



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

“Calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una  
cadena hotelera peruana Lima, 2024”

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Lic. Mendoza Castillo, Maria Elvira

**Código Orcid:** 0000-0002-4293-1378

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Línea de Investigación**

Salud y Bienestar

**Lima, Perú**

**2024**



## **Dedicatoria**

Dedico mi proyecto de tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi esposo Renzo y mi pequeño Benjamín, por todo su amor y paciencia que me motivan a seguir hacia adelante.

## **Agradecimiento**

Me gustaría agradecer a mis docentes por abrirme las puertas al conocimiento y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional.

Agradezco especialmente a la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. por permitirme contribuir con los colaboradores.

**ASESORA:**

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

## **JURADO**

Presidente : Mg. Paola Cabrera Espezua  
Secretario : Yurik Anatoli Suarez Valderrama  
Vocal : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

## INDICE

1. CAPITULO: EL PROBLEMA .....	11
1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación .....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación .....	19
1.4.1 Teórica .....	19
1.4.2 Metodológica .....	19
1.4.3 Práctica .....	20
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	21
1.5.1 Temporal .....	21
1.5.2 Espacial .....	21
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	21
2.CAPITULO: MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Bases teóricas .....	29
2.3. Formulación de hipótesis .....	43
2.3.1. Hipótesis general .....	43
2.3.2. Hipótesis específicas .....	43
3. CAPITULO: METODOLOGÍA .....	45
3.1. Método de la investigación .....	45

3.2. Enfoque de la investigación .....	45
3.3. Tipo de investigación .....	45
3.4. Diseño de la investigación .....	45
3.5. Población, muestra y muestreo .....	46
3.6. Variables y operacionalización .....	48
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	52
3.7.1. Técnica .....	52
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	52
3.7.3. Validación .....	54
3.7. 4 Confiabilidad .....	55
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	55
3.9. Aspectos éticos .....	57
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	59
4.1. Cronograma de actividades .....	59
4.2. Presupuesto .....	61
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	62
Anexos .....	77
Anexo1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validación de instrumentos	
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	
Anexo 5: Informe del asesor de turnitin	

## RESUMEN

Objetivo:” Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.”, la población estará constituida por 1000 colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. Muestra: 278 colaboradores. Diseño metodológico: tipo de investigación aplicada, de corte transversal, observacional, correlacional y descriptivo. Instrumentos: Para evaluar la variable “Calidad de vida en el trabajo” se utilizará el cuestionario CVT Gohisalo adaptado en su versión breve por Moreno M, Gonzales R, et al, en el 2017, confiable mediante Alpha de Crombach de 0.911 y para evaluar la variable “Estilos de Vida” se aplicará el Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida cuestionario adaptado Landa N, en el 2016, confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0.79. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se procesarán los datos mediante el programa estadístico SPSS 27.0 y según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/o figuras y el análisis estadístico para obtener el coeficiente de correlación y comprobar la hipótesis planteada se aplicará la prueba Rho de Spearman.

**Palabras claves:** “Calidad de vida en el trabajo”, “Estilos de vida”, “Enfermería ocupacional”

## **ABSTRACT**

Objective: "To determine the relationship that exists between the quality of life at work and lifestyles in employees of a hotel chain.", the population will be made up of 1000 employees of the company Nessus Hoteles Perú S.A. Sample: 278 collaborators. Methodological design: type of applied research, cross-sectional, observational, correlational and descriptive. Instruments: To evaluate the "Quality of life at work" variable, the Gohisalo CVT questionnaire adapted in its brief version by Moreno M, Gonzales R, et al, in 2017, reliable through Crombach's Alpha of 0.911, will be used to evaluate the "Lifestyles" variable, the Lifestyle Practices and Beliefs Questionnaire will be applied, a questionnaire adapted from Landa N, in 2016, reliable through Crombach's Alpha with an index of 0.79. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: the data will be processed using the SPSS 27.0 statistical program and according to the values obtained, the tables and/or figures will be prepared and the statistical analysis will be applied to obtain the correlation coefficient and verify the proposed hypothesis. The Rho test will be applied Rho de Spearman.

**Keywords:** "Quality of life at work", "Lifestyles", "Occupational nursing"

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

El bienestar de las personas tiene diversos factores influyentes entre ellos la calidad de vida en el trabajo, la cual dictamina si se encuentran satisfechos con lo que hacen o no, y genera tendencia a ser muchos más productivos y eficientes que cuando se sienten inconformes (1), considerando que se pasa la mayor parte del día en el centro de labores y se interactúa con diversas personas en ambiente indistintos acorde al puesto laboral, las actividades que se realicen y que se tiene uno o más jefes, por lo que se depende de indicadores que miden el desempeño (2).

La calidad de vida en el trabajo no es únicamente la ausencia de inconformidad, ya que, brinda muchos aspectos variables acorde a situaciones específicas, por ello la percepción de mala calidad de vida en el trabajo suele estar asociada al estrés como manifestación de demandas no resueltas; esto significa que, el no tener las condiciones laborales adecuadas genera una situación amenazante, detrimento en el bienestar e incluso producir problemas de salud debido a una compleja interacción entre factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales; así mismo, se relaciona con bajo desempeño y productividad, e incluso generar el fenómeno del ausentismo laboral (3).

La Organización Internacional de Trabajo indica que, en 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades indicando que el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad por lo que millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes y que el avance de la reducción del desempleo a nivel mundial no se ve reflejado en una mejora de la calidad de vida en el trabajo (4).

En Latinoamérica, los últimos datos disponibles en el 2013 indican que el 53% de los latinoamericanos tiene un empleo de mala calidad, dentro del segmento del 10% de la población con menores ingresos, un 72% de los trabajadores contaba con un empleo de mala calidad, ya que la persistencia de la informalidad laboral tiene a la economía sumergida es la única manera de escapar del desempleo y la pobreza; así mismo obliga a los trabajadores a tener salarios bajos y poco o ningún acceso a los sistemas de protección social que brinden las condiciones para mantener una buena calidad de vida (5).

La Organización Internacional del Trabajo indicó el 2020 en Perú se presentó una caída en cerca de 1,5 millones de personas ocupadas respecto al empleo del 2019, por lo que se espera que para la actualidad una cifra similar presente mayor deterioro de la calidad del empleo, sobre todo, incrementos en la informalidad y el autoempleo, trayendo consigo una calidad de vida afectada por la situación laboral (6).

En el ambiente hotelero, no se presenta informalidad laboral dentro de la empresa, pero la diversidad de puestos laborales genera una brecha considerable sobre las percepciones de calidad de vida en el trabajo, ya que, la labor que se realiza está enfocada al cumplimiento de objetivos con altos estándares, por lo que también se ha identificado el problema de situaciones laborales que generan insatisfacción de los colaboradores de ambas áreas (administrativos y operativos) a pesar de la poca expresión verbal directa con sus superiores, ya que pueden tenerse situaciones en las que sientan que no cuentan con apoyo de la empresa, inseguridad debido a las recurrentes inactivaciones del puesto, envío de vacaciones no programadas, poca integración o que no crecen profesionalmente, además de las solicitudes recurrentes de uso de horas extras en el área operativa y largas horas de trabajo en el área administrativa por el compromiso, ocasionando diversos efectos negativos de los cuales se desconoce la proporción y porcentaje (7). Esta situación se considera que puede estar influyendo no solo en los aspectos laborales, sino también en el ámbito personal por lo que se considera que puede tener repercusión en los estilos de vida del trabajador.

Los estilos de vida hacen referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que realizan las personas, para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada acorde al sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes; sin embargo se puede ver influenciado por diversos aspectos de las situaciones vividas en la cotidianidad como las relaciones personales, la vida familiar y sobre todo el trabajo y el lugar donde transcurre ante la vulnerabilidad de la probabilidad de permanecer o mantener el puesto de trabajo, tener que negociar un aumento de sueldo, mantener sobrecarga laboral, experimentar un conflicto de rol en el puesto de

trabajo, etcétera (8), lo que hace importante el estudio esta problemática, debido a que el desarrollo de los colaboradores en el ambiente laboral ocupa la mayor parte las horas del día y de ocurrir algún efecto negativo para sus estilos de vida, este sería de mayor relevancia.

La poca actividad física o sedentarismo, la nutrición inadecuada caracterizada por ingesta excesiva de alimentos como grasas y azúcares, patrones de sueños alterados, abuso de alcohol, tabaco u otras drogas, generan una mayor probabilidad de desarrollar diversas enfermedades degenerativas como: diabetes, enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, elevación de los niveles en la sangre de colesterol, triglicéridos, sobrepeso, dolor articular y muscular (9); estos riesgos están estrechamente ligados a los colaboradores de Nessus Hoteles Perú S.A., debido a que las jornadas laborales son de horario completo y la responsabilidad de alimentación, actividad y descanso están directamente a cargo de los jefes inmediatos, por lo que queda a disposición del mismo la forma en que se realice.

