



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en  
tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Patricia Liliana Leon Reyna (ORCID: [0000-0002-7798-3776](https://orcid.org/0000-0002-7798-3776))

**ASESORA:**

Dra. Miryam Griselda Lora Loza (ORCID: [0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de la salud

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

### ***A DIOS TODOPODEROSO***

De lo más profundo de mi corazón porque me ha conservado con vida, con salud, me dio inteligencia, me ha guiado y cuidado hasta hoy; a quien le debo todo lo que soy y lo que seré en la vida, porque nunca me ha dejado sola, porque siempre estuvo ahí en los momentos que más lo necesitaba, siempre me ayudó a salir de los hoyos más profundos y me enseñó a retroceder pero solo para tomar impulso

### ***A MIS PADRES Y HERMANO:***

Por su cariño, su apoyo, su dedicación y empeño por, ayudarme a ser una persona mejor cada día, por tanto esfuerzo para que yo alcanzara este triunfo.

**Patricia L. Leon Reyna**

## **Agradecimiento**

### ***A mi asesora***

Dra. Miryam Griselda Lora Loza, por darme la luz de su conocimiento, por su paciencia, simpatía y comprensión, por brindar su tiempo para guiarme día a día, en la realización y culminación del presente trabajo de investigación.

### ***A los docentes de Postgrado***

Por su sabia orientación y su aporte con las herramientas necesarias para la ejecución del presente trabajo de investigación.

### ***Al personal de salud del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”***

Por darme las facilidades para poder realizar la presente investigación, en especial al personal de enfermería por su valiosa participación en el presente estudio.

**Patricia L. Leon Reyna**

## Índice de contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos .....	22
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	25
<b>Tabla 2:</b> Prueba de normalidad de las variables estilo de vida y estrés laboral según dimensiones en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	26
<b>Tabla 3:</b> Niveles de la variable estilo de vida en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	28
<b>Tabla 4:</b> Dimensiones de a variable estilo de vida del personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	29
<b>Tabla 5:</b> Niveles de estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	30
<b>Tabla 6:</b> Dimensiones de la variable estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	31
<b>Tabla 7:</b> Relación entre de la dimensión nutrición y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	32
<b>Tabla 8:</b> Relación de la dimensión ejercicio y el estrés laboral en el Ejercicio del personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	33
<b>Tabla 9:</b> Relación entre la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	34
<b>Tabla 10:</b> Relación entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....	35

**Tabla 11:** Relación entre la dimensión soporte interpersonal y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....36

**Tabla 12:** Relación entre la dimensión autorrealización y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.....37

## Resumen

En esta nueva normalidad a causa de la pandemia por COVID-19, los conceptos de estilo de vida y el estrés han logrado una mayor relevancia, por el impacto de los mismos sobre la salud de la población, y en especial de los trabajadores sanitarios, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional con diseño de corte transversal, la población estuvo conformada por 66 participantes aplicando dos instrumentos , el cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996), y el cuestionario de estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), los resultados encontrados muestran que al contrastar la variable estilo de vida y estrés laboral el punto de mayor frecuencia estadística está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 39.4%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con un 33.3%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51.5%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,7%, concluyendo que existe relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, al haberse demostrado que  $r_s = -0.692$  con  $p = 1,2532E-10$ .

Palabras claves: Estilo de vida, estrés laboral, enfermería, nutrición, ejercicio.

## Abstract

In this new normality due to the COVID-19 pandemic, the concepts of lifestyle and stress have become more relevant, due to their impact on the health of the population, and especially health workers, The objective of this research was to determine the relationship that exists between lifestyle and work stress in the nursing staff that works in the surgical center service of the Virgen de la Puerta High Complexity Hospital, during the times of COVID - 19. The type of research was descriptive correlational with a cross-sectional design, the population consisted of 66 participants applying two instruments, the Nola Pender (1996) Profile of Lifestyle Profile (PEPS-I), and the occupational stress questionnaire elaborated by Maslach, Schaufeli and Leiter (2001), the results found show that when contrasting the variable lifestyle and work stress the point of highest statistical frequency It is between the unhealthy level of lifestyle with the average level of work stress with 39.4%, followed by the healthy level of lifestyle with the average level of work stress with 33.3%, on average there is a healthy level of style of life with 51.5%, and an average level of work stress with 72.7%, concluding that there is a significant and significant inverse relationship between lifestyle and work stress, as it has been shown that  $r_s = -0.692$  with  $p = 1.2532E-10$ .

Keywords: Lifestyle, work stress, nursing, nutrition, exercise.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a los seres humanos nos ha tocado vivir en un mundo globalizado que si bien es cierto ha producido un aumento en la economía de la población, está cambiando la manera de vivir de las personas surgiendo nuevas amenazas para la salud física y mental, como lo muestran las estadísticas a nivel mundial donde se evidencia un incrementado de las enfermedades no transmisibles, esto se refleja en los reportes obtenidos a nivel mundial en donde el 70% de las muertes ocurridas en personas antes de los 70 años tuvieron como causa una enfermedad no transmisible, las cuales en su mayoría se pueden prevenir desde una temprana edad, si se practican hábitos y conductas saludable (OMS, 2017).

Es así que por mucho tiempo hemos disfrutado de la prosperidad económica que nos trae la globalización dejando de ver el impacto negativo que va ocasionando en la salud pública, y que no solo se refleja en el incremento de enfermedades no transmisibles sino también que se corre el riesgo de adquirir enfermedades importadas (Oxadabarat, 2016).

Esto debido al desplazamiento intercontinental en donde virus y bacterias viajan utilizando como huésped a los seres humanos capaces de menguar la salud de toda una nación, situación que estamos viviendo actualmente con la pandemia del COVID -19, el estado de emergencia que atravesamos ha cambiado de manera radical el estilo de vida de las personas, enfatizando en la promoción de hábitos saludables entre ellos el lavado de manos, que es uno de los más antiguos y muchas veces menospreciado, pero que puede salvar vidas (Maguiña, 2020).

Así pues, investigaciones realizadas en Estados Unidos muestran que para alcanzar el bienestar de los individuos es fundamental trabajar en promover conductas saludables, así mismo hacen referencia a la influencia que tienen los aspectos biopsicosociales y culturales en la hábitos de salud de las personas, concluyendo que una población que practica estilos de vida poco saludables tendrá mayor probabilidad de enfermar (Gardner, 2015).

Por otra parte la promoción de la salud debe estar presente en los distintos escenarios en los cuales se desarrolla la vida de las personas, entre ellos el lugar de trabajo, así podemos mencionar a las instituciones de salud, donde si bien es cierto sus trabajadores tienen el conocimiento de la importancia de poner en práctica conductas saludables, sin embargo existe un porcentaje de ellos que presentan el más mínimo interés por ponerlos en práctica en su vida diaria (Wong De Liu, 2012).

Así mismo dentro del equipo multidisciplinario de salud encontramos al personal de enfermería, que es uno de los grupos ocupacionales más grandes del sector, dedicado al cuidado de los usuarios los 365 días del año en jornadas diarias de 24 horas, hay que mencionar, que la actividad laboral en el profesional de la salud, abarca gran parte de su vida (Tuapanta, 2012).

Convirtiéndose así en la actividad individual más intensa que desarrolla, lo que puede tener resultados beneficiosos o por el contrario efectos negativos originando la aparición de diversos trastornos, entre ellos el estrés según investigaciones de la American Nurses Association (Portero, 2015).

Además existen situaciones que pueden incrementar el estrés laboral como en este caso la pandemia del COVID- 19, si bien es cierto el personal sanitario está acostumbrado a trabajar bajo presión, a esto se suma el miedo al contagio, a ser discriminados, la inadecuada protección, sentimientos de frustración, el alejamiento de la familia, el cansancio físico y mental, todo ello puede afectar su salud mental desencadenando cuadros graves de estrés que va afectar no solo en su rendimiento laboral sino también en su calidad de vida (Lozano, 2020).

Es por ello, que en el ambiente laboral el estrés es considerado un problema general que aqueja a todos los grupos de trabajadores en los diferentes partes del mundo inclusive en los países desarrollados, es así que el espacio en el cual nos desenvolvemos dentro de nuestro trabajo presenta una serie de riesgos ocupacionales que deben ser identificados y abordados a tiempo garantizando el bienestar de los trabajadores (OIT, 2016).

De ahí que la OIT, según reportes estadístico ha encontrado que el estrés laboral en el mundo se presenta en el 30 % de la población que está en edad de

trabajar , dicho porcentaje es mayor en los países subdesarrollados, así tenemos que en Finlandia del total de su población trabajadora más del 50% manifestaron síntomas relacionados al estrés; de igual forma, las estadísticas del Reino Unido, revelan que de 10 trabajadores 3 presentan anualmente problemas de salud mental, los cuales en su mayoría están relacionados al estrés laboral (OIT, 2016).

Situación que fue percibida en el Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta” con categoría III – E, Essalud, en el servicio de Centro Quirúrgico, el cual cuenta con 5 quirófanos, una sala de recuperación y el área de central de esterilización, el servicio inicio sus actividades hace 5 años, y brinda la atención al asegurado las 365 días del año, dividido en tres turnos realiza un promedio de 30 cirugías por día de diversas especialidades y grado de complejidad, el grupo ocupacional de enfermería (profesionales y técnicos), está conformado por personal adulto joven, un 99% son mujeres; actualmente la demanda de pacientes ha sobrepasado la capacidad del servicio, situación que es común en los hospitales de Es Salud, la falta de recurso humano conlleva a la sobrecarga laboral, y muchas veces el personal lleva una dieta poco saludable, no tiene tiempo para las actividades recreativas, un descanso inapropiado antes y después de cada turno, además al ser en su mayoría mujeres no sólo tienen que cumplir con las demandas del trabajo sino también con las obligaciones del hogar, la familia, manteniéndolas en un esfuerzo constante, lo que puede desencadenar cuadros de estrés.

Es así que se plantea la siguiente interrogante de estudio ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida con el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020?

Es necesario mencionar que el presente trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista teórico en el modelo de promoción de la salud de Nola Pender (1987) para abordar el estilo de vida, y por otro lado la teoría de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) para tratar el estrés laboral; en relación al aspecto social, los resultados obtenidos brindan información valiosa para profundizar en las investigaciones de las variables mencionadas logrando mejorar el nivel de ambas en la población en estudio.

Del mismo modo desde una perspectiva práctica, el estudio del estilo de vida y estrés laboral, va a influir en el trabajo del personal de enfermería debido a que al establecer la relación entre ambas variables, se podrá implementar medidas de mejora a nivel laboral y personal en cada uno de los trabajadores, y finalmente en la metodología del presente trabajo se utilizó dos instrumentos validados, permitiendo así que las variables estudiadas puedan ser consideradas por otros investigadores, siendo observadas en otras poblaciones.

Con todo lo descrito en el presente trabajo de investigación se plantea como hipótesis, que el estilo de vida está relacionado significativamente al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19; el estudio tiene como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19; a nivel específico los objetivos son: a) Identificar el estilo de vida del personal de enfermería de centro quirúrgico en tiempos del COVID - 19; b) Identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico en tiempos del COVID – 19; c) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión nutrición y el estrés laboral; d) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión ejercicio y el estrés laboral; e) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral; f) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral; g) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión soporte Interpersonal y el estrés laboral; h) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión autoactualización y el estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Ante la situación que estamos viviendo en el mundo entero por la pandemia del COVID 19, la cual ha llegado a afectar a todos los países, incluso aquellos que son considerados como potencias a nivel mundial, causando consecuencias devastadoras, es en este contexto de emergencia que en todo el mundo se está reconociendo el valor del personal de salud en la sociedad, los cuales son nuestra primera línea de defensa ante cualquier situación que atente contra la vida de la población, es así que surge la necesidad de investigar aquellas variables que influyen en su vida diaria y contribuyen a alcanzar su bienestar, del mismo estudiar aquellas variables que están relacionados con su desempeño laboral en esta oportunidad nos enfocaremos en el estilo de vida y estrés laboral, presentando investigaciones realizadas en distintas partes del mundo, que muestran el comportamiento de dichas variables en otras poblaciones y que servirán de sustento para la presente investigación.

Entre los estudios recientemente desarrollados para evidenciar las consecuencias de la pandemia del COVID-19 en el personal de salud podemos mencionar a Huang et al. (2020 China), trabajo que tuvo como fin demostrar el estado de salud mental de los trabajadores sanitarios que se encuentran laborando durante la pandemia del COVID-19, fue un estudio descriptivo de corte transversal, con una muestra de 246 trabajadores de la salud, se aplicó la escala de autoevaluación para la ansiedad y la escala de autoevaluación para el trastorno de estrés postraumático, obteniendo como resultado que el porcentaje de personal de salud que experimentó el trastorno de ansiedad equivale al 23,04% siendo mayor en las enfermeras con el 26,88% que en los médicos con el 14,29%, en relación al estrés el porcentaje obtenido en el personal encuestado fue del 27,39% siendo más alto en las mujeres con un 44,30% que en los varones con el 36,91%, donde se concluye que tanto la ansiedad como el estrés tienen una incidencia significativa en el personal de salud, por lo cual las instituciones sanitarias deberán implementar estrategias que fortalezcan las habilidades psicológicas del personal en especial de las enfermeras.

Así también Cuadrado (2016 España), en su estudio buscó determinar que la jornada laboral por turnos aumenta el estrés y disminuye el rendimiento laboral

de los enfermeros, fue un estudio cualitativo, realizado por medio del análisis de escritos publicados en revistas indexadas, obteniendo como resultado que en un 89% de los estudios afirman que el trabajo por turnos produce un nivel alto de estrés laboral y en un 88% reduce la efectividad en el desempeño del trabajo del personal de enfermería, concluyendo que la jornada laboral por turnos produce aumento en los niveles de estrés y por consecuencia disminuye el rendimiento en el trabajo, lo que trae consigo efectos negativos que deben ser tomados en cuenta para garantizar la seguridad y bienestar de los usuarios internos.

Del mismo modo Abambari (2015 Ecuador), identificó las causas que producen el estrés laboral, fue un estudio de tipo analítico de corte transversal, la población estuvo constituida por 90 profesionales sanitarios del servicio de emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga, se utilizó una ficha para recolectar la información, y al mismo tiempo el cuestionario de Maslach, obteniendo como resultado que un decimosexto porcentaje de la población experimento cansancio emocional, un 37.8% vivió situaciones de despersonalización y más de la mitad el 53.3% coincide que siente una falta de realización personal, en lo que respecta a los factores causales no se demostró asociación, concluyendo que existe un porcentaje significativo del personal de salud que presenta estrés laboral, no llegando a establecer relación entre el estrés laboral y los factores causales estudiados.

Por su parte Espinoza (2016 Cañete Perú), realizó un estudio para determinar el estilo de vida del personal de enfermería de la Micro red San Vicente de Cañete, investigación de tipo cuantitativa, descriptivo, prospectivo y de corte transversal, el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996), donde participaron 51 enfermeros, obteniendo como resultado que más de la mitad el 56,9% poseen un estilo de vida saludable y un 43,1% lleva un estilo de vida no saludable, en relación a la evaluación por dimensiones en el área de nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud y manejo del estrés más de la mitad presenta un estilo de vida no saludable con porcentaje que llegan hasta el 74,5%, sin embargo en las dimensiones de soporte interpersonal y autoactualización, predomina un comportamiento saludable con porcentaje que llegan al 88,2%, donde se concluye que de manera

general el personal de salud presenta un estilo de vida saludable, siendo necesario mejorar el abordaje por dimensiones.

Así mismo Anchante (2017 Lima Perú), en su investigación buscó determinar la relación que existe entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Infantil, investigación básica de diseño correlacional para la recolección de datos se empleó el cuestionario de estilos de vida saludables de Salazar y Arrivillaga 2005, y el cuestionario de Estrés laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, se contó con una muestra de 80 enfermeras de áreas críticas del instituto de salud del niño, obteniendo como resultado que un 53.8% de las enfermeras tienen un estilos de vida “Poco saludable”, el 3.8% lleva un estilo de vida “No saludable”, por el contrario , el 33.8% practican un estilo de vida “Saludable” y el 8.8% ha llegado a vivir un estilo de vida “Muy saludable”. En relación al estrés laboral más de la mitad el 57.5% presenta un nivel alto, el 23.6% un nivel medio y el 18.8% en un nivel bajo de estrés laboral, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre el estilo de vida saludable y el estrés laboral, es decir que a menor prevalencia de estilos de vida saludable mayor incidencia de estrés laboral.

Igualmente Bautista (2017 Lima Perú), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar el estilo de vida de los enfermeros que laboran en centro quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau, fue un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, la población en estudio lo conformaron 30 profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario de Perfil de Estilo de Vida de Nola Pender (1996), teniendo como resultado que el 57% de la población en estudio presenta un estilo de vida no saludable y el 43% lleva un estilo de vida saludable, concluyendo que en el grupo ocupacional de enfermería que labora en centro quirúrgico predomina un estilo de vida no saludable, evidenciándose mayores deficiencias en las dimensiones de responsabilidad en salud y actividad física.

A nivel local tenemos a Calle (2016 Trujillo Perú), en su investigación donde buscó identificar la relación entre los factores biosociales, laborales y nivel de estrés en las enfermeras de las áreas críticas del Hospital Regional Docente de Trujillo, estudio de tipo cuantitativo , descriptivo correlacional, la muestra fueron

36 enfermeras que laboran en áreas críticas del H.R.D.T., los instrumentos utilizados fueron: El Formato de encuesta de Factores Biosociales y Laborales, el cual fue adaptado, y la escala "The Nursing Stress Scale" (NSS), obteniendo como resultado que el 72.2% de las enfermeras encuestadas tienen edades entre 25 a 34 años, el 63.9% son solteras, el 52.8% tienen hijos, en cuanto a su situación laboral el 63.9% son contratadas, el 52.8% reciben un salario menor a 1000 nuevos soles y en cuanto a sus años de servicio el 63.9% tienen laborando menos de 5 años, presentando además un nivel de estrés leve con un porcentaje de 36.1% y alto con un 33.3%, concluyendo que existe relación significativa entre los Factores biosociolaborales (estado civil, remuneración) y el estrés.

Por su parte Novoa (2018, Trujillo Perú) en su estudio de investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, estudio descriptivo correlacional de corte transversal, en donde la muestra estuvo conformada por 25 enfermeras, se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson (1986) para medir el nivel de estrés y el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Palma (1999), los resultados fueron que el 72% de las enfermeras presentó estrés moderado, una cuarta parte el 24% estrés grave y 4% estrés leve, en relación a la satisfacción laboral el 52% considero que era media, un 40% que era alta y un 8% baja, concluyendo que el estrés se relaciona significativamente con el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ante la evidencia de los estudios mencionados podemos decir que el ser humano se encuentra en una investigación constante de aquellas variables que han producido cambios en su vida y sobre todo en su salud, lo que ha cambiado la pirámide poblacional donde se ve un aumento en el grupo de los adultos y adultos mayores, originado la aparición de problemas de salud de carácter crónico los cuales no tienen cura y tienen entre una de sus causas principales la práctica de un estilo de vida no saludable (Magdalena, 2014).

Al respecto la Organización Mundial de la Salud, define el estilo de vida como la manera de vivir que se basa en la relación con el entorno en el cual se desenvuelven los seres humanos y la conducta que tiene cada persona, la cual



recibe la influencia de las características particulares de cada individuo, así como del medio social y cultural (OMS, 2002).

Así mismo menciona que las enfermedades no transmisibles están directamente relacionadas al fenómeno de globalización que trae consigo estilos de vida que afectan la salud, esto se ve reflejado en la mayor incidencia de enfermedades vinculadas al uso del tabaco, alcohol, sedentarismo, comida chatarra, que son la causa de la aparición de los problemas como la hipertensión, diabetes y obesidad consideradas las epidemias de siglo XXI, es así que está cambiando el panorama epidemiológico y ya no se trata solo de virus o bacterias, sino hacerle frente a malos hábitos y/o comportamientos que ponen en riesgo la salud del mundo actual (OMS, 2015).

Por lo tanto si las personas tienen un comportamiento poco saludable va a contribuir en aumentar aquellos factores que contribuyen a la aparición de enfermedades no transmisibles, el tener hábitos y conductas saludables se convierten en factores protectores para evitar problemas de salud como son la hipertensión arterial, diabetes mellitus, hiperlipidemias, obesidad, entre otras (Laguado & Gomez, 2014).

Es así que ante la coyuntura actual que nos encontramos viviendo como es la pandemia de COVID-19, la OMS enfatizó la importancia de la práctica de conductas saludables lo cual va a permitir mejorar la respuesta de nuestro organismo ante posibles amenazas a nuestra salud, el llevar una dieta balanceada, la práctica de actividad física, el tener un descanso apropiado, son elementos fundamentales de un estilo de vida saludable (OMS, 2019).

Es decir que si queremos alcanzar nuestro bienestar de una manera holística debemos poner en práctica conductas saludables, caso contrario obtendremos resultados desfavorables en nuestra salud que nos pueden llevar a la incapacidad parcial o total para realizar nuestro cuidado (Ortega, 2013).

Si bien es cierto podemos decir que dentro del equipo de salud, el personal de enfermería es aquel que desde su formación pre profesional reciben amplios conocimientos en promoción y prevención de la salud, pero no los practican en su quehacer diario, teniendo un déficit de autocuidado afectando su salud para

cumplir las exigencias que demanda el trabajo en el cuidado de los pacientes (Gerónimo, 2014).

En relación al tema de promoción de hábitos y estilos de vida saludables, una de las teoristas pioneras en el tema es Nola Pender, enfermera de profesión quien cuenta con diversos reconocimientos por su Modelo de Promoción de la Salud el cual se presentó por primera vez en 1982, y que ha sido modificado con el paso del tiempo teniendo una última revisión en el año 2006, este modelo está influenciado por la teoría de la acción razonada de Ajzen y Fishben, donde postulan que la conducta de una persona está estrechamente relacionada con el propósito de dicho comportamiento; así también por la teoría de la acción planteada que sostiene que el actuar de una persona va a depender de la seguridad y control que ejerza sobre sus acciones; y finalmente la teoría social de Bandura en donde señala que la autoeficacia es el aspecto más determinante en el comportamiento humano, es por esta razón que el modelo de promoción de la salud comprende las conductas que van a fomentar la salud y es aplicable de manera potencial a través de todo el ciclo de vida (Sebastiani, 2003).

