c) Técnico d) Otros

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Red de Salud: a) Huamalies b) Huacaybamba

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
SATISFACCIÓN DEL USUARIO						
1	Cumplo mis funciones y tareas encomendadas, de forma oportuna y esmerada.					
2	Considera que contribuye satisfactoriamente en la satisfacción de las expectativas del paciente.					
3	Tiene relaciones laborales adecuadas con el personal del establecimiento de salud.					
4	Prioriza el tener un desempeño eficiente en favor del paciente.					
LABOR DE EQUIPO						
5	Colabora en el fortalecimiento de capacidades del personal del establecimiento de salud.					
6	Me siento contento cuando apoyo a los compañeros del establecimiento de salud.					
7	Busca alcanzar las metas propuestas en conjunto.					
8	Se caracteriza por impulsar el trabajar en equipo en el establecimiento de salud.					
LOGROS LABORALES						
9	Se caracteriza por ser oportuno en el desarrollo de sus labores.					
10	Promueve iniciativas laborales para dar un mejor servicio al paciente.					
11	Considera que su labor en el establecimiento de salud es sobresaliente.					
12	Mi comportamiento en el establecimiento de salud está centrado en satisfacer al paciente.					
CRECIMIENTO PERSONAL						
13	Se capacita frecuentemente en temáticas afines a sus funciones.					
14	Impulsa el comportamiento empático en el establecimiento de salud.					
15	Impulsa que se den acuerdos cuando existen escenarios de conflicto.					
16	Priorizo los intereses del establecimiento de salud respecto a los personales.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

VARIABLE “ESTILO DE VIDA”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Prioriza un comportamiento responsable cuando asume alguna decisión.	90,77	137,586	0,260	0,891
Con frecuencia evalúa su estado de salud.	91,59	133,831	0,426	0,887
Busca ayuda profesional para atender sus molestias de salud.	91,45	133,657	0,391	0,888
Impulso la aplicación en mi vida de una atención oportuna y preventiva.	91,37	131,409	0,485	0,886
Tiene y aplica una rutina diaria de ejercicios.	91,95	125,439	0,588	0,883
Tiene un cronograma de actividades físicas.	92,10	127,960	0,516	0,885
Considera que su rendimiento físico es aceptable.	91,31	132,291	0,481	0,886
Está convencido que las rutinas de ejercicios mejoran su salud.	90,88	135,270	0,369	0,889
Conoce las cualidades y propiedades nutritivas.	90,91	133,962	0,457	0,887
Balancea su alimentación diaria con frutas, cereales, otros.	91,38	129,953	0,562	0,884
Procura comer una dieta balanceada.	91,39	129,578	0,578	0,884
Está contento con mi peso actual.	91,45	130,584	0,407	0,889

Procura realizar actividades que lo ayuden a trascender en la vida.	91,14	130,522	0,565	0,884
Considera que su vida tiene sentido.	90,75	137,331	0,275	0,891
Se caracteriza por tener una paz interior.	90,94	131,250	0,562	0,884
Prioriza sus recursos buscando el desarrollo personal.	90,93	131,999	0,565	0,884
Impulsa una comunicación fluida con su entorno personal y laboral.	90,92	133,002	0,549	0,885
Le agrada relacionarse con las personas.	90,88	134,810	0,423	0,887
Se caracteriza por su comportamiento empático.	90,92	134,676	0,414	0,888
Impulso el intercambio de ideas entre los compañeros de trabajo.	90,97	133,776	0,448	0,887
Se caracteriza por su control personal.	90,97	133,051	0,529	0,885
Practica la meditación frecuentemente.	91,65	128,838	0,553	0,884
Aplica estrategias para bajar la tensión en determinadas situaciones.	91,40	131,563	0,504	0,885
Aplica la psicología para hacer frente a situaciones estresantes.	91,41	130,656	0,514	0,885

VARIABLE “ESTRÉS LABORAL”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,839	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Percibe que en el establecimiento de salud no reconocen adecuadamente mi esfuerzo.	47,89	77,988	0,576	0,823
Considero que existe poco apoyo de los compañeros en el establecimiento de salud.	47,94	81,267	0,410	0,833
Percibo que en el establecimiento de salud no existe un trato equitativo entre el personal.	47,91	80,443	0,408	0,833
Considera que existe un alto riesgo de no continuar en el establecimiento de salud.	48,15	78,257	0,502	0,827
Considera que la retribución económica no está de acuerdo con el esfuerzo para el cumplimiento de las funciones.	47,57	77,937	0,498	0,828
Percibe que el ritmo laboral es acelerado en el establecimiento de salud.	47,61	77,338	0,598	0,821
Considero que mis funciones son de mucha responsabilidad, y me resulta un poco complicado contralar su eficiencia.	47,64	79,553	0,451	0,831
Trabaja más horas respecto a lo que efectivamente me pagan en el establecimiento de salud.	47,40	78,807	0,501	0,827

