



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD**

Tesis

Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en
Lima Metropolitana, 2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Vivanco Contreras, Gissela


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6900-4555>

Asesor: Dr. Diaz Del Olmo Morey, Carlos Enrique

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4991-3137>

Lima – Perú

2025

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

Yo, GISSELA VIVANCO CONTRERAS Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "ESTILOS DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS COLEGIADOS EN LIMA METROPOLITANA, 2023" Asesorado por el docente: CARLOS ENRIQUE DIAZ DEL OLMO MOREY Con DNI 07876473 Con ORCID 0000-0003-4991-3137 tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid: 14912:473743648 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 GISSELA VIVANCO CONTRERAS
 45519915
 DNI:

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Carlos Díaz del Olmo Morey
 DNI: 07876473

Lima, 10 de junio de 2025

Dedicatoria

A mi madre, por su amor infinito, por acompañarme en cada momento y ser partícipe de mis logros.

A mi pareja Benjamín por su motivación, amor y orientación durante este proceso.

Agradecimiento

A Dios por haber permitido cumplir una meta más, quien me ha guiado en cada decisión que he
tomado.

A mi asesor por su orientación profesional.

Índice general

Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen (español).....	x
Abstract (ingles).....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Estilos de vida.....	14
2.2.1.1. Conceptualización de estilos de vida.....	14
2.2.1.2. Promoción de estilos de vida saludables.....	15

2.2.1.3. Dimensiones del estilo de vida	17
2.2.2. Desempeño laboral.....	21
2.2.2.1. Conceptualización del desempeño laboral.....	21
2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral.....	22
2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral.....	24
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	27
3.1. Método de investigación	27
3.2. Enfoque investigativo.....	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Descripción	34
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4. Confiabilidad.....	38
3.8. Procesamiento y análisis de datos	39
3.9. Aspectos éticos.....	41
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	43
4.1. Resultados	43
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	43
4.1.2. Pruebas de hipótesis.....	58
4.1.3. Discusión de resultados.....	68
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1. Conclusiones	75
5.2. Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS.....	79

ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos.....	89
Anexo 3: Validez del instrumento	95
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	104
Instrumento desempeño laboral	104
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	105
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	107
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	109
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	112

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 2 Variable estilo de vida	43
Tabla 3 Dimensión nutrición.....	45
Tabla 4 Dimensión ejercicio	46
Tabla 5 Dimensión Responsabilidad con la salud	47
Tabla 6 Dimensión manejo del estrés	48
Tabla 7 Dimensión soporte interpersonal	49
Tabla 8 Dimensión auto-actualización.....	51
Tabla 9 Variable desempeño laboral.....	52
Tabla 10 Dimensión calidad técnica	53
Tabla 11 Dimensión capacitación y educación continua	54
Tabla 12 Dimensión productividad.....	56
Tabla 13 Dimensión actitudes.....	57
Tabla 14 Prueba de normalidad	58
Tabla 15 Resultados prueba de Spearman hipótesis general	59
Tabla 16 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 1	61
Tabla 17 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 2	62
Tabla 18 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 3	63
Tabla 19 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 4	65
Tabla 20 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 5	66
Tabla 21 Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 6	67

Índice de figuras

Figura 1 Investigación - correlacional	28
Figura 2 Variable estilo de vida.....	43
Figura 3 Dimensión nutrición	45
Figura 4 Dimensión ejercicio.....	46
Figura 5 Dimensión Responsabilidad con la salud.....	47
Figura 6 Dimensión manejo del estrés.....	48
Figura 7 Dimensión soporte interpersonal.....	49
Figura 8 Dimensión auto-actualización	51
Figura 9 Variable desempeño laboral	52
Figura 10 Dimensión calidad técnica.....	53
Figura 11 Dimensión capacitación y educación continua	55
Figura 12 Dimensión productividad	56
Figura 13 Dimensión actitudes	57

Resumen (español)

Objetivo: “Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en químicos farmacéuticos”. **Metodología:** Se usó el método de investigación hipotético-deductivo, bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 371 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para obtener la información necesaria, uno por cada variable. Ambos cuestionarios válidos y fiables, con alfa de Cronbach de 0.903 para el “Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)” y coeficiente de Kuder Richardson de 0.889 para el “Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral”. **Resultados:** Se comprobó que el estilo de vida de la muestra considerada fue saludable con el 98.9% (n = 367) y el desempeño laboral alto con el 99.5% (n = 369). Se comprobó una relación significativa entre desempeño laboral y las dimensiones nutrición (p = 0.008 y rho de Spearman = -0.138), ejercicio (p = 0.000 y rho de Spearman = 0.613), responsabilidad con la salud (p = 0.003 y rho de Spearman = 0.154), manejo del estrés (p = 0.020 y rho de Spearman = 0.121) y auto actualización (p = 0.000 y rho de Spearman = 0.617) y para soporte interpersonal, la relación resultó no significativa con p = 0.691. **Conclusiones:** Se concluyó que las variables desempeño laboral y estilo de vida se relacionan de manera significativa, positiva y muy débil, con p = 0.000 y rho de Spearman = 0.206.

Palabras claves: estilo de vida, nutrición, ejercicio, responsabilidad, desempeño laboral.

Abstract (ingles)

Objective: “To determine the relationship between lifestyles and work performance in pharmaceutical chemists”. **Methodology:** The hypothetical-deductive research method was used, under the quantitative approach, type of applied research and designed as non-experimental. The sample was made up of 371 registered pharmaceutical chemists in Metropolitan Lima. The survey was used as a technique, and a questionnaire as an instrument to obtain the necessary information, one for each variable. Both questionnaires are valid and reliable, with Cronbach's alpha of 0.903 for the “Lifestyle Profile Questionnaire (FIFO-I)” and Kuder Richardson coefficient of 0.889 for the “Work Performance Self-Assessment Questionnaire”. **Results:** It was found that the lifestyle of the sample considered was healthy with 98.9% (n = 367) and high work performance with 99.5% (n = 369). A significant relationship was found between job performance and the dimensions nutrition (p = 0.008 and Spearman's rho = -0.138), exercise (p = 0.000 and Spearman's rho = 0.613), health responsibility (p = 0.003 and Spearman's rho = 0.154), stress management (p = 0.020 and Spearman's rho = 0.121) and self-updating (p = 0.000 and Spearman's rho = 0.617), for interpersonal support the relationship was non-significant with p = 0.691. **Conclusions:** It was concluded that the work performance and lifestyle variables are significantly, positively and very weakly related with p = 0.000 and Spearman's rho = 0.206.

Keywords: lifestyle, nutrition, exercise, responsibility, work performance.

Introducción

En la actualidad, las personas tienen acceso a muchas actividades que pueden ser asumidas como estilo de vida, pero no todas son beneficiosas para su salud, tomando en cuenta los factores físicos o psicológicos. Es por ello que es importante analizar el estilo de vida de las personas y cómo este estilo impacta en sus diferentes escenarios de vida, siendo uno de los más importantes el laboral, ya que la forma en que la persona vive puede tener repercusiones en el desempeño laboral y, en consecuencia, tener un impacto social y económico.

Es por ello que esta investigación pretende determinar cómo se relacionan el estilo de vida y el desempeño laboral en una muestra de químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023. Ello se realizará bajo una indagación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional, sin un diseño experimental, teniendo como población de estudio a químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Este documento está organizado de la siguiente manera: capítulo I, contenido del problema, objetivos, justificación y limitaciones; capítulo II, donde se muestran los trabajos previos, el soporte teórico y las hipótesis; capítulo III, que expresa la metodología empleada en cuanto a enfoque, tipo, diseño, población, muestra, operacionalización de variables, así como las técnicas y los instrumentos utilizados para la recolección de información. Una vez recolectados se especifican las técnicas de análisis de la misma y los criterios éticos; capítulo IV, donde se contienen los resultados de la investigación; y capítulo V, con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, las principales causas de muerte han cambiado; ya no se deben predominantemente a enfermedades infecciosas, sino que ahora están relacionadas con estilos de vida y hábitos escasamente sanos que provocan el aumento de peso, la obesidad y otros problemas crónicos no transmisibles. Es por ello que la OMS ha enfocado esfuerzos en pro de la calidad de vida de todos los habitantes, considerando que las enfermedades ocasionadas por estilos de vida poco favorables impactan significativamente en la salud mental, física y emocional, ocasionando en 2030 un 70% del total de las fallecimientos y un 56% de la carga de morbilidad (1). Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) promueve los buenos hábitos y la esperanza de vida saludable para evitar las enfermedades, a través de un cuidado constante de la salud, basado en una alimentación saludable, actividad física regular, no fumar, no consumir bebidas alcohólicas, controlar el peso, dormir lo adecuado y atender la salud mental (2).

Por su parte, el desempeño laboral de las personas es fundamental para cualquier organización, institución o grupo, ya que de ello depende su efectividad y el desarrollo de las actividades programadas, más aún ante el fenómeno de la globalización, donde se genera un contexto de constantes cambios y ajustes, especialmente dentro del ámbito organizacional, lo cual exige optimizar procesos, priorizando la gestión acertada del recurso humano como elemento clave

para un funcionamiento exitoso de sus operaciones (3). Las complicaciones de salud mental provocados por un estilos de vida inapropiados en las personas son responsables de la pérdida de hasta 12 mil millones de días laborales al año a nivel mundial, lo que tiene un profundo impacto negativo en la economía, cuya pérdida se valora en 1 billón de dólares (4). El efecto continuo de estos problemas en el ámbito laboral genera aumento progresivo en la tasa de ausentismo laboral, que traería como consecuencia directa una disminución de la productividad, y de manera indirecta, efectos como una mayor rotación de personal y menos calidad de la atención brindada al público; por ende, las organizaciones deben destinar esfuerzos en generar acciones para fortalecer y dar soporte a sus colaboradores (5).

Ahora bien, el estilo de vida del personal de salud se contextualiza en hábitos tóxicos y alteraciones fisiológicas a razón de los altos niveles de exigencia en los trabajos administrativos y clínicos que efectúan, generando negativamente sus prácticas de autocuidado, manejo de relaciones interpersonales, tiempo para realizar actividad física y vida emocional en general, afectando significativamente su desempeño laboral en una calidad de atención deficiente para los usuarios (6). El desempeño laboral se ve reducido por indicadores preocupantes en su bienestar, tales como que más del 50% tiene estrés, el 88% cansancio emocional, el 72% despersonalización y el 40% considera tener realización personal (7).

Sobre este particular, las condiciones laborales desencadenan situaciones negativas para un desempeño deseable en un sector tan sensible pero crucial como es el de salud, teniendo que variables como el turno de trabajo y situación laboral son las que más influyen en el conocido síndrome de Burnout (p -valor=0.035), además de realizar horas extras laborales y el servicio en que labora (8). En esto último se tiene que en el Perú, la depresión (63%), ansiedad (63%) y estrés (31.3%) se presentan en mayor grado en áreas críticas donde los profesionales tienen niveles de

exigencia permanentes, que sin duda los desgastan física y mentalmente (9), radicando allí la urgencia de una gestión equilibrada por parte de los responsables de las organizaciones del sector en favor del personal que allí labora.

Se tiene que en hospitales peruanos el 71% tiene estilos de vida no saludable, con pocos buenos hábitos alimenticios en el 63% de los casos, el 54% con sobrepeso/obesidad, el 71% fumadores activos y el 73% consumidores de alcohol esporádicos (10), todo ello repercutiendo en su salud, que como se describió anteriormente, tiene efectos en su estado físico, mental y emocional como individuos independientes. Como consecuencia de lo anterior, se afirma que en el país los profesionales de salud son un grupo que posee una elevada tasa de ausentismo laboral (TGL: 1 – 10) alcanzando 7.56, a razón de permisos legales (61.68%) y enfermedades comunes (30.22%), donde las enfermedades profesionales con agente causal físico (72.73%) son las principales, con enfermedades músculo - esqueléticas como las más frecuentes, seguidas por las de la piel (18.18%) (11); ello es explicado en gran medida por la sobrecarga adicional del sistema de atención sanitaria. Al respecto, los químicos farmacéuticos no se ven exentos de esta problemática, teniendo que el 42.7% presenta un nivel medio de desempeño laboral, en el que su productividad (medio: 49.3%) y calidad de servicio (40%) no son las deseables, asociándose significativamente con los factores emocionales que registran (p -valor <0.05) como el interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad y manejo del estrés; los cuales alcanzan valores insuficientes que les permiten tener un desempeño satisfactorio (12).

En el contexto local, los estilos de vida se han transformado en un elemento de riesgo, especialmente en el caso de los profesionales de la salud, como los químicos farmacéuticos, quienes cumplen una actividad de asistencia para los hace estar más cercanos a la población, estando constantemente expuestos a situaciones dificultosas que conlleva la atención de usuarios,

además de horarios y cargas de trabajo extremas, sumado a una alta exigencia para lograr la productividad exigida (12). Es usual que, dadas estas condiciones, estos profesionales practiquen estilos de vida poco saludables, que pueden condicionar la satisfacción de sus necesidades propias, el cumplimiento de sus metas de vida, su imagen personal y la posición hacia la vida, así como el cumplimiento de las responsabilidades a nivel laboral (6). En consecuencia, se vuelve fundamental investigar detenidamente sus hábitos y costumbres en relación con los diferentes estilos de vida, ya que de esta manera también será posible detectar y analizar posibles elementos de riesgo vinculados, tales como el hábito de fumar, el consumo exacerbado de alcohol o bebidas que contienen dicha sustancia, el limitado hábito de hacer ejercicios, una alimentación poco equilibrada y la presencia de obesidad, que se asocian de forma negativa en su desempeño laboral; por tal motivo, surge la necesidad de estudiar cuál es la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?
- b. ¿Cuál es la relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?
- c. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?

- d. ¿Cuál es la relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?
- e. ¿Cuál es la relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?
- f. ¿Cuál es la relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.
- b. Identificar la relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.
- c. Identificar la relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.
- d. Identificar la relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.
- e. Identificar la relación entre soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.
- f. Identificar la relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio permitirá generar aportes referidos a la línea de investigación sobre salud y bienestar; específicamente al abordar aspectos sobre el vínculo de los estilos de vida con el desempeño laboral, basado en diversas investigaciones, a fin de generar aportes, contrastando las teorías existentes en cuanto a la gestión de salud, enfocadas en un aspecto vital, como lo es el personal, específicamente, los profesionales químicos farmacéuticos colegiados. Además, respecto a la variable estilos de vida, se tomarán en cuenta las dimensiones propuestas por Nola Pender, cuyo enfoque permite identificar las causas que influyen en la aprobación de las decisiones y las acciones emprendidas para evitar enfermedades (13).

En tanto, respecto a la variable desempeño laboral, se tomarán en cuenta los aportes realizados por Valdivia, quien señala como dimensiones del desempeño laboral la calidad técnica, capacitación y educación continua, productividad y actitudes (14).

1.4.2. Metodológica

El desarrollo del presente estudio se justifica a nivel metodológico mediante un diseño correlacional, el cual nos permitirá identificar las variables objeto de estudio y las relaciones existentes para cada una de sus dimensiones, esto nos permitirán la adquisición de datos precisos y fiables que pueden optimizar las labores del personal de salud mediante el uso del cuestionario de perfil del estilo de vida (PEPS-I) (13) y el cuestionario de desempeño laboral, de Valdivia (14); especialmente en profesionales de la carrera de Farmacia y Bioquímica colegiados en el Colegio Departamental de Lima y vienen desempeñándose en diferentes sectores; dejando evidencia para que otros autores puedan utilizar estos métodos en otras medidas y contrastarlos como referencia en el futuro.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos del estudio beneficiarán de forma directa a los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, ya que se estudiarán sus respectivos estilos de vida, con lo cual se espera la implementación de las acciones que sean necesarias, además de un mayor interés sobre la significación de los estilos de vida en la salud y en el desempeño laboral; asimismo, beneficiará a los propietarios y usuarios de farmacias y boticas del sector público y privado, ya que permitirá obtener información valiosa, con el objeto de implementar acciones que redunden en un mejor desempeño laboral y una mejor atención al público por parte de los profesionales. Es importante destacar que, los químicos farmacéuticos colegiados, se desempeñan en los diferentes sectores.

1.5 Limitaciones de la investigación

- Insuficiente información académica acerca de esta temática dentro de contextos de la salud que involucran a los químicos farmacéuticos.
- Indisponibilidad de los químicos farmacéuticos para su participación.
- Para el desarrollo del estudio a nivel de recolección de la información, se prolongó al tratarse de una muestra de 371 personas; sin embargo, se logró la recolección de los datos de forma exitosa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Márquez (2022) llevó a realizar una investigación cuya esencia fue “analizar los efectos del engagement en el desempeño laboral en la post pandemia en las organizaciones”. El trabajo se enmarcó dentro de una metodología de investigación documental, de tipo cualitativa, con nivel descriptivo, basado en el método deductivo y el analítico; la técnica de análisis de fuentes documentales fue la observación documental, los instrumentos empleados fueron el subrayado y la ficha, la información fue recolectada mediante la lectura, el resumen y el fichaje, desarrollando un análisis descriptivo. Los resultados del análisis evidenciaron que, los colaboradores que desarrollaron Engagement en sus labores, ampliaron su energía, y con ello, lograron llevar a cabo adecuadamente sus tareas, asimismo, pudieron afrontar sus obligaciones de una mejor forma; asimismo, al incrementar el desarrollo de actividades de forma remota, a causa de la pandemia, se generaron cambios positivos, los trabajadores pudieron mantener el equilibrio entre lo personal y lo laboral, trabajando en horarios flexibles y evitando los desplazamientos, en tal sentido, las organizaciones obtuvieron ciertos beneficios, como, la disminución de costos y el incremento de la productividad de los trabajadores, así como del compromiso organizacional, el cual se encuentra altamente vinculado a la satisfacción y la productividad de las personas. Se concluye que, la implementación del Engagement en las organizaciones, se logran mejoras considerables,

incrementando el bienestar del colaborador y de su rendimiento laboral. (15)

Echeverría et al. (2020) desarrolló su investigación cuyo propósito fue “analizar los estilos de vida del profesional de salud y su relación en la calidad de atención”, en tanto, la metodología correspondió a un análisis documental, específicamente de tipo bibliográfico, transeccional, de tipo exploratoria, descriptiva, retrospectiva; se analizaron estudios de las principales bases, con máximo 3 años de antigüedad, y el análisis de los datos permitió generar un aparte concluyente. Se evidenció que los profesionales de enfermería, a causa de sus labores, disponían de escaso tiempo para sí mismos, además, mostraban poco autocuidado por las demandas de sus labores administrativas. Tampoco tenían tiempo para su vida emocional, con actividad física reducida. Además, el estrés generaba cambios fisiológicos y hábitos tóxicos, que afectaban de forma considerable el desempeño profesional y la calidad de atención al usuario. Se concluye que las labores administrativas y la evaluación constante al personal de salud obligan a los profesionales de enfermería a incrementar su labor diaria, generando un elevado nivel de descuido de aspectos personales, la salud, hábitos, alimentación y tiempos de descanso (6)

Mayuresh (2024) efectuó su estudio con el objetivo de “analizar el efecto en el desempeño de los empleados farmacéuticos en India que laboran en turno rotativos”. El diseño correspondió a un estudio correlacional descriptivo, basado en datos recabados a partir de 197 estudiantes del primer año de posgrado en ciencias de la salud, de la Universidad Estatal de Ohio. Conforme a los resultados, revela el impacto de los horarios laborales irregulares en el rendimiento, el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados, especialmente entre los adultos jóvenes. Un hallazgo clave es el impacto negativo de los turnos rotativos en la conciliación de la vida laboral y personal y en la salud general, lo que provoca estrés, trastornos del sueño y problemas de salud a largo plazo. Se concluye que estos horarios irregulares no solo afectan la vida personal, sino también el

rendimiento profesional, aumentando el riesgo de errores en un ámbito donde la precisión es esencia, ya que se atienden a personas que buscan reestablecer su salud, requiriendo de una atención exacta y cuidadosa (16).