Para Pender, el estilo de vida es la manera de dirigirse por la vida que tiene cada persona, que está influenciado por diversos factores y dichas conductas pueden tener diversos efectos en la salud y bienestar de las personas y para poder entenderlo es necesario considerar, las características propias de cada individuo, el conocimiento que tenga, y cuáles son sus motivaciones basadas en un resultado a alcanzar (Pender, 1996).

Es decir el comportamiento de los seres humanos está orientado a la búsqueda del bienestar y desarrollo de su potencial, es por eso que en su teoría muestra como las personas toman las decisiones en relación al cuidado de su salud, en su modelo permite evaluar e implementar acciones para el logro de estilos de vida saludables, en donde el estilo de vida va a estar influenciado por las características de cada persona, por los conocimientos que posee, así como por sus experiencias vividas, todo esto va a permitir que las personas decidan practicar o no comportamientos saludables, este modelo es uno de los más usados en promoción de la salud y en el control y prevención de las enfermedades (Pender, Walker, Sechrist, & Frank, 1990).

Así mismo, señala que la promoción de la salud es el objetivo y actividad primordial que debería anteponerse a las actividades preventivas, además logró identificar que los aspectos cognitivo perceptivos de las personas están influenciados por las situaciones a nivel personal e interpersonal, lo que concluye con la puesta en práctica de hábitos y/o conductas de promoción de la salud siendo este el objetivo máximo a alcanzar (Browning, 2007).

En su teoría señala que las personas deben crear sus propias condiciones de vida para alcanzar así su máximo potencial en el ámbito de la salud, teniendo la facultad de autoconciencia reflexiva que le permite realizar un análisis de sus competencias y regular su conducta dentro del entorno en el cual se desenvuelve teniendo en cuenta su complejidad en el cual están inmersos los profesionales de la salud a nivel interpersonal lo que influye en la manera que puedan alcanzar el equilibrio entre su salud y las diferentes áreas de su vida (Marriner, 2007).

Además dentro de la teoría de Pender se pueden identificar seis dimensiones que forman parte del perfil del estilo de vida, entre ellas podemos mencionar a la dimensión de nutrición, la cual es considerada en el modelo como una de las más esenciales para alcanzar el bienestar de las personas y que abarca desde la elección de los alimentos considerando su composición nutricional, hasta la preparación y consumo de las comidas durante el día, otra de las dimensiones a considerar es el ejercicio el cual comprende toda actividad corporal que demande gasto de energía, esta dimensión es considerada de vital importancia para las personas en edad adulta ya que va a permitir reducir el riesgo de enfermedades crónicas, mejorar el funcionamiento óseo y mantener un equilibrio calórico (Marriner, 2007).

Al mismo tiempo tenemos a la dimensión de apoyo interpersonal, en donde se enfatiza la importancia de mantener relaciones positivas entre las personas, las cuales pueden compartir los mismos intereses artísticos, afectivos, familiares, entre otros, formando así asociaciones en todo tipo de contexto, esta interacción con los demás es fundamental para el desarrollo de las personas, debido a que el refuerzo social en el entorno en el cual se desenvuelve va a lograr una mejor adaptación y sentido de pertenencia, otra de las dimensiones es la responsabilidad en salud que comprende el interés que tiene cada ser humano de

su propio bienestar practicando hábitos y conductas responsables para el cuidado de su salud, enriqueciendo sus conocimientos en relación al cuidado de la misma y buscar la ayuda de un profesional sanitario cuando el caso lo amerite (Marriner, 2007).

Hay que mencionar además a la dimensión manejo de estrés, en el modelo de Pender el estrés es considerado una de las más grandes amenazas para la salud física y psicológica, siendo el responsable de múltiples enfermedades crónicas, lo que hace necesario desarrollar estrategias que nos permiten regular nuestras respuestas ante el estrés, medidas que van desde la actividad física, fortalecimiento de la autoestima, relajación, entre otros; y finalmente podemos mencionar a la dimensión autoactualización, que consiste en buscar un propósito en la vida que nos brinde satisfacción y plenitud que se verá reflejado en el logro del bienestar humano ; así mismo está orientado hacia la búsqueda y desarrollo profesional (Flores, 2008 ).

Por otro lado La vida de las personas comprende una serie de áreas en la cual se desenvuelve y le permiten alcanzar su desarrollo una de ellas es el trabajo en el cual sin darnos cuenta pasamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo al día lo que nos genera desgaste físico, mental y emocional que si no es manejado de la mejor manera puede ocasionar daños en la salud de las personas entre ellos podemos mencionar al estrés, que es la manera en que nuestro organismo reacciona ante alguna situación percibida como una amenaza, y pone en juego a diversos mecanismos fisiológicos, existen diversos tipos de estrés según la causa que lo originan pero el estrés laboral es el más frecuente entre la población, esto se debe a que al exigirnos en el trabajo descuidamos nuestra salud lo que conlleva a padecer otras complicaciones (Leka, 2004).

En relación al estrés laboral podemos decir que es la forma como responden los trabajadores en un momento determinado ante las exigencias laborales que sobrepasan su capacidad de respuesta tanto a nivel de sus conocimientos como de su experiencia, lo que ocasiona que las personas presenten diferentes actitudes y comportamientos cuando se encuentran bajo estrés, se muestran ansioso, preocupados, presentan alteraciones en el sueño, y disminuye la efectividad en el cumplimiento de sus obligaciones (Posada, 2011).

A demás el estrés laboral para la Organización Mundial de la Salud, es considerado una reacción de los seres humanos ante diversas situaciones que se dan dentro del ambiente laboral las cuales sobrepasan su capacidad de respuesta, podemos decir entonces que el estrés laboral se da cuando los trabajadores sienten que no cuentan con los recursos para afrontar las diversas exigencias, o caso contrario cuentan con los recursos para poder afrontarlos pero no saben como usarlos (Leka, 2004).

De esta manera el personal sanitario que labora en las organizaciones de salud, en especial el grupo ocupacional de enfermería se encuentra expuesto a diferentes riesgos laborales que afectan su calidad de vida, el trabajar con seres humanos hace que esté en contacto directo con situaciones difíciles como el dolor ante la muerte, el padecimiento de alguna enfermedad, la angustia, lo que origina desgaste mental, además de los conflictos laborales que se pueden presentar dentro de la organización, sumado al estilo de vida que lleva cada trabajador, todo en conjunto va a generar la aparición de problemas de carácter físico, psicológico y emocional en los trabajadores (Anguita, 2012).

Adicional al estrés propio del trabajo desempeñado por el personal de salud el día de hoy se suma la pandemia de covid-19 en donde los profesionales sanitarios viven de manera constante en un estado de crisis debido a la gran demanda de pacientes, el miedo al contagio , el aislamiento de la familia, la falta de materiales para el cuidado del paciente y para la protección del trabajador, entre otras situaciones que tienen una gran carga emocional y física puede llevar a los trabajadores a sufrir traumas y estrés postraumático, si es que no nos preocupamos por cuidar a nuestros cuidadores (Carrizo, 2020).

Es así que hoy en día el estrés se relaciona con los diversos problemas tanto físico como psicológicos que aquejan a nuestra población, y si nos orientamos hacia el contexto laboral es el factor causal de múltiples enfermedades ocupacionales, existen diversos enfoques en relación al estrés laboral pero en esta oportunidad nos centraremos en los conceptos propuesto por Maslach, Schaufeli y Leiter en el año 2001, todos ellos forman parte del departamento de psicología quienes se encargaron de investigar el desgaste profesional vinculado al estrés y síndrome de burnout.

Según Maslach y colaboradores el estado de estrés surge como consecuencia de la relación con el entorno en el cual se desenvuelven las personas, al hacer frente a una situación que sobrepasa su capacidad de respuesta originando efectos negativos que pueden llegar a afectar su bienestar (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

podemos identificar tres dimensiones que forman parte del desgaste profesional que conlleva al estrés; en primer lugar podemos mencionar al agotamiento emocional que está relacionado tanto con la pérdida de la fuerza física para desempeñar el trabajo evidenciado en algunos casos por síntomas de dolor, cansancio, y el sentirse emocionalmente agotado esto puede producir en la persona sentimiento de frustración al no poder cumplir con sus tareas asignadas de una manera eficiente, generando ansiedad y un aumento de la carga tensional perdiendo así el entusiasmo y motivación para continuar con el trabajo e insatisfacción laboral (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Otra de las dimensiones que nos señalan es la despersonalización, la cual está relacionada con las personas que trabajan brindando un servicio a otras y en lugar de establecer una relación de empatía prefieren por el contrario evitar cualquier contacto de cercanía con el otro estableciendo una distancia bien marcada que impide crear cualquier vínculo emocional con el usuario olvidando su condición de seres humanos y finalmente podemos mencionar a la dimensión realización personal que lejos de buscar la superación del trabajador se enmarca en sentimientos negativos de autocrítica en relación a su desempeño enfocándose solo en sus debilidades lo que va a afectar su competencia profesional, esto se origina al sentir cambios en su rendimiento dentro de una organización en un periodo de tiempo, formando un autoconcepto negativo de su persona y desempeño como trabajador (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

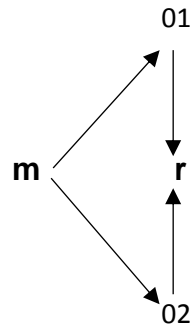
Por todo lo expuesto es fundamental que las organizaciones de salud conozcan la problemática de sus trabajadores y así poder intervenir en aquellas áreas de su vida personal y profesional que se encuentren afectadas para mejorar su rendimiento dentro y fuera de la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa aplicada, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, con este diseño se busca describir la correlación entre dos variables. (Hernández R, 2014).

Esquema del diseño:



Donde:

m = Muestra de estudio

01 = Estilo de Vida

02 = Estrés Laboral

r = Relación

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Estilo de vida

Dimensiones:

- Nutrición
- Ejercicio
- Responsabilidad en salud
- Manejo del estrés
- Soporte interpersonal
- Autoactualización

**Variable 2:** Estrés laboral

Dimensiones:

- Desgaste emocional
- Despersonalización
- Realización personal

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Estuvo constituida por 66 participantes dividido en 32 licenciadas en enfermería y 34 técnicos de enfermería, de ambos sexos, que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, el estudio se realizó en un periodo de tres meses (marzo a mayo) del 2020.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es censal dado que se trabajó con el 100% de la población en estudio, por ser una población accesible.

#### **3.3.3. Criterios de selección**

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería (enfermeros y técnicos) que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.
- Personal de enfermería que acepten participar en el estudio a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería (enfermeras y técnicos) que tenga alguna discapacidad física o mental que le impida participar en el estudio.
- Personal de enfermería (enfermeras y técnicos) que rechacen participar del estudio.



#### **3.3.4. Unidad de análisis.**

Personal de enfermería (enfermeros y técnicos) de ambos sexos, que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta durante los meses de marzo a mayo 2020 y que cumpla con los criterios de inclusión.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica para la recolección de datos empleada fue la encuesta.

#### **3.4.2. Instrumentos**

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos para el recojo de la información:

- El cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996), el cual consta de 48 ítems, con cuatro criterios de respuesta el puntaje mínimo alcanzado es 48 y el máximo 192, a mayor puntuación mejor estilo de vida, consta de 48 ítems dividido en seis dimensiones: Nutrición (6 ítems) , ejercicio (5 ítems) ,responsabilidad en salud (10 ítems), manejo de estrés (7 ítems), soporte interpersonal (7 ítems) y autoactualización (13 ítems).
- El cuestionario de estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), mide el estrés laboral en profesionales de la salud, consta de 22 ítems, con una escala de respuesta de siete niveles, consta de 3 dimensiones: desgaste emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), realización personal (8 ítems), el puntaje mínimo es 0 y el máximo de 132, a mayor puntuación mayor nivel de estrés laboral.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

Las pruebas fueron validadas por juicio de expertos, en tanto validez interna, externa , de contenido y estructura bajo el formato de Aiken.

Ambas pruebas alcanzaron un coeficiente de concordancia mayor al 90% y la confiabilidad se obtuvo a través de una prueba piloto en 20 trabajadores del servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray con un Alfa de Cronbach de 0,96 y 0,95 respectivamente y correlaciones de moderadas a altas en las dos pruebas.

### 3.4.4. Ficha técnica de validación de instrumentos

#### Ficha técnica cuestionario de perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996)

Título	Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.
Autora	Br. Leon Reyna, Patricia Liliana
Asesora	Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia por COVID – 19 La prueba piloto se aplicó a 20 participantes entre enfermeras y técnicos del servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Es Salud, de Trujillo.
Validez	<p><b>Validez interna:</b></p> <p>El cuestionario de perfil de estilo de vida de Nola Pender (1996) surge en base a la teoría de promoción de la salud descrita por Pender en una primera versión en 1982 y luego presentada por segunda vez en el año 1996 considerada como una metateoría, debido a que se vio influenciada por la Teoría de la acción razonada de Martin Fishbein (1975) y la Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura(1977) es así que dicho instrumento comprende una serie de reactivos que proporcionan información sobre la salud del individuo, a nivel de la prevención y recuperación de la salud.</p> <p><b>Validez externa:</b></p> <p>El instrumento fue construido inicialmente en 1996, luego en el 2003 fue validado por Walker y colaboradores en un estudio que tuvo como muestra a 541 hispanos entre 18 y 81 años, para lo cual se utilizó la traducción inversa, es así que el instrumento demostró poseer las cualidades necesarias para evaluar las conductas promotoras de la salud con un de alfa de Cronbach de 0.94, en nuestro país logró una confiabilidad del 95 % y margen de error de 5% con un Alfa de Cronbach entre 0.73 a 0.87</p> <p><b>Validez de Contenido y estructura:</b></p> <p>El cuestionario fue evaluado por el juicio de 5 Jueces expertos quienes bajo el formato de valoración Aiken reportaron un coeficiente de concordancia mayor al 90%, los criterios de validación fueron coherencia para responder al problema de investigación, correspondencia entre título, problema, hipótesis, objetivos e instrumentos, fortaleza de la estructura, secuencialidad, claridad y número de ítems del instrumento, los jueces expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dra. Llaque Sánchez María Rocío del Pilar</li> <li>• Dra. Enf. Tapia Ugaz Dorila</li> <li>• Mg. Geldres Monzón Christine Fiorella</li> <li>• Mg. Chávez Fernández Consuelo Beatriz</li> <li>• Mg. Doris Luz Radas Barbie</li> </ul>
Confiabilidad	<p><b>Confiabilidad de la variable: Estilo de vida</b></p> <p>La confiabilidad a nivel del instrumento fue de 0.960 con una media de los elementos de 2.703, con un mínimo que toma el valor de 1.700 y un máximo de 3.300, la escala de medición fue del rango de 1 – 4 puntos al 95% de confiabilidad con una varianza de 0.193,</p>

	<p>si se eliminaría el ítem con el menor rango de correlación total de elementos corregidos se obtendría un alfa de 0.959 por lo que no existe razón para eliminar ningún ítem.</p> <p>Por dimensiones los resultados son los siguientes: El estudio piloto al que ha sido sometido el instrumento arroja los siguientes resultados a nivel de dimensiones y de la variable estilo de vida:</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión nutrición</b> El alfa de Cronbach en esta dimensión fue de 0.871, la varianza alcanzó el valor de 2.533, la varianza fue de 0.690 en la escala de Likert con los intervalos de 1 – 4 puntos, no hay razón para eliminar alguno de los ítems debido a que si alguno de los ítems fuera eliminado el valor mínimo sería de 0.825, la correlación mínima fue de 0.590</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión ejercicio</b> El alfa de Cronbach en esta dimensión fue de 0.814 que es una buena medida, el promedio fue de 2.060, el promedio de correlaciones fue de 0.469 que es una correlación moderada, al suprimirse alguno de sus elementos el menor valor del alfa de Cronbach sería 0.26, por lo que no existe razón alguna para suprimir alguno de los ítems.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión responsabilidad en salud</b> El alfa de Cronbach en esta dimensión fue de 0.883 que presenta una buena confiabilidad, el promedio alcanzado en la misma alcanzó el valor de 2.565, el valor promedio de las correlaciones entre los elementos fue de 0.431, por lo que se trata de una correlación moderada, el mínimo valor del alfa de Cronbach si alguno de los ítems se suprimiera sería de 0.872 por lo que no hay razón alguna para ejecutar dicha supresión.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión manejo del estrés</b> El alfa de Cronbach fue en el manejo del estrés fue de 0.861 que también implica un buen nivel de confiabilidad en esta dimensión, la media registrada en las respuestas emitidas fue de 2.729, el promedio de las correlaciones entre estos datos fue de 0.480 que implica una correlación de nivel moderado, el coeficiente de variabilidad mínimo obtenido por alguno de los datos sería 0.828 por lo que también no hay razón para la eliminación de algún ítem.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión soporte interpersonal</b> En el soporte interpersonal el alfa de Cronbach fue de 0.892, se trata entonces de una muy buena confiabilidad según los criterios internacionales de confiabilidad, la media de estos datos ingresados alcanzó el valor de 2.864, el promedio de correlación fue de 0.544 lo que indica que es una correlación directa y moderada, la media de las varianzas alcanzó 0.060, si se suprime algún ítem, el valor mínimo obtenido en el alfa sería 0.871 lo que demuestra que no hay razón alguna para suprimir alguno de los ítems.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión autoactualización</b> El valor del alfa de Cronbach en esta dimensión alcanzó el valor 0.963, este valor indica que existe un alto nivel de confiabilidad, el promedio que se ha alcanzado en esta dimensión fue de 3.035, el promedio de las correlaciones alcanzó el valor de 0.670 que también es una correlación de nivel moderado, si alguno de los elementos fuera eliminado, el mínimo valor que se obtendría en el alfa de Cronbach es de 0.957, por lo que no vamos a eliminar ningún ítem.</p> <p>Todo lo anterior indica que a nivel de dimensiones y del estilo de vida, el instrumento es viable para ser aplicado a la muestra en estudio.</p>
Conclusiones	Estando explicado la base científica de la variable y su instrumento de medición, y de acuerdo con la evaluación de los jueces expertos sobre su validez de contenido y estructura y habiéndose demostrado los coeficientes de confiabilidad son lo suficientemente sólidos, el instrumento es viable para ser aplicado a la población en estudio.

## Ficha técnica cuestionario de estrés laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter en el 2001

Título	Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.
Autora	Br. Leon Reyna, Patricia Liliana
Asesora	Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia por COVID – 19 La prueba piloto se aplicó a 20 participantes entre enfermeras y técnicos del servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray Es Salud, de Trujillo.
Validez	<p><b>Validez interna:</b> El cuestionario de Estrés de Maslach, Schaufeli y Leiter en el 2001 surge en base a los resultados obtenidos en sus investigaciones , al inicio el instrumento solo era utilizado para estudiar el síndrome de profesionales que estaban al servicio y asistencia a los problemas de los clientes, en la actualidad se ha logrado extender su aplicación debido a que Maslach y sus colaboradores (2001) observaron que su aplicación puede extenderse a profesionales en donde su trabajo no implique un contacto directo con las persona, sin embargo las profesiones u ocupaciones que presentan un mayor riesgo son aquellas vinculadas al trabajo con personas (Cordes, 1993).</p> <p><b>Validez externa:</b> Desde su publicación, ha sido el instrumento más utilizado para medir el desgaste profesional, logrando una aceptación a nivel internacional, Schaufeli (2003) afirma que dicho instrumento se utiliza en aproximadamente el 90% de los estudios que evalúan el desgaste profesional. Actualmente, existen tres versiones, la versión clásica del MBI está dirigido a los profesionales de la salud; en relación a las subescalas muestran índices de consistencia interna mayores de 0.70 encontrando una alta confiabilidad test-retest a lo largo de los diferentes estudios (Maslach et al., 1986). En nuestro país dicho cuestionario fue aplicado en diversos grupos ocupacionales que trabajan en contacto directo con personas en donde presenta un nivel de confianza de 95% con un margen de error de 5% y un alfa de Cronbach de 0,833</p> <p><b>Validez de Contenido y estructura:</b> El cuestionario fue evaluado por el juicio de 5 Jueces expertos quienes bajo el formato de valoración Aiken reportaron un coeficiente de concordancia mayor al 90%, los criterios de validación fueron coherencia para responder al problema de investigación, correspondencia entre título, problema, hipótesis, objetivos e instrumentos, fortaleza de la estructura, secuencialidad, claridad y número de ítems del instrumento, los jueces expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dra. Llaque Sánchez María Roció del Pilar</li> <li>• Dra. Enf. Tapia Ugaz Dorila</li> <li>• Mg. Geldres Monzón Christine Fiorella</li> <li>• Mg. Chávez Fernández Consuelo Beatriz</li> <li>• Mg. Doris Luz Radas Barbie</li> </ul>
Confiabilidad	<p><b>Confiabilidad de la variable: Estrés laboral</b> El alfa de Cronbach fue de 0.953 considerada como muy alta confiabilidad, la media obtenida en los elementos alcanzó el valor de 2.036, la media de las varianzas de los elementos fue de 2.048 y el promedio de las correlaciones alcanzó el valor de 0.473 considerada como una correlación moderada, al eliminarse el ítem que menos aporta el nuevo alfa de Cronbach alcanzaría el valor de 0.948 lo cual significa que la nueva confiabilidad sería muy alta, razón por la cual no vamos a eliminar ningún ítem.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión desgaste emocional</b> Estuvo compuesto por 9 ítems, el valor del alfa de Cronbach fue de 0.918, la media de los elementos fue de 1.394, el promedio de las correlaciones fue de 0.548 que está considerado como una correlación de carácter moderado. El valor mínimo de la correlación total de elementos corregido fue de 0.540 y si se elimina el ítem de menor puntaje se obtendría un alfa de Cronbach de 0.893 por lo que no hay razón para eliminar ningún ítem.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión despersonalización</b> encontramos que el alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0.896 considerado como muy buena confiabilidad, el promedio de medias de los elementos alcanzó el valor de 1.200, la varianza promedio fue de 2.289, se observa así mismo que el promedio de las correlaciones entre los elementos fue de 0.612 considerada como una correlación moderada, se observa asimismo que la correlación total de elementos corregidos de menor valor es de 0.349 y que si se elimina el menor elemento corregido el alfa de Cronbach sería 0.831 por lo que no se</p>

	<p>justifica que se elimine a ningún ítem.</p> <p><b>Confiabilidad de la dimensión realización personal</b></p> <p>Se ha encontrado que el alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0.964, considerado como una buena confiabilidad, el promedio de medias de los elementos fue de 3.281, la media de las varianzas de los elementos fue de 2.027 y la media de las correlaciones alcanzo el valor de 0.778 considerada como una buena correlación, si se eliminaría al ítem que menos aporta se obtendría un nuevo alfa de Cronbach de 0.954 por lo que no hay razón para eliminar dicho ítem.</p>
Conclusiones	<p>Estando explicado la base científica de la variable y su instrumento de medición, y de acuerdo con la evaluación de los jueces expertos sobre su validez de contenido y estructura y habiéndose demostrado los coeficientes de confiabilidad que son lo suficientemente sólidos, el instrumento es viable para ser aplicado a la población en estudio.</p>

### 3.5 Procedimientos

Para el desarrollo del presente estudio de investigación se gestionó la autorización correspondiente a través del área de capacitación del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”, luego se solicitó el permiso correspondiente al departamento de enfermería, y a la coordinadora de centro quirúrgico, para la recolección de los datos en un 38% se aplicó los instrumentos de investigación al personal en el servicio de centro quirúrgico antes de iniciar o al final de su jornada laboral; realizando una explicación del objetivo de la investigación y solicitando que respondan de manera individual y sincera; sin embargo debido a la contingencia vivida en el presente año como es la pandemia por el COVID-19 y ante las restricciones establecidas, y las medidas de aislamiento social, no se logró terminar de aplicar el instrumento de manera directa a cada uno de los sujetos de estudio por lo cual se optó por realizar la aplicación de los instrumentos vía electrónica, por medio del correo y/o whatps , en donde en un primer lugar se realizó una explicación del objetivo de la investigación vía telefónica para luego enviar virtualmente el consentimiento informado adjuntando el link de los dos instrumentos para poder ingresar y llenar la información solicitada.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se realizó a través del programa estadístico SPSS, versión 26, los resultados fueron presentados a través de tablas de frecuencia y así poder evidenciar los resultados obtenidos en función de las variables de estudio.

