



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tesis

Estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto
Especializado de Lima, 2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Ramírez Valdiviezo, Nelly Rosalina

Código Orcid: 0009-0002-9157-7659

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

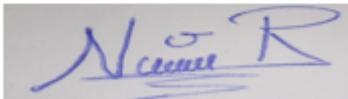
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-053	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, NELLY ROSALINA RAMIREZ VALDIVIEZO egresado de la Facultad de CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Académica Profesional de ENFERMERIA / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN INTITUTO ESPECIALIZADO DE LIMA, 2023 " Asesorado por el docente: DRA. YURIK ANATOLI SUAREZ VALDERRAMA DNI: 40704687 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9418-8632> tiene un Índice de similitud de 19 (Diecinueve) % con código Código Orcid: 0009-0002-9157-7659 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

Nombres y apellidos del Egresado: Nelly Rosalina Ramirez Valdiviezo
 DNI: 42491611



Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Yurik Anatoli Suarez Valderrama
 DNI: 40704687

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, está dedicado, en primer lugar a Dios por darme la sabiduría, entendimiento para poder realizar este trabajo, en segundo lugar dedico a mi esposo y a mis hijas, ya que aportan positivamente a lo largo de mi formación académica, brindándome el apoyo e incentivación en cada momento de mi vida y por ultimo dedico también a mis Docentes, ya que sin la orientación de ella no se hubiera podido realizar el presente trabajo, esto constituirá el cimiento fundamental en mi vida profesional y a través del cual forjarme un nuevo futuro en el desempeño profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme e iluminar mi vida. A mi familia por que creyeron y no dudaron de mí. A mis profesores, que gracias a sus conocimientos pude realizar mi trabajo. A esta prestigiosa Universidad “Norbert Wiener”, la cual abre sus puertas a madres de familia como yo, preparándome para un futuro competitivo y formándome profesionales con sentido, de seriedad responsabilidad y rigor académico.

ASESORA DE TESIS: Mg. YURIK SUAREZ VALDERRAMA

JURADO

Presidente: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo

Secretario: Dr. José Gregorio Molina Torres

Vocal: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodología	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3 Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20
2.3.2 Hipótesis específica.....	21

CAPÍTULO III: METODOLOGIA	22
3.1. Metodología de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo.....	23
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción de Instrumento.....	27
3.7.3. Validación.....	28
3.8. Procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
4.1 Resultados.....	31
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	31
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	35
4.1.3 Discusión de resultados	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1 Conclusiones.....	47
5.2 Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	59
Anexo 2: Instrumentos.....	62
Anexo 3: Validez del instrumento.....	68
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento	69
Anexo 5: Aprobación del comité de Ética.....	70
Anexo 6: Formato del consentimiento informado	71
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	74

Anexo 8: Informe del asesor de turnitin..... 75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estilos de vida según desempeño laboral.....	31
Tabla 2. Estilos de vida en su dimensión hábitos alimenticios según desempeño laboral..	32
Tabla 3. Estilos de vida en su dimensión actividad física según desempeño laboral.....	33
Tabla 4. Estilos de vida en su dimensión reposo y sueño según desempeño laboral.....	34
Tabla 5. Estilos de vida en su dimensión estrés según desempeño laboral	35
Tabla 6. Estilos de vida en su dimensión relaciones interpersonales según desempeño laboral.....	36
Tabla 7. Estilos de vida en su dimensión responsabilidad en salud según desempeño laboral.....	37
Tabla 8. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida y desempeño laboral del personal de enfermería.....	38
Tabla 9. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión hábitos alimenticios y desempeño laboral del personal de enfermería.....	39
Tabla 10. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión actividad física y desempeño laboral del personal de enfermería.....	40
Tabla 11. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión reposo y sueño y desempeño laboral del personal de enfermería.....	41
Tabla 12. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión estrés y desempeño laboral del personal de enfermería.....	42
Tabla 13. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería.....	43
Tabla 14. Prueba Chi cuadrado entre estilo de vida en su dimensión responsabilidad en salud y desempeño laboral del personal de enfermería.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estilos de vida según desempeño laboral.....	31
Figura 2. Estilos de vida en su dimensión hábitos alimenticios según desempeño laboral..	32
Figura 3. Estilos de vida en su dimensión actividad física según desempeño laboral.....	33
Figura 4. Estilos de vida en su dimensión reposo y sueño según desempeño laboral.....	34
Figura 5. Estilos de vida en su dimensión estrés según desempeño laboral.....	35
Figura 6. Estilos de vida en su dimensión relaciones interpersonales según desempeño laboral.....	36
Figura 7. Estilos de vida en su dimensión responsabilidad en salud según desempeño laboral.....	37

RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. El estudio se hizo con el método-hipotético deductivo, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 161 personal de enfermería que laboran en un Instituto Especializado de Lima; representada por una muestra de 115 personal de enfermería. Emplearon cuestionarios *ad hoc*, el “Cuestionario Estilo de Vida” para estilos de vida del personal de enfermería y el “Cuestionario Desempeño Laboral” para evaluar desempeño laboral. El 60,9% del personal de enfermería tienen un adecuado estilo de vida y el 39,1% inadecuado estilo de vida; el 85,2% del personal de enfermería realizan un adecuado desempeño laboral y el 14,8% inadecuado desempeño laboral. Determinó la existencia de relación existe de estilos de vida y desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023 ($\rho=0,956$; $p=0,000$), lo que implica que estilos de vida de la enfermera tienen impacto directo en desempeño laboral; identificó relación de dimensión hábitos alimenticios de estilos de vida y desempeño laboral ($\rho=0,682$; $p=0,000$), entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,807$; $p=0,000$), entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y desempeño laboral ($\rho=0,415$; $p=0,000$), en dimensión relaciones interpersonales de estilos de vida y desempeño laboral ($\rho=0,415$; $p=0,00$), y dimensión responsabilidad en salud de estilos de vida y desempeño laboral ($\rho=0,185$; $p=0,000$).

Palabras clave: Estilo de vida, desempeño laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the relationship between lifestyles and work performance in the nursing staff of a specialised institute in Lima, 2023. The study was carried out using the hypothetical-deductive, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational method. The population consisted of 161 nursing staff working in a Specialised Institute in Lima; represented by a sample of 115 nursing staff. Two ad hoc questionnaires were used, the "Lifestyle Questionnaire" to assess the lifestyles of the nursing staff and the "Job Performance Questionnaire" to evaluate job performance. The overall results indicate that 60.9% of the nursing staff have an adequate lifestyle and 39.1% have an inadequate lifestyle; 85.2% of the nursing staff have an adequate job performance and 14.8% have an inadequate job performance. A relationship was found to exist between lifestyles and work performance among the nursing staff of a specialised institute in Lima, 2023 ($\rho=0.956$; $p=0.000$), which implies that the lifestyles of the nursing staff have a direct impact on their work performance; likewise, a relationship was identified between the dietary habits dimension of lifestyles and work performance ($\rho=0.682$, $p=0.000$); $p=0.000$), between the physical activity dimension of lifestyles and work performance ($\rho=0.807$; $p=0.000$), between the rest and sleep dimension of lifestyles and work performance ($\rho=0.415$; $p=0.000$), between the interpersonal relations dimension of lifestyles and work performance ($\rho=0.415$; $p=0.000$), and between the health responsibility dimension of lifestyles and work performance ($\rho=0.185$; $p=0.000$).

Key words: Lifestyle, work performance, nursing staff.

INTRODUCCION

La enfermera es un componente crucial del sistema sanitario, ya que los enfermeros y enfermeras proporcionan una atención integral a los pacientes, abordando los aspectos físicos, psicológicos y sociales de su bienestar. En un instituto especializado, el personal de enfermería desempeña un papel importante en el cuidado de pacientes con enfermedades críticas y condiciones vulnerables. Además, se enfrentan a diario a diversos retos, como la gestión de enfermedades crónicas, el cuidado de pacientes vulnerables y la necesidad de adaptarse a los constantes cambios en la práctica profesional.

El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. Este estudio recurre al método hipotético deductivo, plantea hipótesis sustentadas en observaciones y evidencias, y las contrasta, mediante pruebas lógicas y estadística. Por otro lado, evalúa las dimensiones hábitos alimenticios, actividad física, repos y sueño, estrés, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud de la variable estilo de vida; y las dimensiones comportamiento, motivación, remuneración, cultura organizacional y adicción al trabajo de la variable desempeño laboral.

El estudio de los estilos de vida y desempeño laboral de las enfermeras puede aportar conocimientos en el campo de la enfermería, proporcionar información valiosa para mejorar la atención y los servicios sanitarios en instituciones especializadas. Además, puede servir de base para futuras investigaciones y estudios sobre el personal de enfermería en situaciones similares.

Para facilitar su comprensión y presentación, el documento se divide en cinco capítulos: El problema, Marco teórico, Metodología, Presentación y discusión de resultados, y

Conclusiones y recomendaciones. Por último, se presentan las referencias y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Un estudio realizado a profesionales de la salud en dos Hospitales al sureste de los Estados Unidos reportó que el compromiso organizacional se encontró altamente relacionado con el desempeño laboral, donde recomienda lo importante que cada organización de cada hospital realice siempre un seguimiento sobre el desempeño del personal de salud a cargo (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos define que estilos de vida son vivencias totales y/o actuaciones de las distintas situaciones de vida mediante una forma más extensa, cabe mencionar que los comportamientos de cada persona mediante sus conductas determinan sus características de acuerdo a sus culturas (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el siglo XXI, considera que los centros laborales es un lugar muy importante para el individuo, ya que es un espacio en donde se pasa el mayor tiempo de convivencia dando lugar a desarrollar la promoción y prevención de la salud para mejorar los comportamientos de vida. La salud en el centro y los entornos laborales saludables se consideran los bienes importantes de personas, comunidades y países, que gozar de un ambiente saludable es de mucha importancia, no solo para mantenernos con buena salud, sino también para aportar positivamente en la atención de nuestros clientes y mejorar la productividad de todos los trabajadores (3).