Para lograr una mejor calidad de vida, se debe reflexionar en aquellos factores influyentes en el ámbito laboral, esto incluye la dieta, la actividad física, el estrés, el tabaquismo y el alcoholismo en horarios no laborales. Se tiene en cuenta que toda persona debe ser consciente de la relación que debe existir entre los estilos de vida saludables y la salud del individuo, por la importancia que reviste generar cambios de conductas insanas e incorporar estilos de vida saludables en la práctica diaria para mejorar la calidad de vida de las personas (10).

Por lo mencionado, se propone realizar el presente estudio con el objetivo de que pueda utilizarse como medio de consulta para todo el personal del área de salud ocupacional y como fundamento para la solicitud de presupuesto para brindar mejoras específicas referentes a los resultados obtenidos, como por ejemplo cambios en el menú semanal, pausas activas, límite de horas extras, entre otros.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana - Lima, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?

6. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?
7. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?

### **1.3. Objetivo de investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores.
2. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores.
3. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores.
4. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores.
5. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores.
6. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores.
7. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

**1.4.1 Teórica.-** Para la variable la variable Calidad de Vida en el Trabajo se sustenta bajo la teoría de Jerarquía de Necesidades Humanas de Maslow, donde se indica que conforme se satisfacen las necesidades básicas desarrollamos mayores necesidades y deseos más elevados, que también se expresan en el ambiente laboral con influencia en la vida cotidiana (11).

Así mismo, para la variable Estilos de Vida, sustentado por de Nola J. Pender, propulsora de la teoría de Promoción de la salud en la que se indica que la persona tiene factores cognitivos y preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales (12), por lo que se ve implicado en los estilos de vida; por lo cual se asume que en el estudio es fundamental reconocer las dimensiones y subdimensiones donde se debe reforzar las estrategias.

**1.4.2 Metodológica.** – En el presente estudio se aplicarán instrumentos validados en población peruana lo cual permite la identificación verídica sobre las percepciones de las personas encuestadas con respecto a la calidad de vida en el trabajo con el cuestionario CVT GOHISALO y sus estilos de vida con el cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida, lo cual hace relevante su uso, ya que, con ello se permite el logro de los objetivos del estudio que es hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño observacional, correlacional y de corte transversal.

**1.4.3 Práctica.** – Con los resultados de esta investigación, se mostrará sustento a la alta gerencia para la inversión en actividades del PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE como una herramienta de fomento de hábitos en el contexto personal y laboral para la conservación de la salud integral, la cual estará a cargo del servicio de salud ocupacional, con la finalidad de ser incluido en el presupuesto anual de la empresa.

Por ello, a través del liderazgo de la enfermería ocupacional se realiza la elaboración, propuesta, ejecución y seguimiento de cumplimiento del programa mencionado para proporcionar un cuidado innovador dentro del entorno de trabajo, que incluye actividades de alimentación saludable en el comedor de personal, implementación de consumo de fruta, pausas activas durante jornada laboral, manejo de higiene de sueño especialmente en el personal que labora de noche, talleres de control de la salud y prevención de hábitos nocivos, webinar con información sobre manejo de estrés, entre otras.

Además del trabajo articulado con el área de Gestión Humana para promover actividades de integración que favorezcan el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, integración al puesto, desarrollo personal del trabajadora a través de las convocatorias internas de ascenso, etc.. que genera un evidente beneficio para los trabajadores.

## 1.5. Delimitación de la Investigación

### 1.5.1. Temporal

El estudio se aplicará desde enero 2024.

### 1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en los 30 hoteles pertenecientes a la cadena a nivel nacional, los cuales están distribuidos de la siguiente forma:

REGION NORTE	CAS Tumbes
	CAP Piura
	CAST Piura
	CAST Talara
	CAS Chiclayo
	CAST Trujillo
REGION CENTRO ORIENTE	CAP Miraflores
	CAP San Isidro
	CAS Miraflores
	CAST Benavides
	CAST Centro
	CAST San Antonio
	CAST Nasca
	CAST Chincha
CAS Pucallpa	

REGION SUR ESTE	CAP Cusco
	CAP Valle Sagrado
	CAST Catedral
	CAST Koricancha
	CAST Plaza
	CAST San Blas
	CAST MachuPicchu
	CAP Puno
REGION SUR	CAST Tikarani (Puno)
	CAP Arequipa
	CAS Arequipa
	CAST Arequipa
	CAST Colca
	CAS Moquegua
CAS Tacna	

### 1.5.3. Población o unidad de análisis. Personal de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A.

(Casa Andina Hoteles).

## **2. CAPITULO: MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

Para la presente investigación se tiene como antecedentes los siguientes estudios a nivel nacional respecto a las dos variables de estudio:

Vasquez (13) en su estudio realizado en el 2021 en Perú tuvo como objetivo: “determinar la relación entre calidad de vida laboral y estilos de vida en los profesionales de salud de la Unidad Ejecutora de Salud Hualgayoc – Bambamarca”. Tuvo como método el enfoque el enfoque cuantitativo, observacional, de corte transversal y correlacional, con una muestra de 112 profesionales de la salud, a quienes se le aplicó un cuestionario sobre calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) y el cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida. Los resultados fueron que de la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud el 65,2 % fue de nivel medio y con respecto a los estilos de vida el 90,2 % fue saludable. Se concluye que con un p-valor de 0,029 la calidad de vida laboral se relaciona con los estilos de vida de los profesionales de la salud, así mismo las dimensiones de seguridad en el trabajo, soporte institucional para el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo guardan relación con los estilos de vida.

Quispe (14) en su investigación en el año 2018 en Perú tuvo como objetivo: “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y los estilos de vida del personal de

salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas”. La metodología fue transeccional, de corte descriptivo y correlacional, fue ejecutado con una muestra de 118 trabajadores del área asistencial y administrativa del hospital, a quienes se les aplicó un cuestionario de calidad de vida laboral y de estilos de vida, ambos de fueron adaptados y validados por el autor. Los resultados obtenidos fueron que el 83.98% de los participantes percibieron un nivel de calidad de vida medio; el 10.20% bueno y el 5.9%, malo; mientras que el 73.7% alcanzó un nivel de estilo de vida medianamente saludable; el 23.7%, poco saludable y sólo 0.85%, saludable. En conclusión, se encontró una relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral y los Estilos de Vida con un  $p=0.0001$  y coeficiente de Spearman,  $r=0.34$ .

A nivel nacional con respecto a la variable de Calidad de Vida en el Trabajo:

Barboza, et al (15) en su estudio realizado en el 2021 en Perú, tuvo como objetivo: “Identificar como se presenta la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán”. El método usado fue la investigación básica, descriptiva y cuantitativa, la muestra fue de 78 trabajadores a quienes respondieron el cuestionario CVT-Gohisalo. El resultado fue que el 56% de los trabajadores, presenta nivel moderado de calidad de vida laboral, 24% nivel alto y 19% nivel bajo por lo que se concluye que los hallazgos que tuvo la población demostraron que en la Municipalidad analizada se presenta calidad laboral en un nivel moderado.

Tapia (16) en su estudio realizado en el 2019 en Perú, el cual tuvo como objetivo: “analizar cómo es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo”. La metodología del aplicada fue tipo de investigación básica, no experimental, con una población de 30 trabajadores administrativos en la municipalidad Caleta de Carquín, a quienes se le aplicó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CTV). Los resultados obtenidos en la dimensión soporte institucional en el trabajo fue que 63,3% presenta nivel medio, en seguridad en el trabajo el 80% presenta un nivel medio, en la integración al puesto de trabajo 50% presenta nivel medio y en la satisfacción por el trabajo el 80% presenta nivel medio, para el bienestar logrado a través del trabajo 76,7% presenta nivel medio, así mismo, en el desarrollo personal del trabajo el 73,3% presenta nivel medio y en administración del tiempo libre 73,3% presenta nivel alto. Por lo que concluyen que 70% del personal administrativo presenta nivel medio de calidad de vida en el trabajo y el 30% nivel alto.

A nivel nacional con respecto a la variable Estilos de Vida:

Diaz, et al (17) en su estudio realizado en el 2019 en Perú tuvo como objetivo: “Determinar los factores asociados a los estilos de vida no saludables de los profesionales de la salud en un hospital de Chiclayo”. La metodología que utilizo fue un estudio descriptivo transversal con una población de 125 personal de salud, a quienes le aplico el cuestionario adaptado de prácticas y creencias sobre estilos de vida, el cuestionario medía variables sociodemográficas, estado nutricional y prácticas saludables. Los resultados fueron que el

44,6 % tenían sobrepeso y obesidad y en la categoría de los estilos de vida que predominó fue no saludable con 58,7 %, donde las categorías que predominaron fueron: hábitos alimentarios poco saludables con 52,1 %, hábito de fumar (pasivo/activo) con 58,7 %. Por lo que se concluyó que los estilos de vida son poco saludables en los profesionales de la salud en Chiclayo.