Para establecer el grado de correlación entre las variables de estudio, en primer lugar se realizó la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones, debido a que la población está conformada por más de 50 participantes se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, para la comprobación de hipótesis se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman. La significancia estadística estuvo determinada por: Si  $p < 0,05$ , entonces, se rechaza la hipótesis nula.

### 3.7 Aspectos éticos

De acuerdo con lo establecido en la Declaración de Helsinki, la presente investigación considera los principios éticos del Reporte Belmont, como son:

- El respeto a las personas, haciendo cumplir su derecho de autonomía en dar su consentimiento para participar del presente estudio.
- De beneficencia, es decir aumentando los beneficios y evitando cualquier posible daño a los participantes, manteniendo la confidencialidad de la información así como el anonimato, siendo el investigador la única persona que tenga acceso a ella.

Así mismo considera la Pauta 1 del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (Ginebra; 2002); que sostiene que los investigadores deben garantizar que sus estudios realizados con personas cumplan los principios científicos de conocimiento universal y cuenten con la base científica pertinente (Bernal, 2010).

A demás se considera la Pauta 4 y 5 de CIOMS en el desarrollo de la investigación, que se da a través del **Consentimiento Informado**, en donde el investigador explica utilizando los diferentes medios de comunicación a los participantes de manera clara y específica el objetivo del estudio, y que los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin sanción alguna, así mismo aclarar los posibles riesgos y la seguridad que se brinda a los participantes (Carrasco, 2009).

Es necesario mencionar que la investigación se llevó a cabo contando con la autorización correspondiente de la institución de salud y el Consentimiento Informado de los participantes.

Finalmente para evitar cualquier comportamiento que vaya en contra de los principios éticos de la investigación el presente trabajo será sometido al sistema informático Turnitin.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Estilos de vida	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	0	0.0	26	39.4	6	9.1	32	48.5
Saludable	11	16.7	22	33.3	1	1.5	34	51.5
Total	11	16.7	48	72.7	7	10.6	66	100.0

*Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.*

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.692	0.085	-7.666	0.000 <sup>c</sup>

La tabla 1 muestra la relación entre las variables estilo de vida y el estrés laboral, el punto de mayor frecuencia se encuentra al contrastar el nivel no saludable con el nivel medio del estrés laboral con un 39.4%, por otro lado entre en el nivel saludable con el nivel medio de estrés laboral se ubica un 33.3%, entre el nivel no saludable con el nivel alto de estrés laboral encontramos un 9.1% y en el nivel saludable del estilo de vida con el nivel alto del estrés laboral encontramos un 1.5%. A nivel general encontramos que entre el nivel no saludable con el estrés laboral existe un 48.5%, mientras que al cruzar el nivel saludable con el estrés laboral se registra un 51.5%. En la contrastación de las variables encontramos que existe una correlación inversa entre el estilo de vida y estrés laboral porque se ha obtenido un coeficiente de -0.692, se observa asimismo que esta correlación es moderada y también significativa estadísticamente porque se registra una Aprox. sig. de 0.000 que es mucho menor que 0.05 por lo que aceptamos que existe relación entre el estilo de vida y el estrés laboral, es decir en la medida que el estilo de vida aumenta el estrés laboral disminuye y viceversa.



**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de las variables estilo de vida y estrés laboral según dimensiones en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Dimensiones/ Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	estadístico	gl	Sig.
Nutrición	,125	66	,012	,955	66	,017
Ejercicio	,131	66	,007	,962	66	,039
Responsabilidad en salud	,120	66	,020	,970	66	,105
Manejo del estrés	,148	66	,001	,964	66	,053
Soporte interpersonal	,109	66	,052	,965	66	,058
Autoactualización	,099	66	,183	,973	66	,162
Estilo de vida	,107	66	,059	,972	66	,135
Desgaste emocional	,189	66	,000	,917	66	,000
Despersonalización	,194	66	,000	,907	66	,000
Realización personal	,178	66	,000	,914	66	,000
Estrés laboral	,159	66	,000	,941	66	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 2 muestra el resultado de la prueba de normalidad de las variables en estudio y sus dimensiones, por ser nuestra población un total de 66 participantes, debemos asumir los niveles de significancia de los teóricos Kolmogorov-Smirnov, en donde se observa que los valores del nivel de significancia en su mayoría son inferiores a 0.05 así tenemos en la dimensión nutrición con un nivel de significancia de 0,012, en la dimensión ejercicio con 0,007, responsabilidad en salud con 0,02, manejo del estrés con 0,001, en lo que respecta al estrés laboral y sus tres dimensiones como son desgaste emocional, despersonalización y realización personal se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 ; obteniéndose un nivel de significancia mayores a 0,05, en la dimensión soporte interpersonal con un 0,052, autoactualización con 0,183, en el puntaje general del estilo de vida se obtuvo un 0,059; con lo cual se confirma que no hay distribución normal, por lo que para la contrastación estadística se utilizará el coeficiente de Rho de Spearman, este criterio será aplicado en cada una de las contrastaciones.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable estilo de vida en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>	<b>Media</b>	<b>Ds</b>	<b>CV</b>
<b>48 -120</b>	No saludable	32	48.5	120.8	21.5	17.8
<b>121 - 192</b>	Saludable	34	51.5			
	<b>Total</b>	66	100.0			

*Fuente: Matriz de datos de la variable estilo de vida.*

En la tabla 3 se observa que a nivel de la variable estilo de vida se ha encontrado que el 51.5% se encuentra en un nivel saludable, y el 48.5% del personal ha obtenido puntuaciones que corresponden al nivel no saludable, el promedio de la variable es de 120.8 el cual se encuentra comprendido en el intervalo 121 - 192 puntos que corresponde al nivel saludable, se ha registrado una desviación estándar de 21.5 puntos alrededor de la media aritmética y el coeficiente de variabilidad es de 17.8% lo que indica que estas puntuaciones son homogéneas.

**Tabla 4**

*Dimensiones de la variable estilo de vida del personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>	<b>Media</b>	<b>DS</b>	<b>CV</b>
<b>Nutrición</b>	6 - 15	No saludable	34	51.5	15.1	2.7	18.1
	16 - 24	Saludable	32	48.5			
<b>Ejercicio</b>	5 - 13	No saludable	32	48.5	13.3	2.4	17.7
	14 - 20	Saludable	34	51.5			
<b>Responsabilidad en salud</b>	10 - 25	No saludable	41	62.1	24.0	4.3	18.0
	26 - 40	Saludable	25	37.9			
<b>Manejo de estrés</b>	7 - 17	No saludable	23	34.8	18.8	3.4	17.9
	18 - 28	Saludable	43	65.2			
<b>Soporte interpersonal</b>	7 - 17	No saludable	24	36.4	18.2	3.2	17.6
	18 - 28	Saludable	42	63.6			
<b>Autoactualización</b>	13 - 32	No saludable	37	56.1	31.3	5.6	18.0
	33 - 52	Saludable	29	43.9			

*Fuente: Matriz de datos de la variable estilo de vida.*

En la tabla 4 se observa que en relación a las dimensiones del estilo de vida se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel saludable en las siguientes dimensiones: ejercicio con el 51.5% en un nivel saludable y el 48.5% un nivel no saludable, en la dimensión del soporte interpersonal, encontramos que el 63.6% presenta un nivel saludable y el 36.4% un nivel no saludable y manejo del estrés estamos observando que el 65.2% presenta un nivel saludable y el 34.8% un nivel no saludable; las dimensiones que obtuvieron un porcentaje mayor en el nivel no saludable son: la dimensión nutrición con un 51.5% para el nivel no saludable, y el 48.5% registra un nivel saludable, la dimensión de responsabilidad en salud, se ha encontrado que el 62.1% está en el nivel no saludable y el 37.9% en el nivel saludable, en la autoactualización observamos que el 56.1% del personal tiene un nivel no saludable y el 43.9% presenta un nivel saludable.

**Tabla 5**

*Niveles de estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>	<b>Media</b>	<b>Ds</b>	<b>CV</b>
<b>0 - 44</b>	Bajo	11	16.7	59.1	20.0	33.8
<b>45 - 88</b>	Medio	48	72.7			
<b>89 - 132</b>	Alto	7	10.6			
<b>Total</b>		66	100.0			

*Fuente: Matriz de datos de la variable estrés laboral.*

En la tabla 5 se observa que a nivel de la variable estrés laboral los resultados obtenidos muestran que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio del estrés laboral con un 72.7% seguido del nivel bajo con el 16.7%, y en el nivel alto con el 10.6%. El promedio alcanzado en el estrés laboral fue de 59.1 el cual se encuentra ubicada en el intervalo 45-88 puntos que corresponden al nivel medio, la desviación estándar oscila en torno a la media aritmética con el valor de 20.0 puntos y el coeficiente de variabilidad alcanzó el valor de 33.8% lo cual implica que esas puntuaciones son ligeramente heterogéneas a nivel del estrés laboral.

**Tabla 6**

*Dimensiones de la variable estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>	<b>Media</b>	<b>DS</b>	<b>CV</b>
<b>Desgaste emocional</b>	0 - 17	Bajo	13	19.7	24.4	9.7	39.5
	18 - 36	Medio	45	68.2			
	37 - 54	Alto	8	12.1			
<b>Despersonalización</b>	0 - 9	Bajo	18	27.3	12.9	4.9	37.9
	10 - 20	Medio	39	59.1			
	21 - 30	Alto	9	13.6			
<b>Realización personal</b>	0 - 15	Bajo	11	16.7	21.8	8.2	37.6
	16 - 32	Medio	45	68.2			
	33 - 48	Alto	10	15.2			

*Fuente: Matriz de datos de la variable estrés laboral.*

En la tabla 6 se observa que en relación a las dimensiones de la variable estrés laboral el mayor porcentaje se encuentra a nivel medio así en la dimensión desgaste emocional el 19.7% presenta un nivel bajo, el 68.2% tiene un nivel medio y el 12.1% un nivel alto, en la dimensión despersonalización, el 27.3% registra un nivel bajo, el 59.1% presenta un nivel medio y el 13.6% registra un nivel alto, en relación a la dimensión realización personal, se ha encontrado que el 16.7% presenta un nivel bajo, el 68.2% presenta un nivel medio y el 15.2% presenta un nivel alto.

**Tabla 7**

*Relación entre de la dimensión nutrición y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Nutrición	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	1	1.5	27	40.9	6	9.1	34	51.5
Saludable	10	15.2	21	31.8	1	1.5	32	48.5
Total	11	16.7	48	72.7	7	10.6	66	100.0

Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación	-0.688	0.112	0.083	0.000 <sup>c</sup>

En la tabla 7 se observa que al contrastar la dimensión nutrición del estilo de vida con el estrés laboral, la información más relevante se encuentra en el nivel medio del estrés laboral con el nivel no saludable de la dimensión nutrición con un 40.9% y 31.8%, en el nivel no saludable, los resultados a nivel general se observa que existe una ventaja a favor del nivel no saludable con el 51.5% en tanto que en el nivel saludable se obtuvo un 48.5%, en la correlación se observa que existe relación inversa con un  $r_s = -0.688$ , moderada y significativa debido a que  $p < 0.05$ .

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión ejercicio y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Ejercicio	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	0	0.0	26	39.4	6	9.1	32	48.5
Saludable	11	16.7	22	33.3	1	1.5	34	51.5
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>48</b>	<b>72.7</b>	<b>7</b>	<b>10.6</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.670	0.071	-7,526	0.000

En la tabla 8 vemos que al contrastar la dimensión ejercicio del estilo de vida con la variable estrés laboral el porcentaje de mayor valor se encuentra en el nivel no saludable de la dimensión ejercicio con el nivel medio del estrés laboral con el 39.4%, entre el nivel saludable con el nivel medio del estrés se encuentra el 33.3%, en general se observa que en el nivel no saludable con el estrés laboral se obtuvo un 48.5% y entre el nivel saludable con el estrés laboral un 51.5%, en la contrastación, se observa que existe relación inversa con un  $r_s = -0.670$ , siendo además moderada por el valor y significativa debido a que  $p < 0.05$ .

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Responsabilidad en salud	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	1	1.5	34	51.5	6	9.1	41	62.1
Saludable	10	15.2	14	21.2	1	1.5	25	37.9
Total	11	16.7	48	72.7	7	10.6	66	100.00

Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.698	0.084	-7.789	0.000 <sup>c</sup>

En la tabla 9, se observa que al contrastar la dimensión responsabilidad en salud con la variable estrés laboral, la mayor significancia se encuentra entre el nivel no saludable de la dimensión responsabilidad en salud y el nivel medio del estrés laboral con un 51.5%, y entre el nivel saludable y el nivel medio del estrés laboral se ubica en 21.2%, en general se observa que entre el nivel no saludable con el estrés laboral se obtuvo un 62.1%, en tanto que entre el nivel saludable con el estrés laboral se ubicó en un 37.9%, en la contrastación entre la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral observamos que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.698 lo cual demuestra que existe correlación inversa, moderada y que además posee significancia estadística al registrarse que  $p < 0.05$ .



**Tabla 10**

*Relación entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Manejo del estrés	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	0	0.0	17	25.8	6	9.1	23	34.8
Saludable	11	16.7	31	47.0	1	1.5	43	65.2
Total	11	16.7	48	72.8	7	10.6	66	100.0

*Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.*

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.686	0.085	-7.549	0.000 <sup>c</sup>

En la tabla 10 se observa que al contrastar la dimensión manejo del estrés del estilo de vida con la variable estrés laboral, los valores que registran mayor significancia corresponden al nivel no saludable con el nivel medio del estrés laboral con un 25.8%, y entre el nivel saludable y estrés laboral encontramos un 47.0%, a nivel general entre el nivel no saludable y el estrés laboral se registra el 34.8% y entre el nivel saludable con el estrés laboral ubicamos al 65.2%, en la contrastación observamos que el valor de Rho de Spearman es de -0.686 lo que indica que existe una correlación moderada y con significancia estadística debido a que  $p < 0.05$ .

**Tabla 11**

*Relación entre la dimensión soporte interpersonal y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Soporte interpersonal	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	0	0.0	18	27.3	6	9.1	24	34.5
Saludable	11	16.7	30	45.5	1	1.5	42	63.6
Total	11	16.7	48	72.8	7	10.6	66	100.00

*Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.*

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.694	0.083	-7.713	0.000 <sup>c</sup>

En la tabla 11 se observa que en relación a la contrastación de la dimensión soporte interpersonal del estilo de vida con la variable estrés laboral, el mayor porcentaje se encuentran en el nivel saludable con el nivel medio del estrés laboral con un 45.5% y el nivel no saludable del soporte interpersonal con el nivel medio del estrés laboral con un 27.3%, a nivel general entre el nivel no saludable y el estrés laboral se registra el 34.5% y entre el nivel saludable con el estrés laboral ubicamos al 63.6%, en la contrastación observamos que existe un coeficiente de Rho de Spearman de -0.694 que nos indica que existe correlación inversa, moderada, y con significancia estadística debido a que  $p < 0.05$ .

**Tabla 12**

*Relación entre la dimensión autoactualización y el estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad.*

Autoactualización	Estrés laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
No saludable	1	1.5	30	45.5	6	9.1	37	56.1
Saludable	10	15.2	18	23.7	1	1.5	29	43.9
Total	11	16.7	48	72.8	7	10.6	66	100.0

*Fuente: Matriz de datos de las variables Estilos de vida y Estrés laboral.*

	Valor	Error estadístico <sup>a</sup>	Aproximación S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman R	-0.695	0.084	-7.723	0.000 <sup>c</sup>

La tabla 12 muestra que en la contrastación de la dimensión autoactualización del estilo de vida y la variable estrés laboral, el mayor porcentaje se encuentra entre el nivel no saludable de la dimensión autoactualización con el nivel medio del estrés laboral con un 45.5%, y entre el nivel saludable con nivel medio de estrés laboral se encuentra un 23.7%, en forma general ubicamos que en el nivel no saludable con el estrés laboral presenta un 56.1%, y entre el nivel saludable con el estrés laboral un 43.9%, en la contrastación encontramos un coeficiente de Rho de Spearman de -0.695 lo cual indica que existe correlación inversa, moderada, y con significancia estadística debido a que  $p < 0.05$ .

## V. DISCUSIÓN

En esta nueva normalidad la cual estamos aprendiendo a vivir los seres humanos ha traído consigo una serie de cambios en el estilo de vida de las personas en donde la preocupación por una nutrición adecuada, la práctica de hábitos de higiene y toda conducta relacionada al cuidado de la salud han adquirido vital importancia, situación que no es ajena al personal de salud, los cuales además de tener que adaptarse a estos cambios en el estilo de vida de la sociedad, tienen que a ser frente a la situación de emergencia que atraviesan los diferentes centros hospitalarios, las preocupaciones y la ansiedad sobre el COVID 19 y su impacto pueden ser abrumadoras y causar estados de estrés, miedo, depresión que de no ser manejados adecuadamente pueden desencadenar la aparición de trastornos físicos y psicológicos que afecten la salud de los trabajadores sanitarios, es en este contexto que se analizarán los resultados del presente trabajo de investigación (OMS, 2020).

Es así que teniendo elegido nuestro método de análisis estadístico se procedió a realizar la contrastación de ambas variables como se muestra en la tabla 1 la relación entre las variables estilo de vida y el estrés laboral, a nivel general encontramos que entre el nivel no saludable con el estrés laboral se alcanzó un 48.5%, mientras que al cruzar el nivel saludable con el estrés laboral se registra un 51.5%., al contrastarse las variable se ha obtenido un coeficiente de  $r_s = -0.692$ , existiendo una correlación inversa entre el estilo de vida y estrés laboral, moderada y significativa estadísticamente con  $p = 1,2532E-10$ , es decir a medida que aumente el estilo de vida, el estrés laboral disminuye y viceversa, si el estilo de vida disminuyen el estrés laboral aumenta.

Para explicar estos resultados es necesario recordar que el estilo de vida es la manera de dirigirse por la vida que tiene cada persona, que está influenciado por diversos factores, dichas conductas pueden tener diversos efectos en la salud y bienestar de las personas y para poder entenderlo es necesario considerar las características propias de cada individuo, el conocimiento que tenga, y cuáles son sus motivaciones basado en un resultado a alcanzar (Pender, 1996).

Al mismo tiempo debemos mencionar que el estado de estrés surge como consecuencia de la relación con el entorno en el cual se desenvuelven las

personas, al hacer frente a una situación que sobrepasa su capacidad de respuesta originando efectos negativos que pueden llegar a alterar su bienestar (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Como vemos ambas variables tienen en común la manera de respuestas y/o comportamiento que asume cada individuo, así como la influencia del entorno sobre los mismos, por lo que podemos decir que el practicar un estilo de vida saludable va a permitir hacer frente al estrés de una manera positiva, ello significa que una nutrición adecuada, la práctica de actividad física, el uso adecuado del tiempo libre, entre otros, además de garantizar una buena salud física y mental está relacionado a la baja incidencia de estrés laboral debido a que va a lograr que los sujetos tengan mayor cantidad y calidad de recursos para hacer frente a las exigencias del entorno convirtiéndose en factores protectores para conservar su equilibrio físico y mental (Mansilla, 2016).

Del mismo modo en el mundo en que vivimos actualmente y ante el estado de emergencia sanitaria mundial causado por el COVID-19, si las personas no aprenden a gestionar el estrés de manera adecuada puede ser perjudicial afectando las diversas esferas de su vida tanto personal y profesional lo que puede conllevar a la práctica de estilos de vida no saludables que afecten su bienestar, convirtiéndose esta situación en un reto personal y profesional que nos permita practicar un estilo de vida saludables y gestionar el estrés de manera positiva (Izquierdo, 2018).

Estos resultados concuerdan con Anchante (Lima, 2018), Quispe y Ticona (Arequipa, 2015), donde se encontró que existe una relación negativa significativa entre ambas variables, así mismo Laguado y Gómez (Colombia, 2014), reportaron que la practicas de comportamientos no saludables es un factor de riesgo para contraer enfermedades crónicas a las que está asociado el estrés.

Se hace necesario realizar el análisis de cada una de las variables en estudio así vemos en la tabla 3 en relación a la descripción de la variable estilo de vida que el mayor porcentaje 51.5% se encuentra en el nivel saludable, y el 48.5% del personal ha obtenido puntuaciones que corresponden al nivel no saludable, además en la tabla 4 en relación a las dimensiones del estilo de vida podemos

observar que las dimensiones que presentan un nivel saludable son ejercicio, manejo del estrés, soporte interpersonal mientras que las dimensiones que presentan un mayor porcentaje en el nivel no saludable son nutrición, responsabilidad en salud, autorrealización.