Rodríguez et al. (2020), en su estudio se propusieron “evaluar el estilo de vida entre profesionales jóvenes de la salud de toda Europa”. El estudio se realizó mediante la aplicación de un cuestionario online de 34 ítems diseñado por los miembros de la Sociedad Europea de Residentes en Urología, recabándose los datos entre enero de 2017 y enero de 2018, con un total de 412 residentes y jóvenes urólogos. Los resultados evidenciaron que la tasa de satisfacción con el estilo de vida fue de moderada a baja para el 59.65% de la muestra, y respecto al estado de salud auto percibida, también se observó de moderada a baja para el 45.94% de la muestra; el 35% aceptó que el estado de salud interfería con el tratamiento de los pacientes. Se concluye que los residentes y urólogos jóvenes mostraban una dieta inestable, con bajas rutinas de ejercicio, algunos padecen de trastornos del sueño, incrementando el riesgo de padecer el síndrome de burnout; asimismo, el estilo de vida mostró un efecto directo en la vida personal y en el cuidado del paciente (17).

Protano et al. (2019) plantearon su investigación para “evaluar la aparición del síndrome de agotamiento entre una muestra de farmacéuticos empleados en farmacias públicas y privadas ubicadas en la provincia de Roma (región de Lacio; Italia central)”. Para el desarrollo del estudio transversal, se aplicó un cuestionario en línea a 2,000 miembros de la Asociación de Farmacéuticos Profesionales de Roma y provincias, y a trabajadores de farmacias públicas o privadas; el cuestionario se basó en la herramienta Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) de 14 ítems acerca de las características demográficas y condiciones laborales. Se determinó que el agotamiento físico fue la dimensión del burnout de mayor puntaje, además, cerca del 11% de los

farmacéuticos evidenciaron niveles de agotamiento clínicamente relevantes (≥ 4.40). El análisis multivariado mostró que el consumo de alcohol y la ubicación del sitio de trabajo incidieron significativamente en el índice SMBM general; en tanto, el tiempo de trabajo influyó significativamente en el grado de agotamiento clínicamente relevante. Se concluye que los farmacéuticos estaban en riesgo de padecer burnout y, por ello, era necesario llevar a cabo una intervención preventiva para atender esta situación ocupacional preocupante (18).

2.1.2. Nacionales

Santi (2023) tuvo que “determinar la relación entre los factores emocionales y el desempeño laboral de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas en el distrito de Los Olivos, 2022”. El tipo de investigación fue básica, con enfoque cuantitativo y sin experimentación, transeccional y profundidad correlacional; la muestra fue de 75 químicos farmacéuticos, la técnica empleada fue la encuesta, se aplicaron dos instrumentos, validados y altamente consistente. Los principales resultados permitieron observar, en cuanto a los factores emocionales, un 33.3% de la muestra con nivel bajo, 43% con nivel medio y 24% con nivel alto; sobre el desempeño laboral, un nivel bajo en 29.3%, nivel medio en 42.7% y alto para el 28%; estos hallazgos evidenciaron que los factores emocionales mostraron una relación positiva y significativa, con débil intensidad, con el desempeño laboral ($\rho = 0.398$; $p = 0.000$). Se concluyó que existía una correlación entre desempeño laboral y los factores emocionales de los químicos farmacéuticos (12).

Chávez et al. (2022), cuyo propósito fue “determinar el estilo de vida saludable y estrés laboral en personal de salud en el primer nivel de atención de un distrito de Lima, Perú”. La metodología se centró en la observación con método analítico, de profundidad correlacional y corte transeccional; se seleccionó una muestra compuesta por el personal de 7 centros de atención de primer nivel. Los hallazgos más relevantes, evidenciaron una prevalencia del 57.5% de estrés

(entre leve, moderado y alto), 85, 8% de personal practicante de estilos de vida saludables y 98, 3% con alto desempeño laboral; los resultados mostraron una fuerte correlación entre el estrés y el desempeño ($p = 0, 002$) y entre los estilos de vida saludables y el desempeño ($p = 0, 006$). Los resultados indican que existe una fuerte correlación entre el estrés y un buen desempeño, así como entre una vida sana y un alto rendimiento laboral. Por otra parte, se observó una relación entre el desempeño y los estilos de vida saludables y el estrés en el trabajo (19).

Calpa et al. (2019), cuyo propósito buscó “analizar las estrategias de promoción de la salud para el fomento de estilos de vida saludables en escenarios del sector sanitario, laborales, de familia y comunidad”. El estudio tuvo una metodología descriptiva, se basó en la inspección e investigación sistémica de estudios que abordaron estrategias de promoción de la salud y estilos de vida saludables (EVS), empleando el método PRISMA. Los resultados más relevantes permitieron verificar, entre otros aspectos, 10 EVS, de los cuales siete estudios se presentaron de forma individual (37,8%, $n=31$), conformados por, actividad física, alimentación sana. Estos tres EVS también se basaban en la salud bucodental, la higiene del sueño y el ocio saludable, además de los siguientes EVS: no consumo de sustancias lícitas, gestión del estrés, habilidades para la vida, sexualidad segura y disminución del consumo de sustancias ilícitas. Además, tres EVS se basaban en la salud bucodental, la higiene del sueño y el ocio saludable, además de otros EVS (62, 1%; $n = 51$); el 37, 8% ($n = 31$) de estudios se basaron en la promoción de un EVS, 41, 5% ($n = 34$) en dos EVS y el 20, 7% ($n = 17$) en tres EVS o más. Se concluye que el avance en proponer estrategias que promuevan estilos de vida saludables es relativamente nuevo en el contexto laboral y familiar, con una baja cobertura poblacional, exigiendo mayores acciones interdisciplinarias (20).

Atoche (2017), cuyo objetivo fue “determinar la existencia de relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, en las empresas de servicio de la ciudad de Piura, año 2015”. La metodología del estudio fue de tipo descriptiva, cuantitativa, transversal, no experimental; la población fue de 2, 235 empresas de servicios, seleccionando a 384 trabajadores; se aplicó un cuestionario de 72 preguntas. Dentro de los hallazgos más destacados, en cuanto a desempeño laboral global, fueron muy buenos en el 52, 86% de trabajadores; en relación al estilo de vida, 6, 77% de trabajadores con un estilo muy saludable, el 55, 47% saludable y el 37, 50% poco saludable. Se concluye que el estilo de vida se relacionó de forma directa con el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución, con rho de Spearman = 0. 201 y p = 0. 000; de todas sus dimensiones, la capacidad psicomotora fue aquella que evidenció una mayor relación (21).

Collantes (2017) en su investigación tuvo como finalidad “determinar la relación de los estilos de vida con el desempeño laboral de personal de salud de un Centro de Salud en Pucallpa”. El estudio se basó en un nivel correlacional con diseño no experimental, con una muestra de 61 colaboradores del centro hospitalario. Se utilizó la encuesta y se aplicó un test a los participantes. Como principales hallazgos se identificó un nivel regular de estilos de vida con el 100%, donde sus dimensiones: biológica y social, también calificaron con el mismo nivel; en tanto, el desempeño alcanzó un nivel bueno con el 54% de los casos, en el que sus dimensiones: gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, productividad y habilidades organizacionales, en su mayoría tuvieron un promedio de bueno también. Se concluye en aceptar la relación directa y significativa entre estilos de vida y desempeño (p-valor<0.05) con un grado positivo muy fuerte, ya que el coeficiente de Pearson fue igual a 0.78 (78%) (8).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de vida

2.2.1.1. Conceptualización de estilos de vida

Los estilos de vida son la elección que hace cada persona de sus perspectivas y prácticas para dar forma a su vida; estas actitudes y costumbres se adquieren inconscientemente en la infancia y se practicarán en la adultez y la vejez (22); el modo de vida del individuo no se limita a sus prácticas, creencias y patrones educativos, ya que su entorno sociolaboral también tiene un impacto significativo (23). Por otra parte, el estilo de vida son las diversas actitudes y conductas que asumen y llevan a cabo los individuos de forma personal o grupal, en términos de lograr satisfacer sus propias necesidades y lograr así su desarrollo personal; sobre este mismo particular, la OMS durante 1986 describió al estilo de vida como una forma de vida centrada en la relación mutua con las condiciones de existencia y los comportamientos individuales que son influenciados por patrones socioculturales y las particularidades de cada persona (25).

De esta forma, los estilos de vida repercuten en la salud a nivel físico y psíquico de la persona, por ello, un estilo de vida saludable impacta positivamente sobre la salud, abarcando diversos hábitos como la práctica constante de ejercicios físicos, una alimentación balanceada, disponer de tiempo libre, actividades para socializar, así como una autoestima alta; mientras que, un estilo de vida poco saludable produce diversas enfermedades, como el sobrepeso o el estrés, producto, entre otros, del uso de sustancias tóxicas (alcohol, drogas), el tabaquismo, el sedentarismo, el estrés, el contacto con agentes tóxicos, entre otros (25).

En este mismo sentido, la forma de vivir es uno de los causantes más relevantes y de mayor impacto en el bienestar de la población, ya que, representa la fuente principal de diversas enfermedades. Un régimen alimenticio inadecuado, la consumición de sustancias tóxicas, la

inactividad y las actividades sexuales de riesgo son comportamientos que afectan considerablemente la salud de las personas. Destacan a las enfermedades cardiovasculares (ECV) como uno de los mayores problemas sanitarios a escala mundial, con una indiscutible influencia de los estilos de vida, de allí que, numerosos estudios han logrado demostrar que, acciones preventivas sencillas, como el dejar de fumar, mejorar las rutinas alimenticias, el chequeo de la tensión arterial o el diagnóstico temprano y control de diversas probabilidades, reducirían de forma considerable la morbilidad cardiovascular. La propia OMS estima que un 80% de las ECV pueden ser evitadas con la reducción de los agentes de peligro vinculados a los estilos de vida (26).

En este mismo orden de ideas, la salud es un bien preciado que depende de múltiples factores. La alimentación, el ejercicio físico, los niveles de estrés y nuestros hábitos influyen significativamente en el bienestar general. Adoptar un estilo de vida saludable, reduciendo el estrés y mejorando nuestros hábitos alimenticios, puede prevenir enfermedades como las cardiovasculares y mejorar nuestra calidad de vida. Es precisamente el estrés, un fenómeno multifactorial, que puede alterar significativamente el estilo de vida de una persona. Se ha evidenciado, un vínculo bidireccional entre el agobio y el sueño: el agobio dificulta conciliar el sueño, y la falta de sueño, a su vez, intensifica el estrés. Además, el estrés puede influir en los hábitos alimentarios, llevando a un aumento en el consumo de alimentos procesados y una disminución en la ingesta de frutas y verduras, como lo evidencian investigaciones en grupos ocupacionales como los profesionales del sector salud (27).

2.2.1.2. Promoción de estilos de vida saludables

Considerando el interés de los estilos saludables para la vida y la salud de los individuos, diversos organismos han llevado a cabo esfuerzos en pro de establecer estrategias que conlleven a expandir globalmente, prácticas que incentiven la promoción de la salud de las personas; de esta

forma, se llevó a cabo la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud (PS) en Ottawa, Canadá (17-21 nov. 1986), donde fue aprobada la Carta de Ottawa, documento que presenta áreas de acción claves para la salud pública, cuyo enfoque apunta hacia la mejora de políticas, es fundamental la creación de entornos que favorezcan el bienestar, el impulso de habilidades propias, el fortalecimiento de la comunidad y una mejor orientación en cuanto a los servicios vinculados al tema de salud. En este contexto, se resalta la importancia de un enfoque multisectorial en la salud pública, que integra la colaboración de gobiernos, sectores de salud, áreas sociales, económicas y comunidades (28).

Luego, la Declaración de Yakarta sobre la promoción de la salud en el siglo XXI (Yakarta, Indonesia, en 1997) consideró el incremento de la capacidad de las comunidades y el empoderamiento de las personas mediante la educación práctica, así como el robustecimiento de los liderazgos y el acceso a los recursos; asimismo, la carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado se centra en la formación de los individuos para incrementar el control y ratifiquen el derecho fundamental de la salud, sin ninguna discriminación, reflejando un concepto positivo e inclusivo vinculado con la calidad de vida y el bienestar de las personas, para lo cual fija su atención en los factores determinantes de la salud y genera alternativas saludables para las personas; en este sentido, su objetivo es crear las condiciones para que las personas, bien sea de forma grupal o individual, actúen, se empoderen y tomen decisiones en beneficio de su propia salud y bienestar. La promoción de la salud se erige como una estrategia fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, fomentando cambios en los hábitos a través de Estilos de Vida Saludables (EVS). Estos se entienden como patrones de comportamiento multidimensionales que se desarrollan a lo largo del tiempo y están influenciados por factores tanto internos como externos. Estos elementos, que son determinantes en nuestra salud, requieren

intervención para facilitar la promoción de una vida más saludable (21).

2.2.1.3. Dimensiones del estilo de vida

Se deben tener en cuenta en el estudio aquellas que se alinean con el modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender, quien es profesional de la Universidad de Michigan en Estados Unidos. Esta profesional es ampliamente reconocida por sus valiosos aportes a dicho modelo (29). Promover un estado óptimo de salud como prioridad en lugar de centrarse únicamente en las medidas preventivas fue una propuesta innovadora de Nola Pender. En su enfoque, Pender destacó las diversas causas que afectan las decisiones y actitudes dirigidas a prevenir enfermedades. Señaló que los factores cognitivos y perceptuales de cada persona pueden ser moldeados por sus circunstancias personales, situacionales e interpersonales, lo que facilita la adopción de comportamientos saludables cuando se cuenta con una guía adecuada. De esta manera, la salud se erige como el objetivo supremo de cada individuo (13).

Entre los principales supuestos del modelo de Pender, se encuentran los siguientes:

- Los individuos buscan generar condiciones de vida que les permitan expresar su máximo potencial en cuanto a su salud.
- Los individuos poseen la capacidad de ser conscientes de sí mismos, incluyendo la evaluación de sus propias habilidades.
- Los individuos valorizan el crecimiento en direcciones que se perciban como positivas y buscan alcanzar una estabilidad individualmente tolerable entre la transformación y la permanencia.
- Las personas se esfuerzan en ordenar activamente su propio comportamiento.

- Los individuos se relacionan con su entorno teniendo en cuenta su complejidad biopsicosocial, transformándolo gradualmente y siendo influenciados por él a lo largo del tiempo.
- Los profesionales de la salud integran el contexto interpersonal que influye en las personas a lo largo de sus vidas.
- Es esencial que las personas mismas inicien la reconfiguración de los patrones interactivos entre ellas y su entorno para lograr un cambio en su conducta (28).

En este mismo orden de ideas, las dimensiones del estilo de vida, son las siguientes:

- **Nutrición:** la nutrición es parte esencial del desarrollo, la salud y el bienestar de las personas, dentro del modelo de promoción de la salud; involucra la elección y la adquisición informada de los alimentos (28). La OMS lo define como la ingesta de alimentos conforme a las necesidades dietéticas del organismo. Un elemento clave de la buena salud es una buena nutrición (una dieta adecuada en cantidad y en nutrientes, equilibrada, en combinación con la práctica de ejercicios de forma regular). Una alimentación inadecuada puede debilitar el sistema inmunológico, lo que a su vez aumenta la vulnerabilidad ante diversas patologías. Esta situación no solo afecta el desarrollo físico y mental, sino que también puede repercutir negativamente en la productividad (29).
- **El ejercicio:** es todo uso de energía a través de los músculos esqueléticos que son responsables del movimiento del cuerpo (30). En este sentido, la actividad física constante en adultos trae consigo diversos beneficios:
 - Reduce la probabilidad de desarrollar diversas afecciones, como hipertensión, enfermedad arterial coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de

mama y de colon, así como depresión.