En un reciente estudio realizado en la Ciudad de Puno se encontró que el 20.6% de enfermeros presentaron un desempeño laboral regular y mientras el 0.7% un desempeño laboral no aceptable teniendo como conclusión es que si existe relación positiva con los estilos de vida del personal de enfermería (4).

El personal de salud no está exento de practicar hábitos negativos para la salud, así se pudo evidenciar en un estudio realizado en Chiclayo donde el 44.6% de encuestados profesionales de salud tenían sobrepeso y obesidad, 58% con estilo de vida no saludable, por consumo de alimentos no saludables, por fumar poniendo en riesgo su salud. Un estudio realizado en un Instituto Especializado de Lima en el 2018, evidenció que en el personal de enfermería un 37.8% moderado y 31.1% mostraron un desempeño laboral bajo (5).

En el año 2022, en el centro de salud San José de Villa el Salvador, un de investigación determinaron que el 73.75% de enfermeros no llevan un estilo de vida saludable por adoptar malos hábitos de alimentarse una de ella es que no incluyen fibras ni fruta en su dieta, y no planifican una alimentación adecuada para el día, poca ingesta de líquidos, también se encontró que un 68.75% de encuestados llevan una vida sedentaria poca actividad física, conllevando al deterioro de su salud (6).

Un estudio realizado sobre estilos de vida al personal de enfermería en el Hospital de nivel III Emergencias Grau, se encontró que el 57% de la población tiene estilos de vida no saludable frente a un 43%, siendo el porcentaje más altos el personal que practican hábitos negativos para su salud (7).

En un hospital de Ventanilla se realizó un estudio sobre desempeño laboral en donde determinaron que un 40% presenta un desempeño laboral regular, frente a un 72% regular en competencias cognitivas, el desempeño laboral por competencias regular (8).

En un estudio sobre desempeño laboral en el personal de enfermería realizado en el hospital de seguridad social del Callao, reportaron que el 25% presenta insuficiente desempeño laboral, donde manifestaron que no hay disponibilidad de equipos para atender a los pacientes, que reciben pocas capacitaciones, sueldos insuficientes y además mala distribución que no va de acorde con su especialidad (9).

En otro estudio de un hospital del callao en el año 2020 sobre desempeño laboral en el personal de enfermería se encontró, un 24.5% presento insuficiente desempeño, 78.8% tuvieron 6 a más años de servicio, 63.0% presentan sobrecarga de trabajo, 70.2% no reciben capacitaciones, 37.0% perciben presión en sus labores de parte de su jefatura, llegando a una conclusión que el personal de enfermería tiene suficiente desempeño, es por ello que ellos solicitan mejorar (10).

En los últimos años, se ha observado varios problemas individuales, institucionales y socioculturales que llevan al personal de enfermería a manejar malos estilos de vida, ocasionando un deterioro en la salud, ocasionando falta en su desempeño laboral e incluso a cese de sus actividades, el personal de enfermería debe mantener una calidad de vida que refleje un ejemplo para los pacientes y para la sociedad en general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es relaciona los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto especializado de Lima, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión hábitos alimenticios con los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto especializado de Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión actividad física con los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión reposo y sueño con los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe relación entre la dimensión estrés con los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales con los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión responsabilidad en salud con los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la dimensión hábitos alimenticios de estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión actividad física de los estilos de

vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Nola Pender es una de las teóricas muy conocidas por su modelo Promoción de la Salud que es muy utilizada por los profesionales de enfermería en todo el mundo ya que mediante esa teoría podemos entender formas de vida que tiene relación con la salud mediante estilos de vida, este modelo también nos explica la naturaleza que adopta el ser humano con su entorno a través de sus creencias, experiencias y sus conocimientos. La eficiencia y la calidad de los cuidados y servicios que prestan a la población como

profesionales de enfermería guardan una estrecha relación con los estilos de vida saludable que llevamos en práctica ya que de ello dependerá nuestro óptimo desempeño laboral. Gozar de una buena salud tanto físico y mental en armonía entre el cuerpo y la mente se logrará realizar nuestras actividades de manera eficiente en beneficio de los demás.

1.4.2. Metodología

Los resultados de este trabajo de investigación dieron a conocer cómo estas variables “estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería”, pueden ser de vital importancia para tener y dar salud mediante nuestros cuidados, además puede ser inicio de otros trabajos de investigación en donde los resultados puedan ser comparados en un estudio correlacional con otras variables en instituciones públicas y privadas.

1.4.3. Práctica

Mediante este trabajo de investigación se pudo conocer estilos de vida saludable y no saludable que tiene el personal de enfermería, para poder identificar y fortalecer esos estilos de vida que viene practicando en su vida personal y/o profesional mediante ello poder prevenir enfermedades crónicas que afecten su salud y que vayan en contra de su buen desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Echevarría et al. (11), en 2020, en Ecuador con el objetivo de “Analizar los estilos de vida del profesional de enfermería y su relación en la calidad de atención”. Su metodología es documental bibliográfico, transversal, de nivel exploratorio. En sus resultados se comprueba que el personal de enfermería se da muy poco tiempo para ellos mismos, con un descuido en su propio autocuidado por la alta exigencia en su trabajo ocasionando mucho estrés que está poniendo en riesgo su salud conllevando a un descuido personal.

Laje (12), en 2023, en Ecuador con el objetivo “Determinar la relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería”. La investigación fue cuantitativa, tuvo respaldo de otros artículos científicos. Los resultados fueron obtenidos a través del Instituto Americano del estrés, indico que el estrés está relacionado en un 80,0% está relacionado con el trabajo y un 40,0% afecta de acuerdo a la rotación de trabajo, con un 78,9% afecta a los que realizan turno noche, el 13,2% a los que tienen turno diurno, finalmente con un 7,9% los que realizan turnos fijos. Hay falta en actividad física, descanso, recreación, nutrición e higiene, llevando a un estrés y un estilo de vida no saludable.

Echevarría (13), en 2019, llevó a cabo una investigación con el objetivo “Determinar los Estilos de vida del personal de enfermería y su influencia en el contexto laboral del hospital León Becerra Camacho”. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, con una aplicación de un instrumento validado por expertos y los resultados fueron procesados mediante un paquete estadístico en Excel. Los resultados de la investigación llegan a la conclusión que, el 60,0% de enfermeros consumen alimentos fuera de casa, en donde ponen en

riesgo su salud trayendo consigo una serie de alteraciones en el organismo, causando enfermedades no transmisibles.

Pinos (14), en 2020, en Ecuador con el objetivo “Determinar el Estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca”. Su metodología, es una investigación no experimental, de tipo descriptiva correlaciona de corte transversal, de tipo cuantitativo. La muestra conto de 133 enfermeros, aplicando la encuesta a cada integrante del estudio. Se tuvo como resultados que, 95% femenino de 31 a 36 años; estilos de vida saludable con un 69,2%, Estilos de vida no saludable con un 30,8%. Para el personal de enfermería es importante de gozar con estilos de vida saludable para evitar enfermedades no transmisibles.

Escobar (15), en 2020, en Ecuador con el objetivo de “Determinar la calidad de vida y desempeño laboral en el personal de enfermería”. Este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional con un corte transversal, la muestra estuvo conformada por 118 licenciadas en enfermería, de un hospital público de nivel III, los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario. Los resultados obtenidos fueron, una población femenina de 93,2% versus un 6,8% varones, con una calidad de vida buena un 63,6% ante un 44,1% presentan dolor físico; en cuanto al desempeño laboral con un 18,6% compromiso moderado en la carga laboral, 44,9% limitado desarrollo de actividades y un 79,7% falta de preparación académica.

Chacón (16), en 2020, en México con el propósito de “Determinar la frecuencia del Síndrome Metabólico (SM) en personal sanitario y su asociación con el estilo de vida en una unidad medicina familiar”. En su trabajo que realizaron buscaron determinar la frecuencia del síndrome metabólico (SM) en personal sanitario y su asociación con el estilo de vida en una unidad medicina familiar. El diseño del estudio es descriptivo y transversal, su población fue de 168 integrantes, la muestra de 119 entre personal Médico, Enfermeras, auxiliar de Enfermería y laboratorista. Para recabar los datos se utilizó el cuestionario fantástico, el

requisito para llenar el cuestionario fue una firma a su consentimiento informado, los resultados fueron: Efémeras 12 (27.27) presentaron síndrome metabólico, médicos 9 (39.13) con síndrome metabólico, auxiliar de enfermería 21 (47.72) con síndrome metabólico. La categoría con más alta prevalencia fue auxiliares de enfermería, médicos y trabajadores sociales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Nieto y Wing (17), en 2019, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Determinar si existe relación entre el desempeño laboral y estilos de vida del profesional de enfermería en servicios de cirugía, medicina y pediatría del Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizan Medrano en Huánuco”. Su estudio fue no experimental correlacional o transeccional correlacional, en donde pretenden comparar dos variables de estudio. El material que se utilizó para medir el desempeño laboral y estilos de vida del personal de enfermería fue un cuestionario de 33 ítems, y dos opciones de respuesta sí y no. Contaron con una población total de 40 enfermeros. Resultados, la relación de desempeño laboral y estilos de vida presentan un valor de 0,457, la dimensión hábitos alimenticios con el desempeño laboral con un puntaje de 0,597, reposo y sueño según desempeño laboral obtuvo un puntaje de 0,263, actividad física con desempeño laboral con un 0,457, la dimensión estrés con desempeño laboral con un puntaje 0,408, las relaciones interpersonales según el desempeño laboral con un 0,335.