Los resultados obtenidos se pueden explicar considerando que al hablar del estilo de vida de las personas es necesario mencionar que son hábitos que se aprenden a lo largo de todo nuestro proceso evolutivo, empezando desde la primera infancia, los cuales se van a ver influenciados por el entorno en el cual nos desenvolvemos, es en la edad adulta en la cual los individuos tienen la madurez para elegir el estilo de vida que pondrán en práctica, el cual influirá en su desarrollo y logro del bienestar general, debido a que un estilo de vida saludable, logrará una mejor calidad de vida, así mismo una mejor condición y expectativas de supervivencia hacia edades futuras (Henderson, 2007) .

En el caso de la población en estudio el 100% se encuentra en la etapa adulta madura, y en su mayoría opta por practicar un estilo de vida saludable, sin embargo un porcentaje considerable presenta un estilo de vida no saludable lo cual resulta un punto contradictorio pues al ser profesionales de la salud poseen los conocimientos necesarios en relación al cuidado de la salud pero no lo ponen en práctica, así mismo esto puede estar relacionado a la situación actual que estamos viviendo como es la pandemia por Covid – 19 en donde la demanda de pacientes sobrepasa la capacidad resolutoria de los establecimientos de salud en relación a recurso humano, en donde el personal de enfermería tiene que trabajar de 10 a 12 horas seguidas, en algunas ocasiones sin descanso descuidando sus necesidades básicas, lo que puede traer consecuencias negativas para su salud, en este caso vemos que las dimensiones que se ven afectadas son nutrición, responsabilidad en salud y autorrealización (Carrizo, 2020) .

Los resultados son similares a los encontrados por Ponte (Lima, 2010) quien encontró que el 60% de los estudiantes de enfermería, tiene un estilo de vida saludable, así mismo Calsin (Perú, 2013) en su investigación encontró que el 48.7% del personal de enfermería presenta estilo de vida medianamente saludable.

Estos resultados difieren de los encontrados por Bautista (Perú, 2017) en donde muestra que el estilo de vida de las enfermeras, en su mayoría es no saludable, esto se puede justificar porque que existen diferencias en el grupo poblacional en estudio ya que en la investigación realizada por Bautista el personal de salud corresponde a un grupo etario mayor y con más años de experiencia laboral.

En la tabla 5 se muestra la descripción de la variable estrés laboral, en donde se puede observar que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio del estrés laboral con un 72.7% seguido del nivel bajo donde se encuentra el 16.7%, en relación a sus dimensiones en la tabla 6 se observa que tanto en la dimensión desgaste emocional, despersonalización y realización personal, se encuentran en un nivel medio.

Al hablar del estrés laboral debemos recordar que este surge como consecuencia de la relación con el entorno en el cual se desenvuelven las personas, al hacer frente a una situación que sobrepasa su capacidad de respuesta originando efectos negativos que pueden llegar a alterar su bienestar (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Es así que al saber cómo surge el estrés podemos inferir que existen ciertas situaciones o entornos que van a favorecer su aparición, como en este caso la población en estudio corresponde al personal de enfermería que trabaja en un área crítica como es el servicio de centro quirúrgico de uno de los hospitales considerado como centro de referencia para tratamiento de pacientes con diagnóstico de COVID -19, podemos mencionar además que la carrera de enfermería es considerada como una de las más estresante dentro de los grupos ocupacionales del sector salud, ya que son ellos los que están al cuidado de los pacientes las 24 horas del día, lo que produce un gran desgaste físico y mental por parte de los trabajadores (Mingote, 2013).

Además podemos incluir que la situación por la cual estamos atravesando a nivel mundial como es la pandemia por COVID – 19, es algo nuevo para la mayoría de los profesionales de la salud, y es el personal de enfermería aquel que ha estado en primera línea desde un inicio hasta la fecha, exponiéndose en el día a día a una serie de riesgos a nivel profesional, personal y familiar, lo que conlleva a

trabajar bajo gran estrés físico y psicológico; a esto se suma que los trabajadores de salud tienen que hacerle frente a la pandemia en condiciones laborales inapropiadas, con brechas salariales, y siendo víctimas de actos de discriminación y violencia por parte de la población a consecuencia de la desinformación o mala información que circula por los medios (OMS, 2019).

En definitiva en la actualidad el personal de salud está expuesto a gran cantidad de estresores o situaciones estresantes, que de mantenerse en un nivel medio de estrés con porcentajes altos puede convertirse en un factor de riesgo y afectar significativamente el desempeño laboral, el cuidado de los pacientes, y el bienestar de los trabajadores en general (Lozano, 2020).

Estos resultados son similares a los encontrados por Sagastegui (Perú, 2012) en donde muestra que el 60% de las enfermeras de servicio de emergencia presentan un mediano nivel de estrés, y los resultados obtenidos por Laredo (Perú, 2006), donde se observa que 90.9 % de enfermeras presentan un nivel medio de estrés.

Con el objeto de tener una visión más amplia de la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral realizamos el análisis por dimensiones, así encontramos que al relacionar las dimensiones del estilo de vida con el estrés laboral se encontró como se muestra en la tabla 7 que entre la dimensión nutrición del estilo de vida y la variable estrés laboral se observa que existe una ventaja a favor del nivel no saludable con el 51.5% en tanto que la contingencia entre el nivel saludable y el estrés laboral alcanza un 48.5%, en la contrastación, se observa que existe relación inversa  $r_s = -0.688$ , siendo además moderada por el valor y significativa debido a que  $p < 0.05$ .

Al hablar de nutrición y el estrés, debemos tener presente que, las conductas relacionadas a la alimentación pueden verse afectadas por el estrés laboral, o en caso contrario, ser causantes de formas de estrés originadas por desórdenes alimenticios. Es por ello que el sistema digestivo es considerado el órgano que va a reaccionar en un primer momento ante cualquier trastorno ocasionado por el estrés laboral (Díaz, 2015).



Además podemos mencionar que la necesidad de alimentación puede verse afectada por una serie de circunstancias que tenga una carga emocional muy fuerte como en este caso la situación que viene atravesando el personal de salud como es la pandemia por Covid -19, lo que desencadena una variación de las respuestas químicas y vasculares del organismo que son transmitidos por el mesencéfalo, en donde el estrés podría desempeñar un papel importante, es por ello que encontramos un mayor porcentaje en el nivel no saludable de la dimensión nutrición (Cuadrado, 2016).

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Calsín, (Perú, 2013) donde encontró que las personas, con un estilo de vida saludable en el factor nutrición presentan bajos niveles de estrés laboral, evidencia una correlación inversa, de la misma manera, Anchante (2018) encontrado que existe relación significativa entre los hábitos alimenticios y estrés laboral en el personal de enfermería.

Siguiendo con la correlación de las dimensiones del estilo de vida, en la tabla 8 vemos en forma general que el nivel saludable de la dimensión ejercicio del estilo de vida con el estrés laboral corresponde un 48.5% y entre el nivel saludable con el estrés laboral corresponde un 51.5%, en la contrastación, se observa que existe relación inversa con un  $r_s = -0.670$ , siendo además moderada por el valor y significativa debido a que  $p < 0.05$ .

Al hablar del ejercicio debemos tener presente una frase muy antigua “mente sana en cuerpo sano” en donde ya nos indica que existe una relación significativa entre nuestro cuerpo y mente, son múltiples los beneficios que se atribuyen a la práctica de la actividad física entre ellos podemos mencionar que favorece el sueño, la relajación, la confianza, disminuye los efectos negativos relacionados a la ansiedad, la depresión, y el estrés, lo que permite que las persona tengan un mayor control, sobre el cuerpo y su vida (Arrivillaga, 2005).

Además podemos mencionar que para practicar ejercicio no es necesario ir al gimnasio todos los días ya que en la tranquilidad de nuestra casa o en nuestros trabajos podemos tomar un tiempo para ejercitarnos, como vemos en la población en estudio tenemos un mayor porcentaje en el nivel saludable esto se puede atribuir a que actualmente ante el estado emergencia que estamos viviendo, en el

hospital el personal de salud pasa por evaluaciones periódicas ocupacionales en donde es orientado a realizar una pausa saludable y que ejercicios pasivos puede realizar que le sirvan para mejorar su funcionamiento tanto a nivel físico como mental, es así que podemos decir que las actividades y movimientos corporales que realizamos y nos demanda un desgaste de energía van a favorecer la salud disminuyendo los efectos negativos del estrés (Arrivillaga, 2005).

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Anchante (Perú, 2018) donde se ha demostrado que existe relación significativa entre las actividad física y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas.

Resultados contrarios fueron encontrados por Rodríguez, (Brasil, 2014), en donde encontraron que la práctica de actividad física no está relacionado al estrés laboral, a la vez concluye que la actividad física va a mejorar la percepción de la salud y la calidad de vida relacionada con el trabajo. Lo que supone que el personal de salud que practica ejercicio va a percibir en menor intensidad los efectos negativos del estrés.

Como siguiente dimensión tenemos a responsabilidad en salud que como se muestra en la tabla 9 en forma general se observa que entre el nivel no saludable de la dimensión responsabilidad en salud del estilo de vida con el estrés laboral se obtuvo un 62.1%, en tanto que entre el nivel saludable con el estrés laboral se ubicó un 37.9%, en la contrastación entre la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral observamos que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.698 lo cual demuestra que existe correlación inversa y moderada entre la dimensión y la variable y que además posee significancia estadística al registrarse  $0.000 < 0.05$ .

Al hablar de la responsabilidad en salud puede definirse como las conductas de autocuidado que ponen en práctica las personas para mantener su estado de bienestar. Por lo tanto podemos decir que la práctica de comportamientos de manera voluntaria que realiza las personas en beneficio de su salud, está vinculado a una baja prevalencia de estrés en el trabajo, por el contrario se puede observar un déficit de autocuidado por parte del personal de enfermería que se verá reflejado en las condiciones poco favorables de su entorno laboral,

alteraciones en su alimentación, actividad física, sueño, un aumento de riesgos laborales, entre otros (Suarez, 2017).

Al hablar de responsabilidad en salud podemos definirlo como aquellas acciones que realizamos como parte de nuestro autocuidado, que ponen en práctica los seres humanos para garantizar su supervivencia y alcanzar su bienestar, son aquellos comportamientos que realizan de manera voluntaria para cuidar de su propia salud lo que está relacionado a la baja incidencia de estrés laboral (Arrivillaga, 2005).

Como vemos en los resultado de la población en estudio existe un mayor porcentaje en el nivel no saludable esto se puede atribuir a que actualmente el personal de salud le está tocando trabajar en condiciones que son desfavorables, el enfrentarse a riesgos laborales constantes, largas jornadas de trabajo, reducción de horas de sueño, cambios en el horario de alimentación entre otras, lo que ocasiona un déficit de autocuidado y contribuye a presentar niveles altos de estrés (Mamani, 2015).

Estos resultados se asemejan, con los encontrados por Anchante (Perú, 2018) donde existe relación significativa entre el autocuidado y el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas.

A continuación en la tabla 10 se observa que en la dimensión manejo del estrés del estilo de vida con la variable estrés laboral, a nivel general entre el nivel no saludable y el estrés laboral se registra un 34.8% y entre el nivel saludable con el estrés laboral un 65.2%, en la contrastación observamos que el valor de Rho de Spearman entre el manejo del estrés y el estrés laboral es de -0.686 que indica que existe una correlación moderada y con significancia estadística debido a que  $0.000 < 0.05$ .

Esto se puede explicar recordando que el trabajo hospitalario implica estar bajo una presión constante que puede convertirse en una fuente de estrés, esto es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas y más aún ante la situación actual que estamos viviendo, siendo necesario el desarrollo de técnicas de manejo del estrés para poder mitigar sus implicancias, y de esta

manera evitar la aparición de posibles problemas a la salud que afecten la calidad de vida de las personas (Carrizo, 2020).

Así mismo la pandemia de COVID-19 ha cambiado la forma de vivir y sobre todo la manera de trabajar, el estrés, el miedo y la ansiedad, así como otras emociones fuertes que origina esta enfermedad pueden ser abrumadoras provocando una sensación de desgaste y agotamiento en los trabajadores, durante esta pandemia es muy importante que las personas aprendan a reconocer los signos de estrés, para poder tomar medidas oportunas, aprendiendo a practicar la resiliencia y manejar el estrés laboral, y saber a dónde acudir si siente que necesitan ayuda (Ojeda, 2020).

Como podemos ver en los resultados existe un mayor porcentaje en el nivel saludable del manejo del estrés laboral esto puede estar relacionado a que el personal de salud recibe apoyo psicológico constante por parte del departamento de salud mental para que los trabajadores puedan tener los mejores recursos y hacer frente a situaciones estresantes, otra ventaja que tiene el personal en estudio es que al ser en su mayoría un personal en la edad adulta temprana y el contar con un aproximado de 10 años de servicio aún no ha llegado a niveles altos de estrés como es el síndrome burnout haciendo uso de sus mecanismos de respuesta ante situaciones estresantes (OMS, 2020).

No se encontraron resultados de otras investigaciones que relacionen la dimensión del manejo del estrés del estilo de vida con el estrés laboral en personal de salud.

Del mismo modo en la tabla 11 se observa que en la dimensión del soporte interpersonal con el estrés laboral, las mayores cifras porcentuales se encuentran en el nivel saludable con el nivel medio del estrés laboral con un 45.5% y el nivel no saludable de soporte interpersonal con el nivel medio del estrés laboral con un 27.3%, en la contrastación se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de -0.694 que nos está indicando que existe relación moderada, por otro lado existe significancia estadística debido a que  $0.000 < 0.05$ .

Al respecto podemos mencionar que el objetivo del personal de enfermería es el cuidado humano, siendo su centro de atención la relación enfermera paciente,

esta relación se va a lograr a través de todo un proceso en donde se debe poner en práctica ciertas actitudes como la originalidad, empatía, simpatía; las mismas que debe poner en práctica al relacionarse con los compañeros de su entorno de trabajo (Hernández, 2019).

Es así que si queremos tener un ambiente laboral saludable se deben desarrollar relaciones interpersonales positivas que permitan brindar un mejor cuidado a los pacientes una adecuada interacción entre el equipo de salud permitirá hacer frente a los problemas que se presenta logrando así la reducción del estrés laboral (De la peña, 2014).

En general podemos decir que las relaciones interpersonales son esenciales entre el personal de salud, ya que de manera constante se encuentran interactuando con otras personas reflejando así su manera de ser, sus fortalezas, debilidades, preferencias, como vemos en el estudio existe un mayor porcentaje en el nivel saludable de la dimensión, esto puede estar relacionado a que en la mayoría de personal ingresaron en un mismo concurso de contratación hace 6 años estableciendo lazos de fraternidad entre todo el equipo lo que es una fortaleza al momento de realizar el trabajo, si bien es cierto la pandemia impide que nos relacionemos abiertamente como estábamos acostumbrados, el personal de salud ha desarrollado otros métodos de comunicación no verbal que les permita expresarse (Lopez, 2015).

No se encontraron resultados de otras investigaciones que relacionen la dimensión relaciones interpersonales del estilo de vida con el estrés laboral del personal de salud.

Para finalizar en la tabla 12 muestra en forma general que el nivel no saludable de la dimensión autoactualización del estilo de vida con el estrés laboral presenta un 56.1%, y entre el nivel saludable con el estrés laboral ubicamos al 43.9%, en la contrastación encontramos un coeficiente de Rho de Spearman de -0.695 lo cual indica que existe correlación que la misma es inversa y además tiene un nivel moderado, por otro lado existe significancia estadística debido a que  $0.000 < 0.05$ .

En esta parte podemos mencionar a la teoría de la autorrealización, la cual considera que cada ser humano posee en su interior un potencial propio el cual

debemos desarrollar al máximo y de esta forma alcanzar el bienestar y por ende llevar una vida feliz, de manera individual las personas tienen sus aspiraciones, anhelos, que de no desarrollarse pueden desencadenar en la frustración (Chapman, 2007).

Entonces podemos decir que la autorrealización es un camino constante en donde aprendemos a ser mejores día con día tratando siempre de lograr nuestra mejor versión, sin embargo un aspecto que debemos tener en cuenta es que no siempre es posible alinear nuestra metas personales con las laborales, siendo a veces imposible lograr alcanzar nuestros ideales con los que hemos soñado siempre (Guillén, 2010).

De este modo en la población en estudio se ha obtenido el mayor puntaje en el nivel no saludable de la dimensión autorrealización, esto puede deberse a que debido al estado de emergencia sanitaria que estamos viviendo actualmente en donde la incertidumbre por el mañana es mayor a logrado afectar los ideales del personal de salud en relación de sus expectativas a futuro, sin embargo el personal de enfermería por tener esa vocación de servicio que es propia de la profesión ha logrado hacer frente a las situaciones difíciles que se vienen presentando (Sabater, 2020).

No se encontraron resultados de otras investigaciones que relacionen la dimensión autorrealización del estilo de vida con el estrés laboral en personal de salud.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad, al haberse demostrado que  $r_s = -0.692$  con  $p = 1,2532E-10$ .
2. En el estilo de vida, el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad, ha registrado un nivel saludable con 51.5%, al haber obtenido un promedio de 120.8 puntos que recae en el intervalo 97-144 puntos, seguido por el nivel no saludable con el 48.5%.
3. En el estrés laboral el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad, presenta un nivel medio de estrés laboral con un 72.7% ha alcanzado el nivel medio al haber registrado un promedio de 59.1 puntos en la escala 0-132, seguido por el nivel bajo con un 16.7% y el nivel alto con un 10.6%
4. Al contrastarse la dimensión nutrición entre el estrés laboral se obtuvo  $r_s = -0.688$  con  $p = 1,8118E-10$  que implica que existe relación inversa, considerable y significativa.
5. En la contrastación entre la dimensión ejercicio y el estrés laboral los valores obtenidos fueron  $r_s = -0.670$  con  $p = 7,5669E-10$ , lo cual demuestra que también existe una correlación inversa, considerable y con significancia estadística.
6. En la contrastación entre la dimensión responsabilidad en la salud y el estrés laboral se encontró que  $r_s = -0.698$  con  $p = 7,5825E-11$ , por lo que también se trata de una relación inversa, de nivel considerable y con significancia estadística.
7. Al contrastarse el manejo del estrés con el estrés laboral se ha registrado  $r_s = -0.686$  con  $p = 2,0098E-10$  lo que demuestra que existe una correlación inversa, considerable y significativa.

8. En el proceso de contrastación de la dimensión soporte interpersonal y el estrés laboral en el personal de enfermería se ha registrado  $r_s = -0.694$  con  $p = 1,0323E-10$  lo que nos está indicando que existe una correlación inversa, de nivel considerable y significativa.
9. En la contrastación de la dimensión autoactualización y el estrés laboral se ha determinado un  $r_s = -0.695$  con  $p = 9,9085E-11$  lo cual demuestra que existe relación inversa por ser negativa, considerable por el valor que tiene y además significativa porque se cumple que  $p < 0.05$ .



## VII. RECOMENDACIONES

- Realizar el estudio de las variables estilo de vida y estrés laboral en otros servicios incluyendo áreas críticas del Hospital de Alta Complejidad” Virgen de la Puerta”, considerando la participación de otros grupos ocupacionales y así poder contrastar los resultados obtenidos.
- Replicar el estudio de investigación en otros centros asistenciales de la Red de salud La Libertad y así poder tener una visión global del comportamiento de ambas variables como son el estilo de vida y estrés laboral a nivel de la Red de salud, en tiempos del Covid -19.
- Monitorizar periódicamente la variable estilo de vida en el personal de salud, considerando sus dimensiones sobre todo aquellas que se encuentran en el nivel no saludables como es nutrición, cuidado de la salud y autorrealización y así poder implementar un plan de acción.
- Evaluar constantemente el nivel de estrés laboral del personal de salud sobre todo de aquellos que laboran en áreas críticas y así evitar una exposición crónica al estrés que pueda desencadenar en un cuadro patológico mayor como es el síndrome de burnout.
- Implementar un proyecto de mejora continua orientado a los trabajadores asistenciales que laboran en el hospital, contando con la participación del equipo multidisciplinario en salud y así poder abordar aquellos puntos que representen una amenaza para los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abambari, C. B. (2015). Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga. Obtenido de <https://www.scilit.net/article/6cf27079aa45bb2668d11eebc14ceebc>
- Anchante, M. (2017). Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima.
- Anguita, C. (2012). *Valoración de los estilos de vida del personal de enfermería expuesto a turnicidad en el centro hospitalario de Jaénll. Jaen*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de <http://altorendimiento.com/valoracion-de-los-estilos-de-vida-del-personal-de-enfermeria-expuesto-a-turnicidad-en-el-centro-hospitalario-de-jaen/>
- Arrivillaga, M. S. (2005). Creencias sobre la salud y su relación con las prácticas de riesgo y de protección en jóvenes universitarios. Colombia médica.
- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre metodología de la investigación*. Durango.
- Bautista, M. (2017). Estilo de vida del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau. Lima.
- Becoña. (2014). *Promoción de los estilos de vida saludables*. . ALAPSA; (5): 15-2.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Prentice Hall.
- Browning, G. (2007). *Innovations in theory development for the Nursing discipline*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de <https://repository.unm.edu/dspace/bitstream/1928/3233/1/2007PHDThe>
- Calle, V. (2016). Factores biosicosociales, laborales y nivel de estrea en enfermeras de áreas críticas. Trujillo, Perú.
- Calsín, Q. (2013). *Relación entre Estilo de Vida y Estrés Laboral del Personal de enfermería*.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Carrizo, M. (2020). Manejo del estres laboral en tiempos del COVID 19 en le hospital Castro Rendón. *La Izquierda*. doi:<http://www.laizquierdadiario.com/Manejo-del-estres-laboral-en-tiempos-del-COVID-19-en-el-hospital-Castro-Rendon>
- Chapman, A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Obtenido de [www.businessballs.com/maslow.htm](http://www.businessballs.com/maslow.htm)
- Cordes, C. ,. (1993). *A review and an integration of research on job burnout. Academy of management review, 18(4), 621-656.*
- Cuadrado, S. (2016). *Trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería*. Obtenido de Tesis de maestría. Universitat Miguel Hernández. España.: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3201/1/Cuadrado%20Garc%C3%ADa%2C%20Sandra%20TFM.pdf%20Hecho.pdf>
- De Jesús, T. (2008). *Factores que intervienen en los Estilos de vida del personal de enfermería que labora en los servicios de pediatría y neonatos en el Hospital de San Benito Peténll. Guatemala*. Obtenido de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/05/05\\_8594.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/05/05_8594.pdf)
- De la peña, Y. (2014). *Valores laborales y grabajo en equipo. Estudio realizado en construfácil Coatepeque. Guatemala*.
- Díaz, G. (2015). *El comportamiento en psicología de la salud*. Mexico: Universidad de Guadalajara.
- Diaz, I. G. (2014). *Guia de asociacion entre variables*. Chile.
- Espinoza, L. (2106). *Estilo de vida del profesional de enfermeria pertenecientes a la Microred San Vicente Cañete -. Tesis para optar el titulo de Licenciada en Enferemría* . Lima Perú.
- Flores, L. (2008 ). *Evaluación del estilo de vida*. Boletín Latinoamericano de psicología de la salud.

