



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estilo de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del  
Hospital Básico Duran 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:**

Maestra en Gestión de los servicios de la Salud

**AUTORA:**

Yánez Borja Marjorie Cristina (ORCID: 0000-0001-7862-847X)

**ASESORA:**

Dra. Preciado Marchan Anita (ORCID: 0000-0002-1818-8174)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**PIURA – PERÚ  
2021**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con mucho amor a mis dos hijos Guillermo Alejandro y Juan Sebastián, quienes son las personas más importantes de mi vida, por haber soportado la ausencia de mamá mientras estaba en largas horas de clases, quienes han comprendido a su corta edad que todo lo que hago diariamente es por y para ellos.

Los amos hijos de mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Como no empezar agradeciendo a Dios quien me ha permitido cumplir una meta más, quien me ha guiado en cada decisión que he tomado, gracias por ser tan bueno Dios.

A mi hermosa madre Yolanda Boja, su apoyo ha sido fundamental en mi día a día, su voz de aliento me ha permitido no decaer y seguir adelante.

A mi esposo Juan Guillermo Noriega con su amor y comprensión ha estado siempre presente, me ha demostrado que mis triunfos son los suyos.

A mis pequeños hijos Alejandro, J. Sebastián por brindarme amor y hacerme entender que por ellos todo vale la pena.

Al grupo de compañeras y amigas que conformamos durante el tiempo de Maestría Angélica, Johanna, Katherine, Meddy, fuimos apoyo para cumplir esta hermosa etapa.

A mi Tutora, Dra. Anita Preciado por la paciencia que tuvo en cada asesoría y por impartir sus conocimientos.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Índice de figuras</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y Operacionalización .....	12
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	18
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>REFERENCIAS</b> .....	35
<b>ANEXOS</b> .....	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Prueba de Confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable independiente.....	16
<b>Tabla 2.</b> Prueba de Confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable dependiente .....	16
<b>Tabla 3.</b> Nutrición .....	18
<b>Tabla 4.</b> Ejercicio .....	18
<b>Tabla 5.</b> Responsabilidad en salud .....	19
<b>Tabla 6.</b> Manejo del estrés.....	19
<b>Tabla 7.</b> Soporte interpersonal.....	20
<b>Tabla 8.</b> Auto actualización.....	21
<b>Tabla 9.</b> Desempeño Laboral.....	22
<b>Tabla 10</b> Frecuencias Observadas .....	23
<b>Tabla 11</b> Frecuencias Esperadas .....	24

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Nutrición .....	18
<b>Figura 2.</b> Ejercicio.....	19
<b>Figura 3.</b> Responsabilidad en salud .....	20
<b>Figura 4.</b> Manejo del estrés .....	20
<b>Figura 5.</b> Soporte interpersonal .....	21
<b>Figura 6.</b> Auto actualización .....	23
<b>Figura 7.</b> Desempeño laboral .....	24

## RESUMEN

El presente estudio estableció como objetivo describir el estilo de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021. La metodología aplicada tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por el personal del Hospital y como muestra un total de 80 personas y el muestreo fue no probabilístico por estrato. La técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento el cuestionario PEPS-I de Nola Pender; además de una escala gráfica sobre el desempeño laboral en el área de enfermería del hospital. Resultados: el estilo de vida en el área de enfermería influye en el desempeño laboral de manera directa, debido a que existe porcentajes altos de individuos que no tienen una buena alimentación, buen manejo de emociones y del estrés. Conclusión: El estilo de vida se compone por varios factores que se vincula de forma directa en el desempeño de actividades laborales demostrando que una calidad de vida baja, estresante y poco saludable tanto física como mental perjudica no solo al estado de salud del profesional sino en su labor diario.

**Palabras Claves: Estilo de vida, desempeño laboral, enfermería.**

## **ABSTRACT**

The present study established the objective of describing the lifestyle and work performance of the nursing professionals of the Durán 2021 Basic Hospital. The applied methodology has a quantitative approach, applied type, non-experimental, descriptive correlational design. The population was made up of Hospital personnel and, as a sample, a total of 80 people and the sampling was non-probabilistic by stratum. The technique used was a survey and as an instrument the PEPS-I questionnaire by Nola Pender; in addition to a graphic scale on job performance in the nursing area of the hospital. Results: the lifestyle in the nursing area directly influences work performance, due to the fact that there are high percentages of individuals who do not have a good diet, good management of emotions and stress. Conclusion: The lifestyle is made up of several factors that are directly linked to the performance of work activities, showing that a low, stressful and unhealthy quality of life both physically and mentally damages not only the health status of the professional but also their daily work.

**Keywords: Lifestyle, job performance, nursing**



## I. INTRODUCCIÓN

En general el personal de salud tiene largas jornadas laborales, pero uno de los grupos que forman parte de esta población de profesionales, son los médicos; por lo cual su vida laboral se ve afectada, presentando muchos de ellos estrés, síndrome de burnout, aunado a ello la mala calidad de vida, puede afectar sus actividades que desarrollan normalmente dentro de su labor profesional, y por lo consiguiente afectar la atención a los pacientes o usuarios.

El entorno laboral de los profesionales del área de atención prioritaria de enfermería está inmersa en los cambios que suceden no solo en su servicio, sino en el hospital e incluso el país, es decir la crisis económica, ciertas restricciones de financiamiento del régimen de salud, cambios del prototipo sanitario, renovación de sus condiciones de trabajo y por último en este último año una crisis sanitaria por COVID-19 va a repercutir no solo en la calidad de su trabajo si no en la salud del personal.