- Mejora el sistema óseo, además del aspecto funcional.
- Es un condicionante básico del consumo de energía corporal, siendo primordial para mantener equilibrado el aspecto calórico con el manejo del peso (30).
- Responsabilidad en salud: implica asumir una responsabilidad activa hacia el bienestar personal; esto abarca la capacidad de estar alerta a la salud propia, adquirir conocimientos en materia de salud y mostrar iniciativa para informarse y buscar asistencia profesional (28). Sobre este particular, la ley general de salud del Perú (Ley N° 26842), en relación a los derechos, deberes y responsabilidades concernientes a la salud individual, señala lo siguiente:
 - Toda persona tiene la responsabilidad de promover el progreso, la preservación y la recuperación de su bienestar y el de aquellos bajo su cuidado.
 - Cada individuo es responsable ante los demás por no cumplir con las medidas sanitarias y de higiene diseñadas para evitar y controlar la transmisión de patologías transmisibles.
 - Es fundamental que todos cumplamos con las regulaciones de seguridad establecidas por las instituciones competentes y que trabajemos juntos para minimizar los riesgos de accidentes. (31)
- Manejo del estrés: suele presentarse en contextos difíciles o desafiantes. Esta forma de estrés puede manifestarse en diversas circunstancias y está estrechamente relacionada con el estrés físico, que se desencadena como una respuesta del cuerpo ante diferentes factores, como puede ser el dolor posoperatorio. Controlar y reducir la tensión en situaciones estresantes implica el manejo del estrés, a través de cambios tanto

emocionales como físicos. Según Pender, el estrés constituye una serie de peligros tanto para la salud mental como para la parte física, siendo riesgoso para una variedad de problemas de salud, que van desde cefalea y dorsalgia, hasta condiciones más graves como el cáncer, enfermedades cardíacas y trastornos gastrointestinales. Por ello, Pender propone que el estrés de la vida cotidiana sea evaluado como un componente esencial en una evaluación de salud integral. Además, resalta varias estrategias clave para gestionar el estrés de manera efectiva, tales como evitar cambios drásticos, organizar y controlar el tiempo de manera adecuada, practicar ejercicios de manera regular, fortalecer el amor propio y la autoeficacia, aumentar la asertividad, instituir metas realistas y practicar meditación, entre otras (28).

- Soporte interpersonal: Son agrupaciones que pueden estar, fundamentadas en diversos sentimientos como el amor o la apreciación por el arte, así como en intereses compartidos como el comercio y actividades sociales. Estas conexiones se manifiestan en numerosos entornos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, organizaciones, clubes deportivos y sociales, e incluso en iglesias. En esencia, cualquier contexto en el que se reúnan o involucren dos o más personas en comunicación se convierte en un escenario propicio para el desarrollo de estas relaciones (28).
- Auto actualización: se basa en el desarrollo de las capacidades internas mediante el crecimiento, la conexión y el desarrollo, dando lugar a la tranquilidad interior, abriendo la posibilidad de generar nuevos escenarios para crecer, profundizando sobre la situación actual, proporcionando armonía, plenitud y conexión con el universo; este aspecto genera el incremento del bienestar en el individuo. Se considera así que la

felicidad por sí misma es curativa, genera una sensación de libertad, de permitirse y controlarse sobre uno mismo y la salud. En este sentido, son diversos los estudios que afirman que el individuo que tiene una fe determinada, sumada a una vida espiritual aguda, suele prolongar su vida, con menor proporción de enfermedades. Asimismo, suelen presentar menor estrés y ansiedad en las complicaciones, y especialmente en eventos críticos (fallecimiento de familiares o amigos, accidentes, problemas familiares, desempleo, divorcios, etc.) (28).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Conceptualización del desempeño laboral

Es el comportamiento del colaborador dirigido a alcanzar de forma efectiva los objetivos fijados; representando a su vez, la estrategia individual para conseguir los objetivos previstos (32). También es definido como un proceso para estimar el grado de éxito que logra un colaborador durante el crecimiento de sus tareas o la ejecución de las metas establecidas (33); de esta forma, la medición es una operación altamente vinculada al desempeño laboral, ya que, solo mediante ésta, se concreta un parámetro de valoración del nivel de observancia personal respecto a las metas de la organización (34). El desempeño laboral es el grado en el cual una organización se anticipa a los colaboradores en relación a la excelencia y la cantidad (35).

Ahora bien, otros autores consideran que, el desempeño laboral es una disciplina que data de varias décadas atrás, fundamentalmente, en el área de la psicología organizacional; inicialmente, desempeño laboral se le denominó descripción de puestos, pasando luego a ser vista como una herramienta para ponderar el funcionamiento adecuado en los diversos puestos de la organización, situándose actualmente, como la base para lograr la efectividad y el éxito organizacional (36); la razón que explica el creciente interés por estudiar el desempeño laboral,

por parte de las organizaciones, se centra en lograr comprender y explicar los diversos elementos que impactan en el aumento y la eficiencia de las organizaciones, por tal motivo, resulta fundamental conocer el rendimiento laboral (37).

Es de significativo interés señalar que el rendimiento laboral engloba tanto las destrezas técnicas y la experiencia de los empleados (desempeño de tareas) como la calidad y productividad de su trabajo. En tanto, el desempeño contextual abarca aspectos como la proactividad, el entusiasmo, la cooperación, el cumplimiento de normas y el alineamiento con los objetivos organizacionales. En línea con esta perspectiva el desempeño laboral abarca el conjunto de conductas y los resultados alcanzados por los colaboradores, en términos de los objetivos organizacionales, dentro de un rango de tiempo preciso, que conllevan a una significativa mejora de la eficiencia y la eficacia organizacional (38).

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación de desempeño constituye un análisis sistemático de la situación actual de un colaborador en su puesto, así como de su potencial de desarrollo. Este proceso es una herramienta que fomenta la búsqueda de la excelencia y el aprovechamiento de las capacidades individuales. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizan diferentes métodos, que también se conocen como evaluación, se utilizan diferentes métodos, que también se conocen como evaluación de méritos, valoración de empleados, informes de progreso o evaluación de eficacia en las funciones, entre otros (32). Dentro de los métodos de evaluación del desempeño más relevantes, se encuentran los siguientes:

- Método de escalas gráficas: es uno de los métodos más comunes y difundidos, gracias a su sencillez; su aplicación requiere de mucha atención para sortear la subjetividad y los prejuicios, ya que pudieran impactar en los resultados; se centra en una serie de

factores preestablecidos, mediante una encuesta de entrada dual. Las filas constituyen los factores evaluativos del rendimiento, y las columnas son los diversos grados; estos factores son escogidos cautelosamente para establecer las cualidades a evaluar en las personas. En tanto, los factores son definidos a través de una descripción precisa, sencilla y objetiva (32).

- Método de elección forzada: también denominado *forced choice method*, diseñado en EEUU durante la Segunda Guerra Mundial por un equipo técnico, para el ascenso de oficiales de las fuerzas armadas, mediante un sistema de valoración que supere los sesgos subjetivos propios de las escalas gráficas, con resultados más objetivos; este método evidenció su alta efectividad, con resultados satisfactorios, por lo que también se implementó en la empresa privada, permitiendo el efecto del halo, la subjetividad y el favoritismo, con una evaluación imparcial y justa (32).
- Método de investigación de campo: se enfoca en el desarrollo de conversación a los jefes directos de los colaboradores, para consultar sobre su desempeño, anotando diversos aspectos, como causas, orígenes y motivos del desempeño, a través de la verificación de sucesos y situaciones; constituye un método que permite realizar un pronóstico del rendimiento del colaborador, y también, desarrollar la planificación del progreso de los mismos, en sus puestos (32).
- Método de incidentes críticos: constituye un método sencillo, diseñado en el contexto bélico internacional utilizado por las fuerzas armadas norteamericana; se fundamenta en las particularidades extremas del comportamiento humano, que pueden generar resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso); se basa en extremos positivos o negativos, permitiendo al especialista observar y registrar apropiadamente los

comportamientos extraordinariamente positivos y negativos del rendimiento de los colaboradores; centrado en las excepciones del desempeño personal (32).

- Método de comparación por pares: es un método que involucra a los colaboradores en pares, situando en la columna derecha al mejor de ambos, en relación a su desempeño; es un proceso sencillo, sin embargo, de poca eficiencia, usado preferiblemente cuando no puedan usarse otros métodos más completos (32).
- Método de frases descriptivas: es parecido al método de elección forzada, pero no es imperativa la selección de las frases; solo se señalan las frases características del desempeño del colaborador (con “+” o “S”), mientras que, donde existe un desempeño contrario, el registro cambia (con “-” o “N”) (32).

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Conforme a lo propuesto por Valdivia (14), las dimensiones del desempeño laboral son, calidad técnica, capacitación y educación continua, productividad, y actitudes.

- Calidad técnica: se refiere a la capacidad del empleado para el desarrollo de actividades de su puesto laboral de manera correcta y efectiva. Incluye aspectos como la habilidad, el conocimiento, la experiencia y la destreza (14).
- La calidad técnica es una dimensión fundamental del desempeño laboral, ya que es la base para que el empleado pueda realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz. Los empleados con una alta calidad técnica son capaces de realizar su trabajo de manera correcta, sin errores ni defectos; además, son capaces de adaptarse a nuevas situaciones y aprender nuevas habilidades (14).
- Capacitación y educación continua: se refiere a la disposición del empleado a aprender y mejorar sus habilidades y conocimientos. Incluye aspectos como la participación en

cursos, talleres, seminarios y otras actividades de formación. En un mundo laboral cada vez más cambiante, es importante que los empleados estén dispuestos a aprender y mejorar sus habilidades y conocimientos. La capacitación y educación continua ayudan a los empleados a mantenerse actualizados con los últimos avances en su campo y a desarrollar nuevas habilidades que les permitan desempeñarse mejor en su trabajo (14).

- **Productividad:** se refiere al número y condición de oficio que produce el colaborador en un plazo de un período determinado. Incluye aspectos como la cantidad de unidades producidas, el tiempo dedicado a las tareas y la precisión del trabajo. La productividad es una medida híbrida (cualitativa y cuantitativa) de trabajo que produce el colaborador en un momento específico. La productividad es importante para las organizaciones, ya que puede contribuir a reducir los costos y aumentar los beneficios (14).
- **Actitudes:** se refiere a la forma en que el empleado se comporta en el trabajo. Incluye aspectos como la motivación, la responsabilidad, el compromiso y la colaboración. Las actitudes son importantes para el desempeño laboral, ya que influyen en la forma en que el empleado se comporta en el trabajo. Las actitudes positivas, como la motivación, la responsabilidad, el compromiso y la colaboración, pueden contribuir a mejorar el rendimiento laboral (14).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi. “Existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

Ho: No existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos

farmacéuticos.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1i “Existe relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

HE2i “Existe relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

HE3i “Existe relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

HE4i” Existe relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

HE5i “Existe relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

HE6i “Existe relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se seleccionó el de carácter hipotético-deductivo, el cual tuvo como punto de origen una hipótesis formulada preliminarmente, y posteriormente, con base en el sustento teórico y la información recopilada, se hicieron estimaciones sobre los valores de la relación (39). Este método fue el apropiado para dar respuesta a la hipótesis de estudio; de esta manera, se pudo determinar si existía relación demostrativa entre las variables dentro del contexto de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.

3.2. Enfoque investigativo

Se optó por la clasificación cuantitativa; dado que los estudios cuantitativos recolectan datos para la comprobación de hipótesis, basándose en la medición numeraria y estadística, para identificar y mostrar los esquemas comportamentales y los diversos soportes teóricos que dan sustento a las variables de estudio (40). De esta forma, el enfoque cuantitativo en el presente estudio estuvo vinculado con la implementación de instrumentos diseñados a través de una escala de Likert, donde se requiere el tratamiento numérico y el análisis estadístico respectivo.

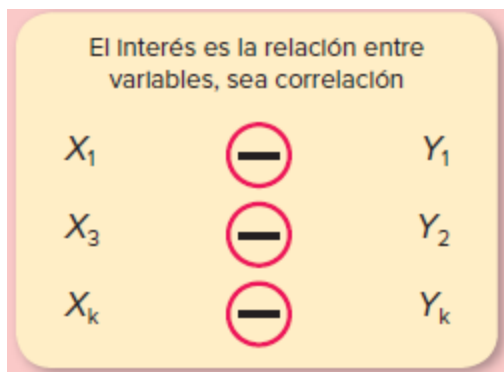
3.3. Tipo de investigación

Correspondió al de tipo aplicada, propio de aquellos estudios que no tienen una finalidad práctica inmediata, sino que buscan ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación teórica entre las variables sobre las cuales se han realizado los planteamientos (40). De igual forma, el

estudio tuvo un alcance correlacional (ver Figura 1). Sobre este particular, los estudios correlacionales buscan describir cómo dos o más categorías, conceptos o variables, están conectadas entre sí (40).

Figura 1

Investigación - correlacional



Nota. Esquema de los estudios de alcance correlacional, mostrando la relación entre la variable independiente (X) y la variable dependiente (Y) y sus respectivas dimensiones (40).

3.4. Diseño de la investigación

De acuerdo a las características del estudio, fue no experimental, caracterizado por no manipular las variables deliberadamente para medir el impacto de esta acción; el objeto de estos estudios es la identificación de la dependencia o relación entre las variables, observándolas tal como se presentan en su contexto original, en un momento previsto; también, fue transversal, visto que, la información fue recolectada en un momento único (40); en este sentido, fueron aplicados los instrumentos a fin de establecer la relación entre las variables en un único momento, es decir, no se realizaron varias mediciones.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población corresponde al conjunto de casos o personas con características similares (40);

en este sentido, la población estuvo conformada por 9,830 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana (Anexo 07), habilitados por el colegio profesional y con una experiencia laboral igual o mayor a un año, los cuales se desempeñan en Sectores profesionales como:

- Industria
- Asuntos regulatorios
- Docencia e investigación
- Farmacia hospitalaria
- Tratamientos naturales y homeopáticos
- Oficina farmacéutica
- Analistas clínicos, químicos, bioquímicos, y otros
- Especialistas judiciales

Muestra: Químicos farmacéuticos colegiados en el Colegio Departamental de Lima

Cálculo del tamaño de muestra:

La muestra es el subconjunto de la población, de donde se ubicaron los datos requeridos para desarrollar los objetivos; ésta debe ser representativa de la población (40); el tipo de muestreo a aplicar fue el **de tipo no probabilístico por conveniencia**, por tanto, todos los sujetos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados y consultados (40). De esta forma, su cálculo se realizó considerando un 95% de confianza, con 5% de error máximo.

Ecuación 1

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 x P x Q x N}{(N - 1) x e^2 + z^2 x P x Q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra a estimar.

P= Proporción de químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana con estilos de vida y el desempeño laboral alto= 0,5.

Q= Proporción de químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana con estilos de vida y el desempeño laboral bajo = 0.5.

N= Valor total de la población = 9,830 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

e= Máximo error a considerar = 5%.

Z= Número de unidades de desviación para el 90% de confianza = 1,96.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 9,830}{(9,830 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 371$$

Número de muestra final (n):

De acuerdo con los cálculos realizados, la muestra fue de 371 químicos farmacéuticos.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Químicos farmacéuticos que cumplan con los siguientes criterios:

- Colegiados en Lima Metropolitana.
- Habilitado por el colegio.
- Que se encuentren laborando al menos un (01) año.

Exclusión:

- Colegiados que no deseen participar.
- Que se encuentren laborando en un área distinta a la carrera o a distancia.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de vida

Matriz operacional de la variable 1

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (rangos)</i>
Variable 1: Estilos de vida	Son la elección que hace cada persona de sus perspectivas y prácticas para dar forma a su vida, estas actitudes y costumbres se adquieren inconscientemente en la infancia y se practicarán en la adultez y la vejez (19)	Las dimensiones del estilo de vida a considerar en el estudio, se adaptan al modelo de promoción de salud de Nola Pender, profesional reconocida por su aporte con dicho modelo (25).	Nutrición (1-6) Ejercicio (7-10) Responsabilidad con la salud (11-21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alimentos al levantarse 2. Comida sin ingredientes artificiales o químicos 3. Comidas diarias 4. Revisión de nutrientes en comidas empaquetadas 5. Dieta diaria <ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de ejercicios 2. Ejercicio bajo supervisión 3. Actividades físicas <ol style="list-style-type: none"> 1. Consultas al médico 2. Reconocimiento de colesterol 3. Lectura sobre salud 4. Búsqueda de alternativas con especialistas 5. Chequeo de presión arterial 6. Programas educativos sobre el ambiente 7. Expresión de sentimientos 8. Chequeo personal del cuerpo 	Nominal	Saludable: 97-192 No saludable: 48-96

Manejo del estrés (22-28)	<ol style="list-style-type: none">1. Programas educativos sobre salud2. Relajación3. Orientación profesional4. Control de nervios
Soporte interpersonal (29-35)	<ol style="list-style-type: none">1. Comparte sus preocupaciones2. Elogio a terceros3. Expresiones emocionales4. Relaciones interpersonales
Auto actualización (36-48)	<ol style="list-style-type: none">1. Autoestima2. Autopercepción3. Visión de futuro4. Automotivación

Variable 2: desempeño laboral

Matriz operacional de la variable 2

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Variable 2: desempeño laboral	Es el comportamiento del colaborador dirigido a alcanzar de forma efectiva los objetivos fijados; representando a su vez, la estrategia individual para conseguir los objetivos previstos (29)	Conforme a lo propuesto por Valdivia (12), las dimensiones del desempeño laboral son, calidad técnica, capacitación y educación continua, productividad, y actitudes.	Calidad técnica (1-8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación 2. Mejora continua 3. Certificación 4. Quejas en contra 5. Programas de calidad 	Ordinal	Bajo: 0-14 Moderado: 15-28 Alto: 29-42
			Capacitación y educación continua (9-13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyectos de investigación 2. Instructor 3. Cursos realizados 4. Asociaciones académicas 5. Protocolos y guías técnicas 		
			Productividad (14-17)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y aportes 2. Resultados esperados 		
			Actitudes (18-21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptabilidad 2. Mejora del equipo 3. Excelencia 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En el estudio se aplicó la encuesta; la cual se basa en la aplicación de cuestionarios a través de diversos medios, como la realización de entrevistas personales, así como la consulta empleando herramientas digitales como el correo electrónico, cuestionarios en línea, entrevistas grupales, entre otros (40). En este sentido, para lograr los objetivos del estudio fue empleada la encuesta empleando medios digitales, específicamente, una herramienta en línea, denominada Google Forms.

Ahora bien, los instrumentos constituyen los recursos que emplean los investigadores para llevar a cabo la recolección sistemática de datos, los cuales se vinculan con las variables seleccionadas (40); de esta forma se emplearon dos cuestionarios, uno elaborado en base a una escala de Likert y el otro con opción dicotómica (sí, no)

3.7.2. Descripción

Por consiguiente, se presentan las características de los cuestionarios utilizados, donde se describen los mismos.

La ficha técnica del instrumento 1 “Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)” (Variable 1) (Pender, Nola, 1996)(41):

Población: 30 profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau – Essalud, Cercado de Lima (28).

Momento: de acuerdo a un cronograma de recolección de datos, previo consentimiento informado (28).

Lugar: Hospital III Emergencias Grau – Essalud, Cercado de Lima (28).