- Gardner, A. (2015). Estilos de vida saludables podrían ayudar a prevenir el Alzheimer. Recuperado el 6 de 12 de 2019, de URL: <http://www.supersalud.com/vernoticias.php?cod=2374>
- Gerónimo, M. (2014). *Opinión acerca de las condiciones de trabajo y estilo de vida en el área de Enfermería. Argentina*. Obtenido de [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/geronimo\\_maria.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/geronimo_maria.pdf)
- Guillén, G. y. (2010). *Estrés Laboral en Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. España Madrid: Mcgraco-Hill Internacional.
- Henderson, N. (2007). *Resilience In Action: Practical ideas for overcoming risk and building strengths in youth, families and communities*.
- Hernández R, F. C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, w. (2019). *Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar*. Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. 2019; 9(4):40-7.
- Huang, J. Z., Han, M. F., Luo, T. D., Ren, A. K., . (2020). *Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi = Zhonghua laodong weisheng zhiyebing zazhi = Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases,38(3), 192–195*. Obtenido de <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063>
- Izquierdo, F. (2018). *Estres laboral: No dejes que entre en tu vida. Fundacion española del corazon*.
- Laguado, E., & Gomez, M. (2014). *Estilos de vida saludable en estudiantes de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado el 06 de 12 de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/3091/309131703006.pdf> 50
- Laredo, I. (2006). *Nivel de Estrés de la Enfermera y Calidad de Atención de enfermería del hospital la Caleta de Chimbote*.
- Leka, S. G. (2004). *La organización del estrés y el trabajo*. . Nottingham, Inglaterra: OMS.
- Lopez, F. (2015). *Cambios del modo y estilo de vida; su influencia en el proceso salud-enfermedad. Revista Cubana* .

- Lozano, A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China*. *Rev Neuropsiquiatr.* 2020. doi: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Magdalena, E. (2014). *Una Revisión de los Estilos de vida de estudiantes universitarios Iberoamericanos Chile*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S07179553201400>
- Maguiña, C. (2020). *Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública*. *Acta Med Peru.* ;. doi:<https://doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
- Mamani, C. (2015). Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud Santa María, Juliaca . *Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería*. Peru.
- Mansilla, F. F. (2016). *El estrés laboral y su prevención*. Madrid- España.
- Marcos, C. (2012). "Estilos de vida y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Guillermo Almeida Irigoyen. *Tesis para obtener el título de licenciada en Enfermería. Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza*. Perú. Obtenido de [http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/284/1/Marcos\\_cp.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/284/1/Marcos_cp.pdf)
- Marriner, A. (2007). *Modelo de promoción de la salud: Nola Pender. Modelos y Teorías en Enfermería* (4ta edición. ed.). la Habana Cuba: Ciencias.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*.
- Mingote, C. P. (2013). *Estrés en la enfermería : El cuidado del cuidador*. Madrid - España.
- Novoa, D. (2018). *estres y grado de satisfaccion laboral en el personal de enfermería, Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas*. tesis parabohtar la mencion de especialista en centro quirurgico, Trujillo.

- OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo*. Recuperado el 6 de 12 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)17
- Ojeda, H. G. (2020). Covid -19 y salud mental: mensajes claves OPS/OMS Venezuela.
- OMS. (1986). *Estilos de vida y salud, Ciencias Sociales y Medicina* (Vol. 22). Ginebra, Suiza.
- OMS. (2002). *El período de vida sana puede prolongarse entre cinco y diez años, según la OMS*. . Recuperado el 8 de 12 de 2019, de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr84/es/>.
- OMS. (2015). *El estilo de vida no saludable causa 16 millones de muertes al año. España*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de [http://elpais.com/elpais/2015/01/16/ciencia/1421435312\\_637657.html](http://elpais.com/elpais/2015/01/16/ciencia/1421435312_637657.html).
- OMS. (2016). Marco para el seguimiento y evaluación de la aplicación. Estrategia mundial de la OMS sobre régimen alimentario, actividad física y salud. Recuperado el 6 de 12 de 2019, de [www.who.int/ME-SP-Dg.9789243597300](http://www.who.int/ME-SP-Dg.9789243597300).
- OMS. (2017). informe de la Comisión Independiente de Alto Nivel de la OMS sobre Enfermedades No Transmisibles. Ginebra. Recuperado el 5 de 12 de 2019, de <https://www.who.int/bulletin/volumes/96/9/18-222042/es/>
- OMS. (2019). *Nota informativa COVID-19 y ENT*. doi:<https://www.who.int/es/emergenci>
- OMS. (2020). *Hacer lo que importa en tiempos de estrés*. Obtenido de [https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=CjwKCAjwx9\\_4BRAHEiwApAt0zofhb6tScFw1yrn2xygNZ8rkTHBqhEI1XSt9M9\\_7bkxB8t-equ1HqghoCJOgQAvD\\_BwE](https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=CjwKCAjwx9_4BRAHEiwApAt0zofhb6tScFw1yrn2xygNZ8rkTHBqhEI1XSt9M9_7bkxB8t-equ1HqghoCJOgQAvD_BwE)
- Ortega, J. (2013). *Prácticas de estilo de vida saludable en el profesional de enfermería del servicio de Emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra. Perú*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de

<http://es.slideshare.net/paolavivivelasquezs salvador/estilo-de-vida-saludables-en-enfermera-2013>

Oxadabarat, A. (2016). *Situación de salud en las Américas Indicadores Básicos*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de [http://www.paho.org/uru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=756:situacion-salud-americas-indicadores-basicos&Itemid=260](http://www.paho.org/uru/index.php?option=com_content&view=article&id=756:situacion-salud-americas-indicadores-basicos&Itemid=260).

Pender. (1996). Perfil de Estilos de vida promotor de salud (libro electrónico). doi:catarina.udlap.mx/u\_d|\_a/tales/documentos/capitulo2.pdf

Pender, N. P. (1980.). *Illness prevention and health promotion services provided by nurse practitioners: predicting potencial consumers*. Recuperado el 8 de 12 de 2019, de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v134n12/art01.pdf>.

Pender, N. W. (1990). *Predicting Health-Promoting Lifestyles in the Workplace*. *Nurs Res*.

Pender, N., Walker, S., Sechrist, K., & Frank, M. (1990). Predicting Health-Promoting Lifestyles in the Workplace. *Nurs Res*. 39(6):326-332. doi: Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2011/eu114c.pdf>

Ponte, M. (2010). *Estilo de vida de los estudiantes de enfermería, según año de estudio de la Universidad Mayor de San Marcos*. Lima- Perú.

Portero. (2015). *Desgaste Profesional, estrés y satisfacción Laboral del Personal de Enfermería*. Obtenido de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692015000300543&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000300543&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Posada, E. (2011). *Posada, E. (2011). La relación trabajo estrés laboral en los colombianos*. *Revista CES Salud Pública* .

Quispe, Y. T. (2015). Estrés laboral y estilos de vida en enfermeros que laboran en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, Perú.

- Rodriguez, C. P. (2014). *Investigación sobre el impacto de un programa de actividad física sobre la ansiedad*. Brasil.
- Sabater, V. (2020). *La teoría de la autorrealización*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-la-autorrealizacion-la-clave-del-potencial-humano/>
- Sagastegui, E. (2012). *Factores sociolaborales y nivel de estrés en enfermeras del servicio d emergencia del Hospital Regional* . Trujillo - Perú.
- Sebastiani, R. (2003). *La psicología de la Salud Latinoamericana hacia la Promoción de la Salud*. Recuperado el 6 de 12 de 2019, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-111-1-la-psicologia-de-la-saludlatinoamericana-hacia-lapromoción.html>
- Suarez, A. (2017). Paciente, terapeuta y responsabilidad en salud. *Fundación vivo sano*.
- Tuapanta, E. y. (2012). Estrés laboral en el talento humano de Enfermería Relacionado con la calidad de atención que oferta al usuarios externo que acude al Centro de Salud Hospital San Miguel. *Tesis para obtener el título de Ilcenciada en Enfermería Universidad Estatal de Bolívar*. Colombia. Obtenido de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/1395/1/TESIS%20PARA%20IMPRIMIR%20MARY,20%FER%20MERY.pdf>
- Vilca, A. (2017). Estilo de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergecnia Hospital Cayetano Heredia. Obtenido de [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3070/vilca\\_aaa.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20mayor%20porcentaje%20de%20enfermeros,f%C3%ADsica%20y%20manejo%20del%20estr%C3%A9s.](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3070/vilca_aaa.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20mayor%20porcentaje%20de%20enfermeros,f%C3%ADsica%20y%20manejo%20del%20estr%C3%A9s.)
- Walker, S. (1990). *Spanish language version of the health-promoting lifestyle profile Nurse*. Colombia.
- Wong De Liu, C. (2012). Boletín de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado el 5 de 12 de 2019, de <https://saludpublica1.files.wordpress.com/2012/08/estilos-de-vida-2012.pdf>



## ANEXOS

### ANEXO 1

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: ESTILO DE VIDA	Patrón multidimensional de acciones que la persona realiza a lo largo de la vida y que se proyecta directamente en la salud; y para comprenderlo se requiere el estudio de tres categorías principales como son: las características y experiencias individuales, la cognición y motivaciones específicas de la conducta y el resultado conductual. (Pender, 1996, pág. 10)	Se medirá a través del Cuestionario de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender 1996 que consta de 48 ítems.	Nutrición	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de dieta</li> <li>• Frecuencia de alimento</li> <li>• Calidad de alimento</li> </ul>	Ordinal No saludable: 6-15 Saludable: 16-24
			Ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de actividad deportiva</li> <li>• Horario de ejercicios</li> <li>• Frecuencia</li> </ul>	Ordinal No saludable : 5-13  Saludable 14 – 20
			Responsabilidad En Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia medica</li> <li>• Preocupación a la salud</li> <li>• Asistencia de programa educativo.</li> </ul>	Ordinal No saludable : 10 -25  Saludable 26 – 40
			Manejo del Estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relajación</li> <li>• Fuentes de tensión</li> <li>• Meditación control de estrés</li> </ul>	Ordinal No saludable : 7-17  Saludable 18 – 28
			Soporte Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresión del problema</li> <li>• Expresión de sentimientos</li> <li>• Pasatiempos</li> </ul>	Ordinal No saludable : 7-17  Saludable 18 – 28
			Autoactualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima</li> <li>• Optimismo</li> <li>• Crecimiento personal</li> <li>• Satisfacción personal</li> </ul>	Ordinal No saludable : 13-32  Saludable 33 – 52

<b>V2: ESTRÉS LABORAL</b>	Una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, p. 154)	Se medirá a través del Cuestionario de Estrés laboral que consta de 22 ítems de Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001	Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de agotamiento laboral</li> <li>• Sentimiento de estar acabado al final de la jornada</li> <li>• Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo</li> <li>• Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario</li> <li>• Sentimiento de estar quemado por el trabajo.</li> </ul>	Ordinal Bajo 0 – 17 Moderado 18 – 36 Alto 37 – 54
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida del interés laboral</li> <li>• Pérdida del entusiasmo laboral</li> <li>• No ser molestado mientras trabaja</li> <li>• Cinismo acerca del valor del trabajo</li> <li>• Dudas sobre la valía del trabajo</li> </ul>	Ordinal Bajo 0 – 9 Moderado 10 – 20 Alto 21 – 30
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales</li> <li>• Sentimiento de contribución eficaz en la organización</li> <li>• Creencia de ser bueno en su trabajo</li> <li>• Sentimiento de realización en el trabajo</li> <li>• Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena</li> <li>• Sentimiento de eficacia en su trabajo</li> </ul>	Ordinal Bajo 0 – 15 Moderado 16 – 32 Alto 33 – 48

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Universidad César Vallejo

**Estilo de Vida y Estrés laboral en el Personal de Enfermería. Hospital III-E**

**Es Salud, La Libertad, 2019**

**Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I). Pender (1996)**

**I. INSTRUCCIONES:**

En este cuestionario se pregunta sobre sus hábitos personales actuales. No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es tu forma de vivir. Favor no dejar preguntas sin responder.

**II. DATOS GENERALES**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: 20 a 25 ( ) 26 a 30 ( ) 31 a 34 ( ) 35 a 40 ( ) 40 a 45 ( ) 45 a más ( )

Grupo Ocupacional: Enfermera ( ) Cargo.....  
 Técnico de enfermería ( )

**III. DATOS RELACIONADOS AL ESTILO DE VIDA**

Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas				
2	NUTRICIÓN				
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12	RESPONSABILIDAD EN SALUD				
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

20		Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señales de peligro				
21		Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal				
22	MANEJO DEL ESTRÉS	Tomas tiempo cada día para el relajamiento				
23		Eres consciente de las fuentes que producen tensión				
24		Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación				
25		Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir				
26		Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir				
27		Pides información a los profesionales para cuidar de tu salud				
28		Usas métodos específicos para controlar la tensión.				
29		SOPORTE INTERPERSONAL	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales			
30	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos					
31	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti					
32	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción					
33	Pasas tiempo con amigos cercanos					
34	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros					
35	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan					
36	AUTOACTUALIZACIÓN	Te quieres a ti misma (o)				
37		Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida				
38		Creer que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas				
39		Te sientes feliz y contento(a)				
40		Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales				
41		Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida				
42		Miras hacia el futuro				
43		Eres consciente de lo que te importa en la vida				
44		Respetas tus propios éxito				
45		Ves cada día como interesante y desafiante				
46		Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida				
47		Eres realista en las metas que te propones				
48	Creer que tu vida tiene un propósito					

PERFÍL DEL ESTILO DE VIDA (PEPS - I)		
SALUDABLE		121 – 192
NO SALAUDABLE		48 - 120
DIMENSIONES		
NUTRICION	SALUDABLE	16 -24
	NO SALUDABLE	6- 15
EJERCICIO	SALUDABLE	14-20
	NO SALUDABLE	5 – 13
RESPONSABILIDAD EN SALUD	SALUDABLE	26 – 40
	NO SALUDABLE	10 – 25
MANEJO DEL ESTRÉS	SALUDABLE	18 – 28
	NO SALUDABLE	7 – 17
SOPORTE INTERPERSONAL	SALUDABLE	18 – 28
	NO SALUDABLE	7 – 17
AUTOACTUALIZACIÓN	SALUDABLE	33 – 52
	NO SALUDABLE	13 - 32



21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

NIVELES DE INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL			
DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
DESGASTE EMOCIONAL	0 – 17	18 – 36	37 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 9	10 – 20	21 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 15	16 – 32	33 – 48
TOTAL	0 – 43	44 – 88	89 – 132

### ANEXO 3

## VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

❖ **Confiabilidad por alfa de Cronbach de la encuesta: Estilo de vida.**

No	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26	ítem27	ítem28	ítem29	ítem30	ítem31	ítem32	ítem33	ítem34	ítem35	ítem36	ítem37	ítem38	ítem39	ítem40	ítem41	ítem42	ítem43	ítem44	ítem45	ítem46	ítem47	ítem48	Variable Estilos de vida		
1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	108		
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	105	
3	0	2	2	1	2	3	2	2	1	0	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	108		
4	0	2	1	3	2	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	74		
5	1	1	0	3	2	1	0	0	0	0	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	87		
6	1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	0	2	1	1	1	86		
7	0	2	0	3	2	1	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	2	1	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	75		
8	2	3	0	3	1	1	2	1	0	0	0	1	1	2	2	1	0	2	0	2	0	1	2	1	0	1	2	2	0	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	87		
9	3	2	3	3	3	3	1	1	1	0	1	2	2	2	1	1	2	0	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
10	1	0	2	1	2	0	2	2	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0	2	3	0	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97		
11	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100		
12	1	0	3	0	2	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102		
13	1	0	3	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	76	
14	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	108		
15	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107		
16	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	119		
17	0	2	2	1	2	3	2	2	1	0	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	122		
18	0	2	1	3	2	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	88	
19	1	1	0	3	2	1	0	0	0	0	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	101
20	1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	0	2	1	1	1	100		
Varp	1.24	0.99	1.228	0.928	0.36	1.088	0.86	0.748	0.25	0.71	0.728	0.34	0.89	0.7	0.548	0.44	0.628	0.248	0.528	0.69	0.89	0.54	0.348	0.848	0.74	0.328	0.49	0.528	0.44	0.3	0.46	0.16	0.448	0.5	0.448	0.248	0.51	0.41	0.36	0.548	0.328	0.348	0.26	0.748	0.49	0.29	0.328	0.41	185.00		
																																																		26.8775	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**α = 0.873**

Considerando que:

A nivel de la variable el coeficiente del alfa de Cronbach está comprendido entre 0.8 y 0.9 tal le corresponde el nivel de muy buena confiabilidad (Barraza, 2007)

<b>Valores de <math>\alpha</math></b>	<b>Criterio valorativo</b>
<b><math>\alpha &lt; 0.60</math></b>	Inaceptable
<b><math>0.60 &lt; \alpha &lt; 0.65</math></b>	Indeseable
<b><math>0.65 &lt; \alpha &lt; 0.70</math></b>	Mínimamente aceptable
<b><math>0.70 &lt; \alpha &lt; 0.80</math></b>	Respetable
<b><math>0.80 &lt; \alpha &lt; 0.90</math></b>	Muy Buena

Fuente: (Barraza, 2007)



❖ **Confiabilidad por alfa de Cronbach de la encuesta: Estrés laboral.**

No	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20	Ítem21	Ítem22	Estrés Laboral	
1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
2	5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	2	40
3	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31
4	2	1	0	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	0	0	0	4	4	5	5	6	6	6	6	6	52
6	4	0	0	1	4	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
7	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	6	6	4	4	4	6	6	6	6	50
8	0	1	2	0	2	0	3	0	1	0	1	1	0	0	4	4	4	3	6	5	5	5	5	47
9	2	3	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	5	57
10	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	2	3	3	3	3	3	3	6	6	36
11	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	57
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	4	3	2	5	1	0	3	5	3	0	0	3	4	0	4	3	4	4	3	3	2	3	3	59
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	1	6	6	6	6	6	0	32
15	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	57
16	2	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	4	2	46	
17	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	6	6	6	6	6	6	6	5	53
18	2	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
19	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	4	4	5	5	6	6	6	6	6	47
20	4	0	0	1	4	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
Varp	2.31	0.76	0.71	1.49	1.49	0.24	0.96	1.23	0.55	0.65	0.19	0.54	0.83	1.25	1.75	2.26	1.94	1.35	1.69	1.73	1.76	3.06	123.84	
																							27.23	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

**α = 0.817**

Considerando que:

A nivel de la variable el coeficiente del alfa de Cronbach está comprendido entre 0.8 y 0.9 tal le corresponde el nivel de muy buena confiabilidad (Barraza, 2007)

<b>Valores de <math>\alpha</math></b>	<b>Criterio valorativo</b>
<b><math>\alpha &lt; 0.60</math></b>	Inaceptable
<b><math>0.60 &lt; \alpha &lt; 0.65</math></b>	Indeseable
<b><math>0.65 &lt; \alpha &lt; 0.70</math></b>	Mínimamente aceptable
<b><math>0.70 &lt; \alpha &lt; 0.80</math></b>	Respetable
<b><math>0.80 &lt; \alpha &lt; 0.90</math></b>	Muy Buena

Fuente: (Barraza, 2007)

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta Estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

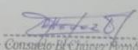
**Dirigido a:** Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

**Apellidos y nombres del evaluador:**  
Chavez Fernández Consuelo Beatriz

**Grado académico del evaluador:**  
Magister en Gestión de Servicios de Salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

  
 Consuelo B. Chavez Fernandez  
 Apellidos y nombres  
 C.E.P. 16254  
 DNI: 18844720

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I). Pender (1996)

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

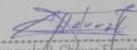
**Dirigido a:** Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

**Apellidos y nombres del evaluador:**  
Chavez Fernández Consuelo Beatriz

**Grado académico del evaluador:**  
Magister en Gestión de Servicios de Salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

  
 Consuelo B. Chavez Fernandez  
 Apellidos y nombres  
 C.E.P. 16254  
 DNI: 18844720

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I). Pender (1996)

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

TAPIA UGAL DORILA EUGENIA

Grado académico del evaluador:

DOCTORA EN ENFERMERIA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Dra. Enj. Dorila Tapia Ugaz  
DEP. DE ENFERMERIA

DNI: 32939794

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta Estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

TAPIA UGAL DORILA EUGENIA

Grado académico del evaluador:

DOCTOR EN ENFERMERIA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Dra. Enj. Dorila Tapia Ugaz  
DEP. DE ENFERMERIA

DNI: 32939794

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta sobre Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I). Pender (1996)

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

**Apellidos y nombres del evaluador:**  
Geldres Monzón Christine Fiorella

**Grado académico del evaluador:**  
Maestra en Salud Pública y Especialista en Centro Quirúrgico

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

*Maldred*  
Christine F. Geldres Monzón  
Apellidos y nombres

DNI: 43256811

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta Estrés laboral Mastach, Schaufeli y Leiter, 2001

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

**Apellidos y nombres del evaluador:**  
Geldres Monzón Christine Fiorella

**Grado académico del evaluador:**  
Maestra en Salud Pública y Especialista en Centro Quirúrgico

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

*Maldred*  
Christine F. Geldres Monzón  
Apellidos y nombres

DNI: 43256811

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Perfil de Estilo de Vida (PEPS-D), Pender (1996)