Desde una perspectiva general, la OMS precisa a la medicina laboral como una etapa de salud físico, equilibrio psicológico y bienestar social habituado por los individuos en su contexto de trabajo que las faculta para el desarrollo de sus planes y el resultado de sus aspiraciones laborales. Por otra parte, al definir excelencia de vida laboral de profesionales se refiere al nivel de satisfacciones y necesidades psicológicas, físicas y sociales experimentadas por los individuos en el lugar donde laboran. Abarcando dos dimensiones una objetiva con relación a sus circunstancias financieras, legales, sociales, materias y metodologías de labor; y una dimensión subjetiva relacionada con las perspicacias y valoración relativa a la adecuada práctica laboral y su colaboración al progreso personal (Ortega, 2019).

Acorde a la OPS, en estudios del año 95- 99 la mortalidad por Enfermedades Isquémicas relacionadas al corazón ocurrió en un 40% en individuos de 30 a 50 años, que no efectuaban hábitos y rutinas de vida sana como deporte, nutrición adecuada, sueño (Organización Panamericana de la Salud, 2010).

Este conjunto de situaciones se consideran factores que al ser alterados van a generar respuestas emotivas, de cognición, fisiológicas y conductual que

posteriormente van a determinar un estado de estrés y angustia porque no pueden hacer frente a una problemática y resolverla, por lo que afectará su medio laboral, su salud, mental o social y su rendimiento. Actualmente se considera que la complacencia de los enfermeros en el trabajo va a garantizar una calidad laboral para sus pacientes.

Cuando varias situaciones problemáticas se repiten secuencialmente y surgen por las condiciones de trabajo puede generar alteraciones no solo en su salud física sino también en su salud mental. Dentro del daño fisiológico, se pueden dar perturbaciones cardiovasculares, de tipo locomotor, respiratorios, gastrointestinales y dermatológicos. Mientras que en el ámbito psicológico es recurrente trastornos cognitivos, emocionales y comportamentales, es frecuente el síndrome de Burnout.

Lo anterior, puede estar relacionado a las condiciones de trabajo, su manera de contratar; además, de tener más empleos, prototipo de institución donde trabaja, falta de personal y recursos, servicio en el que se encuentra, estilo de vida poco saludable, largas jornadas laborales y los demás riesgos que la profesión tiene, lo cual involucra una carga psicológica que incurre directamente en la calidad de atención, de labor y excelencia del diario vivir en general del personal de enfermería.

En el Hospital Básico Duran, muchas de ellas se han visto deteriorado su salud por varios estilos asociados como el sedentarismo, mala alimentación, estrés, insomnio por turnos rotativos que su perfil profesional cumple, todo esto interviene en la ocupación laboral de dicho profesional.

Por esta razón, se planteó las siguientes preguntas como directrices de la problemática; ¿Cómo el estilo de vida se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021?, y ¿Qué factores influyen en el estilo de vida del personal de enfermería?, ¿Cuáles son los principales problemas que afectan el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran?, ¿Cómo se relaciona el estilo de vida con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran?.

La relevancia del estudiante se justifica ya que tiene una perspectiva laboral distinta, práctica, metodológica y teórica. Los profesionales de la salud

enfermeras/os deben ser consecuentes con el valor de practicar estilos de vida sanos. Pese a existir recomendaciones para el personal de enfermería, pero el beneficio por ejercer es minúsculo o nulo, siendo reflejado en el rendimiento laboral del personal.

Es fundamental conocer el estilo de vida de quienes laboran en enfermería, debido a que son un factor clave en el desempeño laboral. Se refiere a los patrones de comportamiento de un individuo con una relativa consistencia de tiempo. Los factores sociales, psicológicos y físicos repercuten en el desempeño de enfermeros y enfermeras. En el Ecuador según la UNICEF existe un porcentaje 26% en términos sobrepeso en jóvenes ecuatorianos, siendo la principal procedencia de nocivos hábitos siendo estos factores físicos que afectan en el desempeño del individuo. Ahora, en base a las estadísticas de enfermeros y enfermeras desde la adolescencia que por el ajetreo de su trabajo empiezan a tener un estilo de vida difícil pues factores físicos como el deporte y la nutrición provoca en ellos una mala alimentación; mientras que los psicológicos como estrés y ansiedad influyen en su eficiencia y, por último, los factores sociales como soporte interpersonal se ven afectados (Barragán & Alarcón, 2015).

La pertinencia del estudio reside en conocer las actividades cotidianas del personal de enfermería, para encontrar maneras de transformar sus estilos de vida con la finalidad de mantener u optimizar la salud.

Esta investigación metodológicamente aportará, con las derivaciones que se obtengan sobre las condiciones de vida, servirá para mejorar el desempeño del personal de primera línea, cabe mencionar que no se ha desarrollado ninguna investigación al respecto por lo que existe un vacío en dicho aspecto, el cual con la presente investigación se podrá determinar y fomentar talleres que ayuden a mejorar su modo de vida y por consiguiente su servicio laboral.

Por este motivo, se planteó el siguiente objetivo general: describir el estilo de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021. Con los siguientes objetivos específicos: identificar los factores físicos y psicológicos que influyen en la vida del personal de enfermería, describir los principales problemas que llevan a afectar el desempeño laboral del personal de

enfermería, determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales.

A su vez, se planteó la siguiente hipótesis alternativa: El estilo de vida si influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran 2021. Y por otro lado la hipótesis nula: El estilo de vida no influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

(Zavala, Klinj, & Carrillo, 2016) presentó el trabajo en México “Calidad de vida en varios centros sanitarios públicos donde laboran enfermos” planteó el objetivo principal de decretar el rango de calidad de vida en el lugar que labora el personal de enfermería en Hermosillo. Cuenta con un diseño cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Las resoluciones alcanzadas aseguran que el cociente de nivel de vida en el trabajo integral del personal revela un nivel medio.