Validez: se evaluó mediante el juicio de expertos (28).

Fiabilidad: varianza de 45.9% y confiabilidad entre 0.7 y 0.9, con un alfa de Cronbach de 0.93 (28).

Tiempo de llenado: 20-30 minutos (28).

Número de ítems: 48 ítems (28).

Dimensiones: nutrición (1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6), ejercicio (7 - 8 - 9 - 10), responsabilidad con la salud (11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21), manejo del estrés (22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28), soporte interpersonal (29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34 - 35), auto actualización (36 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41 - 42 - 43 - 44 - 45 - 46 - 47 - 48).

Alternativas de respuesta: Nunca (1 punto), a veces (2 puntos), frecuentemente (3 puntos), rutinariamente (4 puntos).

Baremos (niveles, grados) de la variable: saludable (97-192), no saludable (48-96). Las dimensiones tuvieron como baremos: nutrición (6-24), ejercicio (4-16), responsabilidad con la salud (11 - 44), manejo del estrés (7-28), soporte interpersonal (7-28), auto actualización (13-52).

El cuestionario PEPS-I ha sido empleado en múltiples investigaciones, principalmente en la población norteamericana, pero fue en el año 2003 donde el instrumento fue validado al español por Walker et al. usando una muestra de 541 hispanos localizados en Estados Unidos, particularmente de origen mexicano y con edades entre los 18 y 81 años, optando por el método de traducción y traducción a la inversa, gestionado por expertos de la salud totalmente bilingües. Este método permitió traducir el instrumento de medición de un idioma a otro con la finalidad de garantizar que el cuestionario mantenga su validez y

confiabilidad en el idioma de destino, teniendo dos fases esenciales: traducción directa y traducción inversa.

- La primera, representó el primer paso, basado en traducir el instrumento original (en este caso fue el inglés) al idioma destino (español), para lo cual se seleccionaron traductores competentes (garantizaron que se cuide el significado e intención de cada ítem o pregunta) y se preservaron los conceptos (involucró considerar las expresiones o términos culturales propios del contexto), dando paso a la primera versión en español del cuestionario.
- La segunda, llamada también retrotraducción implicó la selección de un traductor diferente al que hizo la traducción directa, para poder reducir sesgos y asegurar una retrotraducción autónoma; luego se produjo la traducción del texto español de vuelta al inglés, buscando ser lo más preciso sin referenciar el texto original en inglés; después se efectuó una comparación con el original y así identificar discrepancias o pérdida de significado, y ajustarlo; y finalmente se procedió con los ajustes finales, involucrando mejorar la exactitud lingüística y conceptual.

Esta versión final al español ha sido tomada en diferentes investigaciones en el Perú, arrojando altos índices de confiabilidad (42). En este sentido, en la presente investigación se utilizó la versión en español, contando ya con los procesos de validación y confiabilidad satisfactorios.

La ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral”. (Variable dos) (Valdivia, María, 2013) (14)

Población: profesionales médicos SERUMS de la Red de Servicios de Salud de Tacna, MINSA (2012-I, 2012-II).

Lugar: Red de Servicios de Salud de Tacna, MINSA (2012-I, 2012-II), distribuidos en 9 microrredes: Cono Norte, Cono sur, Litoral, Jorge Basadre, Metropolitano, Frontera, Candarave, Tarata y Alto Inclán

Validez: juicio de expertos.

Fiabilidad: coeficiente de Kuder Richardson, cuyo valor es 0.728.

Tiempo de llenado: 10 minutos.

Número de ítems: 21.

Dimensiones: calidad técnica (1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8), capacitación y educación continua (9 - 10 - 11 - 12 - 13), productividad (14 - 15 - 16 - 17), actitudes (18 -19 - 20 - 21).

Alternativas de respuesta: si (2 puntos), no (1 punto).

Baremos (niveles, grados) de la variable: bajo 0-14 puntos, moderado 15-28 puntos, alto 29-42 puntos.

Las dimensiones tuvieron como baremos: calidad técnica (1 - 16), capacitación y educación continua (5-10), productividad (4-8), actitudes (4-8).

Este instrumento, creado y validado por Valdivia (14), fue empleado en la presente investigación respetando su versión original, dado que está redactado en español y ha sido empleado en una población de profesionales de salud en el Perú.

3.7.3. Validación

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)” (Pender, Nola, 1996)(41) y “Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral”. (V. dependiente) (Valdivia, María, 2013) (14). En el apartado 3.7.2., se detalló el procedimiento utilizado para validar.

La forma en que se aseguró el proceso de validez de los instrumentos aplicados al contexto del estudio se explica a continuación:

- a) Validación contenido, la cual se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, esta validez constituye el grado de precisión del instrumento para medir adecuadamente la variable de estudio, reflejando el concepto abstracto mediante los indicadores correspondientes. En este sentido, a los instrumentos se les aplicó la validez mediante la opinión de expertos, técnica denominada *face validity*, consultando a voces calificadas (40); en este sentido, fueron consultados cinco (05) expertos, cuatro (04) expertos de contenido y un (01) experto en metodología, para así obtener una calificación de los instrumentos (válido o no válido), empleando los formatos correspondientes (ver anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

Para garantizar el uso de cuestionarios en la cantidad representativa de la población, se ha empleado el siguiente “Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)”, y el coeficiente de Alpha de Cronbach; en tanto el coeficiente de Kuder Richardson para el instrumento 2 “Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral”. La confiabilidad obtenida para ambos instrumentos se puede apreciar en la tabla 1; en tanto, los resultados arrojados por el software, en el anexo 6; cuyos valores fueron tomado del fundamento teórico de Toro et al. (2022) (43). Asimismo, en cuanto a lo que respecta a la prueba piloto se contó con la participación de 25 químicos farmacéuticos, los cuales fueron tomados del registro proporcionado por el Colegio Profesional, teniendo los mismos criterios de selección de la muestra de investigación, por lo que la cantidad optada fue tomada en función a los antecedentes que también, en promedio emplearon el mismo número.

Tabla 1*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	N elementos	Confiabilidad	Calificación
Estilo de Vida	48	0.903	Buena
Desempeño Laboral	21	0.889	Buena

Nota. Tomado de SPSS V26 y Excel.

El baremo (categorización) permite clasificar los resultados según la puntuación obtenida, distribuyendo el rango de resultados en diferentes niveles de medición, tales que fueron empleados al validar los instrumentos, según se comentó en el punto 3.7.2. De esta manera, se obtienen los siguientes niveles para cada variable:

Estilo de vida:

Saludable (97-192)

No saludable (48-96)

Desempeño laboral

Bajo (0-14)

Moderado (15-28)

Alto (29-42)

Los instrumentos finales constan de 48 y 21 ítems, respectivamente. Siendo las alternativas de respuesta nunca, a veces, frecuentemente, rutinariamente, en el primer cuestionario, y, sí o no, en el segundo.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el recojo de datos, se creó un formulario virtual en la plataforma Google Forms, la cual permite el diseño de cuestionarios personalizados y su distribución mediante enlaces electrónicos. Así, los participantes pudieron acceder al formulario desde cualquier dispositivo con

conexión a internet, mientras que los resultados son almacenados automáticamente en una hoja de datos, lo que facilitó la verificación del estado de habilidad y su exportación para el análisis posterior. De esta manera, se consultó la data de químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, a quienes se envió el enlace de acceso al formulario vía WhatsApp a grupos creados por el Colegio Químico Farmacéutico Departamental de Lima que tiene como nombre “COLEGIATURA/MES/AÑO”, incluyendo también el Formato de Consentimiento informado, detallando así la finalidad de la investigación.

Con lo anterior se tuvo la autorización de la institución para proceder con la aplicación de cuestionarios, tal como se evidencia en el anexo 7. Durante el periodo de recolección de la información obtenida, se desarrolló un monitoreo constante de las respuestas obtenidas, considerando como válidos únicamente aquellos formularios en los que se respondieron todas las preguntas presentadas. Así, la recolección de datos fue realizada hasta completar la cantidad de respuestas válidas necesarias según el tamaño de la muestra, plazo que demoró 2 meses, luego de lo cual se cerró la recolección digitalmente.

Se empleó Microsoft Office Word para redactar el proyecto y los documentos relacionados. Además, se utilizó Microsoft Excel, mientras que el programa SPSS fue utilizado para generar tablas de frecuencia y gráficos, empleando los valores numéricos de las alternativas de cada variable. El tratamiento estadístico inferencial se llevó a cabo con ayuda del programa estadístico SPSS. Además, se analizó la normalidad de los datos obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esto se hizo con el fin de diferenciar entre la utilización de pruebas paramétricas (coeficiente de Pearson) y no paramétricas (Rho de Spearman). En todos los casos se utilizó un valor alfa menor al 5%, teniendo como referencia para la interpretación de los coeficientes de correlación a Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (40).

3.9. Aspectos éticos

La ejecución del presente estudio se realizó siguiendo las normativas tanto locales como internacionales que regulan los **estudios en seres humanos**, teniendo también en cuenta las regulaciones vigentes relacionadas con las normas y medidas que permiten la protección de la salud de las personas. Se preparó y se remitió toda la documentación pertinente a los entes participantes, con el fin de garantizar la validez de los datos recopilados, se implementó un enfoque metodológico estricto, ajustado a las especificaciones del análisis, y se utilizó un instrumento de recopilación de datos que había sido validado y era fiable. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardaron sus datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Para fomentar su participación voluntaria, los participantes en la investigación recibieron un consentimiento informado, también conocido como asentimiento informado. En este documento se detallaron los principales aspectos característicos del estudio. De igual forma, es importante señalar que se siguieron los parámetros de las Normas Vancouver para citar a los autores cuyas ideas se emplearon en el estudio; de esta manera, se respetó el derecho de autor.

En este mismo sentido, se emplearon los principios bioéticos de la investigación, con respecto al principio de Autonomía se fundamenta en el respeto por la dignidad y los derechos **de los participantes**, promoviendo la integridad y la responsabilidad en el proceso investigativo. Estos principios incluyeron el consentimiento informado, para garantizar que los participantes comprendieran y aceptaran su participación; la confidencialidad, para proteger la privacidad de los datos; el principio de Beneficencia donde el presente estudio buscó mejorar sus estilos de vida sin perjudicar su desempeño laboral, y el principio de no maleficencia que no causó ningún daño ni molestia al participante. Además, se enfatizó la justicia, asegurando que los beneficios y riesgos

de la investigación se distribuyeran equitativamente entre todos los grupos sociales. En conjunto, estos principios han sido esenciales para fomentar la confianza en la investigación y asegurar su validez y ética.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

En esta sección se muestran los resultados descriptivos de las variables estilo de vida y desempeño laboral, y sus respectivas dimensiones.

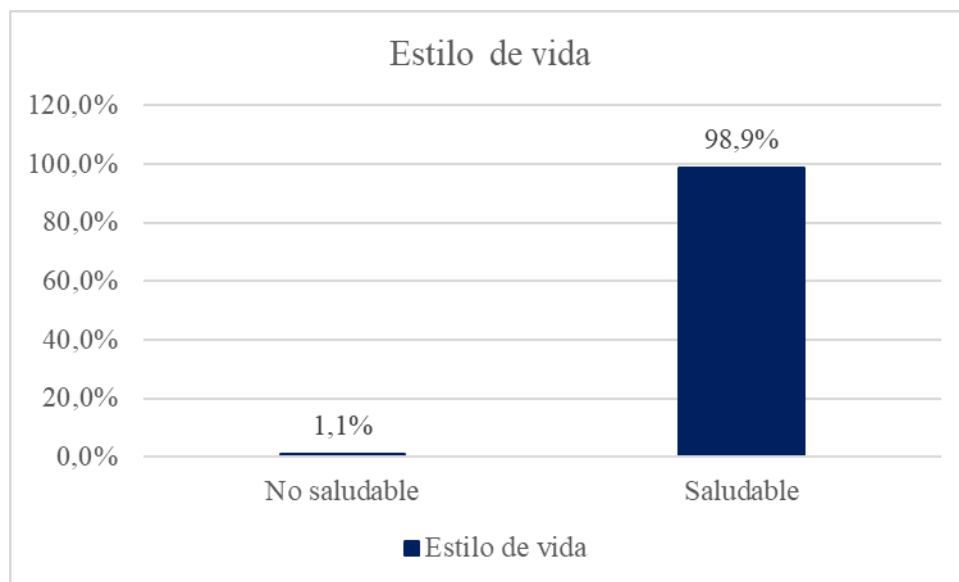
Tabla 2

Variable estilo de vida

Baremo	fi	%
Saludable	367	98.9
No saludable	4	1.1
Total	371	100.0

Figura 2

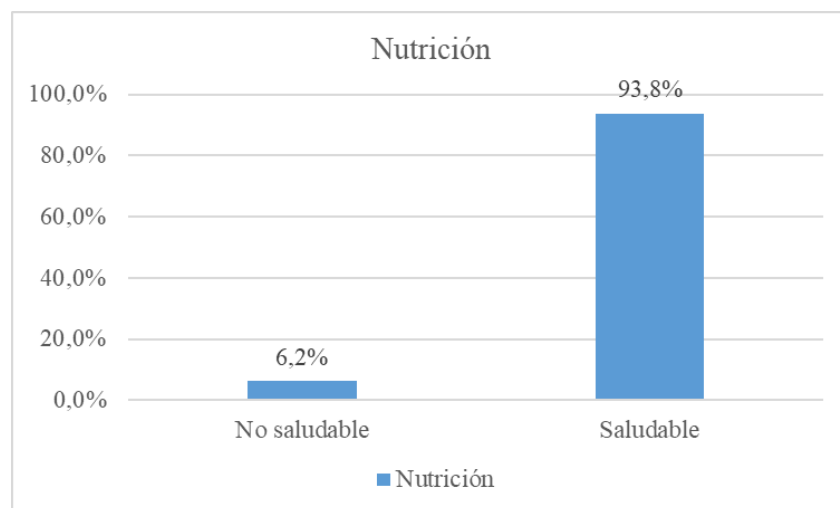
Variable estilo de vida



Como se puede observar en la tabla y figura 2, el 98. 9% de los químicos farmacéuticos colegiados encuestados tenía un estilo de vida saludable, mientras que el 1. 1% resultó con un estilo no saludable. Esto indica que la mayoría tuvo un estilo de vida saludable, en otras palabras, sus prácticas actitudes y costumbres en sus comportamientos individuales y grupales repercuten de manera positiva en su salud física y psíquica. Además, este estilo de vida saludable puede interpretarse como un elemento significativo en su desempeño profesional, ya que, al mantener buenos hábitos, los químicos farmacéuticos se encuentran en condiciones óptimas a nivel físico, mental y emocional para desarrollar sus actividades de manera deseable, permitiendo que la gestión del personal sea más favorable para los responsables de llevarla a cabo respecto al manejo de personal dentro del sector; además, esto también sirven como modelos de comportamiento saludable para sus pacientes y colegas, promoviendo activamente la importancia de una vida sana y contribuyendo de manera directa a la promoción y gestión de la salud en su entorno laboral y social.

Tabla 3*Dimensión nutrición*

Baremo	fi	%
Saludable	348	93.8
No saludable	23	6.2
Total	371	100.0

Figura 3*Dimensión nutrición*

Se desprende de la tabla y figura 3, que el 93.8% de los encuestados mantuvo una nutrición saludable, mientras que el 6.2% restante no. La mayoría tuvo una ingesta de alimentos saludable, considerando las necesidades dietéticas de su organismo, siendo selectivos y bien informados sobre los alimentos a consumir. Este enfoque en una nutrición adecuada no solo beneficia su bienestar personal, sino que también constituye un aporte relevante en la gestión de la salud pública, ya que invita a poder generar propuestas en favor de estos profesionales, con acciones acerca de hábitos alimenticios equilibrados, los cuales, influyen positivamente en su desempeño laboral al tener un estado de salud deseable, gracias a una alimentación saludable. De este modo, el estilo de vida nutricional se convierte en un pilar fundamental para promover conductas alimentarias responsables tanto a nivel individual como comunitario, pudiendo ser estos los gestores directos de las medidas que se adopten dentro de la organización de la que forman parte

en favor de una nutrición responsable y adecuada.

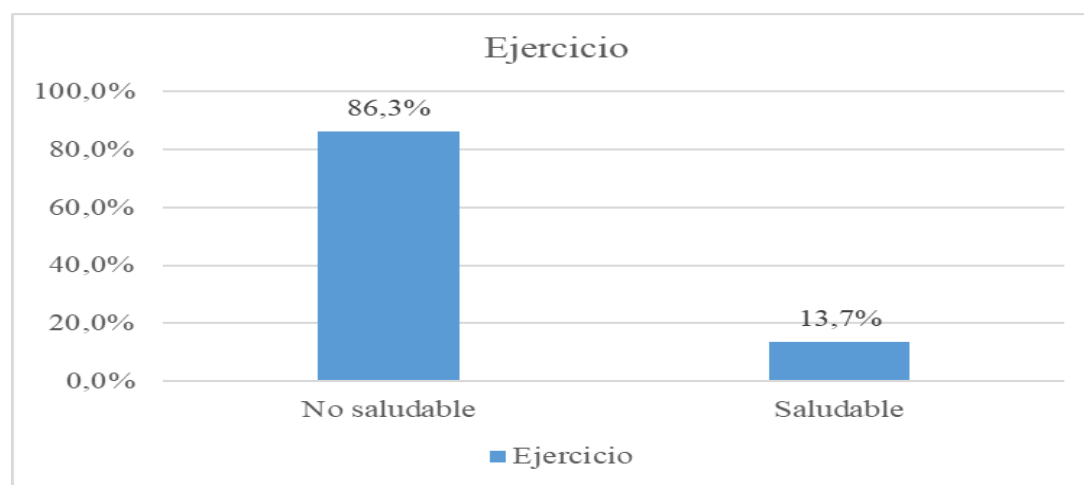
Tabla 4

Dimensión ejercicio

Baremo	fi	%
Saludable	51	13.7
No saludable	320	86.3
Total	371	100.0

Figura 4

Dimensión ejercicio



Se aprecia también que en la tabla 4 y su respectiva figura, el 86.3% de los encuestados no realiza ejercicios con regularidad, mientras que el 13.7% restante sí. La mayoría de los encuestados no realiza actividad física. Este hecho revela una oportunidad importante de mejora en la gestión de la salud, por medio de la implementación de propuestas efectivas que impulsen mayor actividad física, dado que su falta puede impactar negativamente tanto en la salud personal de los profesionales como en su capacidad para desarrollar actividades que demandan tener un buen estado físico. Al no practicar ejercicio con regularidad, estos profesionales podrían no estar aprovechando todo su potencial para influir de manera positiva en la adopción de hábitos saludables en la comunidad. Incorporar la promoción de la actividad física dentro de su práctica

profesional podría no solo mejorar su propio bienestar, sino también fortalecer su rol como agentes de cambio en la educación y prevención de enfermedades relacionadas con el sedentarismo.