Espichan (18), en 2021, realizó una pesquisa con el objetivo “Analizar los estilos de vida y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital III Suarez Angamos Es Salud en Lima”. Su investigación es de método hipotético, deductivo, con enfoque cuantitativo, aplicada, es descriptiva, correlacional de corte transversal, cuenta con una población de 30 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta con una escala de Likert. Resultados, una población con estilos de vida adecuados y desempeño laboral adecuado según su variable dependiente es estilos de vida.

Camones (19), en 2022, ejecutó una investigación con el objetivo “Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Huacho”. Presentaron un método con enfoque cuantitativo, básico correlacional, con un diseño no experimental. Contaron con una población de 45 Licenciados en enfermería, la técnica utilizada fue la encuesta con dos cuestionarios una para cada variable de estudio, en cuanto a los resultados se obtuvieron en estilos de vida NO saludable en un 17,78%; en cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvo un nivel malo con un 22,22%, regular 46,67% y bueno 31,11%.

Becerra y Llanos (20), en 2022, con objetivo “Determinar la relación entre estilos de vida y desempeño laboral en el personal de salud que laboran en la Zona Sanitaria N°1- Huambocancha Baja, Cajamarca 2022”. El estudio es de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 50, se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre estilos de vida saludable y otro sobre desempeño laboral. Se determinó que los estilos de vida del personal de salud son poco saludables, en tanto que, el desempeño laboral fue alto. Existe correlación entre los estilos de vida saludables y desempeño laboral del personal de salud ($Rho=0,875$).

Reza y Vargas (21), en 2021, llevaron a cabo un estudio con el objetivo “Determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del centro de salud Pucacruz, Paucara – Huancavelica”. El método y material que usaron fue, de tipo correlacional, corte transversal no experimental; conto con una población de 42 profesionales de la salud. El instrumento utilizado fue el cuestionario para cada variable de estudio. Los resultados, se utilizó la prueba paramétrica de Pearson con un valor $p=0,413$. Del porcentaje total de la población el 73,8% tuvo un estilo de vida saludable, ante un 26,2% un estilo de vida no saludable, versus un 92,9% con un bajo rendimiento laboral y 7,1% con regular rendimiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de vida

Marc Lalonde, definen como procesos sociales, tradiciones, hábitos, costumbres, formas de comportamiento del individuo y grupos de la comunidad, tiene que ver con la vivienda, alimentación, vestido que buscan satisfacer de sus necesidades propias para alcanzar, mantener y mejorar su salud individual y colectiva para un buen funcionamiento del cuerpo y la mente. En ese mismo año Lalonde en otro de sus informes abordó un problema de salud, en donde define como un grupo de actitudes que toman las persona en su vida diaria, en la cual solo él o ella tienen el control de ello, muchos años después de esa conferencia la OMS y la OPS, sostienen el mismo concepto de estilos de vida con una visión multisectorial en donde el sector salud juega un rol muy importante para la organización conjuntamente con los actores comunitarios y gobiernos regionales y locales (22).

En 1978, la Atención Primaria de Salud fue también conocida como una estrategia mediante la conferencia internacional que se llevó a cabo en la Ciudad de Alma Ata, en Kazajistán. Al pasar el tiempo luego de muchas conferencias por la OPS y la OMS, en distintas instancias y países como Uruguay recibió muchos aportes y sigue siendo una estrategia global. La Atención Primaria de Salud seguirá formando parte de un gran debate, esto implica que seguirá siendo una prioridad promoviendo estrategias para la promoción y prevención de enfermedades a usuarios familias y comunidad, con autorresponsabilidad y participación (23).

La OMS, define a estilos de vida es una forma de vivir basado en comportamientos, hábitos y conductas individuales con interacciones sociales, socioeconómicas y ambientales. Las formas de vida de cada persona son distinguidas por presentar un modelo de comportamientos que se pueden identificar y estos generan un efecto marcado en la salud. Es muy importante saber que no existe un estilo de vida óptimo, por las diferentes maneras de

vivir de acuerdo a la edad, sexo, entorno laboral, capacidad física y diferentes condiciones de vida (24).

El Ministerio de Salud (MINSA), define como un conjunto de actividades que busca promover actitudes que generen estilos saludables en la familia. Cuya finalidad es tener familias saludables donde los miembros de la familia puedan aprender a diferentes formas de vida que atiendan su salud y adquirir conocimientos de estilos saludables como una alimentación balanceada, fomentar la actividad física, cuidar su calidad de sueño, etc. y puedan trabajar conjuntamente con la familia y comunidad para contribuir con el desarrollo del país (25).

Martínez R, en la revista española de nutrición y dietética, nos dice que los estilos de vida es modificar nuestros hábitos alimenticios con el incremento de frutas, verduras, pescado, mejorar la actividad física y mejorar la vida sedentaria, cambiar los estilos no saludables por estilos saludables que fortalezcan la salud físico y mental de las personas (26).

Morales R, define a los estilos de vida, como acciones que adquieren los seres humanos y que pueden ser tanto saludables o no saludables o nocivos que hacen daño a la persona desencadenando una serie de enfermedades que se pueden evitar con la promoción, prevención y modificando esos estilos que no son saludables como mala alimentación, consumo de bebidas alcohólicas, que el beneficio de ello es enfermar el cuerpo (27).

Clasificación de estilos de vida

a) Estilos de Vida Saludable: Se define como actitudes sociales, tradicionales y hábitos y conductas individuales y grupos poblacionales que encaminan hacia la satisfacción de las necesidades humanas. Cabe mencionar una lista de formas de vivir saludable que al ponerlos en práctica estamos cuidando el cuerpo y la salud. Los estilos de vida saludable son estrategias de promoción y prevención que se practican dentro del marco del diario vivir en los centros de

primer nivel hasta el de alta complejidad, así también centros educativos, universidades, los hogares y la comunidad (28).

b) Estilos de vida no saludable, Son actitudes, tradiciones, conductas, herencias inadecuadas que el ser humano adopta de la sociedad, que desencadena una serie de complicaciones en su organismo por desórdenes en los hábitos saludables trayendo como consecuencia a adquirir enfermedades no transmisibles, como el sobrepeso y la obesidad, HTA, diabetes, problemas cardiacos, etc. En esos desordenes tenemos (29).

Dimensiones de estilos de vida

Hábitos alimenticios: Se define como un proceso en donde se adopta formas y costumbres de como alimentarse, ingiere alimentos de diferentes fuentes nutricionales que benefician la salud y también alimentos que pueden dañar la misma. Para que sea una alimentación saludable debe tener las siguientes características: Debe ser: Satisfactoria: La alimentación satisfactoria es que sea agradable y placentera para nuestro sistema gustativo y olfatorio. Suficiente: Debe cubrir las necesidades de energía de acuerdo a la función y a la etapa de vida. Completa: Debe contener las fuentes alimenticias de todos los grupos como vitaminas, minerales, carbohidratos, proteínas, etc. que vayan de acuerdo a la edad peso y talla. Equilibrada: Esta alimentación debe aportar la cantidad necesaria de energía para el buen funcionamiento del organismo. Armónica: Se considera armónica cuando hay un equilibrio en las proporciones de nutrientes que lo integran. Adaptada: Debe ser adaptada a los gustos y horarios del consumidor. Sostenible: Este tipo de alimentación protege la biodiversidad de los ecosistemas, además se adecua nutricionalmente respetando el uso de los recursos. Asequible: Este tipo de alimentación debe ser o estar al alcance de cada clase familiar (30).

Actividad Física: La Organización Mundial de la Salud, nos da a conocer que es toda actividad que busca ejercitar el cuerpo humano, en donde trabajan todos los músculos

esqueléticos, generando desgaste energético, movimientos en todo momento en trabajo o los tiempos libres, puede ser leves o moderados contribuyen al bienestar de salud, se demostro que favorecer a la mejora de salud libre de enfermedades que ponen en riesgo la salud (31).

Reposo y Sueño: El sueño es un estado de alteración de la conciencia, que se repite periódicamente durante un tiempo determinado cuya función es restaurar la energía y bienestar de la persona. El sueño restaura tanto los niveles normales de actividad como el equilibrio entre las diferentes partes del SNC, es decir, restaura el equilibrio natural entre los centros neuronales. Dormir es una necesidad vital para el ser humano, la cual debe darse en las mejores condiciones y en la cantidad suficiente para que este sea reparador permitiendo al organismo un funcionamiento adecuado. Durante el sueño se alcanza una reparación física y psíquica completa. Los trastornos de sueño abarcan a todos los ámbitos de la vida, tanto laboral, social y familiar; no solo para quienes la padecen, sino para 31 quienes comparten su vida, si se asocia a estados de desequilibrio, por falta de sueño, falta de atención, reacciones agresivas; este puede llegar a tener un resultado adecuado, siempre y cuando se esté en la completa satisfacción de poder llevar adecuadamente nuestro ritmo de vida saludable. Los adultos necesitan dormir como mínimo de seis a 8 horas. El sueño es un indicador de salud; una cantidad suficiente, así como una calidad adecuada deben ser considerados elementos indispensables de un estilo de vida saludable del mismo modo que el ejercicio o la nutrición (32).