Por otra parte, (Granero, 2017) expuso el tema De niveles de vida laborales de las asistentes hospitalarias con una finalidad principal de apreciar las condiciones laborales de quienes gestionan en enfermería en Barcelona, en el ambiente de crisis monetaria actual. Por ese motivo, se estimó las realidades de trabajo, la prosperidad laboral, el burnout, al engagement y el significado de la labor. Además, se indago elementos que benefician a la calidad laboral de las enfermeras. Los resultados alcanzados arrojaron la siguiente información, las enfermeras enjuiciaron que el incremento de forma de vida laboral mejoraría si existieran mejoras en medios laborales, prevención de peligros, la obediencia, la declaración laboral, la contratación, la concordancia, el tiempo, la remuneración, la carga y organización laboral, la ratio enfermera/paciente, la emancipación, la intervención, el liderazgo, el progreso y el avance profesional.

(Andrades & Valenzuela, 2017) el trabajo de investigación “donde menciona elementos asociados a calidad de vida de enfermeras que laboran en hospitales de Chile” con la intención de identificar las diversas maneras en las que viven el personal hospitalario, y aquellos componentes que influyen en la misma. Los resultados revelan que la influencia en relaciones intrapersonales es el mejor desempeñado por el personal de enfermería.

La investigación realizada por (Padilla, 2017) se basó en los constituyentes que incurren en el servicio del profesional del área de enfermería en Ambato, Ecuador, cuyas deducciones alcanzadas indican una elevada carga de tareas impuestas a los profesionales que sobrepasan el tiempo determinado especialmente, en las madres solteras con un número de integrantes mayor a dos en su familia, reincide en la productividad de los expertos en enfermería, por ende se concluyó que la

distribución del tiempo debe ser adecuada para perfeccionar la mejora en el desempeño laboral.

(Cedeño & Guananga, 2014) en su investigación abarca el tema de la calidad por parte de enfermeros y enfermeras situada en Guayaquil, Ecuador, cuyos resultados sacaron a relucir que existe un 70% de complacencia, destacando propiedades organizacionales, de administración y capacitación de los expertos del área enfermería emparentada a los servicios de Emergencia de una institución sanitaria.

La investigación de (Alvarado & Pinduisaca, 2019) causas que transgreden en la ejecución de tareas laborales por parte de enfermeras en las áreas de hospitalización, cuyo resultado obtenido indico que los moradores en su mayoría son del sexo femenino y que los factores que mayormente afectan fueron las prohibiciones de formación (52%) poca ayuda de altos mandos de la institución, realidades con deficiente estabilidad emotiva (56%), falta de reconocimiento (40%) y carga laboral pesadas (52%).

El modo de subsistir es el desenvolvimiento y la actitud humana; también, es un conjunto de personas que permite la satisfacción de necesidades dando pasó al desarrollo personal ya sea individual o colectivo (García Laguna, García Salamanca, Tapiero Paipa, & Ramos C., 2012).

El arte de vivir del personal de enfermería es un tema de estudio ya que, dependiendo de este, se evidenciará la calidad de trabajo por parte de los profesionales, por ello me he planteado el objetivo de estudio de establecer cuáles son los factores asociados a las condiciones del diario vivir y la percepción de calidad en los expertos de enfermería del Hospital Básico Durán 2021 lo que conlleva a que esta investigación se centre en un enfoque cuantitativo debido a la naturaleza del estudio en conjunto con las variables en cuestión se dará datos cuantificables para alcanzar los objetivos planteados.

Nola Pender una enfermera que invirtió su tiempo para la creación de un prototipo que ayude a los enfermeros a actuar con rapidez ante situaciones medicas de tal manera que adoptan decretos, hábitos y costumbres acerca del cuidado de su propia salud y el medio de vida. Los fundamentos de Pender radican en el "Modelo

de Promoción de la Salud”, que procura demostrar la vida multifacética de aquellos individuos que a diaria deben interactuar con realidades difíciles y que tratan de mantener un estado de vida saludable; acentúa la conexión entre los elementos personales y experienciales, instrucciones, dogmas y semblantes situacionales relacionados con la conducta de salud que se aspira obtener (Aristizábal, Blanco, Sánchez, & Ostiguín, 2011).

Pero, ¿Qué es el desarrollo de la salud de la **Teoría de Nola Pender?**, son aquellas diligencias que tienen relación directamente con el progreso de recursos que conservan y optimizan el bienestar del individuo. También, puede ser vista como un procedimiento que facilita a la sociedad las maneras de ejercitar un registro sobre su propia salud y de esta manera optimizarla. Para conseguir un estado completo de bienestar integral para una manera de vida sana, el ser humano es capaz de discernir lo que desea y lo que es necesario en su diario vivir (Salgado, 2015).

La teoría de Pender elaboró un instrumento de valoración que incluyen los elementos que integran la manera de coexistir, que es el promotor de la salud son: alimentación equilibrada, deportes, responsabilidad en situaciones médicas, control del estrés, apoyo grupal y aprendizaje autónomo permanente que intervienen en los expertos de enfermería (Beristain, 2010).

La vida de los encargados de ayudar a los pacientes es muy estresante debido a la carga horaria y la cantidad de trabajo que deben realizar, sin contar las cosas fuera del empleo. Existen diversos agentes que participan en las condiciones de coexistencia en la sociedad, mismos que se reflejarán en la calidad de trabajo que desarrolle dicha persona, estos factores son los físicos y psicológicos. Para comprender a que se refiere cada uno se realiza una investigación en distintas fuentes de información donde se evidencia que:

Para (Poblete Mendoza & Maque Caluacha , 2017) los factores psicológicos aluden al temperamento, la aptitud y las emociones que son innatas en el ser humano, este factor psicológico juega un papel fundamental en el desempeño de un profesional ya que una persona que se encuentra en un estado emocional desequilibrado no podrá desarrollar su trabajo de la mejor manera, así mismo si una persona no

controla su temperamento o cambia su carácter podrá generar ciertas limitantes al momento de relacionarse con los pacientes, lo que generará dificultad en decidir sobre lo correcto sanitariamente para el paciente.