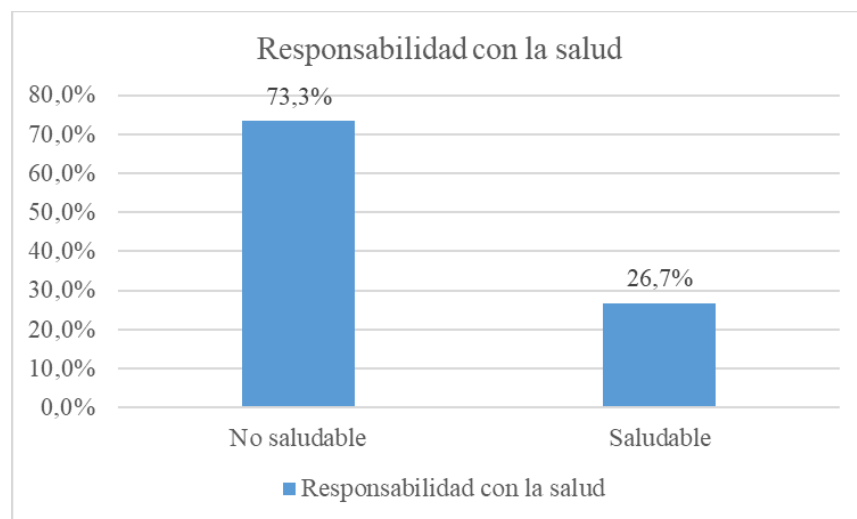
Tabla 5

Dimensión Responsabilidad con la salud

Baremo	fi	%
Saludable	99	26.7
No saludable	272	73.3
Total	371	100.0

Figura 5

Dimensión Responsabilidad con la salud



Se muestra en la tabla y figura 5 que el 73.3% de los encuestados no es responsable con su salud, mientras que el 26.7% restante sí. La mayoría de los encuestados no asume de manera responsable y activa su bienestar personal, ya que no asiste al médico regularmente, ni se realiza exámenes de sangre ni mide su tensión arterial, no observa los cambios físicos de su cuerpo ni asiste a programas educativos en materia de salud, entre otras actividades de este talante. Este

comportamiento refleja una importante área de mejora en la gestión de la salud, en favor de conformar estrategias de autocuidado y promoción de prácticas preventivas, pues es imperativo velar por el cuidado de profesionales que a su vez deben tener credibilidad y capacidad para brindar servicios de salud a partir del ejemplo que dan con el cuidado de la suya. Así los profesionales puedan asumir un enfoque más activo y comprometido con su propio bienestar; reforzando también su papel en la gestión de la salud pública, sirviendo como modelos y promotores de la importancia de la prevención y el monitoreo regular de la salud, tanto en su entorno laboral como en la comunidad en general.

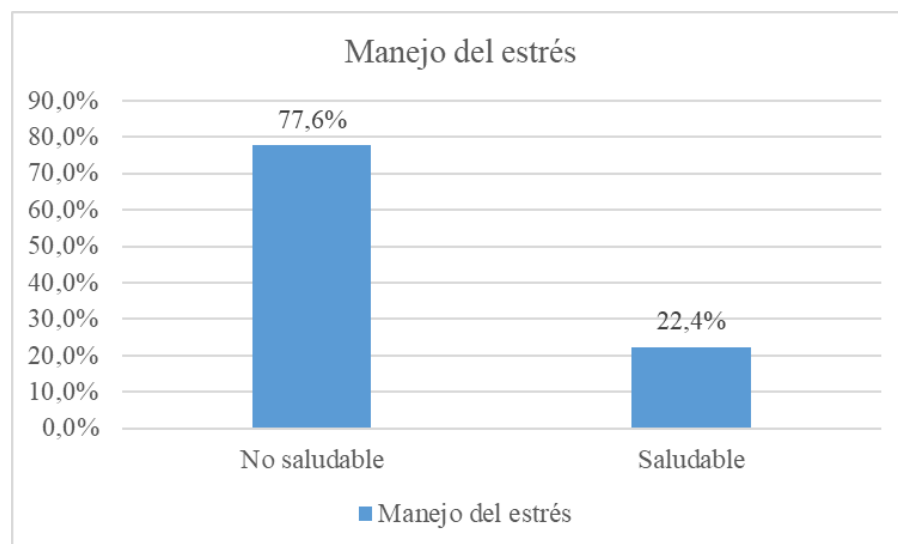
Tabla 6

Dimensión manejo del estrés

Baremo	fi	%
Saludable	83	22.4
No saludable	288	77.6
Total	371	100.0

Figura 6

Dimensión manejo del estrés



Se aprecia, en la tabla y figura número 6, que el 77. 6% de los encuestados no tiene buen manejo del estrés, mientras que el 22. 4% restante sí. La mayoría de los encuestados no controla ni gestiona oportunamente sus emociones en momentos y eventos estresantes en su vida, donde debería aplicar alguna técnica para manejo del estrés. Este aspecto tiene un impacto directo en la gestión de la salud, ya que el estrés mal gestionado puede derivar en problemas físicos y emocionales que afecten el rendimiento profesional de los encuestados, pudiendo estos trasladar su malestar de manera negativa a sus pacientes o usuarios, afectando el vínculo o relación paciente – profesional, implicando, además dificultades para promover el bienestar integral en sus pacientes. Al adoptar técnicas de manejo del estrés, no solo mejorarían su propio bienestar, sino que también estarían mejor preparados para educar a otros sobre la importancia de gestionar adecuadamente el estrés, contribuyendo de manera significativa a la prevención de enfermedades relacionadas y promoviendo un entorno más saludable tanto a nivel personal como comunitario.

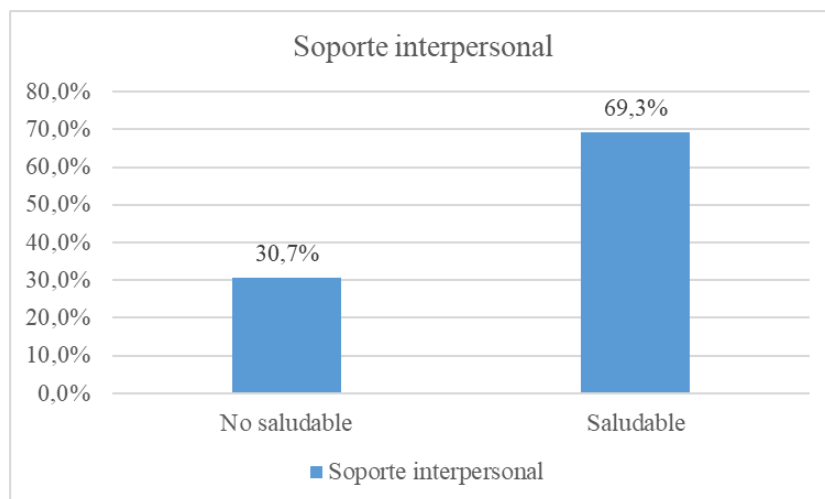
Tabla 7

Dimensión soporte interpersonal

Baremo	fi	%
Saludable	257	69. 3
No saludable	114	30. 7
Total	371	100. 0

Figura 7

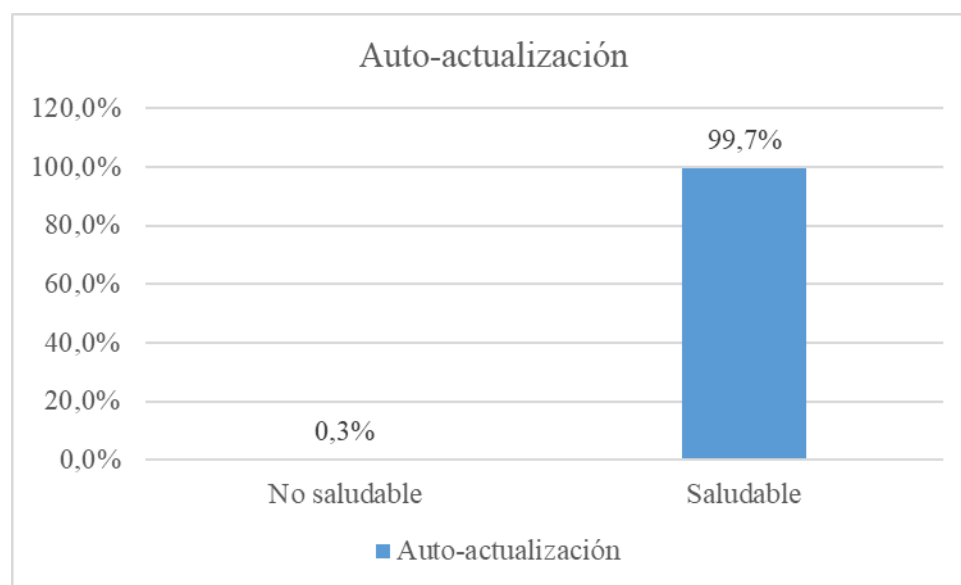
Dimensión soporte interpersonal



Se desprende de la tabla y figura 7 que el 69.3% de los encuestados cuenta con alguien como soporte personal, mientras que el 30.7% restante no. La mayoría de los encuestados habla con otras personas sobre sus preocupaciones y problemas, cuenta con personas para dar y recibir afecto, interés mutuo y calor humano, pasa tiempo de calidad con amigos, tiene relaciones interpersonales satisfactorias y muestra afecto de contacto físico con las personas de su interés y recibe lo mismo de ellos. Este apoyo social representa un aporte significativo en la gestión de la salud, pues presenta un recurso humano con cualidades genuinas y de sensibilidad frente a lo que las otras personas necesitan, más aún en este sector donde la orientación a velar por el bien de los demás es su fin último. De esta forma, las redes de soporte emocional contribuyen a una mayor estabilidad psicológica y bienestar general de los profesionales, donde las relaciones interpersonales sólidas pueden actuar como un factor protector frente a situaciones de estrés y ayudar en la promoción de la salud mental, lo que a su vez fortalece la capacidad de los profesionales para enfrentar los desafíos laborales y personales de manera más saludable.

Tabla 8*Dimensión auto-actualización*

Baremo	fi	%
Saludable	370	99.7
No saludable	1	0.3
Total	371	100.0

Figura 8*Dimensión auto-actualización*

En la tabla y figura 8, se evidencia que el 99.7% de los encuestados se mantiene auto-actualizado, mientras que el 0.3% restante no. La mayoría de los encuestados tuvo buen conocimiento de sí mismo, se quería a sí mismo, era optimista, consideró estar satisfecho con el rumbo de su vida, era consciente de sus capacidades y debilidades, se planteó metas realistas, le gustaba el ambiente donde se desenvolvía y conocía el propósito de su vida. Este alto nivel de auto-actualización condiciona un escenario positivo para la gestión de la salud, ya que un buen autoconocimiento y una actitud optimista ayudan a mantener el equilibrio emocional y psicológico

dentro del entorno laboral, facilitando el manejo acertado del personal. Además, los profesionales de la salud que están en constante autoevaluación y se sienten satisfechos con su vida son más propensos a influir positivamente en la salud de los demás, promoviendo hábitos saludables y una visión holística del bienestar, lo que refuerza su capacidad para gestionar no solo su propia salud, sino también para contribuir a la salud de su entorno.

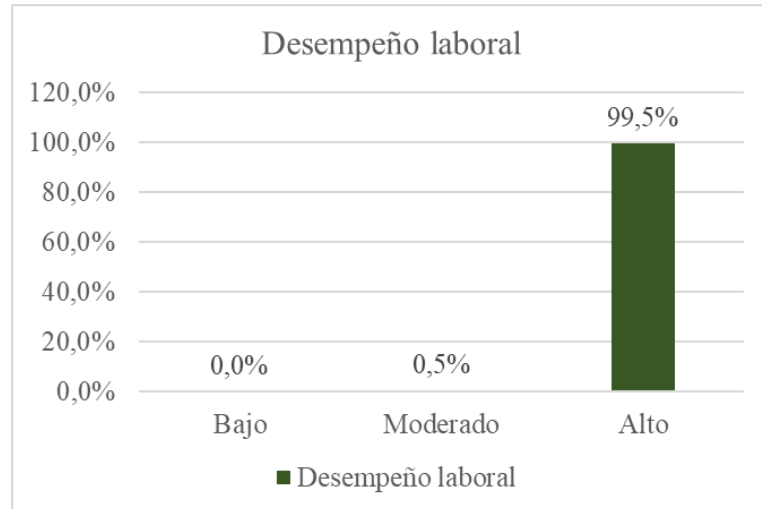
Tabla 9

Variable desempeño laboral

Baremo	fi	%
Bajo	0	0.0
Moderado	2	0.5
Alto	369	99.5
Total	371	100.0

Figura 9

Variable desempeño laboral



Se puede observar en la tabla y figura 9 que el ninguno de los encuestados tuvo un desempeño laboral bajo, el 0. 5% (n = 2) moderado y el 99. 5% (n = 369) alto. La mayoría de los encuestados tuvieron un desempeño laboral alto, lo que implica que sus acciones en la organización estuvieron dirigidas a lograr de manera efectiva los objetivos y a ser eficiente el

cumplimiento de sus funciones. Este desempeño elevado también se puede interpretar como un aporte significativo en la gestión de la salud, ya que un ambiente laboral saludable y un buen rendimiento del recurso humano están vinculados al logro de los objetivos organizacionales, significando el éxito de la organización, y en este sector, brindar un servicio de calidad satisfactorio para los usuarios. Al mantener altos niveles de productividad y eficiencia, es probable que los profesionales también estén gestionando adecuadamente factores como el estrés y la fatiga, lo que a su vez repercute positivamente en su salud general. Además, su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva puede inspirar a otros en el entorno laboral a adoptar hábitos que favorezcan tanto su rendimiento como su bienestar integral.

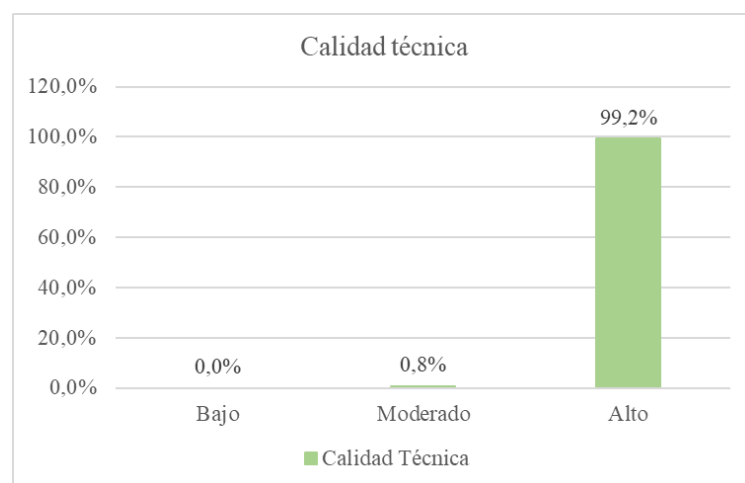
Tabla 10

Dimensión calidad técnica

Baremo	fi	%
Bajo	0	0.0
Moderado	3	0.8
Alto	368	99.2
Total	371	100.0

Figura 10

Dimensión calidad técnica

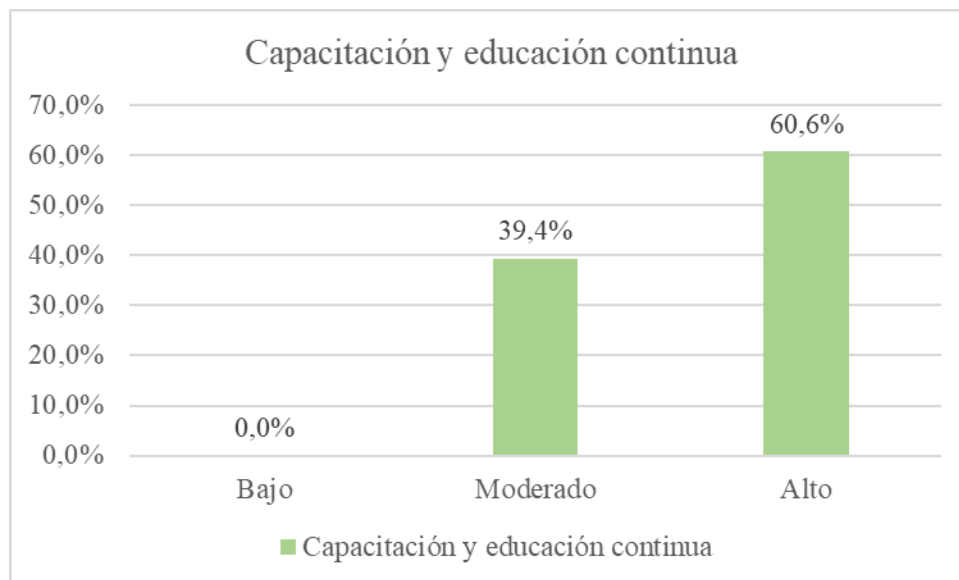


Tal como se desprende de la tabla y figura 10, ninguno de los encuestados tuvo baja calidad técnica, el 0.8% (n = 3) moderado y el 99.2% (n = 368) alto. La mayoría de los encuestados tuvo una calidad técnica alta, lo que implica que demostraron que son capaces de realizar sus funciones de manera correcta y eficiente, con conocimiento, habilidad, buen manejo de la experiencia y de las destrezas. Este alto nivel de calidad técnica también aporta a la gestión de la salud, ya que el dominio de sus funciones contribuye a la creación de un entorno laboral más seguro y organizado, lo que reduce riesgos y errores que podrían afectar tanto la salud de los profesionales como la de sus pacientes. Además, su capacidad para aplicar habilidades técnicas de manera efectiva refuerza la importancia de la actualización continua y el autocuidado, asegurando que mantengan no solo un alto desempeño profesional, sino también un equilibrio saludable en sus vidas, lo que repercute positivamente en la calidad del servicio brindado y en la prevención de problemas de salud relacionados con el estrés y la sobrecarga laboral.