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

Radas Barbé Doris Luz

Grado académico del evaluador:

Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Doris Luz Radas Barbé  
PSICOLOGA  
Apellidos y Nombres

DNI: 45483758

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta Estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

Radas Barbé, Doris Luz

Grado académico del evaluador:

Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Doris Luz Radas Barbé  
PSICOLOGA  
Apellidos y Nombres

DNI: 45483758

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I). Pender (1996)

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

LLABRE SANCHEZ MARIA ROSA DEL PERU

Grado académico del evaluador:

DOCTOR EN EDUCACION SUPERIOR - MEDICO FAMILIAR Y COMUNITARIO

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

DNI: 17907759

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta Estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" La Libertad -2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

LLABRE SANCHEZ MARIA ROSA DEL PERU

Grado académico del evaluador:

DOCTOR EN EDUCACION SUPERIOR - MEDICO FAMILIAR Y COMUNITARIO

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

DNI: 17907759

## Puntuación y valoración según AIKEN: Cuestionario Estilo de Vida

### Pertinencia

### Relevancia

Ítems	Dimensión	Jueces					Resumen dimensional						Jueces					Resumen dimensional									
		1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado
1	D1: Nutrición	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
2		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
3		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
4		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
5		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
6		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
7	D2: Ejercicio	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
8		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
9		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
10		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
11		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
12	D3: Responsabilidad en salud	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.980	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
13		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
14		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
15		1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
16		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
17		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
18		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
19		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
20		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
21		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
22	D4: Manejo del estrés	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
23		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
24		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
25		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
26		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		



27		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
28		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
29	D5: Soporte interpersonal	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.971	Se acepta					
30		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
31		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
32		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
33		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	0	4	4	0	0.600	0.800	Se acepta							
34		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
35		1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
36		D6: Autorrealización	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000			Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0			1.000	1.000	Se acepta	1	Se acepta
37			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000			Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0			1.000	1.000	Se acepta		
38	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
39	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
40	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
41	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
42	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
43	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
44	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
45	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
46	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
47	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							
48	1		1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1	1	1			1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta							

**Objetividad****Claridad**

Jueces						Resumen dimensional						Jueces						Resumen dimensional							
1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado
1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.967	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.967	Se acepta
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta	0.880	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.920	Se acepta
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta	0.940	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1	1	5	5	0	1.00	1.000	Se acepta	0.829	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	0.971	Se acepta
1	1	1	1	0	4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1		4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1		4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1		4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
1	1	1	1		4	4	1	0.60	0.800	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		



### Resultados de validez de contenido y estructura: Cuestionario de estilo de vida

Dimensión	Pertinencia	Relevancia	Objetividad	Claridad	Promedio	Condición final
Nutrición	1.000	1.000	0.967	0.967	0.983	Se acepta
Ejercicio	1.000	1.000	0.880	0.920	0.950	Se acepta
Responsabilidad en salud	0.980	1.000	0.940	1.000	0.980	Se acepta
Manejo del estrés	1.000	1.000	0.829	0.971	0.950	Se acepta
Soporte interpersonal	1.000	0.971	1.000	1.000	0.993	Se acepta
Autorrealización	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	Se acepta
Estilo de vida	0.997	0.995	0.936	0.976	0.976	Se acepta

**Puntuación y valoración según AIKEN: Cuestionario de estrés laboral**

**Pertinencia**

**Relevancia**

Dimensión	Jueces					Resumen dimensional						Jueces					Resumen dimensional									
	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado
Desgaste emocional	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
Despersonalización	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
Realización personal	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta	0.975	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	0	4	5	0	1.000	1.000	Se acepta		

**Pertinencia**

**Relevancia**

Dimensión	Jueces					Resumen dimensional						Jueces					Resumen dimensional									
	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado	1	2	3	4	5	Total	Si	No	CVR	CVR'	Resultado	Media	Resultado
Desgaste emocional	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
Despersonalización	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
Realización personal	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta	1.000	Se acepta	1	1	1	1	0	4	4	1	0.600	0.800	Se acepta	0.975	Se acepta
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta		
	1	1	1	1	1	5	5	0	1.000	1.000	Se acepta			1	1	1	1	0	4	5	0	1.000	1.000	Se acepta		

## Resultados de validez de contenido y estructura: Cuestionario de Estrés laboral

Dimensión	Pertinencia	Relevancia	Objetividad	Claridad	Promedio	Condición final
Desgaste emocional	1.000	1.000	0.956	1.000	0.989	Se acepta
Despersonalización	1.000	1.000	1.000	0.840	0.960	Se acepta
Realización personal	1.000	0.975	0.950	1.000	0.981	Se acepta
Estrés laboral	1.000	0.992	0.969	0.947	0.977	Se acepta

### Teniendo en cuenta que:

Al haberse aplicado el coeficiente de validez de rangos (CVR) o índice de validez de contenido (IVC) en los que se tiene que:

$$CVR = IVC = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Dónde:

**CVR: Coeficiente de validez de rangos.**

**IVC: Índice de validez de contenido-**

**N: número total de jueces.**

**$n_e$ : Número de jueces que consideran que el ítem es esencial**

**Por otro lado, se tiene que el CVR corregido ( $CVR'$ ) está dado por**

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Y que según Tristán – López Considera como aceptables los ítems cuyo  $CVR'$  sea superior a 0.58. para que los ítems pueden integrar el instrumento o el banco de ítems. Los ítems no aceptables deberán ser revisados, corregidos y sometidos a un nuevo dictamen de parte de los jueces, panelistas o expertos (Tristán-López, 2008).

**En consecuencia, los instrumentos están listos para ser aplicados a la muestra seleccionada**

## ANEXO 4

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,.....Identificado(a)  
con documento de identidad (DNI)....., abajo  
firmante, declaro aceptar mi participación en la investigación titulada “Estilo de  
Vida y Estrés laboral en el Personal de Enfermería. Hospital III-E Es Salud, La  
Libertad, 2020”, para lo cual he sido informado(a) de: La investigación tiene como  
propósito determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés  
laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico  
del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, 2020. Mi participación  
consiste en responder dos encuestas, donde se me preguntará diversos aspectos  
relacionados con el estilo de vida y estrés laboral, reconociendo que no hay  
respuesta buena ni mala, sino la sincera opinión que desde mi experiencia vivida  
pueda describir, la investigadora garantiza la confidencialidad del contenido  
brindado, pues mi nombre se mantendrá en absoluta reserva, siendo de único  
conocimiento de ella. Para ello, la información será procesada a través de un  
código, el cual se usará para el análisis de datos, de manera que mi nombre  
permanecerá en total privacidad, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en  
cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que esto  
represente algún perjuicio o gasto. Esta investigación no presenta ningún tipo de  
riesgo hacia mi persona. De tener dudas sobre mi participación la puedo aclarar  
con la investigadora. Por consiguiente, después de las aclaraciones  
convenientemente realizadas, consiento participar en la presente investigación.

Trujillo,.....de..... del 2020

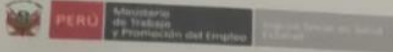

Firma de la participante  
DNI:

Investigadora: Patricia Leon R.  
DNI: 44620679



## ANEXO 5

### CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

**CONSTANCIA**

La Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y apoyo a la Docencia del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, que suscribe, hace constar que

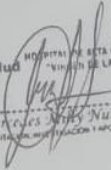
**Lic. Enf. Patricia Liliana Leon Reyna**

Profesional de Enfermería del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, ha sido autorizada para realizar el trabajo de Investigación intitulado

**ESTILOS DE VIDA Y ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN TIEMPOS DE COVID- 19 HOSPITAL III-E ESSALUD LA LIBERTAD. Marzo- Mayo 2020**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesado para los fines pertinentes.

Trujillo, 10 de Marzo del 2020.

  
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA  
Mg. Mercedes Nuñez Reyes  
JEFE DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y APOYO A LA DOCENCIA

www.essalud.gob.pe  
Jr. Domingo Cuzco N° 120  
Desús María  
na 11 - Perú  
tl.: 265-6000 / 265-7

**ANEXO 6**  
**Base de datos**

No	Sexo	Grupo etario			Grupo ocupacional	Cargo
		20 -30	31-40	41-50		
1	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
2	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
3	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
4	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
5	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
6	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
7	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
8	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
9	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
10	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
11	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
12	F		X		ENFERMERA	JEFATURA
13	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
14	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
15	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
16	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
17	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
18	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
19	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
20	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
21	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
22	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
23	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
24	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
25	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
26	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
27	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
28	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
29	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
30	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
31	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
32	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
33	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
34	F			X	ENFERMERA	ASISTENCIAL
35	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
36	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL

37	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
38	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
39	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
40	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
41	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
42	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
43	F	X			TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
44	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
45	M		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
46	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
47	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
48	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
49	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
50	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
51	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
52	F			X	TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
53	F			X	ENFERMERA	ASISTENCIAL
54	F			X	ENFERMERA	ASISTENCIAL
55	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
56	F		X		TEC. ENFERMERIA	ASISTENCIAL
57	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
58	F	X			ENFERMERA	ASISTENCIAL
59	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
60	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
61	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
62	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
63	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
64	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
65	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL
66	F		X		ENFERMERA	ASISTENCIAL

## Base de datos variable estilo de vida según dimensiones

D1: Nutrición							D2: Ejercicio					
Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	D1v1	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	D2V1
1	3	3	2	3	3	15	3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	3	18	4	4	2	2	4	16
2	2	4	2	2	2	14	2	3	3	2	2	12
3	3	3	2	3	2	16	4	4	2	1	3	14
3	3	3	2	2	3	16	4	3	3	2	3	15
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	3	3	15	1	3	4	4	2	14
3	3	4	2	2	1	15	2	4	4	1	2	13
2	2	3	3	3	3	16	2	4	4	2	2	14
4	2	3	1	2	2	14	4	3	2	1	2	12
2	2	3	2	2	2	13	4	4	1	1	2	12
3	2	3	4	3	2	17	4	4	4	1	2	15
3	2	3	1	4	2	15	4	4	3	1	1	13
2	2	4	4	2	2	16	4	4	4	1	1	14
3	3	2	2	3	3	16	4	4	2	2	2	14
4	3	3	3	3	1	17	3	3	3	3	3	15
1	2	1	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10
4	3	3	2	3	4	19	4	4	2	3	3	16
2	2	2	2	2	3	13	3	4	1	1	3	12
1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	1	2	10
4	3	2	2	2	3	16	4	2	3	2	3	14
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	1	1	11
3	3	4	2	2	3	17	4	4	3	1	3	15
2	2	3	2	2	3	14	4	3	2	1	2	12
2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	1	3	9
3	3	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	18
2	3	2	3	3	4	17	4	4	3	2	2	15
4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	3	4	18
2	2	2	1	2	2	11	3	2	1	1	2	9
3	3	3	3	2	2	16	4	4	2	1	3	14
2	2	2	2	2	2	12	4	2	1	1	2	10
4	1	4	2	3	3	17	4	4	3	2	2	15
4	1	3	2	3	3	16	3	4	4	1	2	14
3	2	3	2	3	3	16	2	2	4	4	2	14
3	2	4	2	3	3	17	4	2	4	2	3	15
3	2	3	2	3	2	15	2	4	3	1	3	13
2	2	2	2	2	2	12	4	3	1	1	2	11
3	3	2	3	3	3	17	4	4	2	2	3	15
2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	1	2	11
1	1	3	1	2	2	10	3	3	1	1	1	9

3	3	3	2	3	3	17	4	4	3	1	3	15
3	3	3	3	3	3	18	4	4	2	2	4	16
2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	0	2	10
3	3	2	2	3	3	16	4	4	4	1	1	14
2	3	2	3	2	4	16	4	1	4	3	2	14
3	3	3	2	2	3	16	3	4	4	1	2	14
2	2	2	2	2	2	12	2	3	4	1	1	11
3	2	3	3	3	2	16	4	4	2	1	3	14
2	2	2	1	3	2	12	3	2	2	2	1	10
2	3	2	2	3	3	15	3	3	2	3	2	13
2	2	4	2	3	2	15	4	4	1	1	3	13
1	2	2	1	2	3	11	3	2	2	1	2	10
4	1	4	1	3	2	15	3	3	3	2	2	13
2	2	3	1	2	2	12	1	3	3	1	3	11
2	2	2	3	4	4	17	3	4	3	3	2	15
4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	18
2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	1	2	12
2	3	2	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12
2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	3	13
2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10
4	3	3	4	4	2	20	1	4	4	4	4	17
2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	2	2	13
2	3	3	1	2	2	13	1	1	4	4	1	11
3	2	2	3	3	3	16	2	4	4	1	3	14
3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	2	13

D3: Responsabilidad en salud											D4: Manejo del estrés							
Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	D3 V1	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	D4 V1
4	4	3	2	2	1	2	1	3	2	24	4	4	4	3	2	1	1	19
3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	28	2	4	4	3	3	3	3	22
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22	3	4	4	1	2	2	1	17
2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	25	2	3	3	4	3	2	2	19
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26	2	3	2	2	4	4	3	20
3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	24	4	4	4	1	2	2	2	19
2	3	2	4	3	2	1	3	3	1	24	2	2	1	4	4	4	2	19
2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	26	2	3	4	4	3	2	2	20
3	1	2	1	3	2	2	3	3	2	22	3	2	2	1	4	3	2	17
3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	21	2	2	1	3	4	2	2	16
3	3	2	4	3	3	1	3	4	1	27	4	4	3	2	4	2	2	21
3	3	2	4	2	3	1	1	3	2	24	4	4	4	1	3	2	1	19
3	2	3	3	2	4	1	2	4	1	25	1	4	2	4	4	2	3	20
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	25	2	3	2	2	4	4	3	20
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27	4	4	4	1	3	2	3	21
2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	18	2	2	1	1	3	3	2	14
3	4	3	4	4	4	1	4	2	1	30	2	4	4	4	4	3	2	23
2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	21	2	3	1	3	4	2	2	17
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	1	14
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26	3	3	2	3	4	3	2	20
2	1	3	4	2	2	3	3	5	2	27	3	3	2	4	4	4	1	21
2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	19	3	2	2	2	2	2	2	15
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	3	3	2	3	21
2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	22	1	2	4	4	3	2	1	17
2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	17	2	3	1	1	2	2	2	13
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	3	4	4	4	4	26
3	4	4	3	2	3	1	2	4	1	27	2	2	4	4	4	3	2	21
4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	33	3	4	3	4	4	4	4	26
3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	17	2	3	1	1	1	3	2	13
4	2	4	4	2	2	1	2	3	2	26	2	4	4	4	2	2	2	20
2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	19	2	2	2	2	3	2	2	15
4	4	4	1	3	2	2	3	2	2	27	2	2	2	4	4	4	3	21
3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	26	3	4	2	2	2	3	4	20
3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	25	2	3	4	4	3	2	2	20
3	4	3	4	2	1	2	4	3	2	28	2	4	2	4	4	4	2	22
2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	24	2	3	3	4	3	2	2	19
2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	19	2	3	1	2	2	3	2	15
2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	27	2	4	4	4	3	3	1	21
2	3	4	2	1	1	1	2	2	2	20	4	4	1	1	2	2	1	15
1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	15	1	1	4	2	1	2	1	12

3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	3	21
2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	29	2	4	4	4	4	3	2	23
1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	19	3	2	2	2	2	2	2	15
3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	25	2	3	4	2	3	3	2	19
2	2	2	2	4	4	4	3	2	1	26	2	2	2	4	4	4	2	20
3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	26	2	2	3	2	3	4	4	20
2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	19	2	2	1	3	4	2	1	15
2	2	2	4	4	3	1	3	3	1	25	2	3	4	4	3	2	2	20
2	2	2	1	4	2	1	1	2	1	18	1	3	1	2	4	1	2	14
2	3	4	4	1	2	1	2	3	1	23	2	2	2	4	4	2	2	18
4	4	4	1	1	2	2	3	2	1	24	2	3	4	4	3	2	1	19
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	14
2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	24	4	4	3	2	3	2	1	19
4	1	3	2	2	2	1	1	2	1	19	1	2	1	4	4	2	1	15
3	3	2	4	4	3	1	2	3	2	27	2	2	3	4	4	4	2	21
3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	32	3	3	4	4	4	4	3	25
2	1	4	2	2	2	2	2	3	1	21	2	2	2	1	4	4	2	17
1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	22	1	3	1	4	4	3	1	17
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	23	2	2	2	2	4	4	2	18
1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	18	2	1	2	4	2	2	1	14
2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	31	3	4	4	4	4	3	2	24
2	2	2	4	3	2	1	3	3	2	24	3	4	3	2	2	3	2	19
2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	20	2	3	3	1	2	2	3	16
2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	25	2	3	3	3	3	2	3	19
2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	24	2	4	4	2	2	3	2	19

D5: Soporte interpersonal								D6: Autoactualización														
Íte m2 9	Íte m3 0	Íte m3 1	Íte m3 2	Íte m3 3	Íte m3 4	Íte m3 5	D5 V1	Íte m3 6	Íte m3 7	Íte m3 8	Íte m3 9	Íte m4 0	Íte m4 1	Íte m4 2	Íte m4 3	Íte m4 4	Íte m4 5	Íte m4 6	Íte m4 7	Íte m4 8	D6 V1	
1	3	3	3	3	3	3	19	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32
4	3	4	2	2	3	3	21	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	37
2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	29	
2	2	3	3	2	3	4	19	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	32	
3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	34	
4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	47	
3	2	2	3	3	3	3	19	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	32	
2	3	3	4	2	2	2	18	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	31	
2	3	3	4	2	2	3	19	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33	
2	3	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	29		
2	3	3	3	1	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27	
4	3	4	2	2	2	4	21	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	36	
1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	31	
3	3	4	2	3	2	2	19	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	33	
3	3	3	3	2	3	2	19	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	33	
4	3	4	3	2	1	3	20	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	35	
1	2	2	2	2	2	3	14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	23	
2	3	3	4	2	4	4	22	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38	
2	3	3	1	2	2	3	16	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	28	
2	2	3	1	1	2	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	23	
3	3	3	4	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	34	
3	3	4	3	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	35	
2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	25	
2	4	3	3	3	2	3	20	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	34	
2	2	2	2	3	3	3	17	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	
1	1	1	1	3	3	3	13	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	22	
4	4	4	4	4	3	2	25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	43	
2	3	3	3	3	2	4	20	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	35	
3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
1	1	2	3	2	2	2	13	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	22	
3	2	2	2	3	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	34	
1	1	1	2	3	3	3	14	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	24	
3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	36	
3	3	3	2	2	3	3	19	3	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	33	
1	3	3	3	3	3	3	19	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	33	
3	3	4	3	2	3	3	21	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	36	
2	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	31	
2	1	1	2	2	3	3	14	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	25	
2	3	4	2	2	3	4	20	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	35	
2	2	2	2	2	2	3	15	4	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	26	
1	1	1	2	2	3	2	12	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	20	



3	4	4	4	2	2	2	21	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	36
3	3	4	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	38
2	3	3	1	1	1	3	14	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	24
2	4	4	1	2	3	3	19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	32
2	3	2	2	3	4	3	19	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	33
3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	34
2	2	2	1	2	2	4	15	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	25
2	2	2	3	4	4	2	19	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
2	3	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	24
2	3	3	3	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30
2	3	4	1	1	3	4	18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	31
1	1	1	1	4	3	3	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	24
3	4	1	3	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	31
2	2	2	2	2	2	3	15	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	25
3	4	4	2	2	2	3	20	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	35
3	3	4	4	4	3	3	24	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	42
2	2	2	2	2	3	3	16	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	28
2	3	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	29
2	2	2	2	3	3	3	17	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	30
1	2	2	2	2	2	3	14	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	23
4	4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	41
2	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
3	2	2	2	2	2	3	16	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
3	3	3	3	2	2	3	19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	32
2	3	3	2	2	3	3	18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	31

## Base de datos variable estrés laboral según dimensiones

D1: Desgaste emocional										D2: Despersonalización					
Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	D1V2	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	D2V2
2	3	4	4	4	4	0	0	1	22	5	1	5	0	1	12
3	1	5	2	1	1	1	1	1	16	2	4	4	4	2	16
1	3	3	3	2	4	3	3	3	25	0	4	4	3	0	11
1	4	2	4	1	4	1	4	0	21	0	4	3	4	4	15
5	4	4	4	4	0	0	1	1	23	5	2	5	5	6	23
2	0	0	1	0	0	1	0	0	4	5	1	1	1	1	9
0	0	0	2	2	4	5	4	5	22	1	4	1	1	1	8
4	0	2	2	4	2	6	1	2	23	1	1	4	5	5	16
3	1	5	3	3	4	1	1	0	21	1	4	5	0	1	11
5	0	3	4	4	4	3	1	1	25	5	4	1	0	0	10
1	0	4	4	4	4	4	4	2	27	0	4	4	2	0	10
5	0	0	2	3	0	6	1	0	17	3	5	5	2	0	15
5	3	3	5	5	0	1	0	1	23	0	4	2	2	2	10
3	4	0	0	1	4	5	1	3	21	5	5	4	5	5	24
2	0	0	1	4	4	4	4	4	23	0	0	0	6	6	12
2	6	0	2	2	0	3	3	0	18	2	2	4	0	4	12
6	3	6	6	6	5	4	4	4	44	5	1	5	5	5	21
3	3	2	2	2	0	0	1	1	14	4	4	4	0	0	12
5	6	6	6	6	6	5	0	1	41	0	5	4	5	1	15
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	4	4	1	0	0	9
6	4	3	3	5	1	0	0	0	22	0	1	0	0	1	2
4	5	2	0	1	0	5	3	1	21	1	1	6	6	0	14
5	3	4	3	4	4	2	4	1	30	1	5	5	1	1	13
1	3	4	4	4	3	1	1	1	22	0	3	4	4	1	12
1	0	1	3	4	4	4	4	4	25	1	6	6	6	2	21
3	0	3	5	2	5	5	5	5	33	0	2	2	1	1	6
0	0	3	3	3	0	0	0	0	9	0	3	2	3	4	12
2	1	0	4	4	2	4	4	4	25	6	1	6	6	5	24
1	0	1	1	1	2	1	2	0	9	0	0	1	4	6	11
3	5	1	5	5	0	4	5	5	33	5	4	3	0	0	12
5	4	4	2	2	1	2	0	1	21	4	3	3	1	0	11
2	5	5	4	1	4	1	4	4	30	0	2	3	5	5	15
1	3	3	3	3	3	1	0	0	17	1	1	1	6	0	9
3	4	2	4	1	4	3	0	0	21	4	4	3	0	0	11
0	5	5	5	4	0	1	0	0	20	0	3	5	2	0	10
2	2	2	2	2	2	2	5	3	22	0	0	4	3	4	11
3	1	1	3	2	4	4	4	1	23	0	2	4	5	0	11
5	1	2	5	2	5	2	6	2	30	5	5	3	2	0	15
3	0	1	1	6	0	5	5	1	22	0	1	1	3	6	11
3	3	1	3	3	5	5	5	1	29	4	2	3	4	2	15
3	4	1	6	6	6	6	6	6	44	0	4	6	6	6	22
5	0	1	4	4	3	0	0	0	17	0	4	2	3	0	9

1	1	1	1	4	4	1	1	1	15	0	4	2	0	1	7
3	1	1	5	5	5	2	5	3	30	6	5	3	1	0	15
3	1	0	1	2	6	1	1	6	21	0	1	0	4	6	11
5	1	1	5	3	0	2	2	1	20	4	5	1	0	0	10
3	2	3	3	1	4	1	1	2	20	3	3	2	0	2	10
3	1	1	3	4	4	4	4	6	30	0	5	5	5	0	15
1	0	1	0	3	6	2	6	1	20	3	1	1	5	0	10
5	5	5	5	6	5	5	6	5	47	2	6	6	5	5	24
0	0	0	5	5	5	5	2	1	23	5	5	2	0	0	12
1	0	1	1	5	5	5	5	0	23	4	4	3	0	0	11
1	1	5	5	5	5	6	6	6	40	6	5	6	3	0	20
1	0	1	4	4	4	5	4	0	23	0	0	3	4	4	11
1	1	4	4	4	1	6	6	3	30	5	4	5	1	0	15
1	1	1	1	1	1	2	5	5	18	2	1	1	2	3	9
2	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	2
5	0	2	4	3	1	5	5	2	27	0	1	5	2	5	13
1	1	1	5	4	5	5	2	1	25	5	4	4	0	0	13
2	1	2	0	2	4	3	5	5	24	5	1	2	4	0	12
5	0	5	6	1	6	6	6	6	41	0	6	5	5	5	21
1	0	2	6	1	0	1	0	0	11	2	2	2	0	0	6
3	1	3	3	1	4	6	0	2	23	2	3	3	3	0	11
6	6	4	5	6	2	6	6	5	46	6	6	6	5	0	23
6	0	5	2	1	0	6	0	1	21	0	1	3	2	5	11
0	0	1	1	5	5	5	5	1	23	0	1	1	3	6	11

D3:Realizacion personal								
Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20	Ítem21	Ítem22	D3V2
1	1	2	2	4	4	3	5	22
3	3	3	3	3	2	4	5	26
2	2	2	2	2	2	2	5	19
5	5	4	4	2	2	2	2	26
5	4	4	4	4	5	6	6	38
2	2	2	2	2	2	0	3	15
1	1	2	2	1	2	2	2	13
2	2	2	2	2	4	6	6	26
2	2	2	2	2	2	3	4	19
3	1	1	1	2	2	2	5	17
2	2	2	2	1	1	6	1	17
6	4	2	2	3	3	3	3	26
1	2	2	2	1	1	2	6	17
1	6	4	6	6	6	6	6	41
1	1	1	1	1	4	6	5	20
5	4	3	5	0	0	2	1	20
5	5	3	6	4	5	2	5	35
2	2	2	2	2	2	2	6	20
5	5	4	2	2	2	3	3	26
2	2	2	1	1	1	1	6	16
0	3	0	0	0	0	0	0	3
6	2	2	6	5	0	2	0	23
6	3	1	1	2	2	2	5	22
5	1	1	1	1	2	5	5	21
1	5	2	6	6	5	6	5	36
2	2	2	2	1	0	1	0	10
1	2	2	1	1	2	6	5	20
6	1	6	6	6	4	6	5	40
3	3	3	3	3	3	1	0	19
6	4	1	3	0	0	0	6	20
2	1	2	0	5	0	3	5	18
6	2	0	2	2	4	4	6	26
6	2	2	2	0	0	0	3	15
6	6	0	6	0	0	0	0	18
6	0	0	0	0	0	5	6	17
6	5	3	1	1	1	1	1	19
0	0	0	6	5	3	3	2	19
2	5	5	6	2	2	2	2	26
2	2	2	2	2	5	4	0	19
3	3	1	3	4	3	6	2	25
1	1	5	6	6	6	6	6	37

0	2	2	2	2	6	1	0	15
6	0	1	0	0	0	0	6	13
0	0	0	6	5	5	5	5	26
6	1	5	0	0	0	0	6	18
0	0	0	0	6	0	6	5	17
0	0	0	0	5	6	5	1	17
1	5	6	5	3	0	5	0	25
6	0	0	0	0	0	6	5	17
6	5	5	6	6	6	6	0	40
6	5	4	0	0	0	0	5	20
6	6	0	0	0	0	1	6	19
6	5	5	6	2	2	2	6	34
6	6	6	0	0	1	0	0	19
2	2	2	2	4	4	6	3	25
0	0	3	3	3	3	3	0	15
1	1	1	0	0	0	0	0	3
2	0	0	0	5	5	6	5	23
0	4	0	0	5	4	5	3	21
4	2	2	2	2	5	2	1	20
0	5	6	5	5	5	4	5	35
1	1	2	2	1	1	1	1	10
2	0	0	6	6	0	4	1	19
6	4	4	5	5	4	6	5	39
3	0	0	0	2	2	6	5	18
2	2	2	2	0	3	2	6	19

**Tabla 1.** Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

## Anexo 7

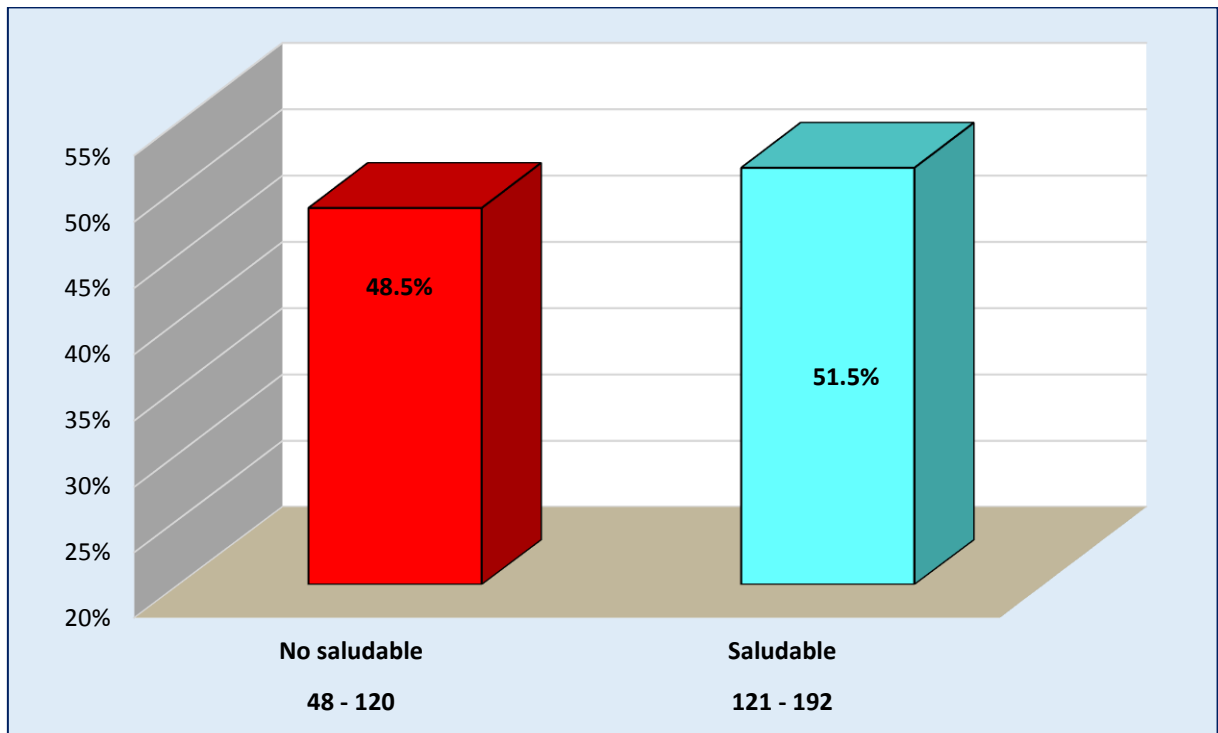
### Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	MARCO TEÓRICO	MÉTODOS	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cuál es la relación entre el estilo de vida con el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020?	<p>Ha: El estilo de vida está relacionado o significativamente al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p> <p>Ha: El estilo de vida no está relacionado o significativamente al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar el estilo de vida del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p> <p>b) Identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p> <p>c) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión nutrición y el estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad 2020.</p> <p>d) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión ejercicio y el estrés laboral del</p>	<p>V1: Estilo de vida</p> <p>V2: Estrés laboral</p>	<p>Definición conceptual estilo de vida: Patrón multidimensional de acciones que la persona realiza a lo largo de la vida y que se proyecta directamente en la salud; y para comprenderlo se requiere el estudio de tres categorías principales como son: las características y experiencias individuales, la cognición y motivaciones específicas de la conducta y el resultado conductual. (Pender, 1996, pág. 10)</p> <p>Definición operacional: Se medirá a través del Cuestionario de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender 1996 que consta de 48 ítems.</p> <p>Definición conceptual estrés laboral: Una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, p. 154)</p> <p>Definición operacional: Se</p>	<p><b>Diseño:</b> descriptivo-correlacional de corte transversal</p> <p><b>Muestra:</b> Constituido por 66 participantes entre enfermeras y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001 Cuestionario estilos de vida Nola Pender 1996</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa estadístico informático SPSS versión 26.0.</li> <li>Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnova</li> <li>Se utilizó el Coeficiente de Spearman para comprobación de la hipótesis.</li> </ul>	<p>los resultados encontrados a nivel general muestran que al contrastar el nivel no saludable del estilo de vida con el estrés laboral se obtiene un 48.5%, mientras que entre el nivel saludable con el estrés laboral registra un 51.5%, la relación de mayor porcentaje se encuentra entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 40.9%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral alcanzando con un 31.8%,</p>	<p>Existe relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID - 19, La libertad, al haberse demostrado que <math>r_s = -0.692</math> con <math>p = 1,2532E-10</math>.</p>

		<p>personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad 2020.</p> <p>e) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión responsabilidad en salud y el estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad 2020.</p> <p>f) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad 2020.</p> <p>g) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión Soporte Interpersonal y el estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad 2020.</p> <p>h) Establecer la relación entre el estilo de vida según la dimensión Autoactualización y el estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19, La libertad 2020.</p>		<p>medirá a través del Cuestionario de Estrés laboral que consta de 22 ítems de Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001</p>			
--	--	---	--	---	--	--	--



**ANEXO 8**  
**GRÁFICOS**



*Figura 1. Variable estilos de vida por niveles, fuente: tabla 2*

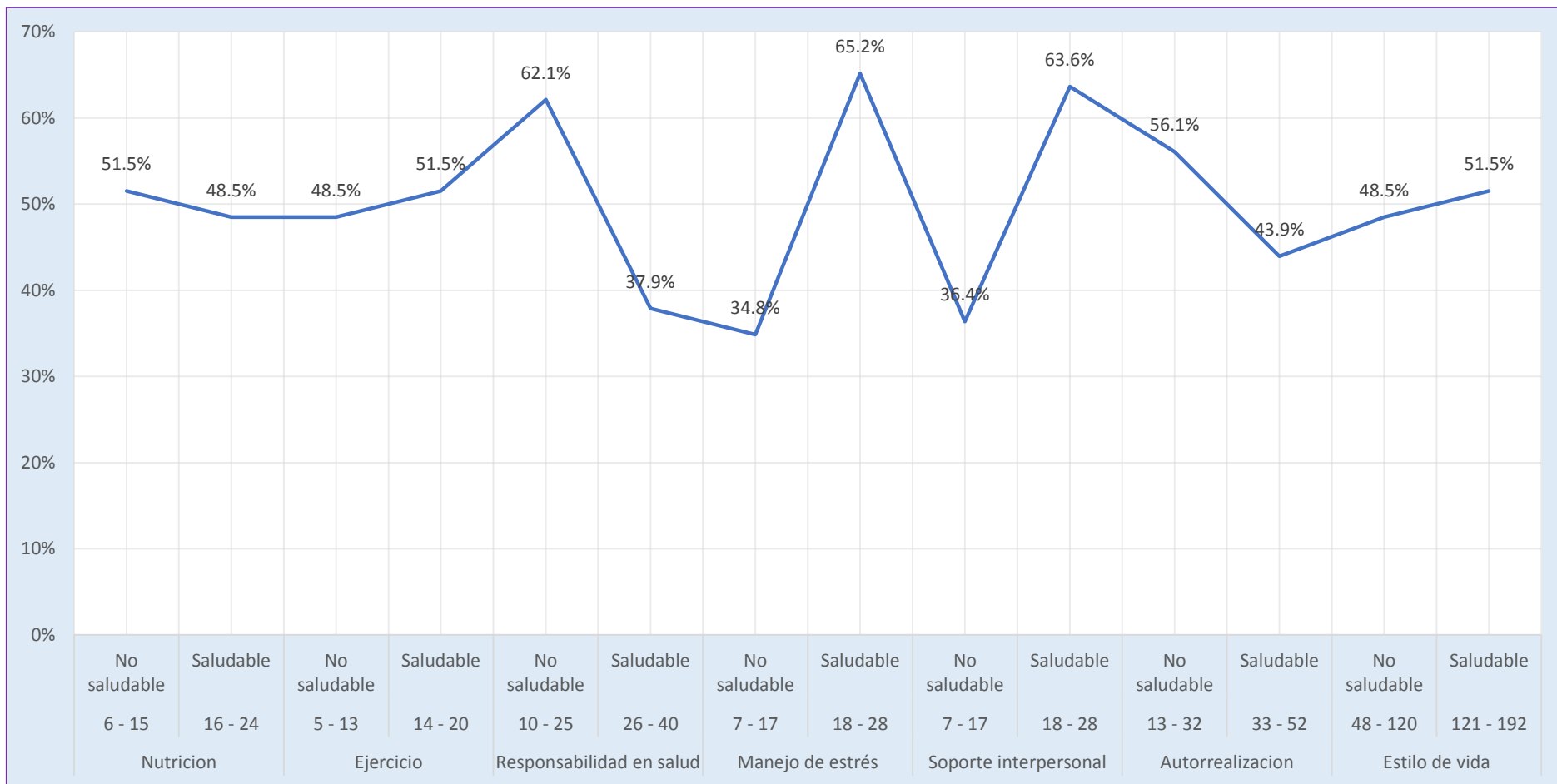


Figura 2. Representación porcentual de los niveles por dimensiones variable estilo de vida fuente: tabla 3

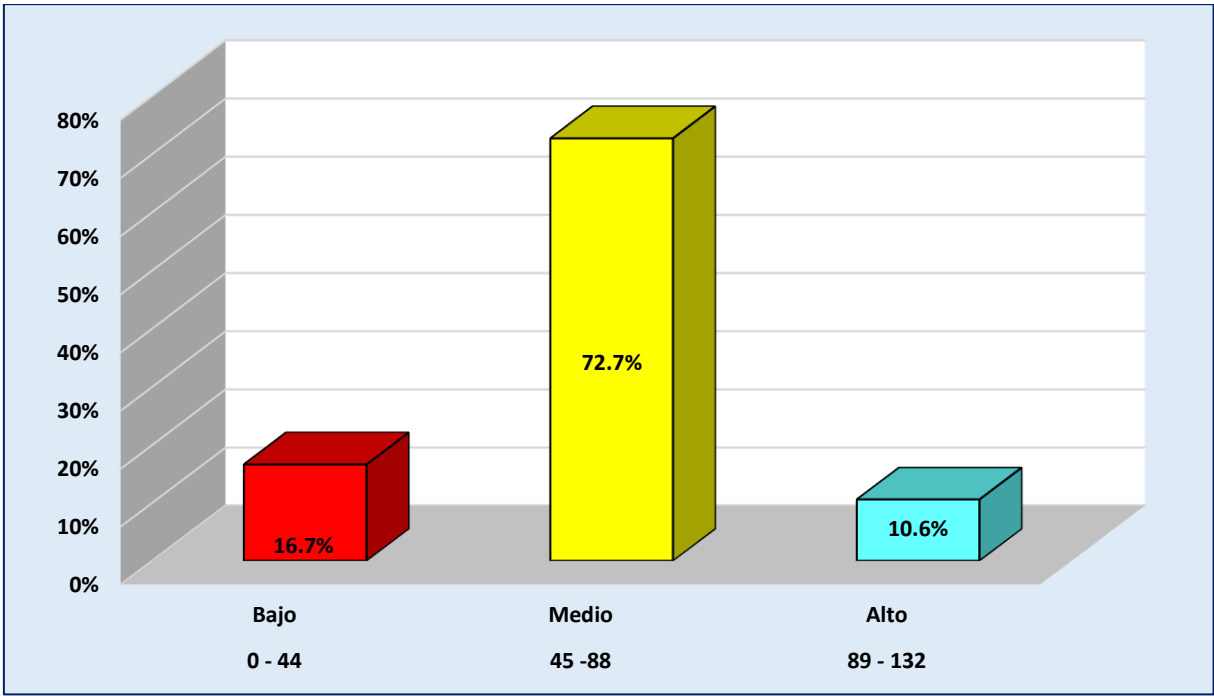


Figura 3. Variable estrés laboral por niveles, fuente: tabla 4.

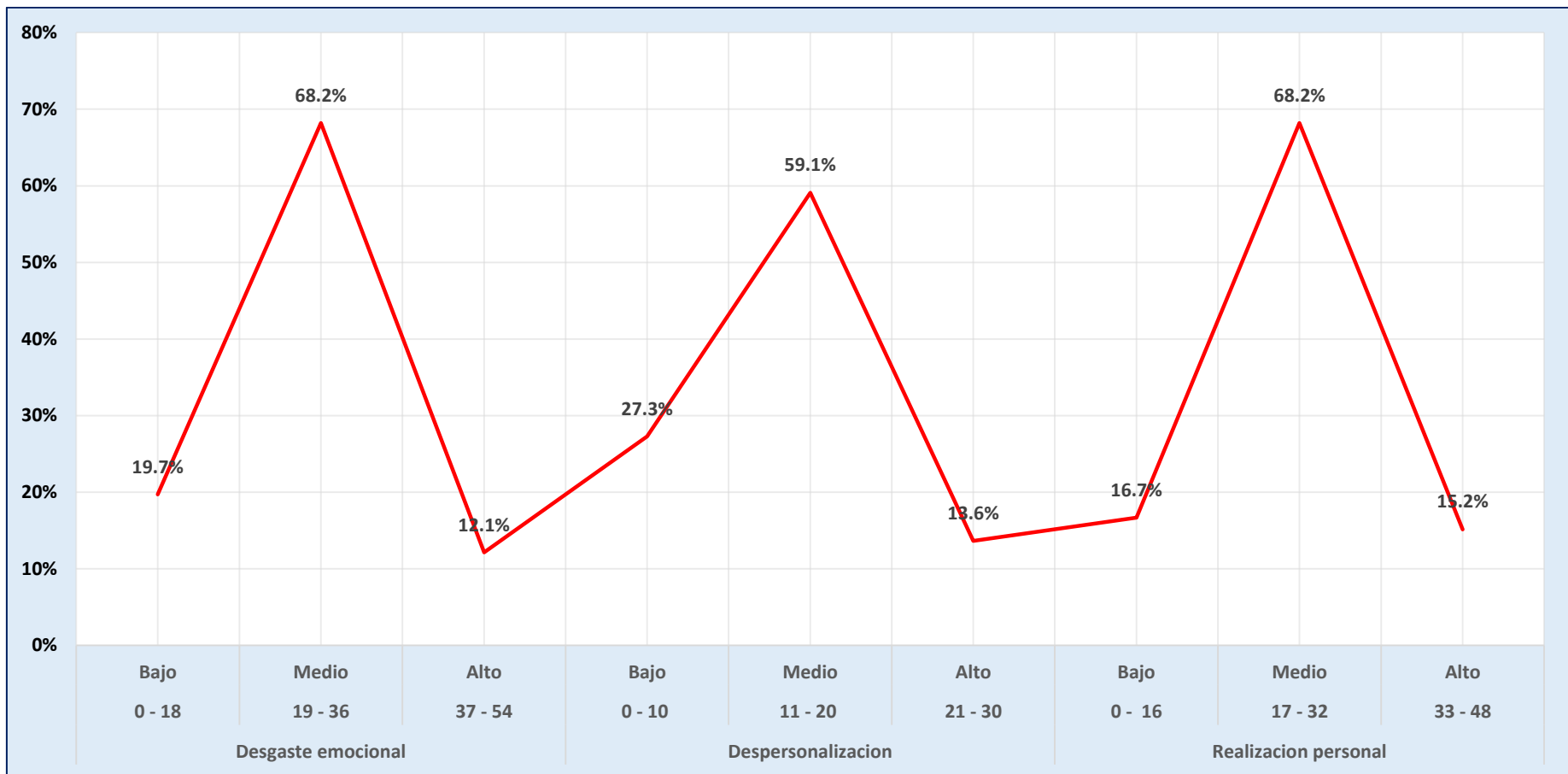


Figura 4. Niveles por dimensiones variable estrés laboral, fuente: tabla5

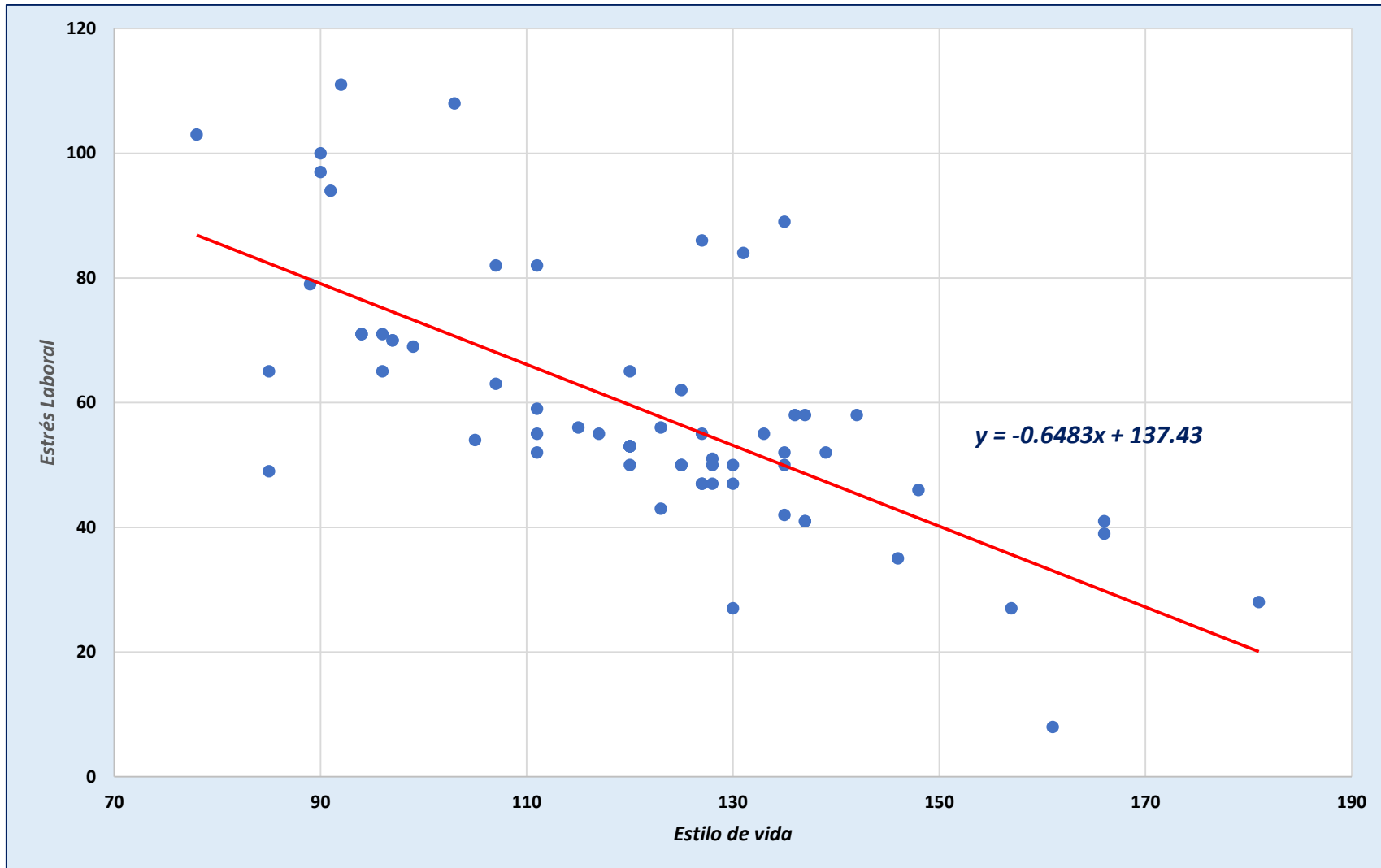


Figura 5. Dispersión de puntuaciones y línea de tendencia de las variables, fuente matriz de datos de las variables