Siente que su salud se está viendo afectada por el esfuerzo que imprime en el cumplir sus funciones.	47,89	75,478	0,623	0,819
Considera que su compromiso con el sector salud no es reconocido de forma adecuada.	47,83	77,181	0,572	0,823
Gran parte del día pienso y evalúo en cómo hago mis tareas en el establecimiento de salud.	47,11	82,940	0,375	0,835
Se caracteriza por una labor sacrificada en favor de la salud de los pacientes.	46,90	82,728	0,398	0,833
Le cuesta conciliar el sueño cuando deja cosas pendientes en el establecimiento de salud.	47,41	81,256	0,401	0,833
Considera que imprime mucho esfuerzo buscando la eficiencia en el cumplir con sus funciones.	47,17	82,426	0,400	0,833
Se caracteriza por ser responsable en el cumplimiento de sus tareas en el establecimiento de salud.	46,51	87,848	0,165	0,843

VARIABLE “DESEMPEÑO DEL PERSONAL”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cumplo mis funciones y tareas encomendadas, de forma oportuna y esmerada.	63,75	55,383	0,598	0,897
Considera que contribuye satisfactoriamente en la satisfacción de las expectativas del paciente.	64,00	55,382	0,623	0,896
Tiene relaciones laborales adecuadas con el personal del establecimiento de salud.	63,98	56,279	0,507	,900
Prioriza el tener un desempeño eficiente en favor del paciente.	63,84	55,189	0,610	0,896
Colabora en el fortalecimiento de capacidades del personal del establecimiento de salud.	63,98	56,562	0,545	0,899
Me siento contento cuando apoyo a los compañeros del establecimiento de salud.	63,72	55,903	0,608	0,897
Busca alcanzar las metas propuestas en conjunto.	63,79	54,862	0,644	0,895
Se caracteriza por impulsar el trabajar en equipo en el establecimiento de salud.	63,79	54,521	0,670	0,894
Se caracteriza por ser oportuno en el desarrollo de sus labores.	63,89	54,980	0,681	0,894
Promueve iniciativas laborales para dar un mejor servicio al paciente.	63,97	55,372	0,641	0,896
Considera que su labor en el establecimiento de salud es sobresaliente.	64,06	55,872	0,605	0,897

Mi comportamiento en el establecimiento de salud está centrado en satisfacer al paciente.	63,78	56,062	0,601	0,897
Se capacita frecuentemente en temáticas afines a sus funciones.	64,21	54,916	0,524	0,900
Impulsa el comportamiento empático en el establecimiento de salud.	64,14	54,685	0,582	0,897
Impulsa que se den acuerdos cuando existen escenarios de conflicto.	64,31	56,027	0,392	0,906
Priorizo los intereses del establecimiento de salud respecto a los personales.	63,94	56,353	0,505	0,900

ANEXO 5: APROBACION DE COMITÉ DE ETICA

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Fonseca Espinoza, Alegre Raúl

Título : INFLUENCIA DEL ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LAS REDES DE SALUD DE HUAMALÍES Y HUACAYBAMBA – REGIÓN HUÁNUCO, 2021.

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Influencia del estilo de vida y el estrés laboral en el desempeño del personal de las redes de salud de Huamalies y Huacaybamba – región Huánuco, 2021”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Fonseca Espinoza, Alegre Raúl**. El propósito de este estudio es analizar cómo los factores de estilo de vida y de estrés laboral logran influir en el desempeño de los trabajadores asistenciales. Su ejecución ayudará/permitirá a proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral del personal asistencias, considerando los factores de vida y de estrés que más los afecten.

Procedimientos:

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

- Aplicación de un cuestionario “Estilo de vida”, cuyas opciones de respuesta es en base a la escala de Likert de 05 opciones.
- Aplicación de un cuestionario “Estrés laboral”, cuyas opciones de respuesta es en base a la escala de Likert de 05 opciones.
- Aplicación de un cuestionario “Desempeño del personal”, cuyas opciones de respuesta es en base a la escala de Likert de 05 opciones.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 30 minutos y (*según corresponda añadir a detalle*). Los resultados de la/los cuestionarios se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: (*Detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras*)

Su participación en el estudio no le genera ningún riesgo.

Beneficios: (*Detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras*)

Usted se beneficiará pues aportará en que se prioricen estrategias para la mejora del desempeño laboral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del encuestado:

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo de los cuestionarios, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador Fonseca Espinoza, Alegre Raúl (celular 949724023) y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que 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.

Participante:
Nombres
DNI:

Investigador
Nombres: Fonseca Espinoza, Alegre
Raúl
DNI: 18114819

**ANEXO 7: CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCION PARA LA
RECOLECCION DE LOS DATOS**

ANEXO 8: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN