



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACION DEL
HOSPITAL III SUAREZ ANGAMOS ESSALUD LIMA 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION**

Presentado por :

AUTOR: ESPICHÁN BERETTA, MARTHA ROCÍO

ASESOR: Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A Dios por que a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy. A mis hijas Fiorella y Franccesca, que son mi fuerza y motivo para seguir superándome cada día en mi profesión. A mi querido esposo Pablo, por su apoyo incondicional, para que siga progresando en mi profesión y sobre todo darme ánimos y sabiduría en los momentos más difíciles de mi proyecto de investigación.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a los docentes de esta prestigiosa universidad que a pesar de la Pandemia asumieron el reto de compartir con nosotros el conocimiento. A mi asesor Jaime Mori Castro por haberme guiado en este proyecto, con su experiencia y conocimiento ha sabido direccionar mi investigación.

ASESOR DE TESIS: Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO

JURADO

Presidente: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz.

Secretario: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.

Vocal: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama.

ÍNDICE

ÍNDICE

Resumen	VIII
Abstrac	IX
1. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica	16
1.5. Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1. Temporal.....	16
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Recursos	17
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Base Teórica	20
2.2.1 Primera Variable	20
2.2.2 Segunda Variable	27
2.3. Formulación de hipótesis	30
3. METODOLOGÍA	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Enfoque de la investigación	32
3.3. Tipo de investigación	32

3.4.	Diseño de la investigación	32
3.5.	Población, muestra y muestreo	33
3.6.	Variables y operacionalización	34
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.7.1.	Técnica	35
3.7.2.	Descripción de instrumentos	36
3.7.3.	Validación	37
3.7.4.	Confiabilidad	38
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9.	Aspectos éticos	39
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	40
4.1.	Cronograma de actividades	40
4.2.	Presupuesto	41
5.	REFERENCIAS	42
	Anexos	51
	Matriz de consistencia	60

RESUMEN

Objetivo. Analizar la relación de los estilos de vida con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud.

Método. - Investigación con enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, con alcance descriptivo-correlacional y tipo transversal no experimental. La muestra será censada ya que la pequeña población lo amerita. Para su aplicación se adaptará el cuestionario: Lifestyle Profile (PEPS-I) de Nola Pender, así como el cuestionario de Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería de Mantilla y Córdova. La población tiene un estilo de vida adecuado y un desempeño laboral adecuado, basado en la relación de la variable independiente estilos de vida en, cuyas dimensiones son los hábitos alimenticios, la actividad física, el manejo del estrés, el manejo del tiempo libre, el alcohol y las drogas, el sueño y el autocuidado. Y la variable dependiente es el desempeño laboral.

Palabras clave: estilos de vida, desempeño laboral.

Abstract

Objective. - Analyze the relationship between lifestyle and work performance of the nursing staff at the sterilization center of Hospital III Suarez Angamos Essalud Lima 2021.

Method. - Research with a quantitative approach, descriptive-correlational scope, and a non-experimental cross-sectional type. The sample will be census since the small population warrants it. For its application, the questionnaire: Lifestyle Profile (PEPS-I) by Nola Pender will be adapted, as well as the Labor Performance questionnaire of the nursing professionals from Mantilla and Córdova. The population has an adequate lifestyle and adequate job performance, based on the relationship of the independent variable lifestyles in, whose dimensions are eating habits, physical activity and stress management. And the dependent variable job performance, whose dimensions are: Attitude, responsibility and knowledge.

Keywords: lifestyles, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Es mundialmente conocido, que las organizaciones deben de hacer un seguimiento constante del desempeño laboral de sus colaboradores, prestando atención a sus acciones, que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sobre todo en nuestro caso en el cual muchas veces está de por medio la vida humana; estos aspectos son medibles en base a competencias profesionales, determinando niveles de contribución hacia la organización (1).

La desidia, es un fenómeno común que se puede observar en los colaboradores de una organización, el sector salud no es una excepción; ésta es una característica de una organización con graves problemas internos, que, al combinarse con otros tantos, dan fruto a un desempeño laboral de calidad deficiente, que impacta directamente en atención de nuestros pacientes (2).

La Organización Mundial de la Salud OMS respecto a la salud, tiene la siguiente definición: Es un estado de bienestar total, tanto físicamente, mentalmente como socialmente. Aplicando hábitos alimenticios adecuados, practicar deportes, salud mental y actividades sociales en el desempeño laboral como elementos primordiales en la salud de las personas (3).

La Promoción de la Salud juega un papel primordial en las políticas de salud pública desde diversos programas enmarcados en cuatro componentes específicos: la biología humana (herencia), el medio ambiente, los estilos de vida y la atención primaria; éstos van de la mano con relación a estudios de morbilidad y mortalidad (4).

El Modelo de Promoción de la Salud (MPS) según Nola Pender se usa por el personal de Enfermeros continuamente como la percepción de la salud de los pacientes, aplicando estilos de vida saludable en la población, un rol fundamental en la atención de Enfermería como está sustentado en las diversas investigaciones, evidencian una especial atención hacia la optimización de la salud, así como la creación de hábitos que prevengan enfermedades (5).

Las enfermeras más saludables tienen menos ausentismo, son más productivas y tienen menos riesgo de cometer errores, a pesar del conocimiento de la importancia de la promoción de la salud y prevención de enfermedades, es posible que no se dediquen a un autocuidado que promueva la salud, como alimentación rica en nutrientes, actividades deportivas y sociales que disminuyan el estrés (6).

Los cambios en los estilos de vida (comida chatarra y poca actividad física) va en aumento, lo cual hace que la obesidad se vaya incrementando en forma alarmante. Por ello el Perú promueve la ley de Promoción de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, pero sin mayor resultado; por lo que resulta imperativo implementar las recomendaciones direccionadas a la mejora de los estilos de vida (7).

El Perú declara el estado de emergencia (15 de marzo 2020) y los casos de COVID 19 se presentan de inmediato, esta propagación se presenta en forma de olas con variantes del Virus SARS COV 2, lo que da como un resultado alarmante altos índices de contagio y muertes resaltando un pobre sistema de salud: falta de camas UCI, falta ventiladores mecánicos, falta de oxígeno, falta de médicos y enfermeras especialistas en cuidados intensivos (8).

La obesidad es un factor amenazante en el COVID-19 ya que incrementa su mortalidad, por el hecho de contribuir a la inflamación de los pulmones, además de ello, impulsa la diabetes tipo 2, en incremento de la Presión arterial, entre otras. No se sabe a ciencia cierta si en las

infecciones por SARS-CoV-2, prolongaría el tiempo en el cual un positivo pueda contagiar a otros (9).

Los profesionales de la salud enfrentan actualmente la exposición directa a pacientes con el COVID 19, con riesgo de contaminarse, enfrentan cansancio físico y mental, cambios de área de trabajo, escasez de materiales, aumento de fallecimientos entre pacientes, colegas o familiares, desmotivación en el proceso de toma de decisiones dentro de un sistema de salud deficiente (10).

La Organización mundial de la salud (OMS), refiere que existe una falta de enfermeros a nivel mundial, esto relacionado a la falta de inversión y presupuesto de los gobiernos: resaltando mejoras en sus salarios, flexibilidad en horarios para mejorar las competencias, modernización de las áreas de trabajo en aras de disminuir riesgos en la salud del trabajador. Recalcando que dicha profesión está en primera línea de acción frente a un desempeño multidisciplinario en los diferentes niveles de atención tanto del paciente como de la sociedad (11).

Se calcula que en el Perú por cada diez mil habitantes se cuenta con 12 enfermeras, esto genera una gran demanda de atención de nuestra profesión. Esta difícil situación más aún en pandemia da como resultados que se redoble los esfuerzos en brindar una atención oportuna no solo al paciente sino a la comunidad (16). El desempeño laboral de los licenciados de Enfermería se definió como el cumplimiento de las actividades según normativa de evaluación del Seguro Social de Perú (12).

La central de esterilización del Hospital III Suarez Angamos del Seguro Social trabajan 16 enfermeras y 14 técnicos de enfermería que también desempeñan labores en centro quirúrgico y la unidad de recuperación. En este servicio se encuentra personal que por la situación de la pandemia COVID 19 y por presentar enfermedades de riesgo como obesidad,

enfermedades cardiovasculares y de inmunidad han sido distribuidos en esta área por no estar en contacto directo con el paciente; sin embargo, al preguntar sobre sus estilos de vida expresa: “[...] Desde que empezó la pandemia; cambió mis horarios de trabajo y tengo miedo de contraer la enfermedad en el paradero y contagiar a mi familia, no es fácil, pero hago lo posible por continuar. (Enfermera de 53 años). “[...] Al disminuir el recurso humano por el aislamiento social opté por trabajar horas extraordinarias; entonces eso hace que traiga cualquier alimento que esté al alcance de la mano en casa como pollo a la brasa u otro que quedó el día anterior, duermo poco eso sí y por ahora no practico ningún deporte. (Técnico de Enfermería de 38 años). “[...] El confinamiento y el contagio que hay en mis compañeros de trabajo me hace pensar que no debo salir de casa para nada, solo para venir a trabajar; siento pena porque antes iba al gimnasio y ahora paro en casa viendo televisión. (Enfermera de 42 años). Esto me hace pensar que los hábitos alimenticios y los estilos de vida no son los adecuados, para una población en riesgo; es primordial realizar esta investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona los estilos de vida con el desempeño laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital III Suarez Angamos EsSalud Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la actividad física con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?

- ¿Cómo se relaciona en el manejo del estrés con el desempeño laboral en el personal en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?
- ¿Cómo se relaciona el manejo del tiempo libre con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud?
- ¿Cómo se relaciona el alcohol y las drogas con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?
- ¿Cómo se relaciona el sueño con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?
- ¿Cómo se relaciona los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos?
- ¿Cómo se relaciona el autocuidado con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se relaciona la actividad física con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.

- Determinar cómo se relaciona el manejo del estrés con el desempeño laboral del personal en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Determinar cómo se relaciona el manejo del tiempo libre con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Determinar cómo se relaciona el alcohol y las drogas con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Determinar cómo se relaciona el sueño con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Determinar cómo se relaciona los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Determinar cómo se relaciona el autocuidado con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación aportará conocimientos para futuras investigaciones relacionadas a estilos de vida en el desempeño laboral en el personal de enfermería en una central de

esterilización, así mismo se buscará concientizar la importancia de diversas estrategias de prevención en los diferentes grupos ocupacionales de una institución hospitalaria.

1.4.2. Metodológica

El acceso a la información, para la aplicación del instrumento; está asegurado, en vista de contar con las autorizaciones respectivas, las mismas que nos permitirán concluir la investigación en el plazo establecido.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la presente investigación nos permitirán realizar modelos de capacitación de estilos de vida saludable, y desempeño laboral los cuales influyen en la población; con la finalidad de optimizar los procesos que ellos realizan. En base a esto implementar estrategias, proyectos de mejora continua y planes para mejorar el compromiso institucional de un mejor servicio.

Además, es prioritario fortalecer los programas de control el personal ya que es innegable sus resultados positivos para la institución, así como para la profesión. El trabajador comprometido afectivamente es un valioso aliado para lograr los resultados previstos por la jefatura de la Central de Esterilización, en coordinación con el comité de salud ocupacional y seguridad del trabajador, ya que harán seguimiento periódico con el fin de asegurar la mejora continua de los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El periodo que comprende el estudio es en el año 2021.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en la Central de Esterilización del Hospital III Suarez Angamos Essalud.

1.5.3 Recursos

Los recursos para el desarrollo de la presente investigación están asegurados, ya que serán proporcionados en su totalidad por el investigador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A nivel internacional:

Troncoso y col., en el 2020 en Chile, dice que se determina la alta tasa de factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares (ECVs), consumo alto de sal (98%), menor ingesta de frutas y verduras (85%), sedentarismo (87%), dislipidemia no-HDL (46%), obesidad (34,4%), hipertensión (27,6%), y diabetes (12,3%). Conclusión: se requiere implementar programas de nuevos estilos de vida y prevención de la salud con la participación de grupos ocupacionales multidisciplinarios (13).

López de la Torre en el 2020 en España, señala que un 77,3% de mujeres oscilan entre 40 y 60 años, el 86,6% ganó peso entre 1 y 3 kg. El 66,5% relaciona este aumento de peso al confinamiento y la poca actividad física. En conclusión, las consecuencias de este aumento

están relacionados a la pandemia COVID-19 y por tanto es obligatorio una investigación continua (14).

Stanulewicz y col., en el 2019 en Reino Unido, se evaluaron 136 estudios de intervención con una muestra total de 16,129 participantes, la mayoría de los estudios se centraron en la actividad física, trabajo y relajación. Los hábitos alimenticios (8/9) tuvo mayor éxito, actividad física (14/11) y stress (49/66) y el más bajo fue para el trabajo (16/32). Concluyendo que los programas dirigidos a estilos de vida tienden a tener resultados positivos frente a enfoques solo educativos (15).

Fernández y col., en el 2017 en España. Se estudió un total de 92 profesionales de la salud 47 auxiliares de enfermería (51.1%), 37 enfermeras (40.2%) y 08 médicos (8.7%). Luego de aplicar el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI), se concluye que los profesionales más jóvenes presentan más indicadores de síndrome de burnout, el personal sanitario que dormía un número mayor de horas y realizaba ejercicio físico en forma regular presentó bajos niveles de burnout (16).

Villalobos y col., en el 2020 en Venezuela, se estudió las medidas antropométricas según IMC donde 54% presentaban malnutrición, 43.9% presentaron enfermedades del corazón, 55.3% tienen un desempeño laboral acorde a las normativas. Conclusión: a pesar de que los trabajadores de la salud no adoptan estilos de vida saludable, esto no interfiere en el desempeño de sus labores, por tanto, se debe adoptar programas de promoción de la salud y fomentar un mejor ambiente de trabajo (17).

López y col., (23) en el 2021 en México, señala que en relación con datos demográficos la edad promedio fue de 38 años, prevalece el sexo femenino, el turno que prevalece es el diurno, que la variable calidad de vida laboral representa el 64.9% en relación a la segunda

variable dependiente. Conclusión: los estilos de vida laboral influyen en el desempeño laboral de los galenos (18).

A nivel Nacional

Zelada en el 2020, dice que el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins refleja que los técnicos en enfermería presentan 32,5% de nivel alto del síndrome de Burnout (exceso de estrés), 47,7% de despersonalización y 64,4% en realización personal frente a un 16% de los licenciados en enfermería. Conclusión: existe un alto grado de riesgo en sufrir el síndrome de burnout en el personal de técnicos y Licenciados de Enfermería (19).

Diaz en el 2017, señala que el 44,6% del personal de salud del Hospital Naylamp-Chiclayo participantes de este estudio tenían sobrepeso y obesidad. Los estilos de vida no saludable se presentaron en 58,7%, dentro de lo que se pudo observar: hábitos alimenticios poco saludables 52,1%, consumo de cigarrillo con 58,7%. Los estilos de vida son poco saludables en los profesionales de la salud en Chiclayo (20).

Rafael en el 2017, dice que la actividad física y deporte, es saludable un 35,9% y no saludable 64,1%; alimentación, saludable 37,6% y no saludable 62,4%; manejo del estrés, saludable 37,1% y no saludable 62,9%. Los resultados sugieren que se implementen programas que contribuyan a mejorar el estilo de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen con el fin de disminuir los riesgos de morbilidad (21).

Tarqui y col., en el 2020, señala que la muestra fue de 208 enfermeras, se empleó una encuesta para evaluación del desempeño laboral. Resultado: 93,8% tenían especialidad, 70,2% no reciben capacitaciones, 63,0% tiene carga de trabajo, 37,0% refiere tener presión

de la jefatura de enfermería. Conclusión: los licenciados de enfermería tienen un buen desempeño de sus labores; sin embargo, la gerencia debe brindar programas de capacitación continua para lograr un mejor desempeño laboral (22).

Becerra y col., en el 2020, indica que el grupo de enfermeros tienen una edad promedio de 34 años, 82% sexo femenino, 50% presenta síndrome de burnout, dimensiones en agotamiento emocional 38%, despersonalización y realización personal 56%, el personal de enfermería presenta un desempeño laboral medio de 42%; en Conclusión: existe una relación indirecta (23).

Lauracio en el 2018, evidenció que el 85% de Enfermeros tiene estilos de vida poco saludables y el 61.2% desempeño laboral bueno, llegando a la conclusión que no existe una relación directa entre estas variables; sin embargo, en las dimensiones de estilos de vida si hubo relación entre tiempo libre y desempeño laboral (24).

2.2 Base Teórica

2.2.1 Primera Variable

Salud

La OMS la define el bienestar integral, tanto físicamente, mentalmente, así como socialmente y no simplemente como la no presencia de laguna enfermedad (p.1), esta igualdad de políticas de salud de los diversos países hace que cada estado opte por mejoras de lineamientos de salud a sus ciudadanos aplicando programas de control de enfermedades y estandarizando la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE) (25).

Estilos de Vida

El estilo de vida saludable según la OMS es una manera integral de vida, que tiene como base las interacciones entre los patrones individuales y las condiciones de vida del individuo (p.1), es decir concientizar a las personas de todos los países para que opten con programas de estilos de vida, y disminuir el riesgo a contraer enfermedades no trasmisibles (26).

Clasificación de los Estilos de Vida

Estilos de Vida Saludable, actitudes y responsabilidades del ser humano en toma de conciencia de cuidar la salud; asumiendo un compromiso personal y de la mano con la familia. Al tomar estilos de vida saludable mejoraremos nuestra alimentación, fomentaremos la actividad física, también las actividades socioculturales, de tal manera que disminuirémos los factores de estrés (27).

Estilos de Vida No Saludables, Las tradiciones, conductas, herencias socioculturales que el individuo hereda en el núcleo familiar; ha hecho prevalecer por generaciones como: dormir después de comer, ingesta de grasa y comida chatarra, mal manejo del estrés y poco incentivo a la actividad física han hecho que se desarrolle enfermedades cardiovasculares y obesidad a temprana edad (28).

Nola Pender

Nola Pender nacida en Michigan, EE. UU. (1941). Hija única de padres que defendieron fervientemente la educación a la mujer. Su idea es ayudar a otros y aprender a cuidarse a sí mismos. Su familia la impulsó a lograr su objetivo de convertirse en enfermera titulada. En 1982 se publicó la primera edición del texto "Promoción de la salud en la práctica de

enfermería" (Modelo de promoción de la salud). Dado que la idea de promover la salud es un objetivo que debe estar por encima de la prevención (29).

Modelo Promoción de la Salud

te modelo (MPS) de acuerdo con Nola Pender se emplea permanentemente por los profesionales de enfermería; este modelo parece ser una herramienta poderosa empleada en enfermería, porque les permite entender e impulsar las acciones, comportamientos e inquietudes de las personas hacia mejores estilos de vida. Si bien es cierto la promoción de la salud es el objetivo del siglo XXI, de la misma manera fue prevenir la enfermedad en el siglo XX. (30).

Teorías de Pender

Primera teoría la "**acción racional**": Ajzen y Fishben, explican que algunas personas creen que es más probable que realicen ciertos comportamientos si quieren obtener resultados. La segunda es la "**acción propuesta**", si una persona tiene la seguridad y el control de sus acciones, es más probable que se ejecuten. La tercera "**cognición social**" descrita por Bandura, señala que la "autoeficacia" juega un rol fundamental en la confianza que tenga la personas en alcanzar el éxito de sus metas (31).

En la Primera conferencia internacional de la Promoción de la Salud se publicó La Carta De Ottawa (1986) donde consiste en brindar a las personas los instrumentos necesarios para mejorar las condiciones de salud y mantener un control de las enfermedades no transmisibles. En el Perú estas acciones deben ser intensificadas no sólo en los hospitales sino también en las escuelas, las municipalidades, y a través de las empresas privadas mediante el uso de las redes sociales (32).

Dimensiones de los estilos de vida

A. Alimentación

La alimentación son dos definiciones que están relacionadas entre sí. La Alimentación es una actividad mediante la cual los organismos ingieren sus alimentos, para nutrirse y sobrevivir. Nutrición es el proceso por el cual el cuerpo busca los nutrientes en los alimentos para convertirlos en energía (33).

La comida nos aporta los nutrientes que el organismo necesita para funcionar adecuadamente. Según sus roles, podemos dividir la nutrición en: Nutrientes energéticos: hidratos de carbono grasas. Nutrientes estructurales: proteínas. Nutrientes reguladores: vitaminas y minerales (34).

El aumento del consumo de los alimentos procesados ha afectado los hábitos alimenticios. La composición exacta de una óptima nutrición dependerá del perfil de cada individuo, antecedentes culturales y hábitos alimenticios que el lugar ofrezca (35).

Una alimentación saludable debe ser equilibrada: la nutrición se distribuye proporcionalmente. Los carbohidratos (CHO) representa el 60% del total de calorías diarias; los lípidos el 30%; y las proteínas el 15%, ingesta de agua por lo menos de 1,5 a 2 litros al día. Debe contener diferentes alimentos (lácteos, frutas, verduras, cereales, frijoles, carnes y aves, pescado, etc.) a más variedad, mayor la seguridad de todos los nutrientes esenciales (36).

Nuestro país se ha visto afectado por la pandemia COVID-19, las autoridades han emitido un decreto de aislamiento social, afectando la dinámica y las prácticas de compra de alimentos y una dieta adecuada. El Colegio de Nutricionistas del Perú recomienda para mantener hábitos alimenticios saludables incluir alimentos equilibrados, frescos, naturales o

mínimamente procesados, con abundantes nutrientes como proteínas, vitaminas, minerales y Probióticos saludables (37).

B. Hábito Alimenticio

Serie de costumbres a través de generaciones que define el comportamiento de una persona en relación a los alimentos, incluso la forma como los procesa, prepara, distribuye y los ingiere. Los factores culturales, familiares, geográficos incluso climáticos juegan un papel determinante en el individuo (38).

C. Actividad Física

La OMS define la Actividad Física (AF) como “cualquier movimiento físico producido por el músculo esquelético”, por tanto, consume energía, se refiere a todos los deportes, incluso en el tiempo libre, para viajar hacia y desde ciertos lugares o como parte del trabajo; ya sea leve, moderado o intenso. Está demostrado que la AF previene y controla enfermedades no transmisibles: enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, diabetes y varios tipos de cáncer, hipertensión, manteniendo un peso saludable y mejorando la salud mental (39).