Cabe mencionar que un problema a nivel psicológico también puede afectar la salud de la persona lo que generaría cambios en la persona y desde un punto de vista externo estos cambios a nivel personal serían un factor contraproducente en los aspectos físicos el cual, es un limitante para un desenvolvimiento en el área laboral.

Estos factores físicos pueden desprenderse en dos aspectos el de apariencia y el de salud, por ejemplo una persona que tiene tatuajes o perforaciones visibles ante los pacientes podría recibir cierto tipo de rechazo; aunque en la actualidad ya no exista tanta discriminación sigue siendo un factor que repercute en las labores del profesional de enfermería, por otra parte está el dolor físico una lesión o una molestia que sin duda alguna se ve reflejada en el productividad de los expertos por ende la eficacia de trabajo no será la adecuada.

Estos dos aspectos son esenciales en la vida de los individuos, como profesional de la salud es importante que comprendamos que nuestro estilo de vida influye en la calidad de trabajo que podamos desarrollar, todos estos factores aumentan la vulnerabilidad para un desequilibrio personal que se verá reflejado en varias representaciones de la vida del ser humano encerrando el laboral.

Si bien es cierto el personal de enfermería ha venido luchando con ciertos inconvenientes ya sea a nivel personal como laboral, cabe mencionar que existen diversos problemas que llevan a afectar la calidad profesional de los especialistas, la carga horaria demasiado extensa, la administración del hospital, el clima laboral, problemas emocionales, estrés, ansiedad o depresión, la excelencia de vida de los sujetos capacitados, la falta de energía o una mala alimentación son factores que repercuten al momento de brindar atención a los pacientes y cumplir con las obligaciones.

Los problemas que envuelven al personal de enfermería se evidencian en la praxis, estos problemas son las exigencias que tiene un individuo y que demandan una



acción pronta y acertada para compensar las necesidades y mejorar tanto su vida laboral como privado, estas necesidades no se deben mezclar o confundir con los objetivos profesionales; ya que, estos también son factores que se muestran en la experiencia laboral y generan cierto estrés por ello los especialistas de enfermería deben ser sensatos de su formación o capacitación para ir mejorando sus competencias y así sentirse más seguros de sí mismos al momento de la práctica laboral (León Román , 2005).

Los entendidos del área enfermería componen habitualmente la mayor parte de la fuerza de trabajo en el área de la salud, siendo notables para todas las instituciones sanitarias, clínicas, hospitales donde ellos laboran. A pesar de esta intervención esencial en las diversas composiciones del cuadro de especialistas médicos, donde se debe dar importancia al estado de salud de los mismos. Este argumento asume el valor de la escasez global de entendidos en el área de enfermería y del envejecimiento de esta fuerza de trabajo (Bordignon & Monteiro, 2018).

Estos factores se reflejan de una manera inconsciente, pero tienen repercusiones tangibles y un gran dominio en la vida del individuo. De la misma manera, las prácticas y vivencias tienen consecuencias en las conductas futuras del ser humano, y como resultado puede ser positivas o negativas según los escenarios que se exhiban en la elección de opciones en la vida personal y profesional (Quintana Atencio & Tarqui Maman, 2019)

Era necesario reconocer cuales son los fenómenos que repercuten en la calidad laboral de los profesionales de enfermería, ahora bien, ahondaremos a que hace referencia cuando se dice calidad laboral.

Para Philip Bayard Crosby, *“La calidad es definida como cumplir exigencias, el método de calidad es la prevención, realizar las tareas de manera correcta inicialmente, el esquema de realización es ningún defecto, la medición de la calidad es el costo por las infracciones”* (Crosby, 1998) Por otro lado para (Organización Mundial de la Salud , 2020) la calidad laboral en el sector salud es muy importante tanto así que entidades reconocidas que trabajan sin fines de lucro quienes son los principales interesados han formulado una serie de reglamentos en las que se mencionan que *“los sistemas de salud de los distintos gobiernos de alrededor del*

*mundo atienden a la ciudadanía, usuarios externos y profesionales sanitarios deberían unir fuerzas para alcanzar los ideales de la prestación de asistencia médica de excelencia en primera línea”.*

Según (Diccionario de la Lengua Española, 2020) la calidad es el conjunto de condiciones que facilitan y benefician la generación de resultados positivos. Por otro lado Deming Edwards experto en estudios sobre calidad, alude que la calidad se la debe considerar como una “arma estratégica” que ayuda a optimizar los procesos de forma continua (Fariño Cortez, Cercado Mancero, Vera Lorenti, Valle Flores, & Ocaña Ocaña , 2018).

Mientras (Cruz Velazco, 2018) manifiestan que la calidad laboral es el bienestar de cada uno de los empleados, es decir la satisfacción de las necesidades a través de recursos o actividades que se realicen en el ambiente laboral. (Grote & Guest, 2016) aluden que la calidad laboral debe enmarcarse dentro de las políticas empresariales para que de esta manera se involucren todos los aspectos que involucran un cambio de comportamiento que altera la calidad de trabajo.