Estrés: Son respuestas propias del organismo que permiten detectar alguna anomalía en el cuerpo, llevando a una tensión física y emocional, esas actitudes se dan cuando hay un ambiente hostil dentro del centro laboral. El constante estrés lleva al profesional de la salud a comer de una manera no adecuad, generando sobrepeso y obesidad, trastornos cardiacos, trastornos gastrointestinales, depresión, trastornos dermatológicos, etc., lo cual es muy perjudicial para el hombre muchas veces llevando a la muerte (33).

Interacción Interpersonal: Las relaciones sociales son aquellas conexiones o interacciones sociales que se establece entre dos o más personas. Las relaciones entre enfermera paciente se relacionan como seres humanos depositando su confianza, su fe en el profesional manteniendo el respeto y cultivando los valores y lo más relevante la empatía. Cabe mencionar que para una de nuestras grandes teóricas Peplau, nos da a conocer la importancia para mantener las relaciones entre enfermero -paciente basada en cuatro puntos: Orientación: Siente una necesidad y busca atención profesional, la enfermera ayuda a reconocer e identificar sus necesidades. Identificación: El paciente se siente identificado con el personal que le brinda atención. Explotación: acá el paciente trata de sacar lo máximo de la relación que tiene con el personal que lo atiende. Resolución: Ya el paciente se independiza (34).

Responsabilidad en Salud: Responsabilidad implica cuidar la salud de una manera responsable, esto quiere decir que cada uno se debe preocupar que su salud marche en buen estado, y saber que es derecho recibir una atención digna de parte del profesional de salud (35).

Ley N° 26842- LEY GENERAL DE SALUD

Gozamos de Derechos y Deberes Capítulo I. contamos con profesionales de la salud para recibir una atención oportuna. Capítulo II. Contamos con los establecimientos de salud, acudir con responsabilidad. Capítulo III. Contamos con productos farmacéuticos que están al alcance de nosotros. Capítulo IV. Contamos con programas sobre enfermedades transmisibles para que nos ayuden a detectar y a mejorar la salud. Capítulo V. Contamos con una variedad de alimentos que están a disposición de la olla familiar. Capítulo VI. Tenemos sustancias tóxicas para la salud está en cada uno conocer que es bueno y que es malo para el cuerpo. Capítulo VII. Gozamos con seguridad e higiene en todos los establecimientos de la salud (36).

Teorías que sostienen la promoción de la salud

Se consideran 3 teorías de enfermería que están relacionadas con la promoción de la salud para poder llevar estilos de vida que contribuyan con el mejoramiento de la salud individual o grupal del paciente. Cabe mencionar que son modelos a seguir por el personal de enfermería para poder hablar con el ejemplo en su vida profesional. Nola Pender, su trabajo basado en la persona, ambiente, enfermería, salud y enfermedad en conjunto busca comportamientos para la recuperación de la salud, este modelo contribuye al mantenimiento de la salud de los trabajadores en un modelo de enfermería aplicado a la promoción de la salud en el lugar de trabajo, dando oportunidad a entender y a comportarse bien en relación con la salud, y orienta a fomentar conductas saludables de vida (37).

Virginia Henderson, con sus términos salud, cuidado, persona y entorno con una perspectiva holística, con sus catorce necesidades que son el pilar para mantener, mejorar y alcanzar un nivel óptimo tanto físico como mental de la persona individual, grupal y comunitario. Dorotea Oren, Su teoría déficit de autocuidado, en la cual el ser humano no cuida su propio cuerpo físico, es un modelo constituido por tres teorías que están unidas con un único objetivo cuidar la íntegramente y salud del paciente. Cabe mencionar que son modelos para apoyar a cada profesional de enfermería a mejorar y restaurar sus hábitos y con ello su salud (38).

2.2.2. Desempeño laboral

Los hábitos de los estilos de vida van de la mano con el desempeño laboral en el cuidado del paciente, dando una atención con calidad y calidez. El desempeño laboral es la manera o la forma como uno se desempeña en el trabajo, mediante acciones, deberes y funciones que se nos otorga para desarrollar una acción. En la enfermería el desempeño laboral es mediante un método científico con conocimientos y habilidades, desarrollando destrezas que nos caracterizan. En el campo de la enfermería se desempeña de manera asistencial, administrativa

y docencia todas esas actividades van orientadas al cumplimiento de una atención personalizada, colectiva y sobre todo con calidad humana. El desempeño laboral de enfermería se desarrolla durante una jornada de trabajo puede ser intrahospitalaria o extra hospitalaria haciendo visitas domiciliarias o en inmunizaciones, etc. (39).

Aspectos para evaluar el desempeño laboral

Eficacia: La eficacia se define como la capacidad de lograr lo que se desea o se espera, se llega a la eficacia cuando hay un resultado de un buen cumplimiento de las metas trazadas organizacionalmente. Priorizar las actividades es parte de la eficacia y esto se mide a través de una planificación en las entidades tanto públicas y privadas de salud. Calidad: Es la adecuación para el uso satisfactorio de las necesidades del usuario. La calidad de atención en enfermería consiste en la aplicación del plan de atención de enfermería a través de un fundamento científico. La calidad de atención es la medida que se espera alcanzar en los usuarios (40).

Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería

Hay factores que actúan de una manera negativa en el desempeño laboral del profesional de enfermería entre ellos se identifica la falta de motivación para desempeñar dicha función. Se han identificado algunos factores que se presentan de manera cotidiana son los siguientes: Ingreso económico de los profesionales de enfermería: Es considerado el factor principal que va en contra con el bienestar económico del personal de salud, al percibir un sueldo bajo para sus labores que desempeñan afecta de una manera indirecta la responsabilidad o el interés que deberían tener para ejercer dichas funciones causando desinterés, desgano en ocasiones faltan al trabajo hasta abandonar el trabajo. Volumen y ritmo de trabajo: Debido a la falta de personal en las instituciones de salud generalmente hay excesiva carga laboral, que puede ocasionar el no cumplimiento de las funciones cotidianas y con ello una atención con poca calidad y eficacia, siendo el usuario el más afectado ante esta problemática de salud. Otro problema que lleva a

esta problemática es que las remuneraciones no son las suficientes para cubrir los gastos, ocasionando déficit en de personal de enfermería en los nosocomios. Tareas aburridas o monótonas: El desempeño laboral se puede tornar muy aburrido por las excesivas repeticiones de las mismas tareas en una sola área y por el mismo personal. Es por ello que es necesario que siempre haya una rotación de servicio para no llegar al aburrimiento en el desempeño de las funciones del personal de enfermería. Elevado Nivel de Responsabilidades: Otro de los factores es la sobrecarga en las responsabilidades, esto es un problema que preocupa en el sector salud, esas recargas en las responsabilidades pueden generar problemas muy serios como una negligencia e incluso llegar a la muerte, también trae repercusiones en la salud del personal poniendo en riesgo su salud física y mental. Falto de Apoyo: Es una de las principales causas de estrés causado por este problema de cualquier índole jerárquico, el trabajo en salud debería ser un trabajo en equipo y continuado. Es muy importante mantener la salud mental del trabajador ya que se trabajó con vidas humanas, es por ello que el trabajo en equipo es fundamental. Acoso Laboral: Este es un tipo de afecciones que aún se ven en los centros laborales mediante insultos, murmuraciones e incluso la violencia física y mental, eso ocasiona graves daños de estrés en personal, llegando al cansancio y el hostigamiento. El acoso laboral no solo afecta su desempeño en sus funciones sino también daña su salud mental poniendo en riesgo su vida. Falta de Reconocimiento: Que importante es la motivación, el reconocimiento o simplemente palabras de gratitud hacia el personal que realiza un buen desempeño laboral. Al no sentirse motivado, se verá afectado su desempeño laboral convirtiendo un personal poco colaborador e incluso a solo a limitarse en sus funciones. La Combinación de cualquiera de las anteriores funciones: Cualquiera de estos factores mencionados presente en el personal de enfermería afecta altamente el desempeño laboral, y se verá afectado en la demanda del personal (41).

Dimensiones del desempeño laboral

Comportamiento

El comportamiento individual o grupal que desarrolla el trabajador es parte del desempeño laboral y esto se divide en cuatro categorías: actitudes, personalidad, percepción y aprendizaje.

Actitud: Se define como un conjunto de formas que se adopta a lo largo de la vida como también en el ámbito profesional de manera positiva o negativa, eso se ve refleja ante cualquier comportamiento ante cualquier circunstancia. Un buen desempeño laboral está relacionado con un conjunto de actitudes en el campo profesional dando así lugar a desarrollar un buen trato paciente enfermero, fomentando también un buen clima laboral con compañeros de trabajo.

Personalidad: Es algo complejo que posee el ser humano donde está involucrado las emociones, conductas dando lugar a una organización mental que dará lugar a respuestas ante una determinada situación. Percepción: Es tener la capacidad de captar cambios, sucesos, objetos que se nos presente ante cualquier suceso mediante nuestros sentidos. Aprendizaje: Es todo aquello que se aprende es decir conocimientos que queda de alguna experiencia o situación a lo largo de la vida (42).