Las dimensiones del desarrollo de la AF incluyen las actividades de ocupación, familia, transporte y tiempo libre, estas últimas se subdividen en actividades deportivas, de entretenimiento o de ejercicio. Podemos clasificar la AF en función de sus propiedades mecánicas o metabólicas; es necesario considerar si la tensión de la contracción muscular produce movimiento; es decir si hay contracción isométrica (misma longitud en el movimiento) o una contracción isotónica (misma tensión del movimiento) durante el ejercicio dinámico (40).

Deporte

Es una práctica de ejercicio físico competitivo y regulado; pueden ser recreativos, profesionales o una forma de mejorar la salud, el movimiento abarca todos los ámbitos de nuestra sociedad, y tiene una complejidad simbólica a nivel social y cultural, pues el deporte es actualmente una práctica, una competencia y un estilo de vida (41).

Ejercicio

Ejercicio deriva del latín “exercitium”, se dice que es un conjunto de movimientos voluntarios por los músculos que además de la energía que el organismo necesita contribuye con mantener un adecuado peso, incrementando la agilidad en el movimiento, evitando la disminución de la masa ósea, llevando al mínimo los niveles de estrés, que a su vez incrementa autoestima (42).

Tipos de Actividad Física

Los principales tipos de Actividad Física son: **Cardiovascular** también llamado “aeróbicas” porque desarrolla resistencia cardiovascular mediante prácticas de andar, correr y otros. **Fuerza muscular**: los músculos ejercen tensión durante un tiempo prolongado (remar, levantar pesas, etc.). **Flexibilidad**: ejerce elasticidad de los músculos (gimnasia, karate, pilates, etc.). **Coordinación Motriz**: actúa el cerebro, sistema nervioso y sistema locomotor (fútbol, ajedrez, tenis). (43).

D. Manejo del Estrés

La OMS define al manejo de estrés como el estado en el que la persona hace frente a la presión normal de la vida diaria (pg.1); en efecto el tipo de trabajo y el clima laboral influye en el manejo del estrés de la persona; por tanto, las instituciones deben promover estrategias

educativas, métodos de relajación y actividades socioculturales en bien del trabajador que busca un control en el manejo de conflictos y trabajo en equipo (44).

Se plantea tres bloques del estrés: **Fisiológicas**, afecta los sistemas endocrino y nervioso, disminuyendo el sistema inmunológico dando lugar a enfermedades. **Emocionales**, son generados por situaciones emocionales inmediatas (excitación, cólera, incompetencia, depresión). **Cognitivas**, Pérdida de control, preocupación y negación ocasionando falta de concentración, falta de memoria, entre otros (45).

Los Factores estresantes más determinantes: Vinculadas directamente **al trabajador** (monotonía, tareas repetitivas). Vinculada **a la organización del trabajo**, es decir mala organización (turnos nocturnos, horarios inesperados). Vinculada a las **relaciones laborales** (jefatura autoritaria, mala relación entre colegas). Vinculada al **entorno físico** (ruido, calor, humedad). Vinculada a la **vida personal**, trabajar 12 horas, vivir únicamente para trabajar, descuidar la vida privada (46).

E. Manejo del Tiempo Libre

No solo es tratar de tener tiempo libre sino como utilizarlo; darle el mayor significado, pero sobre todo disfrutarlo, darle el valor agregado de que ese tiempo debe ser utilizado bajo una total libertad sin sentir presión del entorno, asegurando la calidad del mismo. Es darse el momento y el lugar para aprender , valorar y crecer internamente (47).

F. Alcohol y Drogas

Enfrentar situaciones críticas para los profesionales de la salud, ha ocasionado un gasto psicoemocional; esto aunado a la falta de sueño, aumento de responsabilidades laborales, poco tiempo con el entorno familiar y por ende falta de recreación. Todos estos hechos

ha dado que el personal de la salud esté en constante estrés y por lo tanto consuma alcohol y tabaco (48).

E. Autocuidado

El ser humano vive diferentes emociones según el estado emocional que experimente (dolor, preocupación, desmotivación, dolor por la pérdida de un ser querido); y esta vulnerabilidad debe ser enfrentada con fortaleza y tolerancia. Por eso es bueno una autoevaluación de nuestras emociones como primer paso (49).

F. Sueño

El sueño juega un papel fundamental en el sistema cardiovascular y por ende en los estilos de vida, diversos estudios han dado a conocer los diversos efectos negativos en la salud sobre todo en los periodos cortos de sueño logrando un impacto negativo en el metabolismo de los carbohidratos y la función endocrina; el personal de enfermería que realiza turnos rotativos provoca un desequilibrio entre su sistema circadiano y su desempeño laboral desencadenando diversos problemas de salud como el estrés (50).

2.2.2. Segunda Variable

Desempeño Laboral

Fernández Naveda, citando a Druker menciona que el desempeño laboral, no debe de ser definido dentro de un marco financiero, sino que es importante fijar objetivos, impulsando así la mejora del desempeño laboral mediante el mejoramiento de la conducta del individuo (51).

Del Castillo Méndez cita que según Palaci el desempeño laboral son las conductas y actitudes que el colaborador aporta a la organización en diversos momentos durante un determinado periodo de tiempo (52).

De la misma manera, Chiavenato cuando es citado por Ugarte, menciona que el desempeño laboral son el conjunto de estrategias que aplica el colaborador para lograr las metas organizacionales, puestas en evidencia a través de su comportamiento (53).

Por otro lado, cuando Reátegui cita a Robbins y colaboradores, indica que el desempeño laboral, no es otra cosa que un proceso mediante el cual se puede evidenciar que tan exitosa es una organización al momento de cumplir con sus objetivos estratégicos trazados, medidos al nivel del colaborador (54).

Los estudios evidencian que los indicadores de productividad de las organizaciones se han visto favorecidos en aquellas donde se ejerce un management sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, ello trae consigo la integración de la organización como un todo dirigido hacia la consecución de los objetivos trazados (55).

Dimensiones del desempeño laboral

Conocimiento.

La dimensión cognoscitiva se refiere a conocimiento propiamente dicho, también a las creencias y a las opiniones del individuo respecto a una cosa, persona o situación. Por tal motivo es imprescindible el alineamiento del comportamiento, actitud y pensamiento, para hallar la congruencia que nos da el hecho de apuntar hacia una misma dirección (56).

Actitud.

Una de las principales características de la actitud, es el positivismo, ya que permite el aprendizaje y el desarrollo de las habilidades, lo cual contribuye con el cumplimiento óptimo de los objetivos organizacionales, promoviendo la participación con un profundo sentido de trabajo en equipo (57).

Responsabilidad.

La responsabilidad dentro del marco laboral radica en el hecho de que el individuo, asuma el hecho de que debe de cumplir con las funciones que le son asignadas por la organización. La asignación de responsabilidades laborales, está directamente proporcional a un mayor nivel jerárquico dentro de la organización (58).

Desempeño laboral es definido como la forma en que los trabajadores se desenvuelven en sus acciones para alcanzar metas propuestas según las normativas de la empresa con eficiencia y eficacia (59).

Así mismo la productividad está en relación directa con la organización y el recurso humano; es decir de acuerdo con la capacidad y el perfil del cargo ejerciendo con experticia las funciones que emanan de la institución (60).

Factores que influyen en el desempeño laboral:

Para brindar una buena atención al cliente o paciente se debe tener en cuenta ciertos factores que contribuirán en forma directa en el desempeño del recurso humano tales como:

Satisfacción hacia el trabajo. -La satisfacción laboral representa un sentimiento de aceptación o negación del individuo frente a su desempeño, esto está relacionado a las actitudes que el trabajador demuestre en sus funciones. Trabajo en equipo: cuando los trabajadores unen sus esfuerzos y conocimientos equitativamente hacia el logro de los

objetivos de la institución, de esta manera logran un clima organizacional óptimo y eficiente logrando la satisfacción de las metas trazadas. Capacitación del trabajador. – La capacitación continua y la actualización de nuevos procedimientos hará que el recurso humano desempeñe sus funciones eficaz y eficientemente, la motivación jugará un rol importante por parte de la institución (61).