La satisfacción laboral o calidad laboral es un componente que incide en la vida de todo individuo, esta calidad laboral permite que el personal tenga sentimientos de superación, valor personal, haciéndolo sentir importante para el área en la que se encuentra ya que, de acuerdo a la actitud que tenga el personal se relaciona con el tipo de calidad de los servicios que preste, dado el caso de que esta una calidad laboral positiva (Hernández Zavala, Hernández Cantoral, Nava Galán, & Pérez López, 2012)

Los principales problemas que llegan a afectar la calidad laboral del personal de enfermería son: el estrés, los problemas psicológicos el cansancio, problemas físicos y mentales tomando en cuenta con de todo el personal de salud los enfermeros juegan un papel primordial y que su trabajo genera ciertos riesgos físicos, psicológicos y biológicos. Que dependiendo de las jornadas de trabajo incluso se podrían generar problemas ya sea por el sueño u otros factores ya mencionados (Luengo Martínez & Sanhueza, 2016).

Los expertos de la salud humana están sujetos a un estrés laboral que afecta su bienestar psicológico, lo que conlleva a generar insatisfacción en el ámbito laboral con incidencias al absentismo laboral. Es responsabilidad de los profesionales tratar de solucionar los inconvenientes que se generen a nivel personal para poder prometer una atención de calidad a los afectados y generar un ambiente laboral propicio (Veliz Burgos, Dörner Paris, Soto Salcedo, Reyes Lobos, & Ganga Contreras, 2018).

Para (Kim & Ryu, 2015) es muy importante crear ambientes idóneos, sanos para todo el personal ya que es muy importante establecer una buena relación entre los colaboradores para que se genere un ambiente adecuado para mantener un equilibrio físico y mental de quienes trabajan en el área de enfermería. Con la finalidad de promover un mejor desempeño en las labores diarias de las enfermeras/os y a su vez corregir los resultados de atención en los pacientes al cumplir con las expectativas y necesidades de los mismos (Jiménez & Fuentes, 2018).

Para el estudio se utiliza la teoría del método de escala gráfica que mide el desempeño laboral que determina las procedencias; los comienzos y las motivaciones de tal servicio, por medio del estudio de hechos y condiciones concretas (Buitrón, 2011). Es el procedimiento más simple que contiene las consiguientes características:

- Valora el desempeño de los individuos mediante componentes de estimación anticipadamente determinados y reconocidos.
- Para su aplicación se usa cuadros de doble ingreso, en donde las filas conforman los elementos de apreciación de productividad, en tanto que las columnas equivalen a los valores de variabilidad de los componentes.
- Los factores selectos con anticipación se definen individualmente por los atributos que se desea medir de los empleados.
- Cada elemento es definido con una descripción rápida, de fácil entendimiento, pero a su vez objetiva para evitar dificultades. Por otra parte, estas características dimensionan el desempeño, que refleja lo insatisfactorio hasta la satisfactorio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, con finalidad aplicada y alcance descriptivo correlacional. Se establece en la profundización del tema y extraer conclusiones en base a la hipótesis establecida, con el fin de incrementar los conocimientos y recabar información sobre una anomalía específica.

El diseño de este proyecto es descriptivo y no experimental. Debido a que la observación del fenómeno se realiza en su entorno natural sin manipulación de variables con el objetivo de describir información que servirá para realizar un análisis.

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Las variables de estudio serán:

**Variable 1:** Estilo de vida

**Descripción conceptual:** Conjunto de comportamientos adquiridos y desarrollados por las personas individualmente o colectivamente para compensar sus necesidades con el fin de conseguir un crecimiento personal.

**Descripción operacional:** Es un conjunto de conductas, comportamientos, hábitos y decisiones que toma un individuo según sus preferencias, necesidades y gustos.

#### Indicadores

Nutrición

Ejercicio

Responsabilidad en salud

Manejo del estrés

Soporte interpersonal

Auto actualización

## **Escala de medición**

Se usará la escala establecida en el cuestionario de Perfil de Estilo de Vida de Nola J. Pender

Nunca equivale a 1

A veces equivale a 2

Frecuentemente equivalente a 3

Rutinariamente equivalente a 4

## **Variable 2: Desempeño laboral**

**Descripción conceptual:** Son aquellas acciones observables en el personal que labora en una entidad y que son esenciales para alcanzar las metas de la institución.

**Descripción operacional:** El rendimiento de un trabajador dentro de su ámbito laboral.

## **Indicadores**

Producto

Cualidad

Conocimiento del trabajo

Cooperación

## **Escala de medición**

Se calificará acorde a las siguientes dimensiones.

Óptimo

Bueno

Regular

Tolerable

Malo

**Las variables sociodemográficas serán:**

**Edad:** 25-35 35-45 45-55 y 55-65

**Sexo:** Masculino y Femenino

**Nivel socioeconómico:** clase baja, clase media baja, clase media, clase media alta, clase alta.

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

La población estará conformada por todo el personal del Hospital Básico Duran.

La muestra estuvo conformada todo el personal del área de enfermería del Hospital Básico Duran.

Los criterios de inclusión fueron:

- a) Personal del área de enfermería entre 25 y 65 años de ambos sexos.

La muestra fue no probabilística se justifica del cálculo de la muestra.

La unidad de análisis es el área de enfermería.

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

Se utilizó la escala gráfica como técnica para investigar sobre el desempeño laboral del área de enfermería del Hospital Básico Duran. Asimismo, se emplea como instrumento para recabar datos contiene 4 indicadores que se medirán acorde a las 5 dimensiones propuestas.

Los indicadores propuestos son: Producto, cualidad, conocimiento del trabajo y cooperación.

Las cinco dimensiones tienen una puntuación: Óptimo equivale a 1, bueno equivalente a 2, regular equivale a 3, tolerable corresponde a 4 y malo equivalente a 5.