Motivación

La motivación es un conjunto de actitudes, comportamientos que nos impulsan a desempeñar bien las funciones. Estar motivados es un mundo lleno de progreso y esperanza, personas motivadas, creativas con capacidad de obtener satisfacciones, personas con alto rendimiento laboral. Mejora la autoestima. Impulsa la creatividad. Teoría de la jerarquía de las necesidades: Según Maslow considera 5 necesidades. Necesidades fisiológicas: Necesidades orgánicas como sed, hambre y abrigo. Necesidades de seguridad: Protección frente a un daño. Necesidades sociales: Aprecio, aprecio aceptación y sentido de pertenencia. Necesidades de estima: Como respeto por uno mismo. Necesidades de autorrealización: sentimiento de sentirse realizado (43).

Remuneración

Es otro de los factores muy importantes, es parte del área de recursos humanos que planifican y ejecutan para poder retribuir por su un desempeño laboral. El presupuesto económico que cada institución prestadora de salud determina llámese salario, honorarios o sueldo es una suma adecuada para retribuir al personal por sus servicios prestados en diferentes áreas de salud (44).

Cultura organizacional

Se conoce también cultura organizativa, corporativa, empresarial o institucional, se suma los valores, creencias, normas y reglas que dan lugar a la manera de comportarse en una organización (45).

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo es la forma como ejerce sus funciones de manera fuera de lo normal de una manera excesiva, poniendo en riesgo su estado físico y mental, esto implica y va en contra del buen desempeño laboral (46).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis específica

- H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- H5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- H6: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Metodología de la investigación

Una hipótesis es el núcleo del método deductivo y se plantea para eliminar la incertidumbre del proceso de resolución de un problema (42). En este contexto, en este estudio se utilizó el método hipotético-deductivo.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de métodos y técnicas cuantitativos. Es decir, se relaciona con la medición, el uso de cantidades, la observación y medición de unidades de análisis, los test y el tratamiento estadístico (43).

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, porque a partir de la investigación básica se plantearon el problema e hipótesis de trabajo para resolver problemas que afectan a la sociedad (44).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación fue no experimental porque no se cambió intencionalmente las variables para ver su efecto sobre otras variables. Asimismo, el estudio fue transeccional porque se midió en un único momento. Además, la investigación fue correlacional debido a que su propósito fue determinar el grado de relación o asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto determinado (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Una la población se definida como a colección de casos que comparten un conjunto de características y ocurre en una cierta ubicación (45). En tal sentido, la población de la investigación estuvo conformada por 161 personal de enfermería que labora en un Instituto Especializado de Lima, 2023.

3.5.2 Muestra

La muestra fue de 115 personal de enfermería que labora en un Instituto Especializado de Lima, 2023.

La fórmula para calcular la muestra es:

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

N: 161 personal de enfermería.

Z: 1,96

p: Proporción para obtener un tamaño de muestra más conservador, 0,5

q: 1-p

α : Margen de error esperado = 0,05

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{161 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(161 - 1)0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} \cong 115$$

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que deseen participar en la investigación y firme el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que se encuentre laborando durante la ejecución de la encuesta.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que no deseen participar en la investigación y no firme el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones, descanso médico o licencia durante la ejecución de la encuesta.

3.5.3 Muestreo

Se realizó un muestreo aleatorio simple. Además, se creó un cuestionario digital en formato Google Forms que incluyó una introducción a la investigación, el consentimiento informado e instrucciones de los cuestionarios. El enlace al cuestionario digital fue enviado a las direcciones de correo electrónico de los participantes de la investigación seleccionados.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estilos de vida	El estilo de vida se define como una forma de vivir basado en comportamientos, hábitos y conductas individuales con interacciones sociales, socioeconómicas y ambientales. Las formas de vida de cada persona son distinguidas por presentar un modelo de comportamientos que se pueden identificar y estos generan un efecto marcado en la salud (24).	Para valorar el estilo de vida se empleará un cuestionario sobre estilo de vida, el cual consta de diecisiete ítems, dividido en seis dimensiones, a partir de la puntuación total se establecerá la escala valorativa para la variable y sus dimensiones.	Hábitos alimenticios	- Valoración de la calidad de la comida. - Respeta los horarios de comida. - Importancia de compartir los horarios de comida con la familia. - Consumo de comida rápida. - Tiempo de ocio. - Tipo de actividad física.	Nominal	Adecuado (9-17) Inadecuado (0-8)
			Actividad física	- Días a la semana. - Estilos de vida saludable. - Duración. - Duerme sus horas exactas.		
			Reposo y sueño	- Número de horas que duerme al día. - Uso de medicamentos para dormir.		
			Estrés	- Presencia de estrés en jornada laboral.		
			Relaciones interpersonales	- Con los colegas de trabajo. - Con sus familiares. - Contexto familiar propio.		
			Responsabilidad en salud	- Constante chequeo médico.		
Desempeño laboral	El desempeño laboral es la manera o la forma como uno se desempeña en el trabajo, mediante acciones, deberes y	Para evaluar el desempeño laboral se utilizará un cuestionario sobre desempeño laboral, cuenta con trece preguntas y cinco	Comportamiento	- Planificación. - Distribución de recursos. - Trato al paciente. - Asignación de tareas. - Confiabilidad y discreción.	Nominal	Adecuado (9-13) Inadecuado (0-8)

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
	funciones que se nos otorga para desarrollar una acción. El desempeño laboral de enfermería se desarrolla durante una jornada de trabajo puede ser intrahospitalaria o extra hospitalaria haciendo visitas domiciliarias o en inmunizaciones, etc. (39).	dimensiones, a partir de la puntuación total se establecerá la escala valorativa para la variable y sus dimensiones.	<p>Motivación</p> <p>Remuneración</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Adicción al trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso en el trabajo. - Participación en el trabajo. - Incentivos. - Satisfacción con el sueldo. - Cumplimiento de las normas. - Clima organizacional. - Priorización del trabajo. - Escape a los problemas. 		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de la encuesta se utiliza ampliamente como método de investigación porque permite recoger y analizar datos de manera oportuna y eficaz (46). Es por ello que la técnica utilizada fue la encuesta, mediante la cual se realizó la recolección de datos.

3.7.2. Descripción de Instrumento.

Variable Estilos de vida

Para evaluar el estilo de vida se empleará el Cuestionario Estilo de Vida, elaborado por Nieto y Wing (18) en 2020, consta de 17 ítems dividido en seis dimensiones, hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, estrés, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud. Es un cuestionario estructurado de respuesta mixta (dicotómicas y politómicas). El cuestionario es auto aplicable y su aplicación dura 10. La escala valorativa de la variable es: Adecuado (9-13) e Inadecuado (0-8).

Variable Desempeño laboral

Para valorar el desempeño laboral se utilizará el Cuestionario Desempeño Laboral, creado por Nieto y Wing (18) en 2020, tiene 13 preguntas dividido en cinco dimensiones, comportamiento, motivación, remuneración, cultura organizacional y adicción al trabajo. Es un cuestionario estructurado de respuesta tipo dicotómica. El cuestionario es auto aplicable y su aplicación dura 10. La escala valorativa de la variable es: Adecuado (9-17) e Inadecuado (0-8).

3.7.3. Validación

El instrumento integrado fue validado por Nieto y Wing (18), mediante cinco jueces, quienes tenían las características de ser expertos en investigación, con amplia experiencia profesional y académicos del área de salud. Los expertos calificaron al instrumento integrado como válido respecto a su relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento integrado fue determinada por Nieto y Wing (18), a través del índice de alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,79, lo cual se interpreta como un instrumento bueno.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó de forma ordenada:

- El procesamiento de los datos inició con el control de calidad a las encuestas contestadas, se revisó el contenido para identificar las encuestas con preguntas sin responder u omitidas.
- Una vez completada la muestra, los datos fueron digitados en una matriz de Excel y luego importados al programa estadístico SPSS versión 26, donde se colocaron etiquetas a las variables y sus categorías.
- Se calcularon las puntuaciones y niveles de las variables de estudio, a partir de la puntuación total se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para probar que las variables no tienen distribución normal.
- Se probaron las hipótesis de investigación, se elaboraron tablas y gráficos que

fueron analizados e interpretados.

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son fundamentales en un estudio, deben tenerse en cuenta al momento de la realización de una investigación, ya que permiten salvaguardar los derechos, la dignidad y el bienestar de nuestras unidades de análisis. Los principios a considerar cuando se realiza un estudio son:

3.9.1. Principio de autonomía

Este principio implica el respeto a la capacidad del individuo para decidir y cumplir con su voluntad y decisiones. Se basa en la idea de que las personas son libres, capaces de fijar sus propios objetivos y seguir la dirección de sus decisiones. Este principio se ejerció cuando se le presentó al participante el consentimiento informado y decidió participar o no en estudio (47).

3.9.2. Principio de beneficencia

El principio de beneficencia tiene que ver con el deber moral de beneficiar a los demás con el fin de mejorar las condiciones de vida, las relaciones entre los sujetos y las acciones en pro de los individuos, grupos, comunidades y organizaciones. Este principio se puso de manifiesto cuando se procuró el bien de los participantes del estudio (47).

3.9.3. No maleficencia

El principio ético de no maleficencia trata del deber de no dañar a los demás, se aplica en campos como la medicina, la psicología y en general a la bioética. Este principio obligó a la investigadora a hacer lo apropiado, procurando no dañar la salud física y emocional de los participantes de la investigación (47).