La Evaluación del desempeño laboral:

Para Chiavenato (1999), toda evaluación requiere de un proceso sistemático de indicadores que permitan evaluar el rendimiento laboral, así como las cualidades del recurso humano dentro de una organización. Se puede realizar la evaluación mediante ciertos indicadores entre ellos: méritos, eficiencia, participación y capacitación continua (62).

Sirven de fuente de diagnóstico para procesos de mejoras en salud, fines certificativos, actualizar elementos de gestión, etc. Existen dos tipos: Interna que se desarrolla dentro de la misma empresa y externa formada por comités evaluadores del estado (63).

Los métodos de evaluación de 360° toma este nombre por que el trabajador es evaluado por sus jefes, compañeros, subordinados e inclusive se autoevalúa es decir la evaluación es en forma circular; por medio de un conjunto de indicadores que son vistos en el diario quehacer de sus actividades (64).

2.3 Formulación de hipótesis

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

El estilo de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud.

Hipótesis específicas

- La actividad física se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- El manejo del Estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud.
- El manejo del tiempo libre se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- El alcohol y las drogas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- El sueño se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- Los hábitos alimenticios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.
- El autocuidado se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método realizado es hipotético deductivo, que no es más que el camino para probar una respuesta posible para un problema que no tiene aún solución; es decir es un proceso de pensamiento que va de lo general como leyes o principios a lo específico (hechos concretos) (65).

3.2. Enfoque de la investigación

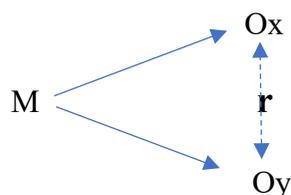
Es de enfoque cuantitativo; ya que según Hernández recolectaremos datos numéricos y los procesaremos estadísticamente para poder validar la hipótesis (66).

3.3. Tipo de Investigación

El estudio es de tipo investigación aplicada por que sus hallazgos permitirán comprender los fenómenos estudiados y brindar recomendaciones o soluciones a las problemáticas planteadas (67).

3.4 Diseño de la Investigación

El presente estudio será descriptivo, de nivel o alcance correlacional, de corte transversal, porque se estudiará y recolectará información de la población en un determinado instante del tiempo (68).



Donde

- M= representa la muestra de estudio
- O= representa la muestra u objeto de estudio
- O_x = estilos de Vida.
- O_y = Desempeño Laboral
- r = representa la relación existente de ambas variables

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población estará constituida por el personal de enfermería que laboran bajo un contrato en cualquier modalidad en el Hospital III Suarez Angamos Essalud durante el periodo de junio a diciembre de 2021.

Muestra:

Debido a que la población es accesible se considerará a toda la población de estudio (muestra censal) que son en total 30 enfermeros.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros contratados bajo cualquier modalidad de contrato que trabajen en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud de junio a diciembre de 2021.
- Enfermeros que se encuentren dispuestos a participar del estudio previa suscripción del consentimiento informado.

- Enfermeros que se encuentren en la capacidad psicomotora y con plena lucidez mental para responder los cuestionarios.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentren en aislamiento social por comorbilidad (COVID 19) en la central de esterilización del Hospital III Suarez Angamos Essalud de junio a diciembre de 2021.
- Personal de enfermería que no se encuentren dispuestos a participar del estudio.
- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones.

3.6 Variables y operacionalización

V1: Estilos de vida (EV)

V2: Desempeño Laboral (DL)

3.6.1 Variables de estudio

- **Variable independiente:** Estilo de vida.

Definición conceptual

Conjunto de patrones conductuales que poseen repercusiones en la salud de las personas, es decir acompañado estos comportamientos están relacionados a las condiciones de vida diaria de las personas, ya sea donde viven, sociabilizan y trabajan (69).

Definición operacional

Son expresiones que se adquieren de manera genérica de cada identidad sociocultural de un individuo y su entorno expresado en los diferentes ámbitos del comportamiento (trabajo, alimentación, ocio, etc.) principalmente en la vida cotidiana (69).

- **Variable dependiente:** Desempeño laboral.

Definición conceptual

Se define a la capacidad que tiene un trabajador en desempeñar las tareas asignadas, como se desenvuelve en las responsabilidades propias del trabajo, de esta manera las instituciones evalúan el desempeño midiendo los indicadores de efectividad y eficiencia (70).

Definición operacional

Obligaciones inherentes a la profesión de enfermería, como orientación de resultados, calidad en el trabajo, relaciones, interpersonales, Iniciativa, trabajo en equipo y planificación (70).

3.6.2 Operacionalización de variables

PENDIENTE LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos será la Encuesta, mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en un tiempo no mayor de 25 minutos (ANEXO 1).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Los instrumentos que serán aplicados en el presente estudio son:

1. Cuestionario

Instrumento de recolección de datos para evaluar los Estilos de Vida: Se utilizó el cuestionario sobre Estilos de Vida Saludables validado de Lita Palomares Estrada en el 2014, adaptado para el presente estudio (ANEXO 2)

El cuestionario adaptado sobre Estilos de Vida consta de un total de

30 preguntas, y está dividido en 7 dimensiones:

- Actividad Física (2 preguntas)
- Manejo de Estrés (2 preguntas)
- Manejo del Tiempo Libre (4 preguntas).
- Alcohol y otras Drogas (3 preguntas).
- Sueño (3 preguntas).
- Hábitos Alimenticios (10 preguntas).
- Autocuidado (6 preguntas)

Todas las escalas de respuestas corresponden a una escala Likert

(Nunca: 0, Algunas Veces: 1, Frecuentemente: 2 y Siempre: 3).

La calificación considerada para evaluar los estilos de vida fue:

- Estilo de Vida No saludable: 0 - 30 puntos
- Estilo de Vida Poco saludable: 31 - 60 puntos
- Estilo de Vida Saludable: 61 - 90 puntos

Instrumento de Recolección de Datos para evaluar Desempeño Laboral: Se utilizó el formato de evaluación de desempeño laboral del personal contratado por régimen especial de contrato, adaptado para el estudio. El cuestionario sobre desempeño laboral consta de un total de 22 preguntas, y está dividido en 6 dimensiones: (ANEXO 3).

- Eficacia (4 preguntas).
- Calidad (5 preguntas).
- Relaciones interpersonales (3 preguntas).
- Iniciativa (4 preguntas).
- Trabajo en equipo (3 preguntas).
- Planificación (3 preguntas).

Todas las escalas de respuestas corresponden a una escala Likert

(Nunca: 0, Algunas Veces: 1, Frecuentemente: 2 y Siempre: 3).

La calificación para considerar para evaluar desempeño laboral es:

- Desempeño Laboral no aceptable: 00 - 22 puntos
- Desempeño Laboral regular: 23 - 44 puntos
- Desempeño Laboral bueno: 45 - 66 puntos

3.7.3 Validación

Respecto a la validez de los instrumentos, se realizó mediante juicio de expertos, mediante la Prueba Binomial.

- El Cuestionario de estilos de vida, dio como resultado 1,29 correspondiendo según escala de valoración de distancia de puntos múltiples dentro del intervalo A, adecuación total.

- El Cuestionario de desempeño laboral dio como resultado fue 0,88 clasificándose según escala de valoración de distancia de puntos múltiples dentro del intervalo A, adecuación total.