Tabla 11

Dimensión capacitación y educación continua

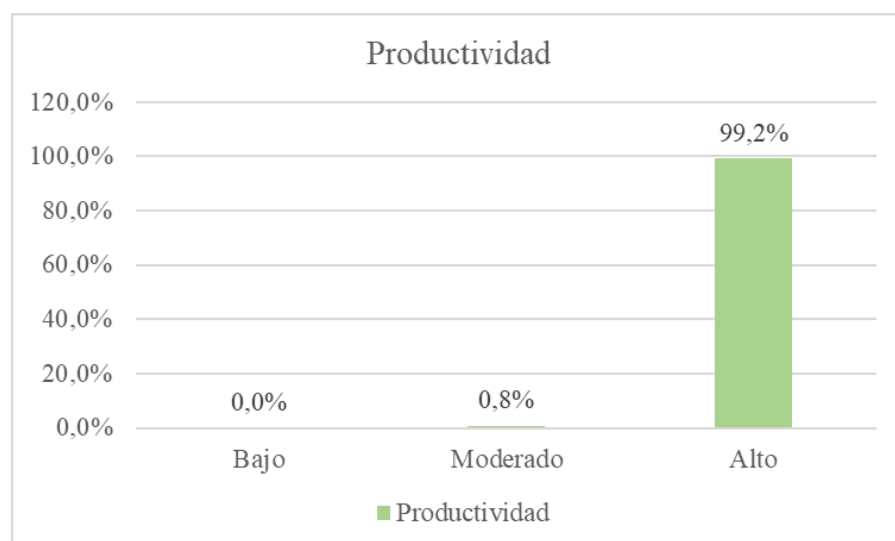
Baremo	fi	%
Bajo	0	0.0
Moderado	146	39.4
Alto	225	60.6
Total	371	100.0

Figura 11*Dimensión capacitación y educación continua*

Se puede evidenciar en la tabla y figura 11 que ningún encuestado tuvo capacitación y educación continua baja, el 39. 4% (n = 146) moderada y el 60. 6% (n = 225) alta. La mayoría de los encuestados tuvo una alta capacitación y educación continua, lo que se traduce en una alta disposición para obtener más conocimientos y mejorar sus habilidades, participando en cursos y asociaciones académicas, así como también siguiendo los protocolos y normas técnicas establecidas por la institución. Este compromiso con la educación continua tiene un aporte fundamental en la gestión de la salud, puesto que ayuda a estos profesionales a estar al día de las prácticas óptimas e innovaciones en el campo de la asistencia sanitaria, lo que favorece una atención más segura y eficiente. Además, la formación constante fortalece la capacidad para implementar medidas preventivas y de autocuidado, contribuyendo a una mejor calidad de vida y minimizando los riesgos de errores que podrían comprometer tanto la salud de los profesionales como la de sus pacientes.

Tabla 12*Dimensión productividad*

Baremo	fi	%
Bajo	0	0.0
Moderado	3	0.8
Alto	368	99.2
Total	371	100.0

Figura 12*Dimensión productividad*

Se expresa en la tabla y figura 12, que ninguno de los encuestados tuvo una productividad baja, el 0.8% (n = 3) moderada y el 99.2% (n = 368) alta. La mayoría de los encuestados tuvo alta productividad, es decir, produjo trabajo que cumplió con los parámetros de calidad y cantidad, usó de manera óptima los recursos disponibles, presentó soluciones a los problemas que se presentaron, se mantuvo motivado y fue perseverante en el logro de objetivos y metas. Este alto nivel de productividad es favorable para la gestión de la salud, ya que asegura el uso correcto de los insumos dispuestos para el desarrollo de sus actividades, en este caso de los farmacéuticos, siendo dispuestos en total acatamiento de las normas farmacéuticas, con lo cual también se garantiza el uso ético de los medicamentos, no habiendo una malversación de los mismos en favor

de intereses privados.

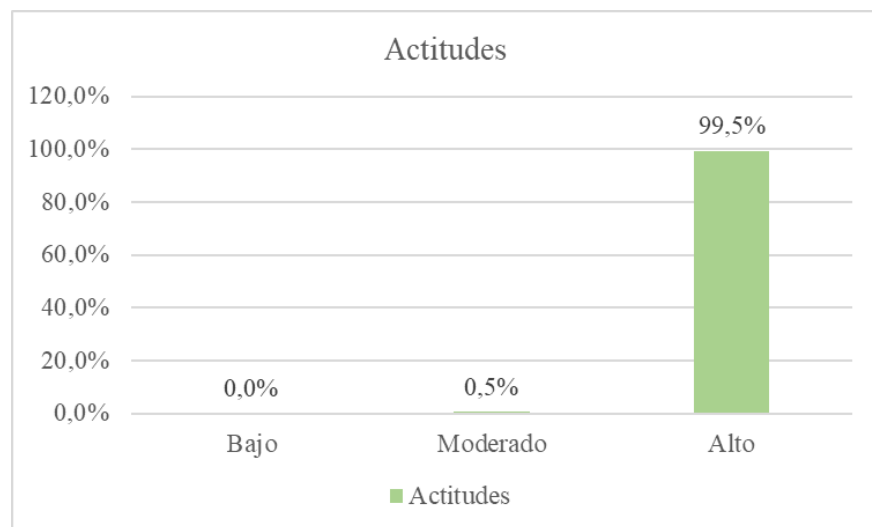
Tabla 13

Dimensión actitudes

Baremo	fi	%
Bajo	0	0.0
Moderado	2	0.5
Alto	369	99.5
Total	371	100.0

Figura 13

Dimensión actitudes



Se mira en la tabla y figura 13 que ninguno de los investigados tuvo un nivel bajo de actitud, el 0.5% ($n = 2$) moderado y el 99.5% ($n = 369$) alto. La mayoría de los encuestados tuvo un nivel de actitud alto, lo que implica que los encuestados se mantuvieron motivados, responsables, comprometidos y fueron colaboradores con sus pares. Este alto nivel de actitud también contribuye positivamente a la gestión de la salud, ya que un ambiente de trabajo con profesionales motivados y comprometidos facilita el logro de los objetivos de la organización, promoviendo relaciones laborales colaborativas y una orientación al usuario que incrementa positivamente la imagen institucional.

4.1.2. Pruebas de hipótesis

Prueba de normalidad

Para comprobar la normalidad de las variables se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para lo cual se estableció como nivel de significancia el 0.05 y se construyeron las hipótesis que siguen, considerando como regla de decisión que si el nivel de significancia (p) arrojado por la prueba es menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna, es decir, los datos no siguen una distribución normal.

H₀: los datos siguen una distribución normal.

H_a: los datos no siguen una distribución normal.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 14

Prueba de normalidad

		Estilo de vida	Nutrición	Ejercicio	Responsabilidad con la salud	Manejo del estrés	Soporte interpersonal	Auto-actualización	Desempeño laboral
N		371	371	371	371	371	371	371	371
Parámetros normales ^{a,b}	Media	116,84	16,29	7,27	22,13	13,08	17,65	40,42	38,05
	Desv. Desviación	20,070	2,981	2,747	6,182	4,744	3,630	4,140	2,323
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,265	,196	,258	,273	,256	,174	,258	,205
	Positivo	,265	,196	,258	,273	,256	,174	,258	,167
	Negativo	-,205	-,159	-,177	-,220	-,182	-,146	-,172	-,205
Estadístico de prueba		,265	,196	,258	,273	,256	,174	,258	,205
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Tal como se puede observar en la tabla 14, las variables estilo de vida y desempeño laboral, así como las dimensiones: nutrición, ejercicio, manejo del estrés, soporte interpersonal, auto-actualización y desempeño laboral, resultaron con distribuciones no normales.

Toma de decisión: Visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba para todos los casos es inferior a 0.05, $p = 0.000$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Comprobada la normalidad de las variables y dimensiones, se realizó la prueba de Spearman para la comprobación de las hipótesis del estudio.

Hipótesis general

Para la comprobación de las hipótesis del estudio se consideró un nivel de confianza de 95.0%, un error tipo alfa de 0.05 (nivel de significancia $p = 0.05$) y como regla de decisión, que si el nivel de significancia arrojado por la prueba es menor a 0.05, se acepta la hipótesis del estudio, por lo que queda demostrada la correlación entre las variables.

H₀: No existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a: Existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 15

Resultados prueba de Spearman hipótesis general

Correlaciones			Desempeño laboral	Estilos de vida
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,206**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	371	371
	Estilo de vida	Coefficiente de correlación	,206**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	371	371

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

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: Se desprende de la tabla 15 que se acepta la hipótesis general del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para la hipótesis general fue de $p = 0.000$, que es menor al valor alfa de 0.05, lo que implica que se pudo comprobar con un nivel de confianza de 95.0% la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y estilo de vida. Se desprende del coeficiente rho de Spearman = 0.206, que dicha relación fue positiva y de intensidad muy débil. Así como se puede asegurar que mejoras en el estilo de vida de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, pueden contribuir a mejorar el desempeño laboral de los mismos, implicando que la gestión en el sector debe apostar por intervenciones orientadas a potencializar hábitos saludables en los profesionales, ya que ello garantizará que de manera proporcional se incrementa un comportamiento laboral en favor de los intereses de la organización de la que formen parte.

Hipótesis específica 1

H₀: Existe relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a: Existe relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 16*Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 1*

Correlaciones

			Desempeño laboral	Nutrición
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,138**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	371	371
	Nutrición	Coefficiente de correlación	-,138**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	371	371

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

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: La tabla 16 muestra que se acepta la hipótesis específica 1 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.008$, el cual es menor al valor alfa de 5.0%, lo que implica que se pudo comprobar la existencia de una relación significativa con un nivel de confianza de 95.0% entre la variable desempeño laboral y la dimensión nutrición de la variable estilo de vida. Se desprende del coeficiente rho de Spearman = -0.138 que dicha relación fue negativa y de intensidad muy débil. Por ello, se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, cuando aumentan su desempeño laboral, tienden a desmejorar su estado nutricional, explicado por el descuido de una sana alimentación, de forma que la gestión en la salud, manifestada en las condiciones laborales en las que son sumergidos los profesionales, debe considerar el velar por una ingesta de alimentos saludables y en horas apropiadas, sobre todo, regulada por medio de horarios flexibles y humanamente adecuados.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana

H_a : Existe relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 17

Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Ejercicio
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	371	371
	Ejercicio	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	371	371

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

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: Se muestra en la tabla 17 que se acepta la hipótesis específica 2 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.000$, el cual es menor al valor alfa de 0.05, lo que implica que se pudo comprobar la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio de la variable estilo de vida. Se desprende del coeficiente = 0.613 que dicha relación fue

positiva y de intensidad media. Por lo que se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, la práctica de ejercicios se puede traducir en una mejor disposición para llevar a cabo su desempeño laboral, radicando allí la importancia de que, dentro de las condiciones laborales en las que se encuentran, se considere realizar dinámicas o movi­lidades que mermen los efectos secundarios del sedentarismo al que se exponen.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a: Existe relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 18

Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Responsabili dad con la salud
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,154**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	371	371
	Responsabilidad con la salud	Coefficiente de correlación	,154**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	371	371

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

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: Se desprende de la tabla 18 que se acepta la hipótesis específica 3 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.003$, el cual es menor al valor alfa de 0.05, lo que implica que se pudo comprobar la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la responsabilidad con la salud de la variable estilo de vida. Se desprende del coeficiente = 0.154 que dicha relación fue positiva y de intensidad muy débil. Por lo que se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, el aumento en la responsabilidad con la salud se puede traducir en mejoras del desempeño laboral de los mismos, ya que cuando el trabajador se ocupa de su salud, se siente más seguro y presto a realizar sus actividades con mayor disposición y concentración, debiendo la organización procurar velar porque ello sea así, a través de medidas que faciliten su autocuidado, que implica la gestión de la salud desde la acción responsable de ésta por garantizar el acceso a un seguro de salud oportuno que motive la prevención de la salud de sus colaboradores.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a: Existe relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 19

Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 4

			Desempeño laboral	Manejo del estrés
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,121*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	371	371
	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	,121*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	371	371

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: La tabla 19 evidencia que se acepta la hipótesis específica 4 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.020$, el cual es menor al valor alfa de 0.05, lo que implica que se pudo comprobar la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión manejo del estrés de la variable estilo de vida. Se desprende del coeficiente = 0.121, que dicha relación fue positiva y de intensidad muy débil. Por lo que se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos, la adquisición de técnicas para el manejo del estrés se puede traducir en mejoras del desempeño laboral de los mismos, debiendo involucrar la gestión del sector la promoción de programas que proporcionen el aprendizaje de herramientas para su manejo como una medida exigible en todas las organizaciones públicas y privadas asociadas a la práctica farmacéutica en favor del personal.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a : Existe relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 20

Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 5

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Soporte interpersonal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,021
		Sig. (bilateral)	.	,691
		N	371	371
	Soporte interpersonal	Coeficiente de correlación	-,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,691	.
		N	371	371

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: Tal como se observa en la tabla 20, se rechaza la hipótesis específica 5 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.691$, el cual es mayor al valor alfa de 0.05, lo que implica que no se pudo comprobar la existencia de una relación significativa, al nivel de confianza del 95.0%, entre la variable desempeño laboral y el soporte interpersonal de la variable estilo de vida. Se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, el desempeño laboral no tiene relación con el soporte interpersonal, en otras palabras, en la muestra analizada, mantener

lazos emocionales y relacionarse con otras personas no tiene incidencia en su desempeño laboral, siendo un hallazgo que apertura nuevos intereses investigativos para comprender el porqué de esta carencia de relación, pudiendo ahondar en las particularidades que representa laboralmente en el sector salud, particularmente, los farmacéuticos.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

H_a: Existe relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de prueba: p- valor

Tabla 21

Resultados prueba de Spearman hipótesis específica 6

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Auto-actualización
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	371	371
	Auto-actualización	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	371	371

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

Nota. Resultados arrojados por el programa SPSS

Toma de decisión: Se observa en la tabla 21 que se acepta la hipótesis específica 6 del estudio, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para esta hipótesis fue de $p = 0.000$, el cual es mayor al valor alfa de 0.05, lo que implica que se pudo comprobar la presencia de una relación significativa, con un nivel de confianza de 95.0%, entre la variable desempeño laboral y la auto-actualización de la variable estilo de vida. Se desprende del coeficiente rho de Spearman = 0.617, que dicha relación fue positiva y de intensidad media. Por lo que se puede afirmar que en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, hay mejoras en la auto-actualización, es decir, cuando los sujetos confían en sí mismos, se sienten a gusto con su situación presente, tienen un proyecto de vida que les orienta sus pasos al futuro; permite un mejor desempeño laboral, radicando allí la importancia de que las organizaciones, desde su rol, gestionen la salud de sus colaboradores con el involucramiento de planes de crecimiento profesional que cuiden y velen por su bienestar físico y emocional, a su vez que ello les garantiza cumplir con sus fines institucionales.

4.1.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Al respecto, se comprobó la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y estilo de vida, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para la hipótesis general fue de $p = 0.000$, y un coeficiente rho de Spearman = 0.206, que implica una relación positiva y de intensidad muy débil, permitiendo afirmar que mejoras en el estilo de vida de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana pueden producir mejoras en el desempeño laboral de los mismos. Adicionalmente, se determinó que el estilo de vida fue saludable en el 98.9% ($n = 367$) y el desempeño laboral alto en el 99.5% ($n = 369$) de la muestra encuestada.

También Rodríguez et al. (17) analizaron el nivel del estilo de vida de un grupo de urólogos, resultando ser moderado con el 59.5%, asimismo, Chávez et al. (19) y Atoche (21) analizaron esta variable, resultando saludable, en ambos casos, con el 85.8% y 55.47%, respectivamente. Como puede observarse, el porcentaje de personas con nivel de vida saludable fue mayor en este estudio que en los anteriores, pudiendo destacar que en este estudio la muestra estuvo conformada por profesionales químicos farmacéuticos, quienes pueden tener más formación e información sobre la significancia de llevar un estilo de vida saludable. Con respecto a la variable desempeño laboral, ésta también fue analizada en otros estudios, como el de Chávez et al. (19) y Atoche (21), quienes determinaron que esta variable estaba en el nivel alto 98.3% y muy bueno 52.9%, respectivamente. Ambos en niveles altos, tal como se determinó dicha variable en el presente estudio.

En cuanto a la relación entre desempeño laboral y estilos de vida, también Chávez et al. (19) demostraron que estas variables se relacionaban de forma significativa con $p = 0.006$. Se suma a este hallazgo el de Atoche (21) quien también demostró que el estilo de vida se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Tal como se demostró en el presente estudio, el estilo de vida de un trabajador está vinculado a su desempeño en su sitio de trabajo, de allí la importancia de mantener un estilo de vida saludable para mejorar el desempeño laboral. También los resultados de Echeverría et al. (6) aportan en ese sentido, al afirmar en sus conclusiones que cuando las enfermeras descuidaron su vida personal, en detrimento de su estilo de vida, en varias dimensiones como autocuidado, emocionalidad, actividad física, estrés y hábitos no saludables, afectaron considerablemente su desempeño profesional en su lugar de trabajo.

Por su parte, Mayuresh (16) comprobaron que factores como los horarios rotativos produce efectos negativos en los comportamientos de un estilo de vida saludable, ya que se evidencia el estrés y la falta de autocontrol, llevando a la aparición de altos niveles de depresión y ansiedad, lo

que puede llevar a desadaptación a su entorno laboral. Collantes. (8) determinaron hábitos de vida que tienen una incidencia en el rendimiento laboral, entre ellos: tranquilidad emocional, satisfacción afectiva, forma de vida saludable y el riesgo de contraer enfermedades. Similarmente, Calpa et al. (20) pudieron determinar que es necesaria la promoción de estilos de vida saludable en el trabajo, determinando diez estilos: actividad física, alimentación sana, no consumo de sustancias ilícitas, manejo del estrés, destrezas para la vida, sexualidad segura, reducción del consumo de sustancias ilícitas, salud oral, higiene del sueño y ocio saludable. Así, los hallazgos de estas investigaciones concuerdan con el realizado en esta investigación, ya que confirman que el estilo de vida y algunos elementos vinculados a ello tienen una incidencia en el desenvolvimiento de las personas en sus ambientes, en el caso que atañe a esta investigación, el ambiente laboral; bien sea de manera directa o indirecta, ya que impactan en la persona a nivel psicológico.