Además, se utilizó el cuestionario como técnica para profundizar en conocer los modos de vivencia de los expertos hospitalarios. Como instrumento se usará el PEPS-I cuestionario propuesto por Nola J. Pender que tiene como dimensiones alimentación saludable, control de estrés, deporte, compromiso en cuidados médicos, apoyo social y desarrollo personal; las mismas cuentan con indicadores claves para recabar información pertinente.

Los indicadores se evaluaron de la siguiente manera: nunca equivalente a 1, a veces equivale a 2, frecuentemente igual a 3 y rutinariamente equivale a 4.

### 3.5 Procedimientos

Con lo mencionado anteriormente Pender destaca las características que intervienen en el estilo de vida, con ello las herramientas de medición a ser utilizado en la presente investigación se lo realizó en base al conocimiento y la observación del fenómeno de forma previa que parte de una realidad existente con problemas.

Para la validación del instrumento de evaluación como constructo o perfil para el procesamiento de información obtenida, se realizó una ponderación del 1 al 5 con respecto a las preguntas planteadas y presentadas en el marco de lo legal a los profesionales del área de enfermería del Hospital Básico Duran; ítems para medir las condiciones de vida y el desempeño profesional en los profesionales de enfermería, con el propósito de poder determinar la veracidad del instrumento, por este motivo se realizó un análisis de fiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, donde se toma cada ítem por separado para analizarlo. El programa Alpha de Cronbach es un prototipo de consistencia interna, basado en el promedio de las relaciones de los ítems establecidos según las variables.

**Tabla 1. Prueba de Confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable independiente**

DIMENSIÓN	INDICADOR	VALORACIÓN	ALPHA DE CRONBACH
FACTORES FÍSICOS	Nutrición	113	1,0648
	Ejercicio	85	1,0495
FACTORES PSICOLÓGICOS	Responsabilidad de salud	155	1,0773
	Manejo de estrés	133	1,0648

FACTORES SOCIALES	Soporte Interpersonal	133	1,0648
	Auto actualización	194	1,0842
			6.4055

Al obtener el análisis de Alfa de Cron Bach del PEPS-I instrumento de Pender sobre el estilo de vida con sus 3 dimensiones posterior a la valoración se identifica un alfa de 6.4055 considerando un promedio de 1.0675 resultando y calificando como fiable el cuestionario para su tabulación.

**Tabla 2. Prueba de Confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable dependiente**

DIMENSIÓN	INDICADOR	VALORACIÓN	ALPHA DE CRONBACH
PRODUCTIVIDAD	Producto	17	0,8935
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Cualidad	15	0,7625
COMPETITIVIDAD	Conocimiento del trabajo	32	0,9477
	Cooperación		
			2,6037

Con el análisis obtenido de Cron Bach del instrumento sobre el desempeño laboral con 3 dimensiones subdividida por 4 indicadores posterior a la valoración se identifica un alfa de 2,6037 considerando un promedio de 0,8679 resultando y calificando como fiable el cuestionario para su tabulación.

### 3.6 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos en la investigación fueron valorados a través de la confiabilidad de la consistencia de relación entre ítems. El coeficiente es utilizado por el Alpha de Cronbach. Para la sistematización de datos se manejó el método RELIABILITY del sistema estadístico SPSS® que establece valores puntuales e intervalos de confianza del 95%. El valor nimo que se considera después de la aplicación del instrumento es de 0,7.

### 3.7 Aspectos éticos

Para la aplicación de instrumentos fue imprescindible la aprobación previa del personal de enfermería que se concretó con su aceptación escrita presentada a la



institución con antelación. De la misma manera, la norma para ejecutar el siguiente estudio está respaldada con expedientes académicos confiables que garanticen la singularidad del estudio, derechos de autor y la socialización de la misma con fines investigativos para mejora del servicio de salud.

#### IV. RESULTADOS

Siendo el Estilo de vida lo que influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran 2021 uno de los factores claves para una eficiente laboral por parte de los galenos por medio de la investigación y a través de las herramientas de la encuesta se determina lo siguiente.

##### 4.1 Análisis e interpretación de resultados

Estilo de vida del profesional de salud

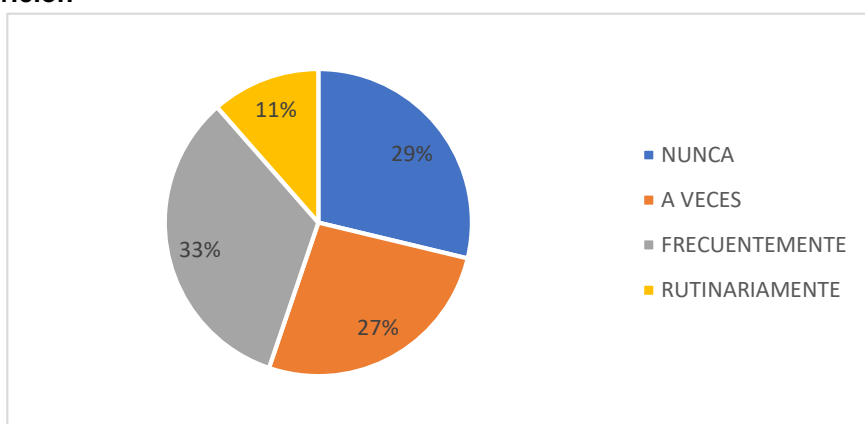
##### Nutrición

Tabla 3. Nutrición

VARIABLES	P1.	P2	P3	P4	P5	P6		Porcentaje (%)
<b>NUNCA</b>	20	20	5	50	18	25	138	23
<b>A VECES</b>	30	10	25	20	22	20	127	21
<b>FRECUENTEMENTE</b>	30	50	30	10	40		160	27
<b>RUTINARIAMENTE</b>			20			35	55	9
		0					0	0
<b>TOTAL</b>	80	80	80	80	80	80	480	80

Elaborado por: Yánez M. 2021

Figura 1. Nutrición



Nota: Datos de la tabla 3

**Análisis:** A partir de las preguntas realizadas a los encuestados sobre su alimentación se observa que existe un 23% de individuos que nunca realizan rutinas alimenticias, un 21% que a veces las realizan, un 27% que frecuentemente tienen hábitos alimenticios y un 9% que rutinariamente lo hacen.