3.7.4 Confiabilidad

se realizó mediante el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado para el cuestionario de estilos de vida saludables un valor de 0,982, y el formato de evaluación de desempeño laboral el valor fue de 0,985, encontrándose ambos dentro de los valores que brinda confiabilidad para la recolección de datos.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Se cumplirá con las diligencias de autorización con las autoridades del Hospital III Suarez Angamos Essalud y se coordinará con las enfermeras para fijar el día en que se llevará acabo las encuestas (actualmente nos encontramos en Emergencia Sanitaria).

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Se tomará y efectivizara los días en los que ellas estén menos atareadas; la encuesta se realizará a cada enfermera, se le explicara el objetivo del estudio para lo cual firmaran el consentimiento informado para participar en dicha investigación, se tomara unos 20 a 25 minutos y al terminar el estudio de campo, se empezará a revisar cada una de las encuestas realizadas para poder verificar su contenido y codificación respectiva.

Plan de análisis

Los datos recolectados se vaciarán en una base de datos en Excel y luego toda esa información recopilada se manejará en el programa estadístico SPSS. El software nos arrojará el tipo de relación que existen entre las variables, tabulando tablas y figuras con alto grado de ajuste estadístico.

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio de investigación considerará los siguientes criterios:

Principio de autonomía

Al abordar a los trabajadores de la Central de Esterilización, se respetará su libre voluntad y decisión de participación. A cada personal de salud se les hará conocer los detalles del estudio y después se les solicitará su consentimiento informado para que su participación sea la apropiada en la investigación.

Principio de beneficencia

Al personal de salud de la Central de Esterilización se le explicará sobre los beneficios indirectos que se obtendrá con los resultados de este estudio.

Principio de no maleficencia

Se informará a los entrevistados que su participación en esta investigación no involucra riesgo alguno a su integridad y salud individual.

Principio de justicia

Los participantes serán tratados indistintamente con cordialidad, respeto y sin preferencias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	JUN				JUL				AGO				SET				OCT			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Título.																				
Identificación, planteamiento y formulación del problema.	y																			
Identificación, planteamiento y formulación de los objetivos.	y																			
Marco teórico.																				
Metodología de la investigación.																				
Aspectos administrativos y cronograma.																				
Anexos.																				
Aprobación del proyecto.																				
Sustentación de proyecto.																				

4.2 Presupuesto

RECURSOS	UNITARIO		TOTAL
Internet	S/. 65	S/. 65	S/. 130.00
Laptop			S/. 2500.00
USB	S/. 30		S/. 30.00
Lapiceros		S/. 4	S/. 4.00
Hoja bond A4		S/. 6	S/. 6.00
Fotocopias	S/.10	S/. 10	S/. 20.00
Impresiones	S/. 50		S/. 50.00
Espiralado	S/. 15		S/. 15.00
Movilidad	S/.50	S/. 30	S/. 80.00
Alimentos	S/. 200	S/. 100	S/. 300.00
Celular	S./109	S/. 109	S/. 218.00
TOTAL			S/. 3353.00

5.- REFERENCIAS

1. Bret J., Matthews C., Hartley L. y Whitaker H. Using Biodata to Predict Turnover, Organizational Commitment, and Job Performance in Healthcare (1999). <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00462.x>.
2. Calpa A., Santa Cruz G., Álvarez M., Zambrano C., Hernández G., Matabanchoy S., Promoción De Estilos De Vida Saludables: Estrategias Y Escenarios (2019). <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.11>
3. Giraldo A., Toro Y., Macías M., Valencia C., Palacio S. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. (2010) <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1976>
4. Aristizábal G., Blanco D., Sánchez A., Ostigúin R., El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. (2011). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003&lng=es.
5. Garduño A., Méndez V., Salgado J. Autocuidado del profesional de enfermería de un hospital público(2011) <https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2020.018.03.24>
6. Pajuelo J. La obesidad en el Perú (2017) http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000200012&lng=es.<http://dx.doi.org/10>
7. Huanca J. W., Núñez L. Estimaciones y contrastes de la pandemia en Perú y en el contexto mundial (2020). <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.440>

8. Tenorio J., Hurtado Y. Revisión sobre obesidad como factor de riesgo para mortalidad por COVID-19 (2020) <http://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.373.1197>
9. El-hage W, Hingray C, Lemogne C, Yroni A, Brunault P, Bienvenu T. Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19): quels risques pour leur santé mentale? (2020) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7174182/pdf/main.pdf>
10. Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P, et al. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS; 2006
11. Ugaz J. En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. El Correo.2018; 13.
12. EsSalud. Reglamento de Evaluación del Desempeño laboral de los trabajadores del Seguro Social de Salud – EsSalud. Lima: EsSalud; 2004.
13. Troncoso C., Martínez M., Ulloa N., Celis C. Cardiovascular disease cases can be attributed to risk factors that could be modified with lifestyle changes. Rev. méd. Chile (2020) https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=
14. López M., Revista de la sociedad española de Cirugía de Obesidad y Metabólica. Ganancia de peso durante el confinamiento por la COVID-19; encuesta de la Sociedad Española de Obesidad (2020) <https://www.bmi-journal.com/index.php/bmi/article/view/739>.
15. Stanulewicz N., Knox E., Narayanasamy M., Shivji N., Khunti K., Blake H. Efectividad de las intervenciones de promoción de la salud en el estilo de vida para enfermeras: una revisión sistemática (2019). <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17010017>
16. Fernández J, Pérez J, Peralta M. Influencia de factores sociodemográficos, laborales y

- de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. (2017). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137
17. Villalobos D., Ceballos M., Villarreal F., Núñez M., Estado nutricional y desempeño laboral en trabajadores del sector salud de Venezuela (2020) <https://doi.org/10.35588/cdicyt.v44i1.4627>
18. López B., Aragón J., Muñoz M., Palomeque M., Madrid S., Tornell I., Calidad de vida y desempeño laborales en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
19. Zelada J., Villegas S., nivel del síndrome de burnout en el Personal de Enfermería del servicio de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. (2019). URL <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/815>
20. Diaz E., Failoc V. Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo, Perú 2020. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000600012&lng=es.
21. Rafael R., Paredes A. Estilo de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima. RCCS [Internet]. 11 de abril de 2017 [citado 6 de abril de 2021];9(2). Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/229
22. Tarqui C., Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú (2019). <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

23. Becerra B., Vega C. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización - Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/861>
24. Lauracio G. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera(o) de la Red de Salud Ilo (2018). <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3432>
25. León P. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad (tesis de licenciatura) universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (2020=). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48285>
26. Alcántara G. La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinaria. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación (2008): <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=410111350>
27. CERÓN C. Univ. Salud (2021):
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000200001&lng=en
28. Arce E., Puma L., Estilos de vida en estudiantes del séptimo y octavo semestre del área de Biomédicas, Ingenierías y Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano. [tesis de licenciatura]. Puno (2014) **URI:** <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/1796>
29. Uriarte Y., Vargas A., Estilos de vida de los estudiantes de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener. Setiembre 2019.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2390>

30. Paz A. Monografias.com. Modelo de Nola Pender, su actualidad en la promoción de la salud de la cardiopatía isquémica. Monografias.com. (2021). <https://www.monografias.com/trabajos102/modelo-nola-pender-su-actualidad-promocion-salud-cardiopatia-izquemica>
31. Aristizábal P., Blanco M., Sánchez A., Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión (2011). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003&lng=es
32. Meiriño J., Vásquez M., Simonetti C., Palacio M., Desconocido, Perfil VT mi. <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>
33. Larrauri R. COMUNICACIÓN Y EDUCACION PARA LA PROMOCION DE LA SALUD [Internet]. Org.mx. [citado el 12 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.google.com.razonypalabra.org.mx/libros/libros/comyedusalud.pdf>
34. Significado de Nutrición [Internet]. Significados.com. Significados; 2014 [citado el 12 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.significados.com/nutricion>
35. Alimentos y nutrientes - Por una comida sana, tú decides. Universidad de Navarra [Internet]. Unav.edu. [citado el 13 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.unav.edu/web/comida-sana/alimentacion-y-salud/alimentos-y-nutrientes>
36. Madera PG. Alimentación Sana: Todo lo Que hay Que saber sobre Una dieta saludable. Edimat Libros; 2004.