A nivel internacional tenemos los siguientes estudios relacionados a las dos variables de estudio:

Trejo, et al (18) realizado en el año 2023 en México tuvo como objetivo: “identificar la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería”. La metodología usada fue correlacional, comparativo de corte transversal con una muestra de 111 enfermeros(as) trabajadores de un hospital público de Zacatecas, México; a quienes aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional (CPV-35) y el instrumento de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida. Los resultados sobre el estilo de vida obtuvieron una media de 58.64 puntos (DE= 14.31) y la calidad de vida profesional de 62.38 (DE= 10.87), las personas de menor edad, con menor antigüedad laboral y escolaridad más baja, fueron quienes presentaron estilos de vida menos saludables, por lo que se concluye que con asociación positiva y significativa entre ambas variables ( $r = .320$ ,  $p=.01$ ).

En relación con la variable Calidad de Vida en el Trabajo, a nivel internacional tenemos los siguientes estudios de investigación:

Fajardo, et al (19) en su estudio realizado en el 2022 en Colombia tuvo como objetivo: “caracterizar la calidad de vida en el trabajo en el personal académico y administrativo de una universidad pública”. La metodología fue descriptivo transversal con una población 2, 277 personal de salud a quienes se le aplicó el instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo cuestionario CVT-GOHISALO-versión corta. Los resultados indicaron que los funcionarios de la universidad manifestaron sentirse satisfechos en seis de los siete aspectos valorados. La seguridad en el trabajo mostró una valoración de moderadamente satisfechos. Por lo que concluyen que es necesario revisar por parte de la institución la carga laboral, ya que la destinación de parte del tiempo libre para actividades laborales puede afectar su calidad de vida.

Gonzales, et al (20) realizado en el año 2019 en México tuvo como objetivo: “Valorar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud de la Ciudad de México”. La metodología usada fue descriptivo transversal con una muestra de 50 enfermeros de la sección de hospitalización a quienes le aplicó el cuestionario CVL-GOHISALO al cual se agregaron ítems de variables sociodemográficas y sociolaborales. Los resultados con nivel de calidad de vida laboral baja fueron integración al

puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre. Con lo que concluyen que conforme aumenta la antigüedad laboral, el personal de enfermería refiere mayor insatisfacción con el soporte institucional, debido a la identificación de carencias y de bajo apoyo por parte de la institución.

En relación con la variable Estilos de vida, a nivel internaciones tenemos los siguientes estudios de investigación:

Carrón (21) en su investigación realizada en el 2021 en Colombia tuvo como objetivo: “establecer el nivel de las prácticas y Creencias de Vida Saludable en estudiantes de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte de la Corporación Universitaria Minuto de Dios”. La metodología fue un estudio cuantitativo, de corte transversal, descriptivo con una población de 135 estudiantes a quienes se les aplicó el cuestionario de prácticas y creencias sobre de estilo de vida. Los resultados indican que la condición, actividad física y deporte el 36% respondió que algunas veces, recreación y manejo del tiempo libre 38% frecuentemente, autocuidado y cuidado médico 31% nunca, hábitos alimenticios 42% algunas veces, consumo de alcohol, tabaco y otras drogas 56% nunca y sueño 47% algunas veces. Creencias, condición, actividad física y deporte 60% totalmente de acuerdo, recreación y manejo del tiempo libre 33% en desacuerdo, autocuidado y cuidado médico 32% de acuerdo, hábitos alimenticios 43% en desacuerdo, consumo de alcohol, tabaco y otras drogas 34% de acuerdo y sueño 44% de acuerdo. La conclusión fue hay una

relación entre sus creencias (saber) y practicas (hacer), teniendo en cuenta que son educadores físicos en formación.

Arvizu, (22) en su investigación realizada en el 2021 en México tuvo como objetivo: “medir el área practica y preceptiva (creencias) del estilo de vida y encontrar las alteraciones de salud mental de los estudiantes médico cirujano de la Universidad de las Américas Puebla. La metodología usada fue cuantitativo, descriptivo de corte transversal con una población de 58 estudiantes de la licenciatura de medicina cirujano a quienes se les aplicó el cuestionario de prácticas y creencias sobre de estilo de vida. Los resultados indican que los estudiantes que cursaban los campos clínicos el 91.4 % se encontró en categoría saludable, en la sección de Creencias se tenía elevada percepción de salud, mientras que, en el área de Practicas se encuentra un rango bajo en la mayoría de las categorías. En conclusión, se demostró que existe una correlación entre los estilos de vida y la salud mental en población de estudiantes de medicina de la UDLAP.

## **2.2. Bases teóricas**

### **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

La calidad de vida en el trabajo (CVT) también conocida como Calidad de vida laboral, se define como la percepción que tienen los trabajadores acerca de su grado de satisfacción o insatisfacción de sus distintas necesidades que obtienen a partir de los recursos y actividades que derivan de la participación en el ambiente en el que desempeñan sus labores; el cual, es resultado de una evaluación de bienestar y las condiciones laborales que influyen en el recurso humano y en el caso sea negativa se produce un impacto considerable. Esta variable está estrechamente ligada con la satisfacción laboral, que es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, que intervienen en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, las cuales influyen en la buena marcha de las empresas (23).

En los diferentes conceptos sobre Calidad de vida en el trabajo se presenta un mismo enfoque que es el proceso de humanizar el entorno de trabajo, a través de las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (25).

### **Teoría de Motivación Humana:**

Para la Calidad de vida en el trabajo, la teoría sobre la motivación humana de Maslow es la más adecuada, debido a que nos indica que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades, según distintos niveles de prioridades, en las que considera primero, las relacionadas con la supervivencia, seguido de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y por última es la autorrealización; las cuales también se buscan satisfacer en el entorno laboral (26).

### **Dimensiones de Calidad de Vida en el trabajo:**

Las dimensiones de la Calidad de vida en el trabajo consideradas en el estudio son basadas en el cuestionario CVT – Gohisalo (27):

#### **Soporte institucional para el trabajo:**

Son los elementos del puesto de trabajo aportados por la institución hacia sus colaboradores que brinda la estructura, da forma y soporte al empleo, agrupando sus indicadores en los subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción; con la finalidad de contribuir en el mejor desempeño laboral. Los trabajadores que califican con mayor puntuación esta dimensión, se consideran personas con actividades claras y acorde con su motivación, perfil profesional o puesto laboral. Sienten que su

actividad laboral les permite alcanzar promociones dentro de la institución o empresa (28).

### **Seguridad en el trabajo:**

Son las características del puesto laboral se relacionan con las condiciones que le brindan al trabajador y su relación con la institución; incluye aspectos relacionados a satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de las tareas, salarios, insumos para la realización del trabajo, derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación. El trabajador que califica con puntuación menor en estas dimensiones, se consideran personas que tiene percepción de recibir poca remuneración por la actividad que realizan y no sienten tener cubiertas las necesidades personales o los derechos contractuales; además de la sensación de injusticia en las oportunidades de ascensos, evaluaciones o en la capacitación que les brinda la institución (29).

### **Integración al puesto de trabajo:**

Es la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia, e incluye aspectos o subdimensiones de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo. Las personas que califican con mayor puntuación esta dimensión

suelen cooperadoras, con facilidad de trabajar en equipos de alta competitividad, están motivados para superar retos y disposición para liderar, llevando a favorecer ambientes laborales satisfactorios con alternativas de solución para todo el equipo (30).

### **Satisfacción con el trabajo:**

Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, que se distingue por actitud y motivación del trabajador en su desempeño que se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que deriven de él e incluye indicadores o subdimensiones como: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración. La manifestación de puntaje alto en esta dimensión indica que los trabajadores se sienten comprometidos con la organización para la realización de su trabajo. Y se considerara que la insatisfacción está relacionada con la imposibilidad de tomar iniciativa y hacer uso de la creatividad en las actividades laborales (31).

### **Bienestar logrado a través del trabajo:**

Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades que se logran a través de la actividad laboral y que están relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la misma e incluyen las subdimensiones o indicadores como la identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición. Los trabajadores que califican con puntaje bajo esta dimensión son personas que se consideran con riesgo en su estado de salud física o emocional, que se sienten insatisfechos con la remuneración y creen responsable de su precariedad al entorno laboral; no se sienten identificados con los objetivos de la institución y perciben que a ellos no se les hace justicia social (32).

### **Desarrollo personal del trabajador:**

Es el proceso de incremento de aspectos personales que se relacionan con la actividad laboral; se valora a través de los indicadores o subdimensiones como: logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Los colaboradores que otorgan menor puntaje a esta dimensión se consideran personas que no perciben que sus potencialidades y capacidades mejoran por estar en este trabajo (33).

### **Administración del tiempo libre:**

Se define como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan sus actividades laborales. Es la única dimensión que está basada en la calidad de vida en general que incluye a la familia y la calidad de tiempo brindada. Esta dimensión es evaluada a través de sus indicadores o subdimensiones de: planificación del tiempo libre y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Los trabajadores que evalúan con mayor puntuación esta dimensión se considera que esta satisfechos por usar su tiempo sin presión o presencia del empleador y con límites demarcados en sus horarios (34).