En relación al primer objetivo específico, se demostró la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión nutrición de la variable estilo de vida, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para la hipótesis general fue de $p = 0.008$, y un coeficiente rho de Spearman = -0.138 . Esto implica una relación negativa y de intensidad muy débil, que permite afirmar que cuando los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana dedican más tiempo al trabajo, descuidan, aumentando su desempeño laboral, tienden a descuidar su alimentación, desmejorando su estado nutricional. Cabe destacar que el aspecto nutricional no fue considerado en las investigaciones que forman parte de los antecedentes de este estudio, siendo este objetivo un aporte al estado del arte en este tema. Sin embargo, se puede mencionar que Calpa et al. (20) determinaron que la alimentación sana es un estilo de vida saludable en el contexto del lugar de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión ejercicio de la variable estilo de vida, con un nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman de $p = 0.000$, y un coeficiente rho de Spearman = 0.136, que implica una relación positiva y de intensidad media. Por lo que se puede afirmar que un aumento en la práctica de ejercicios físicos se puede traducir en mejoras del desempeño laboral, ya que pueden emprender sus labores con mejor actitud, sentirse más seguros, activos y saludables. Cabe destacar que la realización de ejercicios no fue considerada en las investigaciones que forman parte de los antecedentes de este estudio, siendo este objetivo un aporte al estado del arte en este tema. En ese sentido, es importante mencionar que Calpa et al. (20) determinaron que la práctica de actividad física es un estilo de vida saludable en el contexto de trabajo, debiendo fomentarse su desarrollo como parte de las políticas en gestión de la salud en favor de los colaboradores de las empresas.

En lo concerniente al tercer objetivo específico, se determinó la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión responsabilidad con la salud de la variable estilo de vida, visto $p = 0.003$, y un coeficiente rho de Spearman = 0.154. La relación fue positiva y de intensidad muy débil, por lo que se pudo afirmar que mejoras en las prácticas responsables en materia de salud de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana se pueden traducir en mejoras del desempeño laboral de los mismos. Cabe destacar que el aspecto responsabilidad con la salud no fue considerado en las investigaciones que forman parte de los antecedentes de este estudio, siendo este objetivo un aporte al estado del arte en este tema. Sin embargo, se puede mencionar que Calpa et al. (20) determinaron que la salud oral es un estilo de vida saludable en el contexto de trabajo.

Respecto al cuarto objetivo específico, se comprobó la existencia de una relación

significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión manejo del estrés de la variable estilo de vida, visto $p = 0.020$, y un coeficiente rho de Spearman = 0.121, que implica una relación positiva y de intensidad muy débil. Por lo que se puede afirmar que la adquisición de técnicas para el manejo del estrés de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, redundará en mejoras del desempeño laboral de los mismos. También Protano et al. (18) en su estudio llegan a una conclusión que suma argumentos a los hallazgos del presente estudio, al afirmar que cuando aparece el síndrome de agotamiento se presentan situaciones ocupacionales preocupantes, que deben ser atendidas de forma inmediata y que se deben establecer estrategias preventivas, ya que en situaciones de estrés se ve afectado el desempeño laboral. También Calpa et al. (20) identificó el manejo del estrés como un factor del estilo de vida que hay que tomar en cuenta en el trabajo.

En lo que respecta al quinto objetivo específico, se pudo determinar que no existe una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión soporte interpersonal de la variable estilo de vida, visto que el nivel de significancia arrojado por la prueba de Spearman para la hipótesis general fue de $p = 0.691$. Contrario a este resultado, tenemos el de Márquez (15), que sí pudo determinar que cuando a un grupo de trabajadores durante la pandemia se le permitió laborar desde sus casas, su desempeño aumentó, y esto sucedió porque equilibraron sus relaciones personales y laborales, al incrementar el contacto con su familia. También Santi (12) comprobó que los factores emocionales se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral ($\rho=0,398$; $p=0,000$).

Respecto al sexto objetivo específico, se comprobó la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y la dimensión auto-actualización de la variable estilo de vida, visto que $p = 0.000$, y un coeficiente rho de Spearman = 0.617, que

implica una relación positiva y de intensidad media. Por lo que se puede afirmar que mejoras en las condiciones de auto-actualización de los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana se pueden traducir en mejoras del desempeño laboral de los mismos. De esta misma manera, Santi (12) comprobó que los factores emocionales se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral ($\rho=0,398$; $p=0,000$). Adicionalmente, Calpa et al. (20) pudieron demostrar que las destrezas para la vida es uno de los estilos de vida que se deben fomentar para un buen contexto laboral.

En síntesis, los hallazgos obtenidos en la investigación resaltan la necesidad de que toda organización considere estrategias dirigidas a dotar una calidad de vida sana, implementando programas de bienestar que incluyan educación nutricional, la promoción de la actividad física a través de actividades regulares o espacios adecuados para el ejercicio, así como la provisión de herramientas para la gestión efectiva del estrés mediante talleres y apoyo psicológico. **Es importante mencionar que, la baja o débil relación entre los constructos analizados, puede deberse a lo siguiente:**

- El desempeño laboral es una variable que involucra diferentes factores, por lo que no depende exclusivamente del estilo de vida de los profesionales. Dentro de estos se tiene el clima laboral, condiciones laborales, carga laboral, motivaciones, entre otros; por ende, aunque los estilos de vida pueden tener impacto, su peso es relativo frente a otras variables, lo cual es visible en los coeficientes bajos.
- La muestra se constituyó por farmacéuticos, un grupo profesional que posiblemente comparte características, por lo que esta homogeneidad relativa pudo haber reducido la variabilidad de los individuos, mermando las diferencias que podrían tenerse en escenarios

más diferenciados. En estadística, esta baja variabilidad disminuye la capacidad de identificar asociaciones más fuertes.

Asimismo, la relación de intensidad media entre el desempeño laboral y la auto-actualización subraya la relevancia de ofrecer oportunidades de formación continua y fomentar el crecimiento personal y profesional dentro de las organizaciones, lo que podría traducirse en un mayor compromiso y productividad de los empleados. Finalmente, los hallazgos sugieren también que impulsar la conciencia y el autocuidado puede tener un efecto beneficioso a largo plazo, no solo optimizando la salud y el bienestar, sino que también contribuye a un entorno laboral más saludable y productivo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Considerando los resultados obtenidos, se realizan las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Se pudo comprobar la existencia de una relación significativa y directa entre las variables de estudio ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=0.206$), desempeño laboral y estilo de vida, aunque el coeficiente rho de Spearman fue de intensidad muy débil.

SEGUNDA. Se demuestra la presencia de una correlación significativa e inversa entre la variable desempeño laboral y la nutrición de la variable estilo de vida ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=-0.138$). Aunque el coeficiente rho de Spearman fue de intensidad muy débil, es un hallazgo que demostraría la correspondencia entre una alimentación saludable y el rendimiento laboral.

TERCERA. Se determina la presencia de una relación significativa y directa entre la variable desempeño laboral y el ejercicio de la variable estilo de vida con el coeficiente rho de Spearman de intensidad media ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=0.613$), lo cual destaca a la actividad física como un recurso asociado a tener las condiciones corporales suficientes para favorecer la labor profesional, más aún en actividades con alto nivel de sedentarismo.

CUARTA. Se determina la presencia de una relación significativa y directa entre la variable desempeño laboral y la responsabilidad con la salud de la variable estilo de vida, aunque con un

coeficiente rho de Spearman de intensidad muy débil ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=0.154$).

QUINTA. Se determina la existencia de una relación significativa y directa entre la variable desempeño laboral y el manejo del estrés de la variable estilo de vida, aunque con un coeficiente rho de Spearman de intensidad muy débil ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=0.121$).

SEXTA. Se determina que no existe una relación significativa entre las variables del estudio desempeño laboral y el soporte interpersonal de la variable estilo de vida ($p\text{-valor}>0.05$; $\rho=-0.021$), siendo ello un hallazgo que invita a profundizar en las cualidades del personal de esta profesión que genera la ausencia de vínculo.

SÉPTIMA. Se comprueba la presencia de una correlación significativa y directa entre la variable desempeño laboral y la auto-actualización de la variable estilo de vida con un coeficiente rho de Spearman ($p\text{-valor}<0.05$; $\rho=0.617$), que implica una intensidad media, lo cual involucra la relevancia de incluir condiciones laborales por parte de la gestión del sector.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda, dado que se halló una relación significativa, aunque débil, entre los estilos de vida saludables y el desempeño laboral, que las oficinas de Recursos Humanos de los establecimientos de salud donde laboran químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, desarrollen programas de promoción y sensibilización sobre el autocuidado, con enfoque principal en la alimentación, el ejercicio físico, la autoactualización y el manejo del estrés. Estas acciones, si bien no garantizan una mejora sustancial del desempeño, pueden contribuir a crear un entorno más saludable y propicio para el trabajo profesional.
- Se recomienda, considerando que el componente de ejercicio físico presentó una correlación de intensidad media con el desempeño laboral, que las instituciones impulsen pausas activas,

acceso a espacios adecuados para el movimiento físico, y campañas de concientización sobre los efectos positivos del ejercicio en la salud física y el rendimiento. Estas medidas pueden ser particularmente útiles en profesiones con alta carga de sedentarismo como la del químico farmacéutico.

- Se recomienda, a pesar de que la relación fue de intensidad débil, el hallazgo significativo entre el manejo del estrés y el desempeño laboral destaca la relevancia de integrar acciones como talleres de bienestar emocional, jornadas de salud mental y acceso a orientación psicológica dentro del ámbito institucional. Estas iniciativas pueden funcionar como herramientas de apoyo complementarias para el personal, mitigando el impacto negativo del estrés en su desempeño.
- Se recomienda ante la autoactualización que mostró una relación significativa de intensidad media con el desempeño laboral, generar espacios de formación continua, actualización científica y desarrollo profesional en los establecimientos de salud, reconociendo y promoviendo la participación activa de los químicos farmacéuticos en estos procesos. Esto puede ayudar a fortalecer su motivación, autoestima profesional y, en consecuencia, su rendimiento.
- Se recomienda, aunque la relación entre nutrición y desempeño laboral fue débil e inversa, su significancia estadística indica que es un aspecto que merece atención, por lo que se sugiere propiciar espacios adecuados para una correcta alimentación durante la jornada laboral (comedores, horarios flexibles, entre otros), así como campañas educativas sobre alimentación saludable, evitando interpretaciones deterministas y asumiendo un enfoque preventivo y educativo.

- Se recomienda, dado que no se encontró una relación significativa entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral, realizar estudios específicos que profundicen en este componente dentro del entorno de trabajo de los químicos farmacéuticos. No obstante, de manera preventiva, se pueden implementar actividades que promuevan la integración y el fortalecimiento de vínculos interpersonales, considerando que un buen clima laboral podría tener beneficios indirectos.
- Se recomienda finalmente, y en función de la tendencia general de relaciones significativas, aunque de baja intensidad, que las organizaciones de salud formulen políticas integrales de bienestar laboral centradas en el contexto específico de los químicos farmacéuticos colegiados de Lima Metropolitana. Estas políticas deben sostenerse en evidencia, abordar dimensiones como la salud física, mental y el desarrollo profesional, y estar enmarcadas en un enfoque realista, sin sobreestimar los efectos del estilo de vida sobre el rendimiento.

REFERENCIAS

1. Al-Maskari F. United Nations. United Nations; 2021 [citado 3 de octubre de 2023]. Enfermedades relacionadas con el estilo de vida: Una carga económica para los servicios de salud. Disponible en: <https://www.un.org/es/chronicle/article/enfermedades-relacionadas-con-el-estilo-de-vida-una-carga-economica-para-los-servicios-de-salud>
2. Los Andes. Sociedad. 2022 [citado 3 de octubre de 2023]. La OMS dio a conocer los 7 hábitos saludables necesarios para cuidar el cuerpo. Disponible en: <https://www.losandes.com.ar/sociedad/la-oms-dio-a-conocer-los-7-habitos-saludables-necesarios-para-cuidar-el-cuerpo>
3. Rivas E, Barraza-Macías A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enferm Univ.* 2018;15(2):136-146. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>.
4. Belletich E. UDEP Hoy. 2023 [citado 11 de octubre de 2024]. Salud mental en el trabajo: ¡cuidado con el estrés laboral! Disponible en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/01/salud-mental-en-el-trabajo-cuidado-con-el-estres-laboral/>
5. Foro Económico Mundial. Foro Económico Mundial. 2024 [citado 11 de octubre de 2024]. Cómo afrontar la creciente crisis de salud mental de los trabajadores. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2024/01/como-afrontar-la-creciente-crisis-de-salud-mental-de-los-trabajadores/>
6. Echeverría CKP, Romero Urréa HE, Sellan Reinoso GN, Mendez Sanchez EM. Estilos de Vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. *Salud Bienestar Colect.*

2020;4(1):44-58.

Disponible

en:

<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/72>.

7. Palacios THR. Estrés laboral y estilos de vida en personal de enfermería del Servicio de Emergencia Hospital Regional Moquegua, año 2018 [Internet] [Tesis para optar al grado de segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. [Tacna, Perú]: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2020 [citado 2 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4045>
8. Collantes L. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa-2015 [Internet] [Tesis para optar al grado de segunda especialidad]. [Huacho, Perú]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión [citado 3 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3165/TESIS%20%2c%20%20ESPECIALIDAD%20-%20LILIANA%20COLLANTES%20NORABUENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Leveau H, Córdova I, Chávez J, Peche J, Guerrero H. Depresión, ansiedad y estrés en personal de salud de áreas de tratamiento Covid-19, del Hospital Regional de Ica, 2021. *Rev Médica Panacea*. 16 de junio de 2021;10(1):27-31.
10. Diaz-Carrion E, Failoc-Rojas V. Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo, Perú 2017. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 2020; 19(5).
11. Suárez C. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú: Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -

- Perú. Rev Fac Med Humana [Internet]. 12 de febrero de 2021 [citado 11 de octubre de 2024];21(2). Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/365>
12. Santi HSF. Factores emocionales y desempeño laboral de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas en el distrito de Los Olivos, 2022 [Internet] [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 4 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106823>
 13. Browning G, Cheuvront B, DelGrande A, Ice U, Lynch S, Lottis K, et al. Innovations in Theory Development for the Nursing Discipline Volume 1. En 2007 [citado 8 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Innovations-in-Theory-Development-for-the-Nursing-1-Browning-Cheuvront/63312ac74b9d1ca6385220b7cb0cbfbef9510a38>
 14. Valdivia TMDC. Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales Médicos Serums de la Red de Servicios de Salud Tacna. Minsa 2012 [Internet] [Tesis para optar al grado de magister en Gerencia en Salud]. [Arequipa, Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2014 [citado 29 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/4580>
 15. Márquez V. Engagement y su efecto en el desempeño laboral en la post pandemia en las organizaciones. INVESTUBA. 2022;5(2):110-9. Disponible en: <https://revistasuba.com/index.php/INVESUBA/article/view/252>
 16. Mayuresh K. Effect on Performance of Employees Working in Rotational Shifts within the Pharmaceutical Industry in India [Internet]. [Tesis de maestría]. [India]: Dublin Business

- School; 2024 [citado 3 de abril de 2024]. Disponible en: <https://esource.dbs.ie/items/bbbd14a4-6ae8-4a53-8ce1-8bf52a0f4ae3>
17. Rodríguez-Socarrás M, Skjold Kingo P, Uvin P, Østergren P, Patruno G, Edison E, et al. Estilo de vida y burnout en residentes y urólogos jóvenes. *Actas Urol Esp.* 1 de enero de 2020;44(1):19-26. Disponible en: 10.1016/j.acuro.2019.03.010.
 18. Protano C, De Sio S, Cammalleri V, Pocino RN, Murano S, Perri R, et al. A Cross-Sectional Study on Prevalence and Predictors of Burnout among a Sample of Pharmacists Employed in Pharmacies in Central Italy. Hanrahan J, editor. *BioMed Res Int.* 26 de diciembre de 2019;2019:1-8. Disponible en: 10.1155/2019/8590430
 19. Chávez ZAP, Sáenz VLA, Cámara RAT. Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. *Rev Peru Med Integrativa [Internet].* 14 de diciembre de 2022 [citado 12 de abril de 2024];7(4). Disponible en: <https://rpmpe/index.php/rpmpe/article/view/693>
 20. Calpa-Pastas AM, Santacruz-Bolaños GA, Álvarez-Bravo M, Zambrano-Guerrero CA, Hernández-Narváez E de L, Matabanchoy-Tulcan SM. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. *Hacia Promoc Salud.* julio de 2019;24(2):139-55. Disponible en: 10.17151/hpsal.2019.24.2.11
 21. Atoche PC. Desempeño laboral y estilo de vida. Caso: Empresas de servicio, ciudad de Piura-Perú, año 2015. *Conf Proc Machala [Internet].* 6 de junio de 2017 [citado 12 de abril de 2024];1(1). Disponible en: <http://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/126>

22. Barboza HMA. Estilo de vida del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019 [Internet] [Tesis para optar al título de Segunda Especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres]. [Lima, Perú]: Universidad Peruana Unión; 2019 [citado 7 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1972>
23. Vilca AA. Estilos de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Cayetano Heredia, 2017 [Internet] [Trabajo académico de segunda especialidad en Enfermería de Emergencias y Desastres]. [Lima, Perú]: Universidad de San Martín de Porres; 2017 [citado 8 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3070>
24. Gerencia Asistencial de Atención Primaria de la Comunidad de Madrid. Atención Primaria. 2021 [citado 8 de noviembre de 2023]. Estilos de Vida. Disponible en: <https://www.comunidad.madrid/hospital/atencionprimaria/ciudadanos/estilos-vida>
25. Fonseca M, Fleitas G, Tamborero G, Benejam M, Leiva A. Estilos de vida de los médicos de atención primaria: percepción e implicaciones sobre la prevención cardiovascular. Med Fam SEMERGEN. 1 de noviembre de 2013;39(8):421-32. Disponible en: [10.1016/j.semerg.2013.01.006](https://doi.org/10.1016/j.semerg.2013.01.006)
26. Hanawi SA, Saat N. ZM, Zulkafly M, Hazlenah H, Taibukahn NH, Yoganathan D, et al. Impact of a Healthy Lifestyle on the Psychological Well-being of University Students. Int J Pharm Res Allied Sci. 2020;9(2-2020):1-7. Disponible en: <https://ijpras.com/article/impact-of-a-healthy-lifestyle-on-the-psychological-well-being-of-university-students>
27. Organización Panamericana de la Salud OPS, Salud OM de la, Social CS y B, Pública AC de

- S. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Ottawa charter for health promotion [Internet]. 1986 [citado 8 de noviembre de 2023];(PAHO/HPP/HPS/94.2). Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/44469>
28. Bautista LM. Estilo de vida del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau 2017 [Internet] [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. [Lima, Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citado 7 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7057>
29. Organización Mundial de la Salud OMS. Nutrición [Internet]. 2023 [citado 9 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/nutrition>
30. Organización Mundial de la Salud OMS. Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud: Marco para el seguimiento y evaluación de la aplicación [Internet]. Ginebra: OMS; 2006. Disponible en: https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/docs/documentos/nutricion/observatorio/25_2006.pdf
31. El Peruano. Ley N° 26842 - Ley general de salud [Internet]. 1997 [citado 9 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC127507/>
32. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill; 2014.
33. Robbins SP, Coulter M. Administración. México DF: Prentice-Hall; 2018.
34. López MIMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Internet]. [Lima, Perú]:

- Universidad César Vallejo; 2018 [citado 30 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
35. Wang SL. Factors Affecting the Job Performance of Employees at Work Place in the Higher Education Sector of China. *Int J Sci Res Publ.* 2018;8(1):219-23. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0118.php?rp=P737135>
36. Bautista CR, Cienfuegos FR, Aquilar PJD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agregado.* 31 de diciembre de 2020;7(1):54-60. Disponible en: [10.17162/riva.v7i1.1417](https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417)
37. Choi JY, Miao C, Berry CM, Kim K. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Can J Adm Sci.* 2019;36(3):377-89. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
38. Shao H, Fu H, Ge Y, Jia W, Li Z, Wang J. Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Front Psychol [Internet].* 9 de mayo de 2022 [citado 9 de agosto de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.847147/full>
39. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma. ISBN N° 978-612-47351-4-1; 2018.
40. Hernández-Sampieri R, Mendoza-Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p.
41. Pender N. Health promotion in nursing practice. 3ra. Stamford, Estados Unidos: Appleton &

Lange; 1996.