37. AEAL-Asociación Española de Afectados por Linfoma M y. L. 3. Alimentación saludable [Internet]. Aeal.es. [citado el 15 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.aeal.es/alimentacion-y-nutricion/3-alimentacion-saludable>
38. Román A. “Conocimientos de nutrición y hábitos alimenticios en mujeres gestantes de 25-35 años que acuden al centro de salud San Pedro de Mala” (2019).
39. Saludable A. RECOMENDACIONES PARA UNA [Internet]. Org.pe. [citado el 15 de abril de 2021]. Disponible en: <https://cnp.org.pe/wp-content/uploads/2020/04/CNP-CUARENTENA-ALIMENTACION-SALUDABLE.pdf>
40. Actividad física [Internet]. Who.int. [citado el 15 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
41. G-se.com. [citado el 15 de abril de 2021]. Disponible en: <https://g-se.com/definicion-y-clasificacion-de-actividad-fisica-y-salud-704-sa-N57cfb271785ca>
42. Significados. Significado de Deporte [Internet]. Significados.com. Significados; 2016 [citado el 15 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.significados.com/deporte/>
43. Ejercicio [Internet]. Texasheart.org. 2017 [citado el 16 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.texasheart.org/heart-health/heart-information-center/topics/ejercicio/>
44. Gob.es. [citado el 16 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adultos/actiFisica/docs/ActividadFisicaSaludEspanol.pdf>
45. Who.int, Promoción de la salud (2021) https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

- 46.Redalyc.org. [citado el 16 de abril de 2021]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>
- 47.Montero, I., Bedmar, M. Ocio, tiempo libre y voluntariado en personas mayores. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, 9(26), 1 – 16. Universidad de Los Lagos. Santiago, Chile (2010).
- 48.Zevallos K. Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima (2018).
- 49.Oltra, S. El autocuidado, una responsabilidad ética. Revista GPU, 9(1), 85- 90 (2013).
- 50.Miró E., Cano M., Buela G., Revista Colombiana de Psicología. Sueño y calidad de vida (2005).
- 51.Naveda K. Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Proyecto Especial Alto Huallaga – (2017).
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/344>
- 52.Del Castillo Aurora. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo (2017).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>
- 53.Ugarte Z. Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 14 Oyón (2016). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7260>
- 54.Reategui L. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín (2016).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/935>

55. Machaca J., Aquino Cl. Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa (2016).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3780>
56. Rojas C., López G. La evaluación del desempeño laboral como herramienta de gestión y desarrollo en el servicio público en Colombia.
<http://hdl.handle.net/10654/17625>
57. Ortega Iturri, Marcela Deisy., Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco (2017).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/10850>
58. Valera D. Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano(2011). 2nd ed. Mx , editor. Mexico : Pearson Educación.
59. Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. Administración, 6ª ed. México, Pearson Prentice Hall; 1996.
60. Duarte L., Cubillos Y., Impacto de la formación profesional de los docentes en educación física recreación y deporte en su desempeño laboral <https://hdl.handle.net/10901/7592>
61. Quintero N., Africano N., Faria E., Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago(2008)
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
62. Sánchez J., Calderón V., Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que su auditoría. (2012).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>

63. Salas R., Díaz L., Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. (2019).
64. Rodríguez A., Pérez A. Métodos científicos de Indagación y construcción del conocimiento. *Revista AEN* 2017 Junio; 82(1): p. 179-200.
65. Hernández R., Fernández C., Baptista L. *Metodología de la investigación* 6ª edición (2014).
66. Córdova I. *Instrumentos de Investigación*. Editorial San Marcos (2018).
67. Supo J. SEMINARIO DE INVESTIGACION CIENTIFICA: Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud (2012).
68. Guerrero L., León A. ESTILO DE VIDA Y SALUD (2010) *Revista Educere Venezuela*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35616720002>
69. Nieto M., Wing Y. Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría del hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco –(2020).
70. Bohórquez E., Pérez M., Caiche W., Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. (2020).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#B11

ANEXOS

ANEXO 01

Consentimiento Informado

Yo.....,
identificada con DNI N° Personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud – en el año 2021, acepto participar en la investigación titulada “Estilos de vida y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud – en el año 2021”, la misma que tiene como finalidad buscar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral, del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud – en el año 2021. Para tal efecto, durante aproximadamente 15 minutos contestaré objetivamente a las preguntas incluidas en el cuestionario que se me entregará,

La participación es anónima y voluntario

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA

Evaluado (Código)_____Establecimiento de Salud _____

Sexo: M () F () Edad ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo ()

Estudios: Diplomado: () Maestría () Doctorado () Especialidad ()

Tiempo de ejercicio profesional _____

FINALIDAD

Caracterizar los estilos de vida de la enfermera (o) de la Red de Salud Ilo

INSTRUCCIONES

- Marca con una “X” la casilla que mejor describa tu comportamiento.
- Te pedimos contestar con mucha sinceridad.
- No pienses demasiado en responder y hazlo de acuerdo a lo que generalmente sueles hacer.
- Tienes 4 alternativas S (Siempre), CS (Casi Siempre), AV (Algunas Veces), N (Nunca).

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

ACTIVIDAD FÍSICA	N	AV	CS	S
Practica algún deporte (Natación, futbol, basquetbol, vóley, ciclismo) por 20 a 30 minutos al menos 5 veces a la semana.				
Caminas, trotas, bailas o haces aeróbicos por 20 a 30 minutos al menos 5 veces a la semana.				
MANEJO DE ESTRÉS	N	AV	CS	S
Practicas ejercicios que le ayudan a estar tranquilo (yoga, meditación, relajación autodirigida)				
Ud. plantea alternativas de solución frente a la tensión o preocupación				
MANEJO DEL TIEMPO LIBRE	N	AV	CS	S
Incluye momentos de descanso en su rutina diaria.				
Compartes con su familia y/o amigos el tiempo libre.				

En tu tiempo libre: lee, va al cine, pasea, escucha música, realiza manualidades	2	28	30	20
¿Ves televisión 3 o más horas al día?				
ALCOHOL Y OTRAS DROGAS	N	AV	CS	S
¿Fumas cigarrillo o tabaco?				
¿Consumes licor o alguna otra droga?				
¿Consumes más de 3 tazas de café al día?				
SUEÑO	N	AV	CS	S
¿Duermes al menos 7 horas diarias?				
¿Trasnochas?				
¿Tomas pastillas para dormir?				
HÁBITOS ALIMENTICIOS	N	AV	CS	S
¿Consumes entre 6 y 8 vasos de agua al día?				
¿Añades sal a las comidas en la mesa?				
¿Consume más de 1 vaso de gaseosa a la semana?				
¿Consumes dulces, helados y/o pasteles más de 2 veces a la semana?				