## **ESTILOS DE VIDA**

La Organización Mundial de la Salud, define en 1986 que el estilo de vida es el resultado de un conjunto de hábitos que nos permiten disfrutar de un equilibrio entre bienestar físico, mental y social (35), pero según sus lineamientos emitidos en 1998, indica que el estilo vida es una forma de vida que se basa en patrones de comportamientos determinados por la interacción entre las características individuales, interacciones sociales y condiciones socioeconómicas y ambientales; los mismos que no son estables, ya que están en constante cambio. Así mismo, es importante reconocer que no existe un estilo de vida óptimo y se influencia por el nivel socioeducativo, la estructura familiar, la edad, la aptitud física, el entorno medioambiental y laboral que harán más atractivas, factibles y adecuados determinados comportamientos y formas de vida (36).

### **Teoría de Promoción de la Salud:**

Para Estilos de vida, la metateoría más adecuada es el Modelo de Promoción de la salud de la teórica Nola J. Pender, inspirada en la Teoría de acción razonada de Martin Fishbein y la Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura. En ella, se identifica en el individuo factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales. En la metateoría se planteó que promover un estado óptimo de salud era un objetivo que debía anteponerse a las acciones preventivas teniendo como principal acción la educación de las personas sobre cómo cuidarse y llevar una vida saludable lo que da

como resultado la participación en conductas favorecedoras de salud cuando existe una pauta para la acción y la motivación para realizar dicha conducta (38).

### **Dimensiones de Estilos de Vida:**

Las dimensiones de la Estilos de vida consideradas en el estudio son basadas en el cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida (39):

#### **Dimensión Biológica:**

Es el conjunto de actividades que realiza una persona, familia o grupo de personas diariamente o con determinada frecuencia con respecto a la satisfacción de sus necesidades; la cual es influenciada por su nivel de conocimientos, necesidades y posibilidades económicas. Cuando se mantiene un estilo de vida se involucran actividades generan efecto en la salud, entre los cuales se encuentran la alimentación, descanso y sueño, actividad física y el control de la salud (40).

#### **Alimentación:**

La alimentación es una actividad fundamental en nuestra vida, es el proceso por el cual obtenemos los nutrientes que nuestro cuerpo necesita para vivir, como son los

macronutrientes que necesitamos en grandes cantidades, comprenden las proteínas, los hidratos de carbono y las grasas; y los micronutrientes son aquellos que necesitamos en cantidades pequeñas como las frutas y verduras donde se encuentran las vitaminas y minerales; otros como el agua y fibra que requerimos en cantidades adecuadas; las cuales son las sustancias químicas que el cuerpo descompone, transforma y utiliza para obtener energía para que las células lleven a cabo sus funciones correctamente. Estos nutrientes se encuentran repartidos de forma desigual en los alimentos, por lo que para que la dieta nos aporte todos ellos en las cantidades adecuadas, es recomendable incluir una gran variedad de alimentos a lo largo del día (41).

### **Actividad física:**

Se define a la actividad física como cualquier movimiento corporal músculo esquelético que genere consumo de energía; hace referencia a todo movimiento realizado, incluyendo el realizado en tiempo de ocio, para desplazarse de un lugar a otro o durante la jornada laboral. Las actividades físicas más comunes son caminar, montar en bicicleta, pedalear, practicar deportes, participar en actividades recreativas y juegos; todas se pueden realizar con cualquier nivel de capacidad y se ha demostrado que la actividad física regular ayuda a prevenir y controlar las enfermedades no transmisibles, como las enfermedades cardíacas, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes y varios tipos de cáncer. También ayuda a prevenir la hipertensión, a mantener

un peso corporal saludable y puede mejorar la salud mental, la calidad de vida y el bienestar (42).

### **Descanso y sueño:**

El descanso y el sueño son situaciones biológicamente necesarias para la salud de la persona, ayudan a recuperar la energía consumida durante las actividades de la vida diaria, además son esenciales para mantener un estado de salud adecuado, mantiene la concentración y evita la inestabilidad emocional por cansancio. La vigilia prolongada puede provocar alteraciones en el sistema nervioso, lentitud de pensamientos, irritabilidad y psicosis, ya que, el sueño es el encargado de restaurar el equilibrio natural entre los centros neuronales; es por ello que dormir lo suficiente tiene muchos beneficios como reducir la frecuencia de enfermedades, mantener un peso saludable, reducir tu riesgo de diabetes y enfermedades del corazón, disminuir el estrés y mejorar el estado de ánimo, ayuda a pensar con más claridad y mejora el desempeño (43).

El descanso no es simplemente la inactividad, requiere tranquilidad, relajación sin estrés emocional, liberación de la ansiedad y físicamente calmada así no esté dormida. Por otro lado, 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. Un adulto necesita como mínimo 7 horas de sueño de buena

calidad, con un horario constante y habitual, de modo que la persona se sienta descansada cuando despierte (44).

### **Control de la salud:**

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (45). Y para poder mantenernos saludables es necesario el cuidado preventivo que ayuda a detectar o prevenir problemas de salud antes que empeoren o se manifiesten clínicamente, como por ejemplo a través de los chequeos anuales, inmunizaciones, pruebas y exámenes médicos que son priorizados y protocolizados acorde al riesgo por edad o antecedentes. Esto también se conoce como control del estado de salud considerado como un hábito dentro de los estilos de vida de las personas y que a la actualidad viene ganando proporción en la población (46).

Las personas con menor puntaje en la dimensión Biológica sobre los Estilos de vida se consideran con una inadecuada alimentación, actividad física y descanso y sueño. Una dieta equilibrada debe contener todos los grupos de alimentos y las cantidades suficientes de nutrientes para que el organismo pueda realizar todas sus funciones, el consumo de ellos no debe de ser excesivo ni deficiente, pues esto conduce a desequilibrios como puede ser niveles altos de colesterol, hipertensión y anemia (47).

## **Dimensión Psicosocial:**

### **Tiempo de ocio**

Ocio es el tiempo de una persona para descansar y aprovecharlo en actividades que no sean únicamente laborales, es un tiempo para realizar todo aquello que al individuo le guste y le divierta, el cual, es esencial para el correcto desarrollo del ser humano; básico para su equilibrio psíquico y social, llegando a demostrar que el correcto disfrute de ese tiempo previene enfermedades, aumenta la creatividad y proporciona una mejor calidad de vida (48).

### **Consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias:**

La salud mental puede interpretarse como la capacidad de las personas para interactuar entre sí y con el medio ambiente; promoviendo su bienestar a través de potencialidades psicológicas cognitivas o direccionados al logro de metas. Una parte de la salud mental se refleja en el consumo de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol cuyo consumo puede alterar los estados de conciencia, de ánimo y de pensamiento. El consumo excesivo es considerado en mujeres desde los 8 tragos o más a la semana y en hombres desde los 15 tragos a más a la semana, aunque no se genere dependencia produce

riesgos para la salud y puede causar enfermedades crónicas y otros serios problemas (49).

Así mismo, el tabaco es una droga estimulante del sistema nervioso central por la enorme capacidad adictiva de la nicotina y tienen efectos a corto plazo como arrugas prematuras, coloración grisácea de la piel, manchas en los dientes, infecciones y caries dentales y mal aliento, además de los efectos a largo plazo como son: bronquitis crónica, enfisema pulmonar, cáncer de pulmón, hipertensión arterial, enfermedad coronaria, entre otros (50).

### **Manejo del estrés:**

El estrés es la sensación de una alteración física o mental que produce frustración, nervios y furia, la misma que puede tener duración por tiempos breves y en otras situaciones puede ser prolongadas e incluso llegar a un estrés crónico o agudo. El manejo del estrés es el conjunto de relaciones fisiológicas necesarias para la adaptación de nuevas situaciones y es necesario conocer una variedad de estrategias, que aporten a llevar una vida más equilibrada y saludable, con el uso del estrés positivamente, conducir al crecimiento, la acción y el cambio de enfoque (51).

Las personas que tienen mayor puntaje en la dimensión Psicosocial son consideradas como personas que no fuman, no consumen bebidas alcohólicas y en su tiempo libre participa en actividades recreativas con su familia y los que tienen menor puntaje se presume que están propensos a un deterioro en su salud física y mental y no desarrollar sus actividades adecuadamente (52).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024.

#### **Hipótesis Nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores.

5. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores.
6. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores.
7. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores.

### **3. CAPITULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación:**

La presente será un estudio de investigación de método hipotético deductivo donde las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse según el contexto (53).

#### **3.2. Enfoque de la investigación:**

Será cuantitativo, el cual es un conjunto de procesos secuenciales y probatorio, se realizan de forma ordenada y analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos que permiten obtener una serie de conclusiones (54).

#### **3.3 . Tipo de la investigación:**

Será de tipo aplicada, en la que determina el problema o planteamiento específico enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación (55).

#### **3.4 . Diseño de la investigación:**

Es la forma en la que se busca diseñar la manera en que se comprobará la hipótesis través de la obtención de datos o respuestas que resuelvan problema de la investigación (56).

El diseño será de corte transversal, observacional, correlacional y descriptivo.

**Transversal**, porque se recolectan datos en un solo momento (57).

**Observacional**, porque no manipula los fenómenos, se observa y registra el acontecimiento sin intervenir en el curso natural del mismo (58).