## ANEXO 9

### CONSTANCIA DE REVISIÓN, CORRECCIÓN Y ORTOGRAFÍA

“Año de la Universalización de la salud”

#### CONSTANCIA DE REVISIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe, Docente de la Institución Educativa “Florencia de Mora de Sandoval”, Mg. Cesar Alberto Bazán Alvites, profesor en la Especialidad de Comunicación, deja constancia de la revisión de la redacción, secuencia lógica deductiva, sintaxis y ortografía del informe de investigación titulado: “ Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad”, presentado por la maestranda LEON REYNA, PATRICIA LILIANA (ORCID: 0000-0002-7798-3776) para optar el grado profesional de Magister en Gestión de los servicios de salud.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad y para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 20 de julio 2020



Mg. Cesar Alberto Bazán Alvites  
Especialidad Comunicación  
DNI: 32960166

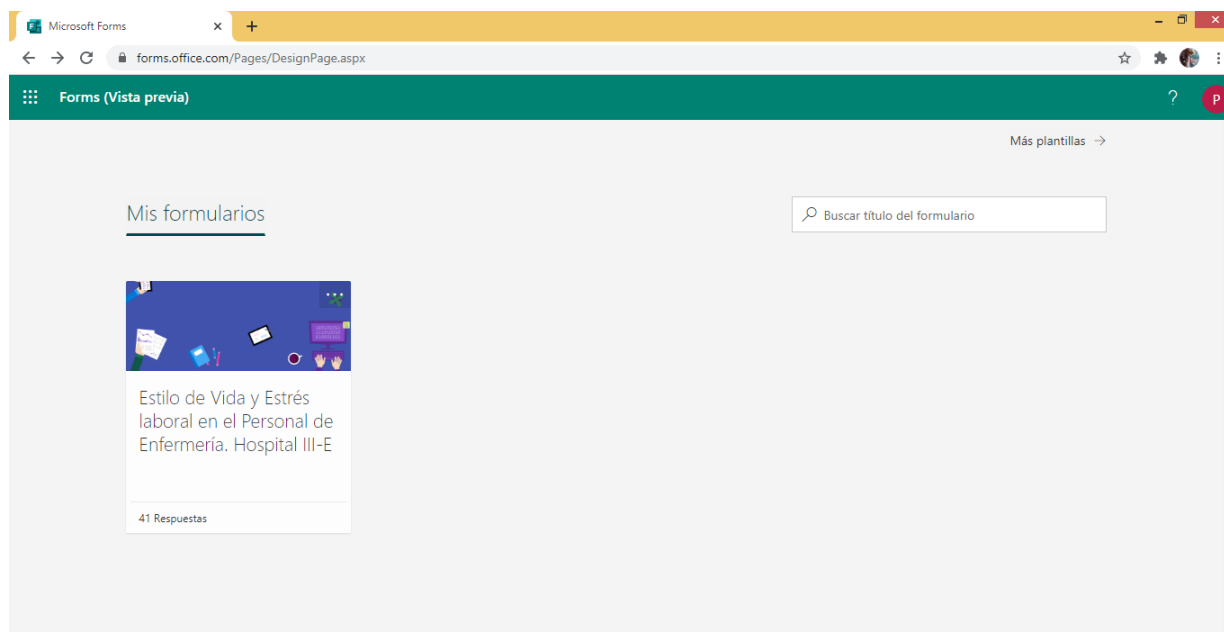
Prof. Comunicación

Mg. Administración de la Educación

## ANEXO 10

### CUESTIONARIOS DE ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL VIA ONLINE

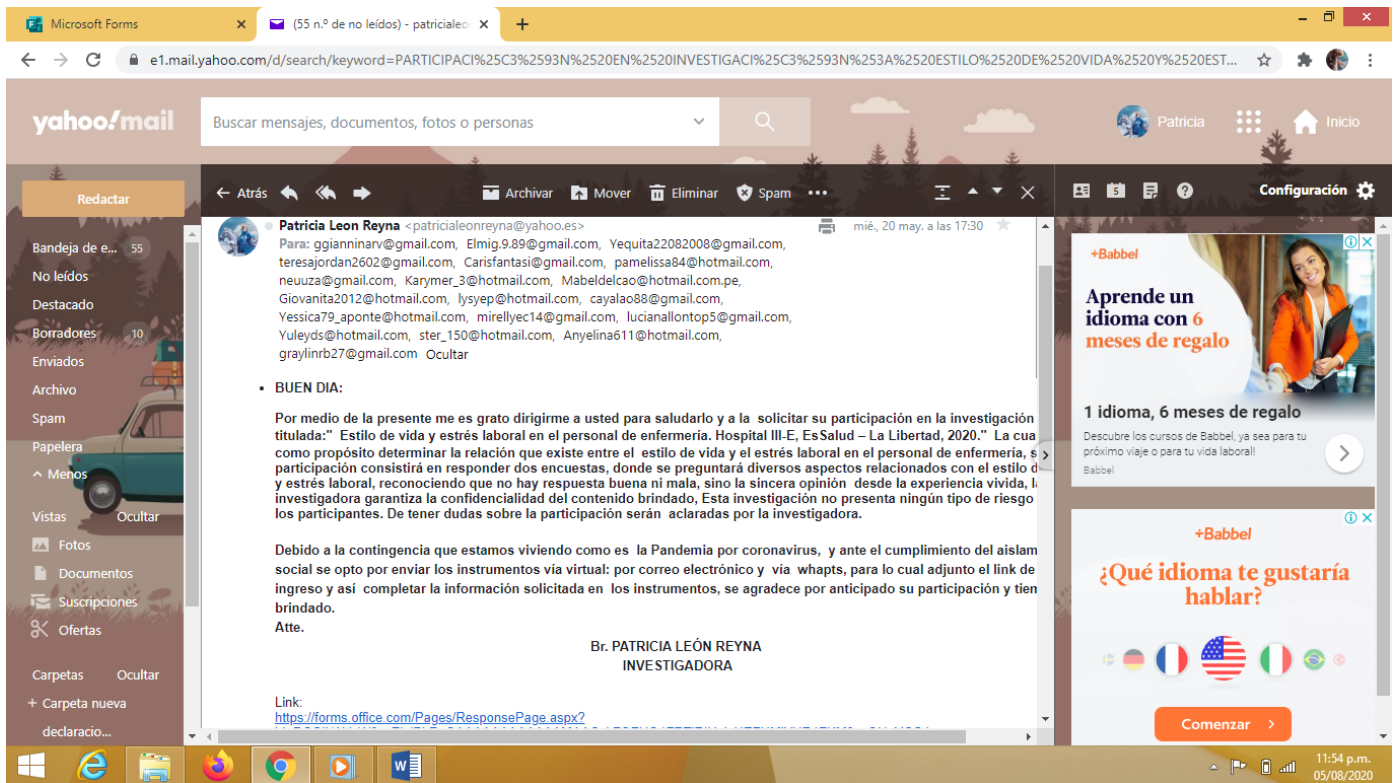
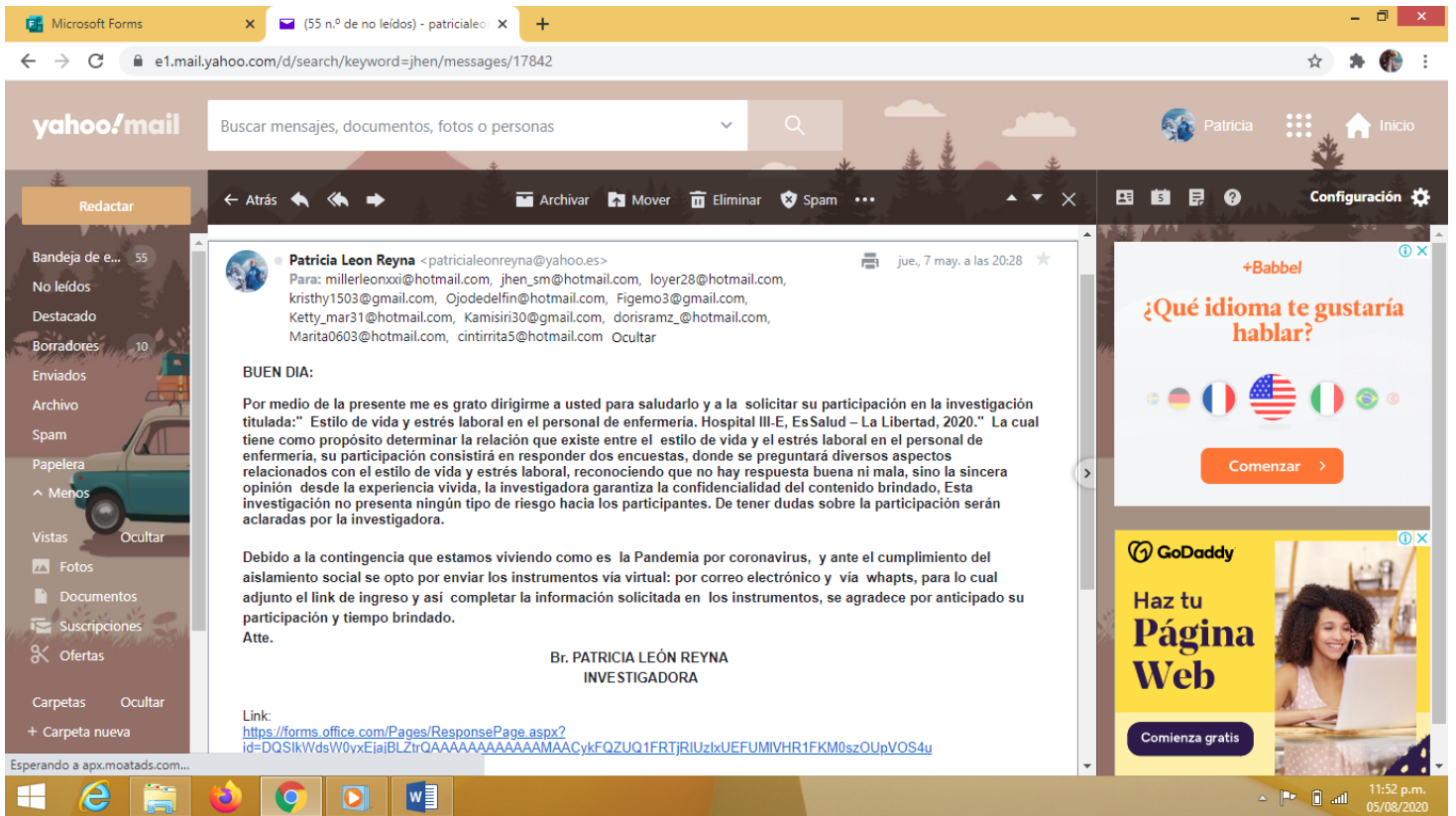
1. Se apertura una cuenta en la página: <https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx>  
Luego se ingresaron los dos cuestionarios de estilo de vida y estrés laboral, además del consentimiento informado, creando así un formulario para ser enviado y llenado por los participantes



2. Se generó un link para enviar y recopilar respuestas y los participantes usando el vínculo puedan responder:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSlkWdsW0yxEjaiBLZtrQAAAAA.AAAAAAAMAACykFQZUQ1FRTjRIUzIxUEFUMIVHR1FKM0szOUpVOS4u>

### 3. Se envió el link vía correo electrónico a los participantes.





4. Los datos registrados por los participantes fueron almacenados directamente en la cuenta creada y los cuestionarios archivados y tabulados.

← Atrás

1. Por consiguiente, después de las aclaraciones convenientemente realizadas : \*

Si Acepto participar de la investigación

No Acepto, participar de la investigación

2. Apellidos y Nombres \*

3. correo electrónico \*

Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Instrucciones:

12:24 a.m.  
06/08/2020

← Atrás

Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Instrucciones:  
El siguiente cuestionario permitirá medir el nivel de estrés laboral, cuenta con 22 ítems para identificar en que grado el trabajador padece diversas situaciones asociadas al estrés. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

4. SEXO \*

MASCULINO

FEMENINO

5. EDAD \*

20 a 25

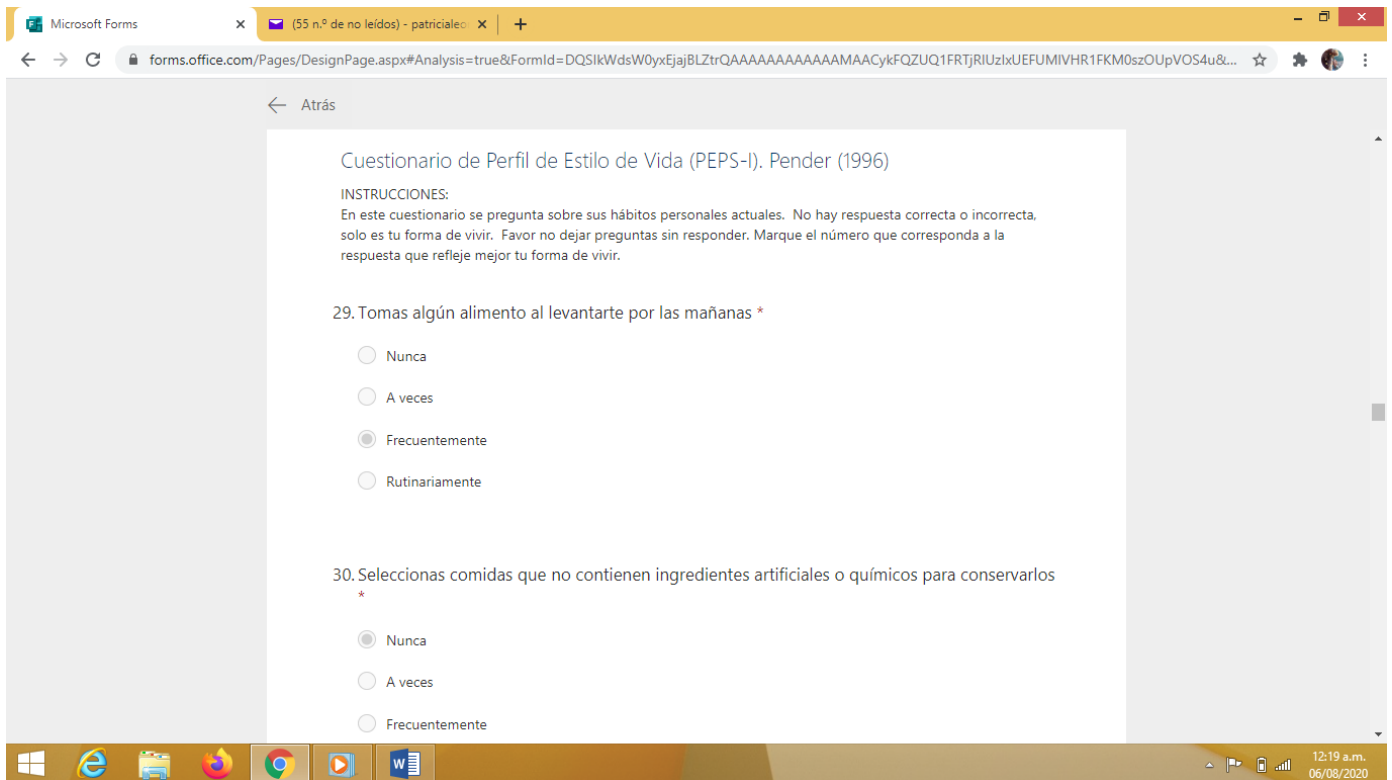
26 a 30

31 a 34

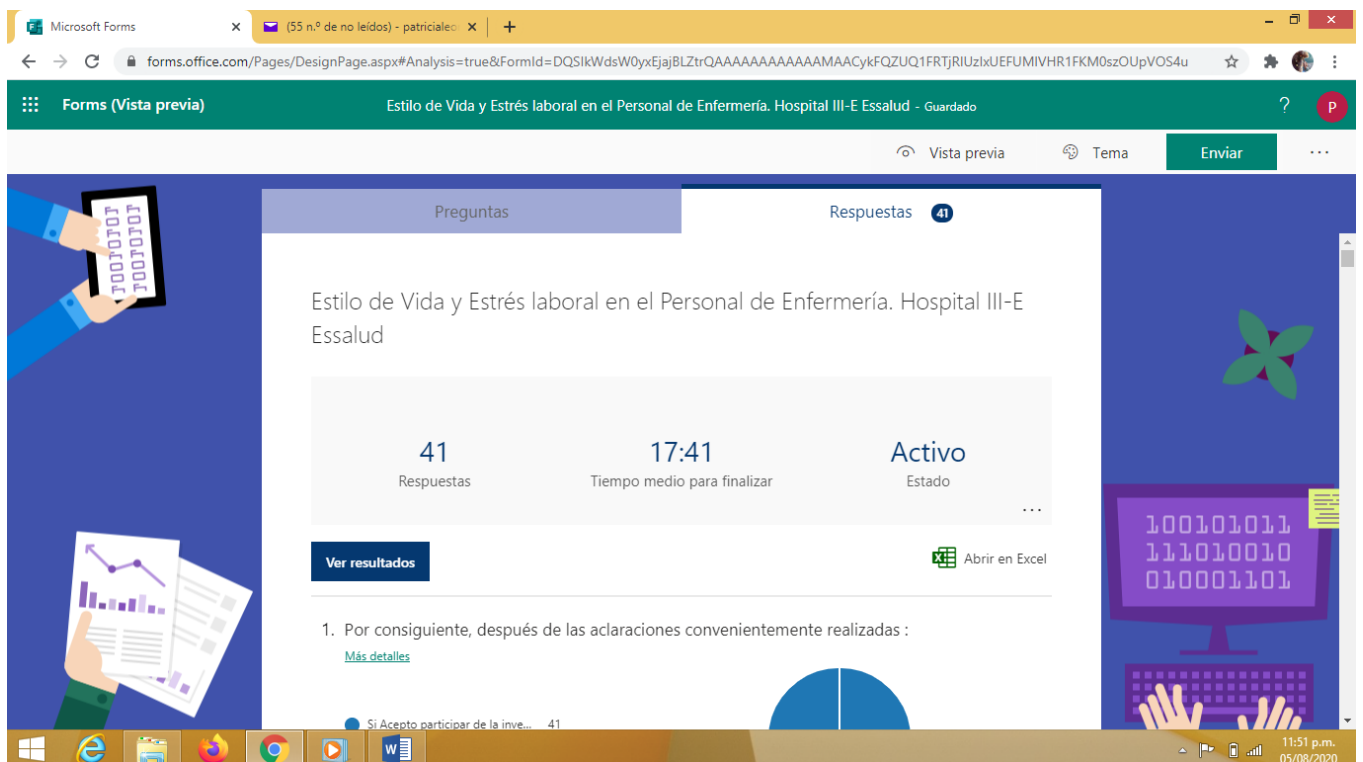
35 a 40

41 a 45

12:19 a.m.  
06/08/2020



## 5. Se obtuvo un total de 41 participantes vía online




## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, **PATRICIA LILIANA LEÓN REYNA**, egresada de la Escuela de posgrado, Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: **“ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DEL COVID-19. HOSPITAL III-E, ESSALUD – LA LIBERTAD.”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 25 de Julio del 2020

<b>LEON REYNA PATRICIA LILIANA</b>	
DNI:44620679	
ORCID: 0000-0002-7798-3776	