¿Comes 3 a 5 porciones verduras crudas o cocidas diariamente?				
¿Comes frutos secos (maní, nueces almendras, entre otros)?				
¿Comes pescado al menos 2 veces a la semana?				
¿Consumes 2 a 4 frutas diariamente?				
¿Comes frente al televisor, computadora o leyendo?				
¿Consumes comidas rápidas (pizza, hamburguesa, broster) o embutidos (jamonada, mortadela, salchicha, tocino)?				
AUTOCAUIDADO	N	AV	CS	S
Vas al odontólogo por lo menos una vez al año.				
Vas al médico y te realizas exámenes de colesterol, triglicéridos y glicemia por lo menos una vez al año.				
Cuando te expones al sol, usas protector solar.				
Te automedicas y/o acudes al farmaceuta en casos de dolores musculares, de cabeza o estados gripales.				

Como conductor o pasajero usas cinturón de seguridad.				
Te preocupas por mantener tu peso ideal.				

Fuente: Cuestionario validado por Palomares L. adaptado por Lauracio G.

ANEXO 3

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO
LABORAL**

EFICACIA	N	AV	CS	S
Termina su trabajo oportunamente				
Cumple con las tareas que se le encomienda				
Realiza un volumen adecuado de trabajo				
Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución				
CALIDAD	N	AV	CS	S
Comete errores en el trabajo				
Hace uso racional de los recursos				
Requiere de asesoría y supervisión frecuente				
Su trabajo resalta entre sus colegas.				
Se muestra respetuoso y amable en el trato				
RELACIONES INTERPERSONALES	N	AV	CS	S
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros				
Brinda una adecuada orientación a los clientes				
Evita los conflictos dentro del equipo				
INICIATIVA	N	AV	CS	S
Muestra nuevas ideas para mejorar los				

procesos				
Se muestra asequible al cambio				
Se anticipa a las dificultades				
Tiene gran capacidad para resolver problemas				
TRABAJO EN EQUIPO	N	AV	CS	S
Muestra aptitud para integrarse al equipo				
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				
Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
PLANIFICACIÓN	N	AV	CS	S
Organiza sus actividades				
Hace uso de indicadores				
Se preocupa por alcanzar las metas				

Fuente: Fuente: Cuestionario elaborado por Hospital San José, adaptado por Lauracio G.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA : “ ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA CENTRAL DE ESTERILIZACION DEL HOSPITAL III SUAREZ ANGAMOS ESSALUD – EN EL AÑO 2021 “

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p align="center"><u>GENERAL</u></p> <p>¿Cómo influye el estilo de vida y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud?</p> <p align="center"><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la actividad física con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III 	<p align="center"><u>GENERAL</u></p> <p>Analizar la relación de los estilos de vida con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud.</p> <p align="center"><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo se relaciona la actividad física con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III 	<p align="center"><u>GENERAL</u></p> <p>El estilo de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud</p> <p align="center"><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La actividad física se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. 	<p align="center">Estilo de vida</p>	<p align="center">Hábitos alimenticios.</p> <p align="center">Actividad Física</p> <p align="center">Manejo del estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia. Cantidad. Calidad. <ul style="list-style-type: none"> Frecuencia. Cantidad. Intensidad. <ul style="list-style-type: none"> Alto. Medio. Bajo. 	<p align="center">ENFOQUE</p> <p align="center">Cuantitativo.</p> <p align="center">ALCANCE</p> <p align="center">Descriptivo – Correlacional.</p> <p align="center">DISEÑO</p> <p align="center">No experimental de tipo transversal.</p> <p align="center">POBLACIÓN Y MUESTRA.</p> <p align="center">Censal.</p>

<p>Suarez Angamos Essalud?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona en el manejo del estrés con el desempeño laboral en el personal en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud? • ¿Cómo se relaciona el manejo del tiempo libre con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud? • ¿Cómo se relaciona el alcohol y las 	<p>Suarez Angamos EsSalud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona el manejo del estrés con el desempeño laboral del personal en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud. • Determinar cómo se relaciona el manejo del tiempo libre con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. 	<ul style="list-style-type: none"> • El manejo del Estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud. • El manejo del tiempo libre se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. • El alcohol y las drogas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de 		<p>Manejo del Tiempo libre</p> <p>Alcohol y las drogas</p> <p>El sueño</p> <p>El autocuidado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alto. • Medio. • Bajo. <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia. • Cantidad. • Calidad <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia. • Cantidad. • Intensidad <ul style="list-style-type: none"> • Alto. • Medio. • Bajo. 	<p>TÉCNICA.</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO.</p> <p>Cuestionario.</p>
---	---	--	--	--	---	--

<p>drogas con el desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> • laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud? • ¿Cómo se relaciona el sueño con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos Essalud? • ¿Cómo se relaciona los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del personal de enfermería en la 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona el alcohol y las drogas con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. • Determinar cómo se relaciona el sueño con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. • Determinar cómo se relaciona los hábitos 	<p>esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sueño se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. • Los hábitos alimenticios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. • El autocuidado se relaciona significativamente con el desempeño 	<p>Desempeño laboral.</p>	<p>Actitud.</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proactiva. • Desidiosa. • Alta. • Media. • Baja. • Sólido. • Intermedio. • Deficiente. 	
---	---	--	---------------------------	--	---	--

<p>central de esterilización del hospital III Suarez Angamos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el autocuidado con el desempeño laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud? 	<p>alimentos con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona el autocuidado con el desempeño laboral del personal de enfermería en central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud. 	<p>laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital III Suarez Angamos EsSalud.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Estilos de Vida

Definición Operacional: Son expresiones que se adquieren de manera genérica de cada identidad sociocultural de un individuo y su entorno expresado en los diferentes ámbitos del comportamiento (trabajo, alimentación, ocio, etc.) principalmente en la vida cotidiana (69).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Actividad Física	<ul style="list-style-type: none">- Practica de: Futbol, Natación, basquetbol, vóley, ciclismo- Practica de: Caminata, trote, baile, aeróbico.	Categorica – Ordinal (Escala de Likert)	<ul style="list-style-type: none">• Estilo de Vida No saludable: 0 - 30 puntos• Estilo de Vida Poco saludable: 31 - 60 puntos• Estilo de Vida Saludable: 61 - 90 puntos
Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none">- Práctica de yoga, meditación, relajación autodirigida.- Solución de problemas		

Manejo del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none">- Descanso- Compartir tiempo libre- Actividades de tiempo libre- Uso de la TV.		
Alcohol y drogas	<ul style="list-style-type: none">- Consumo de cigarrillos y tabaco.- Consumo de licor y drogas.- Consumo de café		
Sueño	<ul style="list-style-type: none">- Tiempo de horas de sueño.- Alteración de sueño.- Consumo de pastillas		

<p>Hábitos alimenticios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de agua - Consumo de sal - Consumo de gaseosas - Consumo de azúcar - Consumo de verduras - Consumo de frutos secos - Consumo de pescado - Consumo de frutas - Distracción en la alimentación - Consumo de comidas rápidas. 	<p>Categorica – Ordinal (Escala de Likert)</p>	
<p>Autocuidado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado dental - Exámenes médicos - Exposición a la radiación solar - Automedicación - Uso de cinturón de seguridad - Control de peso. 		

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Definición operacional

Obligaciones inherentes a la profesión de enfermería, como orientación de resultados, calidad en el trabajo, relaciones, interpersonales, Inicitiva, trabajo en equipo y planificación (70).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Actitud (Iniciativa – Trabajo en equipo)	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora procesos - Apertura al cambio - Proactividad - Resolución de problemas 	Categorica – Ordinal (Escala de Likert)	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Laboral no aceptable: 00 - 22 puntos • Desempeño Laboral regular: 23 - 44 puntos • Desempeño Laboral bueno: 45 - 66 puntos
Conocimiento (Eficacia- Calidad)	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Identificación - Cooperación 		
Responsabilidad (Planificación- Relaciones interpersonales)	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad - Cumplimiento - Productividad - Superación 		