**Correlacional**, porque se orienta a la determinación la existencia de relación entre las dos o más variables de estudio en una misma muestra de sujetos o eventos observados (59).

**Descriptivo**, porque la información es recolectada sin cambiar el entorno, es decir, no hay manipulación y la identificación es a través de la aplicación de cuestionarios a la muestra seleccionada (60).

### 3.5 . Población, muestra y muestreo.

**Población:** Se considerará a 1000 colaboradores que laboran de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A., con sus hoteles Casa Andina a nivel nacional.

**Muestra:** Estará conformada por 278 colaboradores que laboran de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. La muestra es una parte representativa de la población donde todos pueden ser elegidos, pero al ser no probabilísticos se desconoce la probabilidad de selección (61).

Se determinó aplicando la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \times 1000 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (1000 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \times 1000 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (999) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$
$$n = \mathbf{278}$$

**Muestreo:** Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

**Criterios de Inclusión:**

- Colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. que deseen participar firmando el consentimiento.
- Colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. que se encuentren en planilla directa más de 6 meses.
- Colaboradores que utilicen el WhatsApp y/o correo electrónico.

**Criterios de Exclusión:**

- Colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. que rechacen participar y no firmen el consentimiento.
- Colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. que se realizan teletrabajo exclusivo o en licencia.
- Colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. que se encuentren en planilla directa menos de 6 meses.

### 3.6. Matriz de Operacionalización de variables

#### Variable Independiente: Calidad de Vida en el trabajo

Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Satisfacción que tiene los trabajadores con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (23).	Es la satisfacción generada a través del empleo y bajo su propia percepción, cubriendo las necesidades personales de los colaboradores de una cadena hotelera peruana, el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones: "Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, Satisfacción con el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre " (24).	Soporte institucional para el trabajo	Retroalimentación	1	Ordinal	Baja calidad de vida en el trabajo: 0-49 puntos. Media calidad de vida en el trabajo: 50-74 puntos. Alta calidad de vida en el trabajo: 75-124 puntos.
			Trato	2		
			Comunicación	3		
			Supervisión	4		
			Oportunidades	5		
			Libertad de expresión	6		
		Seguridad en el trabajo	Procedimientos	7		
			Salario	8		
			Condiciones laborales	9		
			Tipo de capacitación	10		
			Cantidad de insumos	11		
		Integración al puesto de trabajo	Trabajo con compañeros	12		
			Derechos laborales	13		

		Logros y objetivos	14
	Satisfacción con el trabajo	Desempeño	15
		Trabajar en la empresa	16
		Funciones desempeñadas	17
		Uso de habilidades	18
		Reconocimiento	19
		Forma de contratación	20
	Bienestar logrado a través del trabajo	Calidad de vivienda	21
		Utilidad del servicio	22
		Integridad personal	23
		Acceso a alimentación	24
		Buena imagen	25
		Logro de objetivos propios	26
	Desarrollo personal del trabajador	Mejora de capacidades	27
		Cuidado de la integridad	28
		Satisfacción personal	29
	Administración del tiempo libre	Cumplir actividades	30
		Cuidado de la familia	31

**Variable Dependiente: Estilo De Vida**

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA (Niveles)</b>
Es la respuesta expresada por un conjunto de hábitos, conductas y comportamiento consistentes en el tiempo que son determinadas por el modo y las condiciones de vida que influyen en el proceso de salud y enfermedad (36)	Es la respuesta expresada por un conjunto de hábitos, conductas y comportamiento que influyen en el proceso de salud y enfermedad de los colaboradores de una cadena de Hotelera peruana, el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones: "biológicas" y "Psicosociales" (37).	Biológica	Alimentación	1 al 11	Ordinal	Estilos de vida No Saludable: 34 – 81 puntos Estilo de vida Saludable: 82 – 102 puntos
			Actividad física	12 al 13		
			Descanso y sueño	14 al 15		
			Control de la salud	16 al 21		
		Psicosocial	Tiempo de ocio	22 al 24		
			Consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias.	25 al 28		
			Manejo del estrés	29 al 34		

### **3.7. Técnicas e Instrumentos**

#### **3.7.1. Técnicas**

**Variable 1** (Calidad de Vida en el trabajo): Se usará como técnica la encuesta

**Variable 2** (Estilos de vida): Se usará como técnica la encuesta

#### **3.7.2. Descripción de Instrumentos**

##### **3.7.2.1. Instrumento 1: Cuestionario CVT Gohisalo (Versión Breve)**

El instrumento que se utilizará fue diseñado en su versión original por Gonzales R. Hidalgo G. et al (62), en trabajadores del Seguro Social de mexicanos en el 2009, el cual, posteriormente en 2017 fue valido en su versión breve por Moreno M, Gonzales R, et al, en trabajadores ecuatorianos de diversos puestos laborales (27).

El cual, es un cuestionario que contiene 31 preguntas, que se distribuyen en 7 dimensiones: Integración al puesto de trabajo (3 ítems), Seguridad en el trabajo (5 ítems), Soporte institucional en el trabajo (6 ítems), Satisfacción por el trabajo (6 ítems), Desarrollo personal del trabajador (3 ítems), Administración del tiempo libre (2 ítems), Bienestar logrado a través del trabajo (6 ítems).

En este cuestionario, para la clasificación de respuestas se empleará la escala valorativa de Likert con el siguiente índice de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (0), Algo en Desacuerdo (1), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), Algo de acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (4).

Para la categorización de la variable Calidad de vida en el trabajo se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Baja calidad de vida en el trabajo (0-49 puntos).

Media calidad de vida en el trabajo (50-74 puntos).

Alta calidad de vida en el trabajo (75-124 puntos).

### **3.7.2.2. Instrumento 2: Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida.**

El cuestionario en su versión original fue elaborado por Walker S. y Pender D. en 1990 y modificado por Arrivillaga M. et al, en el 2002 y adaptado Landa N, en el 2016 en Huacho – Perú (39).

El Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida consta 34 preguntas, las cuales están distribuidas en 2 dimensiones de la siguiente manera: Biológicas (21 ítems) y Psicosocial (13 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala valorativa de Likert con las siguientes alternativas de respuesta: Nunca (1), Algunas veces (2), Siempre (3).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Estilo de vida No Saludable (34 – 81 puntos).

Estilo de vida Saludable (82 – 102 puntos).

### **3.7.3. Validación**

#### **3.7.3.1. Instrumento 1: Calidad de Vida en el trabajo CTV (versión breve)**

El cuestionario fue validado por prueba piloto con una población que se constituyó con 400 sujetos que laboran en diversos frentes laborales de la economía formal en Ecuador (27).

#### **3.7.3.2. Instrumento 2: Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida.**

El cuestionario fue validado por la aplicación de prueba piloto mediante el coeficiente  $r$  de Pearson donde obtuvieron un valor de 0.34 con el cual calificaron que el instrumento contiene los reactivos suficientes y necesarios (39).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### a) Confiabilidad de instrumento 1: Calidad de Vida en el trabajo CTV (versión breve)

El coeficiente  $\alpha$  de Cronbach del cuestionario en general fue de 0,911, lo cual indica una confiabilidad alta (27).

#### b) Confiabilidad de instrumento 2: Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida.

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.79, definiéndolo como confiabilidad buena (39).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **a) Plan de procesamiento de datos:**

Para el procesamiento de los datos se considerará previamente los siguientes pasos:

- Una vez que sea aprobado el proyecto por el comité de ética de la unidad de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, se procederá a solicitar el permiso para la ejecución mediante una solicitud dirigida al CEO (director ejecutivo) y poder coordinar con área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A.
- Se programará una reunión con la totalidad del personal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ingeniero de seguridad, Médico ocupacional, enfermera

ocupacional, asistente de seguridad) de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. para coordinar el proceso de ejecución, medio de aplicación de los cuestionarios, fechas y horarios pertinentes.

- La aplicación de los instrumentos se efectuará considerando los criterios de selección planteados.
- Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes.
- Para medir la Calidad de vida en el trabajo, se indicará que el tiempo promedio para aplicar el instrumento será de 15 a 20 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Para la aplicación del instrumento que medirá el Estilo de Vida se indicará que el tiempo promedio para aplicar el instrumento será de 15 a 20 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Posterior a obtener la información correspondiente a las respuestas dada a los instrumentos, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2021, para luego procesarla mediante el programa estadístico SPSS 27.0 y según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/o figuras según los objetivos de la investigación correspondiente.

**b) Análisis de datos:**

Los datos serán analizados según los resultados y cuándo se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico para obtener el coeficiente de correlación para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

**3.9. Aspectos éticos**

Se procederá acorde a los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (63) los cuales son:

**El principio de la justicia:** Todos los colaboradores de la empresa Nessus Hoteles Perú SA, serán tratados de forma amable, cordial, con respecto e igualdad; así también los datos obtenidos serán verídicos sin ninguna manipulación inadecuada.

**El principio de la autonomía:** Los colaboradores son libres de aceptar o rechazar su participación en el estudio y se respetará su decisión sin ningún tipo de coacción.