3.9.4. Principio de justicia

El principio ético de justicia alude a la idea de tratar a las personas con igualdad, sin discriminación por edad, género, identidad, raza, etnia, cultura, nivel socioeconómico, religión etc. Este principio se aplicó cuando los participantes de la investigación recibieron un trato equitativo, imparcial y justo (47).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Objetivo general, analizar la relación entre los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023

Tabla 1. Estilos de vida según desempeño laboral.

Estilos de vida	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	70	60.9	0	0.0	70	60.9
Estilo de vida inadecuado	28	24.3	17	14.8	45	39.1
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla1, se muestra la relación los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observan estilos de vida y desempeño laboral adecuado en 60.9%.

Primer objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima 2023.

Tabla 2. Estilos de vida en su dimensión hábitos alimenticios según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión hábitos alimenticios	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	41	35.7	0	0.0	41	35.7
Estilo de vida inadecuado	57	49.6	17	14.8	74	64.3
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 2, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión hábitos alimenticios con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observan hábitos alimenticios inadecuados con desempeño laboral adecuado en 49.6%.

Segundo objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión actividad física de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Tabla 3. Estilos de vida en su dimensión actividad física según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión actividad física	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	47	40.9	0	0.0	47	40.9
Estilo de vida inadecuado	51	44.3	17	14.8	68	59.1
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 3, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión actividad física con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observa actividad física inadecuada con desempeño laboral adecuado en 44.3%.

Tercer objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Tabla 4. Estilos de vida en su dimensión reposo y sueño según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión reposo y sueño	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	50	43.5	0	0.0	50	43,5
Estilo de vida inadecuado	48	41.7	17	14.8	65	56.5
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 4, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión reposo y sueño con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observa reposo y sueño con desempeño laboral adecuado en 43.5%.

Cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión estrés de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Tabla 5. Estilos de vida en su dimensión estrés según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión estrés	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	57	49.6	6	5.2	63	54.8
Estilo de vida inadecuado	41	35.7	11	9.6	52	45.2
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 5, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observa estrés del personal con desempeño laboral adecuado en el 49.6%.

Quinto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Tabla 6. Estilos de vida en su dimensión relaciones interpersonales según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión relaciones interpersonales	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	98	85.2	17	14.8	115	100
Estilo de vida inadecuado	0	0.0	0	0.0	0	0
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 6, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observan relaciones interpersonales con desempeño laboral adecuado en 85,2% (Figura 6).

Sexto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023

Tabla 7. Estilos de vida en su dimensión responsabilidad en salud según desempeño laboral.

Estilos de vida en su dimensión responsabilidad en salud	Desempeño Laboral					
	Adecuado		Inadecuado		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de vida adecuado	47	40.9	6	5.2	53	46.1

Estilo de vida inadecuado	51	44.3	11	9.6	62	53.9
Total	98	85.2	17	14.8	115	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la Tabla 7, se muestra la relación entre los estilos de vida en su dimensión responsabilidad en salud con el desempeño laboral en el personal de enfermería, donde se observa responsabilidad en salud inadecuados con desempeño laboral adecuado en 44.3% (Figura 7).

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 8. Correlación entre estilo de vida y desempeño laboral del personal de enfermería.

		Correlaciones	Estilo de vida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilo de vida	Coefficiente de correlación	1,000	0,956**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño laboral	N	115	115
		Coefficiente de correlación	0,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,956; por tal razón, la correlación es muy buena positiva entre el estrés laboral y estilo de vida. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H0, es decir existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 9. Correlación entre estilo de vida en su dimensión hábitos alimenticios y desempeño laboral del personal de enfermería.

		Correlaciones	Hábitos alimenticios	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Hábitos alimenticios	Coeficiente de correlación	1,000	0,682**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,682; por consiguiente, la correlación es buena positiva entre la dimensión hábitos alimenticios y desempeño laboral. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H0, es decir existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 10. Correlación entre estilo de vida en su dimensión actividad física y desempeño laboral del personal de enfermería.

Correlaciones			Actividad física	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actividad física	Coefficiente de correlación	1,000	0,807**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,807; por consiguiente, la correlación es muy buena positiva entre la dimensión actividad física y desempeño laboral. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H0, es decir existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 11. Correlación entre estilo de vida en su dimensión reposo y sueño y desempeño laboral del personal de enfermería.

		Correlaciones	Reposo y sueño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reposo y sueño	Coefficiente de correlación	1,000	0,415**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,415; por consiguiente, la correlación es moderada positiva entre la dimensión reposo y sueño y

desempeño laboral. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H_0 , es decir existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 12. Correlación entre estilo de vida en su dimensión estrés y desempeño laboral del personal de enfermería.

		Correlaciones	Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	0,148
		Sig. (bilateral)		0,114
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,148	1,000
		Sig. (bilateral)	0,114	
		N	115	115

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H_0 .

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H_0 .

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,148; por consiguiente, no hay correlación entre la dimensión reposo y sueño y desempeño laboral. El valor de p es mayor a 0,05; no se rechaza H_0 , es decir no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 13. Correlación entre estilo de vida en su dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería.

Correlaciones		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,429**
	Desempeño laboral	N	115
		Coefficiente de correlación	0,429**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,429; por consiguiente, la correlación es moderada positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H0, es decir, existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Tabla 14. Correlación entre estilo de vida en su dimensión responsabilidad en salud y desempeño laboral del personal de enfermería.

Correlaciones		Responsabilidad en salud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,185**
	Sig. (bilateral)		0,047
	N	115	115
	Coeficiente de correlación	0,185**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,047	
	N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,185; por consiguiente, la correlación es mínima positiva entre la dimensión responsabilidad en salud y desempeño laboral. El valor de p es menor a 0,05; se rechaza H0, es decir, existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

4.1.3 Discusión de resultados

La investigación es de criterio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. El objetivo de la investigación es determina la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. La población estuvo constituida por el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima.

El perfil sociodemográfico del personal de enfermería se tipifica como una mujer adulta (45 a 59 años) y con 16 a más años de experiencia. Respecto a los estilos de vida, aproximadamente 6 de cada 10 personal de enfermería tiene un estilo de vida adecuado; no obstante, para las dimensiones hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, y responsabilidad en salud la mayoría del personal de enfermería presentan estilos de vida inadecuado. En cuanto al desempeño laboral, la gran mayoría del personal de enfermería tienen un adecuado desempeño laboral; sin embargo, para las dimensiones remuneración y adicción al trabajo la mayor proporción del personal de enfermería presentan inadecuado desempeño laboral.

Los hallazgos de esta investigación determinan la existencia de relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023 ($\rho=0,956$; $p=0,000$), lo que apoya las teorías de enfermería de Nola Pender, Virginia Henderson y Dorotea Oren relacionadas con la promoción de la salud para llevar a cabo cambios en el estilo de vida que contribuyan a mejorar la salud individual o colectiva del paciente. Estos resultados coinciden con los de Camones (20), quien determinó que existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Huacho, 2022 ($r=0,416$, $p=0,004$).

Asimismo, los hallazgos concuerdan con los de Becerra y Llanos (21), quienes determinaron que relación entre estilos de vida y desempeño laboral en el personal de salud que laboran en la Zona Sanitaria N°1 - Huambocancha Baja, Cajamarca 2022 ($r=0,875$, $p<0,05$).

Al mismo tiempo, los resultados no coinciden con los de Nieto y Wing (18), quienes en su pesquisa determinaron la no existencia de relación entre el desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría del Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizan Medrano en Huánuco ($p=0,457$). También, los resultados no son comparables con los de Reza y Vargas (22), ya que determinaron que no existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del centro de salud Pucacruz, Paucara – Huancavelica ($r=0,130$, $p=0,413$).

En el contexto internacional, los resultados son similares a los de Escobar (16) realizado en Ecuador 2020, quien determinó que el 63% del personal de enfermería tienen buena calidad de vida; mientras que, en el desempeño laboral existe buen profesionalismo, lo que facilita el cumplimiento de manera eficaz y oportuna el rol de cuidado directo. Igualmente, los resultados son comparables con los de Pinos (15) desarrollado en Ecuador 2020, quien determinó que el 69,2% de los profesionales de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca, tienen estilos de vida saludable.

Tan bien, respecto a los resultados de las relaciones de las dimensiones de los estilos de vida y el desempeño laboral, los resultados son semejantes a los de Nieto y Wing (18), en la dimensión estrés y su relación con el desempeño laboral ($p=0,408$). Por el contrario, difieren con los resultados de la relación de la dimensión hábitos alimenticios con el desempeño laboral ($p=0,597$) y la dimensión actividad física con el desempeño laboral ($p=0,263$).