42. Bautista M, Rodriguez M. Correlación entre el estilo de vida y nivel de estrés en estudiantes de enfermería de una universidad peruana. Rev Peru Med Integrativa. 22 de diciembre de 2021;6(4):102-9.
43. Toro R, Peña-Sarmiento M, Avendaño-Prieto B, Mejía-Vélez S, Bernal-Torres A. Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica. 2022; 2(63). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/html/>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos? ¿Cuál es la relación entre el ejercicio el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos? ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos? ¿Cuál es la relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos? ¿Cuál es la relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en</p>	<p>Objetivo General “Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Identificar la relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Identificar la relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Identificar la relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Identificar la relación entre el soporte interpersonal y el</p>	<p>Hipótesis General Hi. “Existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana”.</p> <p>Hipótesis Nula Ho: “No existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1i. “Existe relación entre la nutrición y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”. HE2i. “Existe relación entre el ejercicio y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”. HE3i. “Existe relación entre la responsabilidad con la salud y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos”.</p>	<p>Variable 1 Estilos de vida Dimensiones: Nutrición Ejercicio Responsabilidad con la salud Manejo del estrés Soporte interpersonal Auto actualización</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: Calidad técnica Capacitación y educación continua Productividad Actitudes</p>	<p>Tipo de Investigación Enfoque cuantitativo Tipo básica Alcance descriptivo-correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación Método hipotético – deductivo Diseño no experimental, transversal</p> <p>Población 9,830 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana</p> <p>Muestra 371 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana (muestreo probabilístico simple)</p>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
los químicos? ¿Cuál es la relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos?	desempeño laboral en los químicos farmacéuticos. Identificar la relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos.	HE4i. "Existe relación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos". HE5i. "Existe relación entre el soporte interpersonal y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos". HE6i. "Existe relación entre la auto-actualización y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos".		

Anexo 2: Instrumentos

El presente cuestionario tiene por objetivo “Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los profesionales Químicos Farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023”. Dicho ello, ¿Nos brinda su consentimiento para continuar la encuesta?

Sí ()

No ()

DATOS DEL COLEGIADO

Nombre del profesional: _____

CQFP N°: _____

Edad: _____

Correo electrónico: _____

Sector en que se desempeña:

- () Industria
- () Asuntos regulatorios
- () Docencia e investigación
- () Farmacia hospitalaria
- () Tratamientos naturales y homeopáticos
- () Oficina farmacéutica
- () Analistas clínicos, químicos, bioquímicos, y otros
- () Especialistas judiciales
- () Otros

INSTRUMENTO 1. Estilos de vida

(Variable uno)

Esta escala se maneja de acuerdo a los siguientes criterios:

1= Nunca 2= A veces 3= Frecuentemente 4= Rutinariamente

Estilos de vida	Valoración			
Dimensión: nutrición	1	2	3	4
1. Tomo algún alimento al levantarme por las mañanas				
2. Selecciono comida que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven la presión arterial)				
3. Como tres comidas al día				
4. Leo las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)				
5. Incluyo en mi dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)				
6. Planeo o escojo comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)				
Dimensión: ejercicios	1	2	3	4
7. Realizo ejercicios para relajar mis músculos al menos 3 veces al día o por semana				
8. Realizo ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana				
9. Participo en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión				
10. Realizo actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo				
Dimensión: responsabilidad con la salud	1	2	3	4
11. Relato al médico cualquier síntoma extraño relacionado con mi salud				
12. Conozco el nivel de colesterol en mi sangre (miligramos en sangre)				
13. Leo revistas o folletos sobre cómo cuidar mi salud				
14. Le pregunto a otro médico o busco otra opción cuando no estoy de acuerdo con lo que el mío me recomienda para cuidar tu salud				

Estilos de vida	Valoración			
15. Discuto con profesionales calificados mis inquietudes respecto al cuidado de tu salud				
16. Hago medir mi presión arterial y sé el resultado				
17. Asisto a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en el cual vivo				
18. Encuentro maneras positivas para expresar mis sentimientos				
19. Observo al menos cada mes mi cuerpo para ver cambios físicos o señas de peligro				
20. Asisto a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal				
21. Chequeo mi pulso durante el ejercicio físico				
Dimensión: manejo del estrés	1	2	3	4
22. Tomo tiempo cada día para el relajamiento				
23. Soy consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en mi vida				
24. Paso de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación				
25. Relajo conscientemente mis músculos antes de dormir				
26. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de dormir				
27. Pido información a los profesionales para cuidar de mi salud				
28. Uso métodos específicos para controlar la tensión (nervios)				
Dimensión: soporte interpersonal	1	2	3	4
29. Discuto con personas cercanas sobre mis preocupaciones y problemas personales				
30. Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos				
31. Me gusta expresar y que me expresen cariño personas cercanas a mí				
32. Expreso fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros				
33. Me gusta mostrar y que me muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que me importan (papás, familiares, profesores y amigos)				
34. Paso tiempo con amigos cercanos				
35. Mantengo relaciones interpersonales que me dan satisfacción				
Dimensión: auto actualización	1	2	3	4

Estilos de vida	Valoración			
36.Me quiero a mí mismo(a)				
37.Soy entusiasta y optimista con referencia a mi vida				
38.Creo que esto creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas				
39.Me siento feliz y contento(a)				
40.Soy consciente de mis capacidades y debilidades personales				
41.Trabajo en apoyo de metas a largo plazo en mi vida				
42.Miro hacia el futuro				
43.Soy consciente de lo que me importa en la vida				
44.Respeto mis propios éxitos				
45.Veo cada día como interesante y desafiante				
46.Encuentro agradable y satisfecho el ambiente de mi vida				
47.Soy realista en las metas que me propongo				
48.Creo que mi vida tiene un propósito				

Gracias por tu participación.

INSTRUMENTO 2. Desempeño laboral

(Variable dos)

Desempeño Laboral		
Dimensión: calidad técnica	Si	No
1. Participo en el desarrollo de las recomendaciones generadas por los comités de su unidad de adscripción (calidad, ética, investigación, etc)		
2. Desempeño mis tareas con dedicación y cumple con los objetivos establecidos con la calidad requerida		
3. Integro datos estadísticos obtenidos del análisis de los procesos de producción y control de calidad para la mejora continua		
4. Aprovecho la diversidad del equipo de trabajo para la mejora de los procesos de producción y de control de calidad		
5. Estoy certificado por las instancias correspondientes a mi profesión		
6. Las notas que realizo en los expedientes técnicos cumplen con lo establecido en la normativa vigente		
7. Se han documentado quejas de superiores, compañeros, por la prestación de mis servicios.		
8. Participo activamente en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente.		
9. Participo en proyectos de investigación médica desarrollados en mi unidad de adscripción y/o publicaciones de artículos científicos.		
Dimensión: capacitación y educación continua	Si	No
10. Durante el período de evaluación he sido instructor(a) en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución y/o recursos humanos en formación en la misma		
11. He asistido a cursos de carrera con valor curricular en el período de evaluación y aplico los conocimientos en beneficio de mi servicio		
12. Soy miembro activo(a) de alguna asociación académica		
13. Me ajusto y sigo las guías prácticas, protocolos y guías técnicas de la institución		
Dimensión: productividad	Si	No

Desempeño Laboral		
14.En mis actividades diarias realizo análisis lógicos e identifico problemas, reconozco información significativa, busco datos relevantes y los verifico		
15.La obtención de resultados es satisfactoria por mi motivación, preparación, constancia y apoyo		
16.Me ajusto a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos.		
17.Presento soluciones factibles para resolver problemas de acuerdo a los requerimientos de la institución.		
Dimensión: actitudes	Si	No
18.Realizo adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución.		
19.Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros.		
20.Realizo mi labor con calidad y oportunidad de acuerdo a los estándares institucionales y mi trato es respetuoso con todos los colaboradores y superiores		
21.Hay evidencia comprobable de que mis aportaciones y mi compromiso han contribuido a la institución		

Gracias por tu participación.

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr:
PEDRO YVAN SAENZ RIVERA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro De Gestión En Salud

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “**Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de estadística.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Gissela Vivanco Contreras
DNI: 45519915

19	Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	X		X		X		
20	Realizo mi labor con calidad y oportunidad de acuerdo a los estándares institucionales y mi trato es respetuoso con todos los colaboradores y superiores	X		X		X		
21	Hay evidencia comprobable de que mis aportaciones y mi compromiso han contribuido a la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ~~Saenz~~ Rivera Pedro Yvan

DNI: ...09630784

Especialidad del validador: ESTADISTICO.....

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

4/03/2024



Firma del Experto Informan

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr:
ENCISO CHINCHA MIGUEL ÁNGEL

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro De Gestión En Salud

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de estadística.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Gissela Vivanco Contreras
DNI: 45519915

18	Realizo adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución	X		X		X	
19	Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	X		X		X	
20	Realizo mi labor con calidad y oportunidad de acuerdo a los estándares institucionales y mi trato es respetuoso con todos los colaboradores y superiores	X		X		X	
21	Hay evidencia comprobable de que mis aportaciones y mi compromiso han contribuido a la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Enciso Chinchá Miguel Angel

DNI: 10551396

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de marzo del 2024



Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr: JESUS DANIEL COLLANQUE PINTO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro De Gestión En Salud

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de estadística.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: JESUS DANIEL COLLANQUE PINTO

DNI: 09401989

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Correo electrónico institucional: jesus.collanque@uwiener.edu.pe

24 de Marzo de 2024



Firma

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FLOR BELIZA SILVA ESPINOZA.

DNI: 09601090

Especialidad del validador: MAESTRÍA DE GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de marzo del 2024



Firma del Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr: FLOR BELIZA SILVA ESPINOZA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro De Gestión En Salud

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de estadística.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Gissela Vivanco Contreras
DNI: 45519915

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg:

Andía Sánchez Paulina Verónica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro De Gestión En Salud

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de estadística.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Gissela Vivanco Contreras
DNI: 45519915

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Andia Sánchez Paulina Verónica.....

DNI:40375229

Especialidad del validador: Mg. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD - TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29.de Marzo del 2024.



Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Instrumento Estilos de vida

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	48

Instrumento desempeño laboral

P	0,76
Q	0,24
P*Q	0,1824
SUMP*Q	2,0096
VARIANZA	13,14286
K	21
N	25
K/(K-1)	1,05
1-(SUMP*Q/VAR)	0,847096
KR20	0,88945



Primer procedimiento:

1. Para investigaciones con seres vivos: seres humanos (ensayos clínicos), plantas y semillas, células; y ponencias para Congresos.
2. Perfil de los integrantes: Éticos acreditados y certificados por CONCYTEC y expertos en la líneas de investigación.
3. El procedimiento se sujeta al Código de integridad de CONCYTEC para las investigaciones.
4. Este procedimiento de aprobación es riguroso.

Segundo procedimiento:

1. Para revisiones sistemáticas que no estén contemplados en el anterior.
2. Son de aprobación automática, para lo cual los investigadores deben presentar de acuerdo al Código de Integridad de CONCYTEC el proyecto al Comité conteniendo.

Declaración jurada de:

- a. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
- b. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Resultado del Tunitin
- c. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
- d. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
- e. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole.

Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

ARTÍCULO SEGUNDO: PRECISAR que los casos previstos en el artículo anterior, serán de conocimiento del Comité Institucional de Ética en Investigación, para lo cual los docentes responsables deberán establecer comunicación con los asesores y/o estudiantes y/o egresados a efectos de canalizar su revisión.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR al Comité Institucional de Ética en Investigación la elaboración de una guía que categorice la complejidad de los trabajos de investigación y el plazo de revisión, la cual será aprobada por resolución rectoral.

ARTÍCULO CUARTO: DEJAR SIN EFECTO toda disposición que se oponga a la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Andrés René José Velarde Talleri
Rector


Marcos David Bique Morales
Secretario General

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.

Nombre del investigador principal: Vivanco Contreras, Gissela

Propósito del estudio: Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023.

Participantes: químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana, 2023

Participación: 371

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo gissela.qf@gmail.com y teléfono 950414369

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.

_____(Firma)_____
Nombre participante:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre investigador:
DNI:
FECHA: (dd/mm/aaaa)

_____(Firma)_____
Nombre participante:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

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



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 30 de abril de 2024

CARTA N° 029-2024-GYT-UPNW-CP

Dra. QF. Yvonne Magali Llatas Gonzales
Decana
Colegio Químico Farmacéutico Departamental De Lima
Calle Enrique Palacios N°557
Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud; **Gissela Vivanco Contreras**, con código de matrícula **N° 2022900218**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en 371 químicos farmacéuticos colegiados en Lima Metropolitana.

Toda la información que solicita la tesista **Gissela Vivanco Contreras** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"ESTILOS DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS COLEGIADOS EN LIMA METROPOLITANA, 2023"** dirigido por el asesor de tesis, Dr. Carlos Enrique Díaz

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad
Norbert Wiener

Mg. Eduardo Falcón Puicón

Jefe de Grados y Títulos

Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

AFA

RECEPCIÓN DE CARTA



Contacto CQFDLima <contacto@cqfdlima.org>
para SEC, mí

2 may 2024, 13:23



Estimada Gissela

Buenas tardes, confirmo la recepción de la carta adjunta.

Nº EXP	TIPO_EXP	FECHA_REG	ENTIDAD	REMITENTE	
0563	CORREO	2/05/2024	UPNW	FALCÓN PUICÓN, EDUARDO - JEFE DE GRADOS Y TITULOS DE UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER	CARTA N°029-2024-GYT-UPNW-CP

ASUNTO	RECIBIDO POR	PASO A	FECHA_REC
CARTA N°029-2024-GYT-UPNW-CP AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ESTUDIO DE CAMPO	CLAUDIA	SEC DECANATO	2/05/2024

Atentamente,
Claudia Valverde

RESPUESTA DE LA CARTA



COLEGIO DEPARTAMENTAL DE LIMA

COLEGIO QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ COLEGIO DEPARTAMENTAL DE LIMA

Creado por la ley N° 8265, Modificada por ley N° 20943
Reglamentado por D.S. N° 084-99-SA y su modificatoria D.S. N° 822-2000-SA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 07 de mayo de 2024

OFICIO N° 0147-2024-D-CQFDLIMA

Señora:
GISELA VIVANCO CONTRERAS
Química Farmacéutica
Presente. –

Asunto: Autorización para aplicación de estudio de campo.

De mi mayor consideración

Por medio del presente saludarla cordialmente y en relación a documento de la referencia, informarle que se **AUTORIZA** la encuesta virtual que realizará para su proyecto de Tesis, titulado: **"ESTILOS DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS QUÍMICOS FARMACÉUTICOS COLEGIADOS EN LIMA METROPOLITANA."**

Por ello, para que puedan obtener la información:

- Deben de contar con el número total de Químicos Farmacéuticos colegiados habilitados en Lima Metropolitana 2023.

N°	COLEGIADOS	CANTIDAD
1	Químico Farmacéuticos CQFLIMA	9,830

- Deberá realizar la encuesta mediante la plataforma de Google Drive.
- La encuesta se emitirá mediante grupos de WhatsApp a todos los colegiados.

Sin otro particular, me despido.

Muy atentamente


COLEGIO QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ
COLEGIO DEPARTAMENTAL DE LIMA
GISELA VIVANCO
D.F. Evelyn Nagel / César González
DECANA
CQFP N° 03043

YML/07yng

☎ 243 7855 / 445 3289

📍 Calle Enrique Palacios 557 - Miraflores - Lima

✉ contacto@cqfdlima.org

🌐 www.cqfdlima.org

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

INFORME_Tesis_Gissela_Vivanco_09_06_25 turnitin.docx

AUTOR

GISELA VIVANCO

RECuento de palabras

19266 Words

RECuento de caracteres

105456 Characters

RECuento de páginas

105 Pages

Tamaño del archivo

2.3MB

Fecha de entrega

Jun 10, 2025 7:20 AM GMT-5

Fecha del informe

Jun 10, 2025 7:22 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-02-09 Submitted works	<1%
7	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-21 Submitted works	<1%