**El principio de la beneficencia:** Los participantes del estudio serán informados previamente sobre los objetivos, la cual aportará beneficios que permitirán obtener una dirección para la oportunidad de mejora en su ambiente laboral.

**El principio de la no maleficencia:** La investigación no propiciará ninguna situación que pueda afectar a los participantes, tampoco se pondrá en riesgos su integridad física o emocional, ya que se realizará únicamente con fines académicos, respetando el anonimato y confidencialidad de la información brindada.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2022	2023						2024	
	OCT	ENE.	FEB.	MAR.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE	FEB
Identificación del problema									
Revisión bibliográfica									
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.									
Elaboración de los objetivos (General y específicos)									
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)									
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)									
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)									
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)									
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)									
Elaboración de la población, muestra y muestreo.									
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.									
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)									
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.									
Elaboración de los aspectos éticos.									
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)									
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.									
Elaboración de los anexos.									
Revisión Final de proyecto.									
Aprobación del proyecto.									
Aplicación del trabajo de campo.									
Redacción del informe.									

LEYENDA	Actividades Cumplidas	
	Actividades por cumplir	

## 4.2. Presupuesto

**Tabla Presupuesto Detallado**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Internet	Horas	500	1.5	750
	Asesoría estadística	Horas	15	100	1500
	Viáticos	Unidad	60	20	1200
	Movilidad	Unidad	10	20	200
	Otros				300
	<b>Sub-total</b>				<b>3950</b>
Material	Tablet	Unidad	1	2000	2000
	Lapicero para tablet	Unidad	1	150	150
	Impresiones de afiches	Unidad	30	2	60
	Memoria USB	1	1	25	25
	Otros				100
	<b>Subtotal</b>				<b>2335</b>

**Tabla Presupuesto Global**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	3950
2	Recursos materiales	2335
	<b>Total presupuesto</b>	<b>6285</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Aguaeden. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. [Internet]. España; Primo wáter [Consultado del 15 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
2. Sánchez J. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria. Pensamiento & Gestión [Internet].2012: 32 (1): 54-82. [Consultado el 15 de febrero del 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004)
3. Henao F. El ser humano y su relación con el trabajo: consecuencias de una calidad de vida laboral negativa. [Internet]. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/el-ser-humano-y-su-relaci%C3%B3n-con-trabajo-consecuencias-henao-arenas>
4. Organización Internacional del Trabajo. El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. [Internet]. Suiza: OIT, 13 de febrero del 2019. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_670577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)
5. Expansión Latinoamérica. El 53% de los latinoamericanos tiene un empleo de mala calidad. [Internet]. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.expansion.com/latinoamerica/iberoamericana-empresarial/2019/02/25/5c7296cb22601d321d8b45f3.html>

6. Organización Internacional del Trabajo. Perú: Impacto de la COVID 19 en el empleo y los ingresos laborales. [Internet]. Perú: Julio Gamero; septiembre 2020. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
7. Marulanda F. Una aproximación a los efectos negativos del hospedaje informal sobre la hotelería de gran formato en la ciudad de Medellín. Rev. De la Facultad de Ciencias Económicas y Administración [Internet] 2020; 21(2): 124-145. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/mmendoza/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionALosEfectosNegativosDelHospedajeInf-7646601.pdf>
8. Coduti P, Gattas Y, Sarmiento S, Schmid R. Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. [Tesis para optar el grado de contador público]. Argentina: Universidad Nacional del Cuyo; 2013. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
9. Vásquez E, Calderón Z, Arias J, Ruvlalcaba J, Rivera L, Ramirez E. Sedentarismo, alimentación, obesidad, consumo de alcohol y tabaco como factores de riesgo para el desarrollo de diabetes tipo 2. Rev. Journal of Negative and No Positive Results [Internet]. 2019;4(10): 111-121. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5645/564561530005/html/>

10. Más M, Alberti L, Espeso N. Estilos saludables de vida y su relevancia en la salud del individuo [Internet]. 2005;5(2): 2-16. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202005000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000200006)
11. Instituto Europeo de Posgrado. Las 5 fases de la pirámide de Maslow. [Internet]. España: 2020. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>
12. Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. Rev. ENEO – UNAM [Internet]. 2011; 8(4): 17-23. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a3.pdf>
13. Vasquez E. Relación entre calidad de vida laboral y estilos de vida en profesionales de salud de la Unidad ejecutora de salud Hualgayoc – Bambamarca, 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias con mención en salud ocupacional y ambiental]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5339/Tesis%20Eyner%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Quispe Y. Calidad de vida laboral y estilos de vida del personal de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2018. [tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5339/Tesis%20Eyner%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29503/Quispe\_ZYS.pdf?sequence=1

15. Barboza L, Canales V. Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente Municipalidad distrital de Sayan. [Tesis para optar el grado de licenciada en trabajo social]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5724/BARBOZA%20y%20CANALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Tapia M. Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Trabajo Social]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3998/Mar%c3%ada%20Marisol%20TAPIA%20D%c3%8dAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Diaz E, Failoc V. Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo. Rev. Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. 2020; 5: 1-10. [Consultado el 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/mmendoza/Downloads/2876-17665-1-PB.pdf>
- 18.. Trejo P, Zorrilla L, Calderón A, Esparza E, Valdez G. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. Rev. Científica Multidisciplinaria [Internet]. 2023;7(2): 5598-5612. [Consultado el 07 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742/8684>

19. Fajardo A, Gonzales Y, Hernández J. Calidad de vida de los trabajadores de una Universidad Pública. Rev. Cubana de Salud y trabajo [Internet]. 2022; 23: 15-23. [Consultado el 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/mmendoza/Downloads/290-3214-1-PB.pdf>
20. Gonzales M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Rev. Colombiana de Salud ocupacional [Internet]. 2019; 9:1-4. [Consultado 20 de febrero del 2023]. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6418/5791](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791)
21. Carrón J. Prácticas y creencias de vida saludable en estudiantes de la Licenciatura en Educación Física, recreación y Deporte de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. [tesis para optar el grado de licenciado en educación física, recreación y deporte]. Colombia: Universidad Minuto de Dios; 2017. Disponible en chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13088/1/T.EFIS\_Carr%C3%B3nDevia-JoseDaniel\_2021
22. Arvizu V. Medición de prácticas y creencias (Estilos de Vida) y alteraciones de salud mental en estudiantes de medicina de una universidad privada de México. [Tesis para optar el grado de licenciado en médico cirujano]. México; Universidad de las Américas Puebla; 2021. Disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lmr/arvizu\\_jaramillo\\_vh/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lmr/arvizu_jaramillo_vh/)
23. Castro P, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev, Iberoamericana de Ciencias [Internet]. 2018; 5(6): 119 – 128 [Consultado

- el 01 de marzo del 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
24. Asán M. Estrés y Calidad de vida laboral en personal del servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. [Tesis para optar el grado de maestro de gestión en salud]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6225/T061\\_40915104\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6225/T061_40915104_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev. IIPSI Facultad de Psicología [Internet]. 2011; 14(2): 271-276. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
26. UNIR: Universidad en internet. Cómo aplicar la Pirámide de Maslow para la motivación laboral. [Internet]. España: UNIR - Universidad Internacional de La Rioja; 19 de enero del 2020. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.unir.net/empresa/revista/como-aplicar-la-piramide-de-maslow-para-la-motivacion-laboral-de-tu-equipo/#:~:text=Maslow%20argumenta%20que%20todas%20nuestras,lo%20simplificaron%20dibujando%20una%20pir%C3%A1mide>

27. Moreno M, González R, Aranda C, Núñez F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve) [Internet]. 2018; (1): 68-75. [Consultado el 2 de febrero del 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>
28. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Rev. Med Segur Trab [Internet]. 2012; 58 (228): 216-223. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/original3.pdf>
29. Quintana M, Paravic T, Sáez K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Rev. Ciencia y Enfermería XXI [Internet]. 2015; 3(1): 49 – 62. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n3/art\\_05.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf)
30. Lizárraga G, Pérez A, López H. Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2022; 6(4): 4750-4768. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2974/4724?inline=1>
31. Zapata M, Davis L, Espinal L, Marín J, Rodríguez I. Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente

- colombiano. Rev. Med Secur Trab [Internet]. 2017; 63(248): 235 – 244. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n248/0465-546X-mesetra-63-248-00235.pdf.
32. Navarro D. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en una institución de segundo nivel de atención en Aguascalientes. [Tesis para optar el grado de maestra en administración en enfermería]. Perú: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2017. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4498/Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20del%20personal%20de%20enfermeri%CC%81a%20en%20una%20institucio%CC%81n%20de%20segundo%20nivel%20de%20a.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20bienestar%20logrado%20a%20trav%C3%A9s,la%20identificaci%C3%B3n%20con%20la%20instituci%C3%B3n%20
33. Zuleta L. Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. [Tesis para optar el grado de maestra en Desarrollo Humano Organizacional]. Colombia: Universidad EAFIT; 2019. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana\_ZuletaSerna\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
34. Moreno D, Obregón J, Cantor L, Murgas S. El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia . [Tesis ara