Los resultados de esta investigación han sido validados y comparados con los antecedentes y bases teóricas relacionadas a los estilos de vida y el desempeño laboral. No obstante, la disponibilidad del tiempo del personal de enfermería y el tiempo limitado para el desarrollo de la investigación no fueron impedimento para obtener resultados sólidos y confiables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se determina relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,956$; $p=0,000$). Por tanto, un adecuado estilo de vida del personal de enfermería se asocia a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Se identifica relación entre la dimensión hábitos alimenticios de estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,682$; $p=0,000$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión hábitos alimenticios se asocia a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Se identifica relación entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,807$; $p=0,000$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión actividad física se asocia a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Se identifica relación entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,415$; $p=0,000$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión reposo y sueño se asocia a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- No se identifica relación entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,148$; $p=0,114$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión estrés no se asocia a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

- Se identifica relación entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,429$; $p=0,000$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión relaciones interpersonales se relaciona a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.
- Se identifica relación entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral ($\rho=0,185$; $p=0,047$). En consecuencia, un adecuado estilo de vida en su dimensión responsabilidad en salud se relaciona a un adecuado desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a las instituciones especializadas de salud enfocarse en los hábitos de vida saludables, tomando en cuenta la evidencia de que existe una relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería. Esto podría incorporar programas de nutrición equilibrada, promoción de la actividad física y estrategias para mejorar la calidad del sueño.
- Se recomienda a las instituciones especializadas de salud dar atención a aquellas dimensiones de los estilos de vida donde no se identificaron asociación con el desempeño laboral del personal de enfermería; tales como, estrés, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud. Estos temas pueden ser el centro de intervenciones específicas para mejorar el desempeño laboral.
- Se recomienda a las instituciones especializadas de salud aplicar estrategias de gestión del estrés del personal de enfermería dado que el estrés puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar, la forma de afrontarlo puede ayudar a rendir mejor en el trabajo.
- Se recomienda a las instituciones especializadas de salud establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para valorar el impacto de las intervenciones dirigidas a promover estilos de vida saludables y su relación con el desempeño laboral. Esto permitirá ajustar sus estrategias según sea necesario y asegurarse de que se está tratando esta asociación con eficacia.

REFERENCIAS

1. Bret J, Matthuws C, Hartley L, Whitaker H. Using Biodata to Predict Turnover, Organizational Commitment, and Job Performance in Healthcare, EE.UU, 2009. [citado 2023 Oct 31] Vol. 17 pag, 189-202. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00462.x>
2. Angelucci L, Cañoto Y, Hernández M. Influencia del estilo de vida, sexo, edad, y el IMC, sobre la salud física y psicológica en jóvenes universitarios, vol. 3 pág. 546, 531-536: Caracas. Revista Médica; 2017. [Internet].[citado 2021 Ene19].Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v35n3/1794-4724-apl-35-03-00531.pdf>
3. Carrasco S, Flores R, Barrera J. Perfil sociodemográfico y estilos de vida saludable en trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado de México. pág. 344,359. México: Revista Recimundo; c 2019. [Internet]. [citado2021Ene19]. Disponible en:
[file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/DialnetPerfilSociodemograficoYEstilosDeVidaSaludableEnTra-7402301%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/DialnetPerfilSociodemograficoYEstilosDeVidaSaludableEnTra-7402301%20(1).pdf).
4. Chipana R, Flores L. Estilos de Vida Saludable y su relación con el Desempeño Laboral en pandemia Covid-19 de las internas de la Región Puno. Perú, 2023. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2023. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19544/Chipana_Ruth_Flores_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Diaz G, Carrion V. Estilos de Vida en profesionales de Salud de un Hospital en Chiclayo. Revista Habanera de Ciencias Medicas. [Internet]. 2017; Vol.19, Nro. 5. [citado 2023 Oct. 25]. Disponible en:

<https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2876>

6. Campos P, Gutierrez H, Matzumura J. Rotacion y Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid.* 2019, Vol. 10 no. 2. [cited 2023-10-23]. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.
7. Manco R. Estilos de Vida y estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud San José, Villa el Salvador, Perú, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Norbet Wiener; 2022: Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7444/T061_73177941_T.pdf?sequence=1
8. Bautista M. Estilo de vida del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau, Perú, 2017. [Trabajo de Investigación para optar el título de especialista en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7057/Bautista_lm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
9. Chumpitaz J. Evaluacion del desempeño laboral según características demográficas de enfermería del servicio de Ginecología Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Perú, 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestria en Gestion Publica]. Perú: Universidad Cesar Vallajo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Quintana A, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de seguridad social del Callao-Perú 2019. [Artículo de investigación]. [citado 2023 Oct 23] 2023 Vol.20, 1 123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital del Callao. Archivos de Medicina. [internet]. 2020; Vol. 20 Nro 1. [citado 2023 Oct. 25]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>

12. Echevarría K, Romero H, Sellan G, Méndez E. Estilos de vida del profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. Salud y Bienestar colectivo. 2020; 4(1): 44-58. Disponible en: Disponible en: https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/2021/03/17/articulo_2021317115359.pdf

13. Laje G. Relacion del estrés laboral con estilo der vida saludable en el personal de enfermería, Ecuador 2022. [Artículo científico previo a la obtención de grado de Magiste en Enfermería con mención en enfermería de cuidados críticos] . Universidad Regional Autónoma De Los Andes Ambato Ecuador 2022. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15565/1/UA-MEC-EAC-010-2022.pdf>

14. Echevarría. K. Estilos de vida saludable del profesional de enfermería y su influencia en el contexto laboral del Hospital General León Becerra Camacho, Ecuador, 2019. [Trabajo de titulación de grado previo a la obtención de título en magister en salud publica]. Ecuador: Universidad estatal de Milagro; 2019. Disponible en: https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4613/3/KATHIUSCA%20ECHEVERRIA%20CAICEDO%20%28TESIS%29_compressed.pdf

15. Pinos. E. Estilos de vida del personal de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga Cuenca, Ecuador, 2020. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Católica De Cuenca; 2020: Disponible en: <https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstream/ucacue/10852/1/PINOS%20GUAMAN%20E>

RIKA%20VALERIA.pdf

16. Escobar. C. Calidad de vida y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paul Ibarra, Ecuador 2021. [Tesis para obtener el título de Magíster en Salud Publica]. Ecuador. Universidad técnica del Norte; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
17. Chacon P, Valencia M. Síndrome metabólico y estilos de vida del personal sanitario en una unidad de medicina familiar en México. Cad. Aten. Primaria. 2020. Rev. México. Vol 26(3):7-11. Disponible en: https://revista.agamfec.com/wp-content/uploads/2021/01/Agamfec_26_3-Original-S%C3%ADndrome-metab%C3%B3lico.pdf
18. Nieto. M, Wing.Y. Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría en el Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2019. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6006/TEN01164N56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Espichan. M. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital III Suárez Angamos ESSALUD Lima, 2022. [Trabajo académico para portar el título de especialista de gestión en central de esterilización]. Lima. Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6113>
20. Camones. K, Cruz. L. Estilos de vida y desempeño laboral de los profesionales de

- enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Huacho, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Huacho: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2158>
21. Becerra. O, Llanos. K. Estilos de vida y desempeño laboral en el personal de salud de la zona sanitaria N°1 – Huambocancha baja, Cajamarca, 2022. [Tesis para optar el título de licenciados en enfermería]. Cajamarca: Universidad privada Antonio Guillermo Urrel de Cajamarca; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2863>
 22. Reza. M, Vargas. B. Estilos de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por covid-19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucara-Huancavelica, 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2021. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/76525fca-1bf6-4ec6-8009-e2a6f739e72f/content>
 23. Villar M. Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. FDS. 2011. Vol. 28(4). 237-241. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v28n4/a11.pdf>
 24. García, Merino B, Silva J. Promoción de la salud glosario. Organ Mundial de la salud. Ginebra. 1998; 1-36. [Citado 2021 Feb. 06]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=B8AF3CD1CD9C83F8765A5A8E079184B1?sequence=1
 25. Ministerio de Salud (MINSA). Minsa fomenta estilos de vida saludable en la familia. Perú; setiembre 2016. [Internet]. [Citado 2021 Feb. 14]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/14784-minsa-fomenta-estilos-de-vida>

saludable-en-la-familia

26. Ministerio de salud. Módulos educativos de promoción de la convivencia saludable, dirigida al personal de salud. Perú [Internet]. Pag. 38. [Citado 2021 Feb. 06]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2469.pdf>
27. Morales A, Lastre G, Pardo A. Estilos de vida relacionada con factores de riesgo cardiovasculares. vol 37; Venezuela, 2018 [Internet]. [Citado 2021 Feb. 14]. Disponible en: https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/11_estilos_de_vida_relacionados.pdf
28. Ceron c. Universidad y salud. scielo.ISSN. 2012. Vol. 14, 2. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000200001&lng=en
29. Arellano E. Características de los estilos de vida. 2019. [Internet]. [Citado 2021 Feb. 14]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/12770553/ESTILOS-DE-VIDA-SEGUN-ROLANDO-ARELLANO>
30. Ministerio de salud. Alimentación y nutrición por etapas de vida. Constituye un Perú saludable. Perú, [citado 2021 Ene 28]. Disponible en: <https://docplayer.es/4090509-Alimentacion-y-nutricion-construyamos-un-peru-saludable.html>
31. Durán S, Sánchez H, Valladares M, López A, Valdés B, Herrera Z. Actividad física y perfil de estilos de vida promotores de la salud en adultos mayores. Rev. Méd. Chile: 2017[Internet]. Volumen 12, pag.145 [citado 2021 Ene 28]; .Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017001201535>
32. Mejías F, Castro F. Manejo del estrés en profesionales sanitarios, Ediciones (Grupo Paradigma), Valencia, 2018. [Internet]. [citado 2021 Feb. 02]. Disponible en: http://portalcecova.es/Docs/manejo_del_estres_en_profesionales_sanitarios.pdf

33. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar, Universidad Autónoma de Chihuahua. Rev. Iberoam. Educ. investi. Enferm . México, 2019 [Internet]. Rev. Iberoam. Educ. investi. Enferm. 2019; 9(4):40-7. [citado 2021 Ene 31]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
34. Ley N° 26842- Ley General de la Salud. Título preliminar. [Internet]. [Citado 2021 Abr. 11]. Disponible en: <http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad/UpLoaded/PDF/LEYN26842.pdf>
35. Organización Mundial de la salud. Promoción de la salud Mental. Conceptos. Informe compendio. Promoción De La Salud. Ginebra Suiza: Volumen 21, pág. 110-118; 2004. [Internet]. [citado 2021 Feb. 02]; Disponible en: https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
36. Henderson V. Teorías de enfermería. El Cuidado. Spine (Phila Pa 1976), Kansas City 1996. [Internet]. Volumen, 21, pag.26-50. [citado 2021 Feb. 06]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/virginia-henderson.html>
37. De Arco C, Puenayan Y, Vaca M. Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta, Colombia, 2019. [Internet]. Volumen; 37(2). pag.227-236. [citado 2021 Feb. 04]. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>
38. Alvarado. C, Pinduizaca. E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización materno infantil Dra. Matilde Hidalgo De Procel. Ecuador 2019. [Tesis para la obtención del Título de Licenciado en Enfermería]. Ecuador. Universidad de Guayaquil. Ecuador, 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO->

PINDUISACA.pdf

39. Lauracio. G. Estilos de vida y su relacion con el desempeño laboral en enfermeras de la Red en Salud Ilo. 2018. [Tesis para optar en título de segunda Especialidad]. Tacna: Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, 2018. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3432/103_2018_lauracio_a_paza_gn_facsc_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Alvarado. C, Pinduisaca. E. Factores que inciden en el desempeño Laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo, Ecuador, 2019. [Tesis para la obtención de título de Licenciado en enfermería]. Ecuador. Universidad de Guayaquil, 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
41. Hernández S. Tesis y Monografías Ideas Originales, México, 2006 [Internet].pág. 107. [citado 2023 Nov.17]. Disponible en: <http://tesisymonograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html>
42. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 [citado el 13 de septiembre de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
43. Ñaupas Paitán H, Valdivi MR, Palacios Vilela JJ, Romero Delgado HE. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U; 2019.
44. Esteban Nieto N. Tipos de Investigación. 2018 [citado el 4 de octubre de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
45. Arispe Alburqueque CM, Yangali Vicente JS, Guerrero Bejarano MA, Lozada de Bonilla OR, Acuña Gamboa LA, Arellano Sacramento C. La investigación científica.

GUAYAQUIL/UIDE/2020; 2020.

46. Casas Anguita J, Labrador R Jr, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria [Internet]. 2003 [citado el 3 de octubre de 2023];31(8):527–38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
47. Reglamento del comité Institucional de ética para la investigación UPNW-EES-REG-004. Dos de agosto del 2022. Universidad Norbert Wiener [Internet]. Edu.pe. [cited 2023 Oct 26];. Disponible en: <https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/2022/UPNW-EES-REG-004%20Comite%20Institucional%20de%20Etica%20en%20Investigacion.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE LIMA, 2023”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Variable 1: Estilos de vida	Tipo de investigación Aplicada
¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto especializado de Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Dimensiones: – Hábitos alimenticios – Actividad física. – Reposo y sueño. – Estrés – Interacción interpersonal – Responsabilidad en Salud	Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación Hipotético-deductivo, cuantitativo, no experimental, corte transversal y diseño correlacional.
Problemas Específicos	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica	Variable 1: Desempeño laboral	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto especializado de Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión hábitos alimenticios de estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión hábitos alimenticios de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Dimensiones: – Comportamiento – Motivación – Remuneración – Cultura organizacional	- Población de 157 personal de enfermería que

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actividad física de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	- Adicción al trabajo	trabaja en un Instituto Especializado de Lima -2023. - La muestra será de 113 personal de enfermería que trabaja en un Instituto Especializado de Lima -2023. - Se emplearán dos cuestionarios, Estilo de vida y Desempeño laboral.
¿Cuál es la relación entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reposo y sueño de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrés de los		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
	Especializado de Lima, 2023.	estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado Lima, 2023?	Identificar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad en salud de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023.		

Anexo 2: Instrumentos

GUÍA DE ENTREVISTA SOCIODEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA EN ESTUDIO

Instrucciones

A continuación, se le presenta una lista de preguntas, léalas detenidamente y luego responda marcando con una X, responda con la mayor veracidad su participación en ella es individual, voluntaria y confidencial. Agradecemos su colaboración

I. Características sociodemográficas

Edad: _____ **Seso:** Femenino () Masculino ()

Estado civil: Casada () Conviviente () Soltera () Otro ()

Tiempo de servicio: 5-10 () 11-15 () 16 a más ()

II. Desempeño laboral

A. Comportamiento

1. ¿Le es fácil planificar las actividades de su área?

a. Si

b. No

2. ¿Aprovecha los recursos materiales con criterio

a. Si

b. No

3. ¿Cómo es su trato a los pacientes en cada procedimiento que realiza?

a. Mecanizado

b. Humanizado

4. ¿Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros?

a. Si

b. No

5. ¿Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros?

a. Si

b. No

B. Motivación

6. ¿Te comprometes totalmente en tu trabajo?

a. Si

b. No

7. ¿Se promueve la participación del en equipo en tu servicio?

a. Si

b. No

8. ¿Son frecuentes las felicitaciones en tu trabajo (ha recibido usted incentivos y/o reconocimientos)?

a. Si

b. No

C. Remuneración

9. ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo?

a. Si

b. No

D. Cultura organizacional

10. ¿Cumples con las normas generales y específicas de la Institución?

a. Si

b. No

11. ¿Se siente satisfecho con el clima organizacional en su medio de trabajo?

a. Si

b. No

E. Adicción al trabajo

12. ¿Crees que el trabajo es más importante que tus reuniones en familia y amigos?

a. Si

b. No

13. ¿Crees que el trabajo es una salida a sus problemas personales o familiares?

a. Si

b. No

CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE VIDA

A. Hábitos alimenticios

1. ¿Usted considera que su alimentación diaria es equilibrada?
 - a. Si
 - b. No
2. ¿Respeta diariamente los horarios de comida?
 - a. Si
 - b. No
3. ¿Cree que es importante dedicarle tiempo a compartir las comidas en familia?
 - a. Si
 - b. No
4. ¿Respeta diariamente los horarios de comida?
 - a. Si
 - b. No

B. Actividad física

5. ¿Usted realiza actividad física en los ratos de ocio?
 - a. Si
 - b. No
6. ¿Qué tipo de actividad física realiza?
 - a. Gimnasio
 - b. Fútbol
 - c. Correr
 - d. Ningún deporte
7. ¿Cuántas veces a la semana practica estas actividades?
 - a. 1-2

b. 3-5

c. No practica

8. ¿Considera que la actividad que realiza, permite mantener un estilo de vida saludable?

a. Si

b. No

9. ¿Cuánto tiempo es la duración de cada actividad física?

a. Si

b. No

C. Reposo y sueño

10. ¿Usted duerme sus horas exactas durante la semana?

a. Si

b. No

11. En la última semana en promedio ¿Cuántas horas durmió por día?

a. 2-5 horas

b. 6-8 horas

12. ¿Usted utiliza algún medicamento para conciliar el sueño?

a. Si

b. No

13. ¿Usted presenta estrés después de sus jornadas de trabajo?

a. Si

b. No

D. Relaciones interpersonales

14. ¿Cómo es su relación con sus colegas de trabajo?

a. Buena

b. Mala

15. ¿Cómo es su relación con sus familiares?

a. Buena

b. Mala

16. ¿Salgo con mi familia en mis días de descanso?

a. Si

b. No

E. Responsabilidad en salud

17. ¿Está en constante chequeo médico para ver si tiene algún cambio o señas de peligro en su cuerpo?

a. Si

b. No

Anexo 3: Validez del instrumento

Los instrumentos para medir las variables estilo de vida y desempeño laboral fueron validados por Nieto y Wing (18), a través de juicios de expertos. Los expertos calificaron al instrumento integrado como válido respecto a su relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de los instrumentos para medir las variables estilo de vida y desempeño laboral, la hizo Nieto y Wing (18), mediante el índice de alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,79, lo cual se interpreta como un instrumento bueno.

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética

Anexo 6: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Ramírez Valdiviezo, Nelly Rosalina

Título: “Estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora Ramírez Valdiviezo Nelly de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima, 2023. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería que trabaja en un Instituto Especializado de Lima.

Procedimientos

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

- Leer detenidamente todo el documento y firmarlo.
- Participar voluntariamente en el estudio.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

La entrevista/encuesta puede demorar entre 10 a 15 minutos. Los resultados de la/los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no supone riesgo para los profesionales de enfermería que participen en el estudio, es completamente voluntaria y puede retirarse cuando lo decida.

Beneficios

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional y para mejorar aún más su estilo de vida lo que le conllevará a un mejor desempeño laboral.

Costo e incentivos

La participación no tiene ningún costo.

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.

Derecho del paciente

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, 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 Ramírez Valdiviezo Nelly al número 936844707 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. E-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 8: Informe de turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Submitted on 1692322992490 Submitted works	3%
2	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	2%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2024-03-04 Submitted works	1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-10 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	<1%