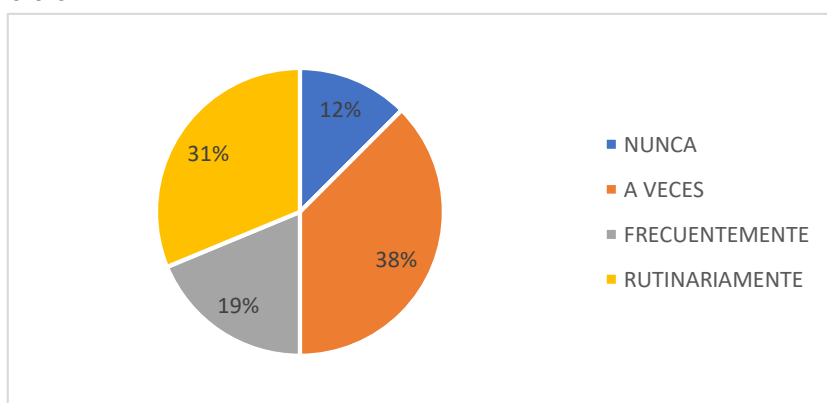
## Ejercicio

Tabla 4. Ejercicio

Variables	P1.	P2	P3	P4	P5	Porcentaje (%)	
<b>NUNCA</b>	10	10	5	25	0	50	10
<b>A VECES</b>	40	20	25	25	42	152	30
<b>FRECUENTEMENTE</b>	15	0	30	10	20	75	15
<b>RUTINARIAMENTE</b>	15	50	20	20	18	123	25
						0	0
<b>TOTAL</b>	80	80	80	80	80	400	80

Elaborado por: Yáñez M. 2021

Figura 2. Ejercicio



Nota: Datos de la tabla 4

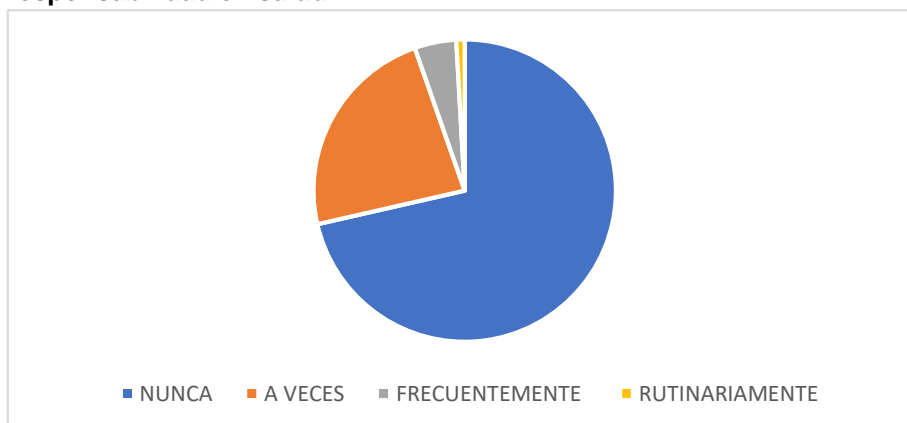
**Análisis:** Se puede visualizar que dentro del personal existe un 10% que nunca realiza ejercicios, una mayoría que es representada por el a veces con un 30%, un 15% equivalente a que el personal realiza ejercicios frecuentemente y un 25% que realiza rutinariamente actividad física.

## Responsabilidad en salud

Tabla 5. Responsabilidad en salud

Variables	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Absoluta A	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa a.	Porcentaje (%)
<b>NUNCA</b>	54	54	0,68	0,68	68
<b>A VECES</b>	21	75	0,26	0,94	26
<b>FRECUENTEMENTE</b>	4	79	0,05	0,99	5
<b>RUTINARIAMENTE</b>	1	80	0,01	1,00	1
					0
<b>TOTAL</b>	80	80	1,00	1,00	100

**Figura 3. Responsabilidad en salud**



Nota: Datos de la tabla 5

**Análisis:** Se puede evidenciar que existe un alto nivel del personal que nunca tiene responsabilidad sobre su salud representado con un 68%, un 26% que a veces se preocupa por su salud, un 5% que frecuentemente se chequea y está pendiente de salud y 1% que rutinariamente está realizándose chequeos médicos para conocer el estado actual de su salud.