- optar el grado de Licenciada en psicología]. Colombia: Institución universitaria Politecnico Grancolombia; 2020. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2122/BIENES\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Rol´eat. Cambios en el estilo de vida y concepto según la OMS. [Internet]. España: Natural Lifestyle; 12 de enero del 2021. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://rolleat.com/es/estilo-de-vida/>
36. Guerrero L, León A. Estilos de Vida y Salud. Rev. Venezolana de Educación [Internet]. 2010; 14(48): 13-19. [Consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/356/35616720002.pdf
37. Carhuapoma S. Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud del Huayco, Provincia y Región de San Martín. Agosto – diciembre 2018. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional San Martín; 2019. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3548/1/ENFERMERIA%20-%20Sandy%20Julissa%20Carhuapoma%20Herrera.pdf
38. Unknown. Nola Pender. [Internet]. Colombia: Meiriño J, Vasquez M, Simonetti C, Palacio M; 12 de junio del 2012. [consultado el 8 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola->

[pender.html#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20identifica%20en%20el,una%20pauta%20para%20la%20acci%C3%B3n](#)

39. Landa N. Estilos de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional de Huacho – 2016. [Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y desastres]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5271>
40. De la Cruz E, Pino J. Estilos de vida relacionado con la Salud. Rev. De la facultad de Ciencias del deporte de la Universidad de Murcia [Internet]. 2019; 23(2): 5-8 (40-1) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/6616/1/estilo%20de%20vida%20y%20salud.pdf. [Consultado el 9 de marzo del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/6616/1/estilo%20de%20vida%20y%20salud.pdf
41. Martínez A, Pedrón C. Conceptos básicos en alimentación. [Internet]. [Consultado el 9 de marzo del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.seghnp.org/sites/default/files/2017-06/conceptos-alimentacion.pdf
42. Organización Mundial de la Salud. Actividad Física. [Internet]. Suiza: OMS; 5 de octubre del 2022. [Consultado el 9 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/physical-activity>

43. Medina A, Feria D, Oscoz G. Los conocimientos sobre el sueño y los cuidados enfermeros para un buen descanso. Rev. enfermería Global [Internet]. 2009;1 (17): 8-15. [Consultado el 9 de marzo del 2023]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000300005#:~:text=El%20descanso%20y%20el%20sue%C3%B1o,actividades%20de%20la%20vida%20diaria.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300005#:~:text=El%20descanso%20y%20el%20sue%C3%B1o,actividades%20de%20la%20vida%20diaria.)
44. Office of Disease Prevention and Health Promotion. Viviendo sanamente: Duerme lo suficiente. [Internet]. Estados Unidos: MiBuscadorDeSalud; 15 de septiembre del 2022. [Consultado el 9 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://health.gov/espanol/myhealthfinder/viviendo-sanamente/salud-mental-relaciones-otras-personas/duerme-lo-suficiente#:~:text=Beneficios%20de%20salud&text=Mantener%20un%20peso%20saludable,estudios%20y%20en%20el%20trabajo>
45. Organización Mundial de la Salud. ¿Cómo define la OMS la salud?. [Internet]. Estados Unidos: Sitio web mundial; 2023. [Consultado el 12 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>
46. Cigna Healthcare. ¿Qué es el cuidado preventivo?. [Internet]. México: Cigna; 2022. [Consultado el 15 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/preventive-care>

47. Neyra G. Estilos de vida de los oficiales alumnos de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, en el 2008. [Tesis para optar el grado de especialista en Enfermería en Salud Pública]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12902/Neyra\\_Salvador\\_Giuliana\\_Gloria\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12902/Neyra_Salvador_Giuliana_Gloria_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
48. Hidalgo M. Ocio es salud. Rev. Fusión.com [Internet]. 2011;1(15):13. [Consultado el 15 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://www.revistafusion.com/2001/junio/temac93.htm#:~:text=La%20OMS%20considera%20el%20tiempo,una%20mejor%20calidad%20de%20vida>.
49. Vargas D. Alcoholismo, Tabaquismo y Sustancias Psicoactivas. Rev. Scielo. [Internet]. 2001;3(1): 124 - 128. [Consultado el 15 diciembre del 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-00642001000100006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642001000100006)
50. Ministerio de Sanidad. Plan Nacional Sobre Drogas. [Internet]. España: Portal de transparencia; 2020. [Consultado el 22 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://pnsd.sanidad.gob.es/ciudadanos/informacion/tabaco/menuTabaco/riesgos.htm>
51. Significados. Qué es el Estrés. [Internet]. España: Verdaderamente simple; 2019. [Consultado el 20 de septiembre del 2022]. Disponible en: <https://www.significados.com/estres/>
52. Neyra G. Estilos de vida de los oficiales alumnos de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, en el 2008. [Tesis para optar el grado de especialista en Enfermería en Salud Pública].

Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12902/Neyra\_Salvador\_Giuliana\_Gloria\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

53. Hernández R. Metodología de la investigación [Internet]. Sexta edición. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2014 [consultado el 24 de enero del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf
54. Cadena P. Metodología de la investigación. Remexca [Internet]. México: 2017: (8): 7. [consultado el 24 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
55. Coelho A. Tipos de investigación. [Internet]. [Consultado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/>
56. Espinoza E. La hipótesis en la investigación. Mendive [Internet]. 2018: (16): 122-139. [Consultado el 24 de enero del 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://scielo.sl.Mendive.d.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf

57. Müggenburg V, Pérez I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enfermería Universitaria [Internet]. 2007; (4):35-38. [Consultado el 24 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
58. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol. [Internet]. 2014; 32( 2): 634-645. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
59. Centro Universitario Interamericano. Investigación correlacional. [Internet]. Colombia: Técnicas de investigación; julio 2020 [Consultado el 22 de enero del 2023]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>
60. García F, Alfaro A, Hernández A, Molina M. Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. Rev. Clínica de Medicina de Familia [Internet]. 2006; (1): 232-236. [Consultado el 22 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>
61. López P. Población Muestra y Muestreo. SCIELO Bolivia [Internet] 2004;(9):69-74. [Consultado el 10 de febrero del 2023]. Disponible en:[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

62. Gonzales R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Revista Ciencia & trabajo [Internet] 2010; 12(36): 333-335. [Consultado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
63. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología [Internet]. Perú: Colegio de Enfermeros del Perú; 22 de noviembre 2005. [Consultado el 24 de febrero del 2023]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf)

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>VI: Calidad de vida en el trabajo</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana – Lima, 2024?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	<b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024.	<b>Dimensiones:</b> <b>D1:</b> Soporte institucional para el trabajo	<b>Método:</b> Hipotético Deductivo
		<b>H0:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024.	<b>D2:</b> Seguridad en el trabajo <b>D3:</b> Integración al puesto de trabajo	
<b>ESPECÍFICO</b>	<b>ESPECÍFICO</b>	<b>ESPECÍFICO</b>	<b>D4:</b> Satisfacción por el puesto de trabajo	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
1. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	1. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	1. <b>Existe</b> relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Soporte institucional para el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera	D5: Bienestar logrado a través del trabajo	<b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva aplicada
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	2. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	2. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Seguridad en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	<b>D6:</b> Desarrollo personal del trabajador	<b>Diseño:</b> observacional, descriptivo transversal, Correlacional.
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	3. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera	3. <b>Existe</b> relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Integración al puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	<b>D7:</b> Administración del tiempo libre	<b>Población:</b> 1000 colaboradores de Nessus Hoteles SA
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	4. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	4. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.		<b>Muestra:</b> 278 colaboradores de Nessus Hoteles SA
			<b>VD: ESTILOS DE VIDA</b>	<b>Técnica:</b> Encuesta
5. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	5. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	5. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	<b>Dimensiones:</b>	<b>Instrumento:</b>
			<b>D1:</b> Biológicos	<b>VI:</b> Cuestionario de calidad de vida en el trabajo CTV - GOHISALO
6. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	6. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	6. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Desarrollo personal del trabajador y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.		<b>VD:</b> Cuestionario de prácticas y creencias sobre estilos de vida.
			<b>D2:</b> Psicosocial	
7. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera?	7. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.	7. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo según la dimensión Administración del tiempo libre y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

(CVT - GOHISALO) Versión breve (27)

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación: "Calidad de vida laboral y estilos de vida de colaboradores de una cadena de hotelera peruana, Lima, 2024". La información brindada es de carácter confidencial y reservada, los resultados serán utilizados solo para la investigación.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

**Autor (a):** Lic. Maria Elvira Mendoza Castillo

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de preguntas que deberá responder, marcando con un aspa (X) el cuadro que corresponda a su respuesta que más se acerca su modo de pensar.

Nº	Enunciados	0 Totalmente en Desacuerdo	1 Algo en Desacuerdo	2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3 Algo de acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
<b>Soporte institucional para el trabajo</b>						
1	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
2	Me siento satisfecho con el trato que recibo de mis superiores					
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					

4	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
5	En mi centro de trabajo reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"					
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
<b>Seguridad en el trabajo</b>						
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo					
8	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.					
9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)					
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi centro de trabajo.					
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.					
<b>Integración al puesto de trabajo</b>						
12	Me siento satisfecho del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.					
13	Mi centro de trabajo respeta mis derechos laborales.					
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
<b>Satisfacción con el trabajo</b>						
15	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño laboral en este trabajo es:					
16	Estoy satisfecho por trabajar en este centro laboral (en comparación a otras instituciones que conozco)					
17	Estoy contento con las funciones que realizo en este centro laboral					
18	Me siento satisfecho por el uso que hago de mis habilidades y potencialidades aquí en la institución					
19	Me siento satisfecho por el reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo					
20	Estoy de acuerdo con mi condición laboral					

<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>						
21	Me siento satisfecho con la calidad de servicios básicos de mi vivienda					
22	¿Siento que mi trabajo es útil para otras personas?					
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)					
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación.					
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene mi centro de labores ante sus usuarios					
26	Estoy comprometido en mi trabajo hacia el logro de mis objetivos					
<b>Desarrollo personal del trabajador</b>						
27	Mis potencialidades mejoran por estar en este centro de labores					
28	Considero que mi trabajo en este centro de labores me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales.					
29	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución					
<b>Administración del tiempo libre</b>						
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo.					
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros).					

## CUESTIONARIO DE PRÁCTICAS Y CREENCIAS SOBRE ESTILOS DE VIDA (39)

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación: "Calidad de vida en el trabajo y estilos de vida de colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024". La información brindada es de carácter confidencial y reservada, los resultados serán utilizados solo para la investigación.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

**Autor (a):** Lic. Maria Elvira Mendoza Castillo

**Instrucciones:** A continuación, se presenta una serie de enunciados que deberá leer y responder marcando con un aspa (X) o escribiendo la respuesta que Ud. considere la adecuada.

### DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su edad? .....años
2. ¿Cuál es su sexo?
  1. Masculino ( )
  2. Femenino ( )
3. ¿Cuál es tu peso?..... kilos
4. ¿Cuál es tu talla?..... cm
5. ¿Cuál es su estado civil?
  1. Soltero ( )
  2. Casado ( )
  3. Conviviente ( )
  4. Viudo ( )
4. ¿Cuál es su puesto laboral?.....
5. ¿Cuántas horas al día trabaja? ..... horas
6. ¿Qué tiempo viene laborando en su actual centro de labores? ..... años
7. ¿Padece de alguna enfermedad crónica? a) No b) Si
  - Diabetes:\_\_\_\_\_
  - Cáncer:\_\_\_\_\_
  - Hipertensión arterial:\_\_\_\_\_
  - Enf. Cardíacas:\_\_\_\_\_
  - Otro:\_\_\_\_\_

## DATOS ESPECÍFICOS

Para cada una de las siguientes preguntas responda marcando en el recuadro con un aspa

(x) según la opción que mejor describa su situación, según la siguiente escala:

S = Siempre

AV = Algunas veces

N = Nunca

DIMENSIÓN BIOLÓGICA				
N°	ALIMENTACIÓN	S	AV	N
1	Consume 3 comidas al día: desayuno, almuerzo, cena.			
2	Consume 2 veces en el día productos lácteos como leche, yogur, quesillo o queso fresco, de preferencia semidescremados o descremados.			
3	Consume durante el día 5 porciones entre frutas y verduras.			
4	Consume frijoles, garbanzos, lentejas o arvejas al menos 2 veces por semana			
5	Consume pescado 3 veces por semana			
6	Consume una vez al día carnes blancas (pollo, gallina, pavo) en guisos o a la plancha, evitando frituras.			
7	Consume carnes rojas (res, chanco, pato) una vez por semana.			
8	Consume diariamente una porción de carbohidratos (arroz, fideos, avena, quinua, trigo).			
9	Consume 8 vasos de agua al día			
10	Con que frecuencia consume grasas (mantequilla, queso crema, carnes grasosas, mayonesas y salsas en general).			
11	Con que frecuencia consume comidas fritas y rápidas como pizza, hamburguesa, empanadas, etc.			
ACTIVIDAD FÍSICA		S	AV	N
12	Hace Ud. ejercicios de 30 minutos al menos 3 veces a la semana (correr, caminatas, o practica algún deporte).			
13	Practica ejercicios para el fortalecimiento de sus músculos al menos 2 veces por semana (taichi, kun fu, yoga, danza).			
DESCANSO Y SUEÑO		S	AV	N
14	Duerme Ud. de 6 a 8 horas diarias			

15	Después de una guardia nocturna, es frecuente que realice otra actividad como un segundo trabajo, estudios, responsabilidad doméstica			
<b>CONTROL DE LA SALUD</b>		<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
16	Realiza sus chequeos de salud de forma preventiva una vez cada año.			
17	Cuando se expone al sol, usa protectores solares.			
18	Controla frecuentemente su presión arterial			
19	Controla frecuentemente su peso corporal			
20	Se examina los senos o testículos en búsqueda de nódulos u otros cambios y/o realiza exámenes de detección de cáncer de mama, papanicolaou o examen de próstata.			
21	Toma las medidas de bioseguridad necesarias para evitar riesgo biológico en su práctica laboral (batas, guantes, mascarilla, etc.)			
<b>DIMENSIÓN PSICOSOCIAL</b>				
<b>TIEMPO DE OCIO</b>		<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
22	Acude Ud. con frecuencia a eventos y/o reuniones sociales			
23	Realiza actividades recreativas			
24	Comparte Ud. con su familia en su tiempo libre			
<b>CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS</b>		<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
25	Con qué frecuencia consume Ud. Cigarrillos			
26	Con qué frecuencia consume Ud. bebidas alcohólicas			
27	Con qué frecuencia consume Ud. Café			
28	Consumo medicamentos sin prescripción médica (anfetaminas, antidepresivos, antibióticos, antiinflamatorios, analgésicos).			
<b>MANEJO DEL ESTRÉS</b>		<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
29	Identifica las situaciones que le causan tensión o preocupación en su vida.			
30	Expresa sus sentimientos de tensión o preocupación con las personas que lo rodean, en su entorno laboral, social o familiar			
31	Con que frecuencia presenta tensión en el cuello y espalda, opresión en el pecho, tensión en mandíbulas.			
32	Cuando Ud. se siente estresado realiza alguna de estas alternativas: medita, realiza ejercicios de relajación y de respiración profunda, otros			
33	Plantea frecuentemente alternativas de solución frente a situaciones de tensión o preocupación que se le presenta.			
34	Con frecuencia mantiene relaciones interpersonales que le den satisfacción			

#### Anexo 4: Validación de Instrumentos

**Porcentaje de varianza explicada y valores de Alpha de Cronbach por cada una de las siete dimensiones del cuestionario para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve)**

---

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

---

**Validez del instrumento de Prácticas  
y creencias sobre Estilos de Vida**

**COEFICIENTE R DE PEARSON**

ITEMS	PEARSON (r)		ITEMS	PEARSON (r)	
1	0.084	n.s	18	0.727	n.
2	0.319		19	0.298	
3	0.274		20	0.521	
4	0.343		21	0.615	
5	0.268		22	0.418	
6	0.326		23	0.607	
7	-0.357	n.s	24	0.317	
8	-0.046	n.s	25	0.04	
9	0.481	n.s	26	0.233	
10	0.293		27	0.524	
11	-0.027		28	0.507	
12	0.302	n.s	29	0.332	
13	0.517		30	0.319	
14	0.564		31	0.358	
15	0.446		32	0.463	
16	0.648		33	0.262	
17	0.424		34	0.297	

### ALFA DE CROMBACH

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

$\sum S_i^2$  = suma de variancias de todos los ítems (preguntas) = 9.594

$S_t^2$  = varianza de los puntajes totales = 39.458

k = número de ítems (preguntas) del instrumento = 34

$$\alpha = \left[ \frac{29}{29 - 1} \right] \left[ 1 - \frac{8,744}{38,428} \right]$$

$$\alpha = 0,79$$

El coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach cuando es mayor a 0.6 se considera que el instrumento tiene buena confiabilidad.

**Se puede concluir que el instrumento tiene buena confiabilidad.**

## **Anexo 4:**

### **Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Calidad de vida en l trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. María Elvira Mendoza Castillo

**Título del proyecto:** Calidad de vida en l trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera peruana. Lima, 2024”

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y estilos de vida en colaboradores de una cadena hotelera.

**Participantes:** . Personal de la empresa Nessus Hoteles Perú S.A. (Casa Andina Hoteles).

**Participación:** Si

**Participación voluntaria:** Si

**Beneficios por participar:** Ninguna

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguna

**Costo por participar:** Ninguno

**Remuneración por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** Si

**Renuncia:** No aplica

**Consultas posteriores:** Si

**Contacto con el investigador:** celular 989605225. Email: enfermeraocupacional.mc@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad.

Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I:.....

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	<b>uwiener on 2023-11-29</b> Submitted works	2%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
3	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	1%
4	<b>Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-03-24</b> Submitted works	1%
5	<b>Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2020-03-05</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-03-03</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-11-04</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Andina del Cusco on 2023-10-09</b> Submitted works	<1%