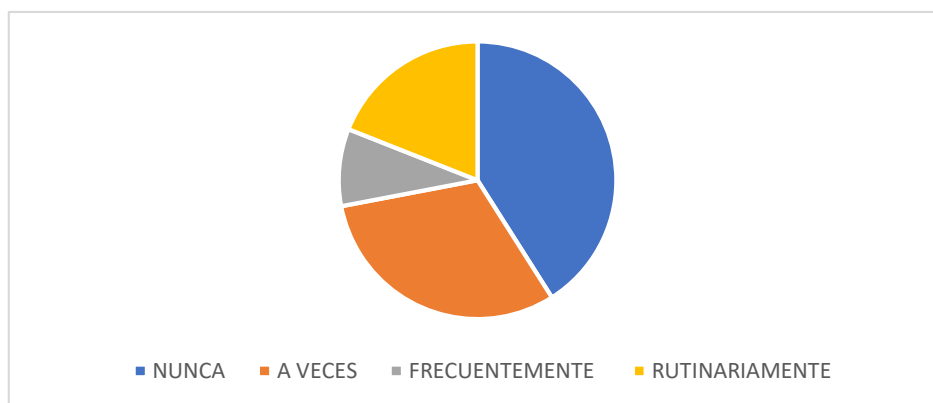
### Manejo del estrés

**Tabla 6. Manejo del estrés**

Variables	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Absoluta A	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa a.	Porcentaje (%)
<b>NUNCA</b>	80	80	1,00	1,00	100,00
<b>A VECES</b>	0	0	0,00	1,00	0,00
<b>FRECUENTEMENTE</b>	0	0	0,00	1,00	0,00
<b>RUTINARIAMENTE</b>	0	0	0,00	1,00	0,00
					0,00
<b>TOTAL</b>	80	80	1,00	1,00	100

Elaborado por: Yáñez M. 2021

**Figura 4. Manejo del estrés**



Nota: Datos de la tabla 6

**Análisis:** El personal en su lugar de trabajo debe cargar con varias responsabilidades que pueden provocar en los individuos estrés. Por lo tanto, se puede evidenciar que existe un 100% de personas que sufren de estrés y no pueden manejarlo de manera correcta.

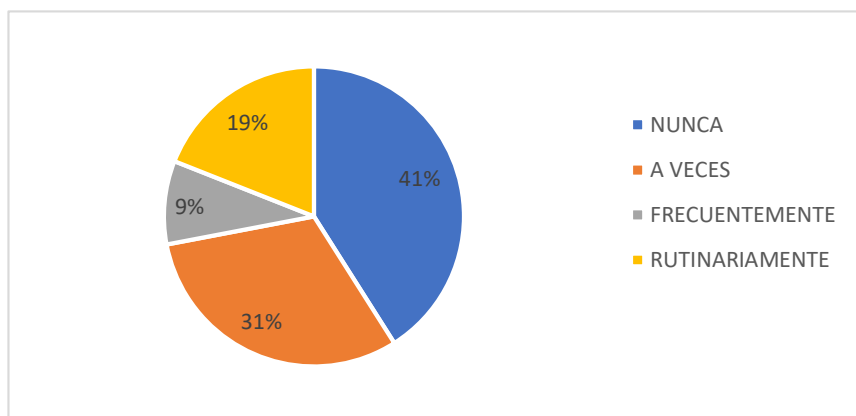
### Soporte interpersonal

Tabla 7. Soporte interpersonal

Variables	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Absoluta A	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa a	Porcentaje (%)
NUNCA	20	20	0,25	0,25	25
A VECES	50	0	0,63	0,88	63
FRECUENTEMENTE	10	0	0,13	1,00	13
RUTINARIAMENTE	0	0	0,00	1,00	0
TOTAL	80	80	1,00	1,00	100

Elaborado por: Yáñez M. 2021

Figura 5. Soporte interpersonal



Nota: Datos de la tabla 7

**Análisis:** Las muestras de afecto y la exteriorización de sentimientos y emociones son fundamentales para una persona, el personal que labora no es la excepción. Por lo cual se puede demostrar que existe un 25% nunca encuentra un soporte interpersonal, un 63% que a veces lo realiza, un 13% que frecuentemente intercambian sentimientos.

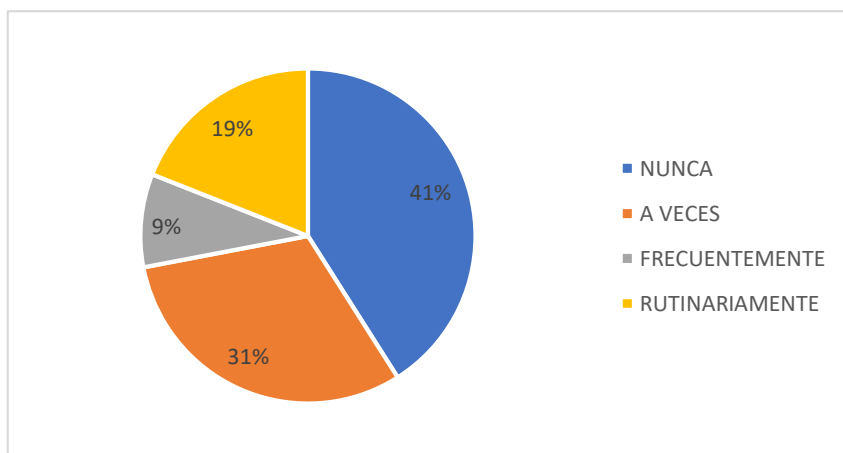
### Auto actualización

Tabla 8. Auto actualización

Variables	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Absoluta Acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada	Porcentaje (%)
<b>NUNCA</b>	33	33	0,41	0,41	41
<b>A VECES</b>	25	0	0,31	0,73	31
<b>FRECUENTEMENTE</b>	7	0	0,09	0,81	9
<b>RUTINARIAMENTE</b>	15	0	0,19	1,00	19
					0
<b>TOTAL</b>	80	80	1,00	1,00	100

Elaborado por: Yáñez M. 2021

**Figura 6. Auto actualización**



Nota: Datos de la tabla 8

**Análisis:** El personal debe capacitarse continuamente tanto profesionalmente y personalmente. Por lo tanto, existe un 41% que nunca encuentra una verdadera auto actualización, un 31% que a veces lo hace, un 9% que frecuentemente si encuentra sentido en las tareas diarias que hace y un 19% que rutinariamente se encuentra bien.

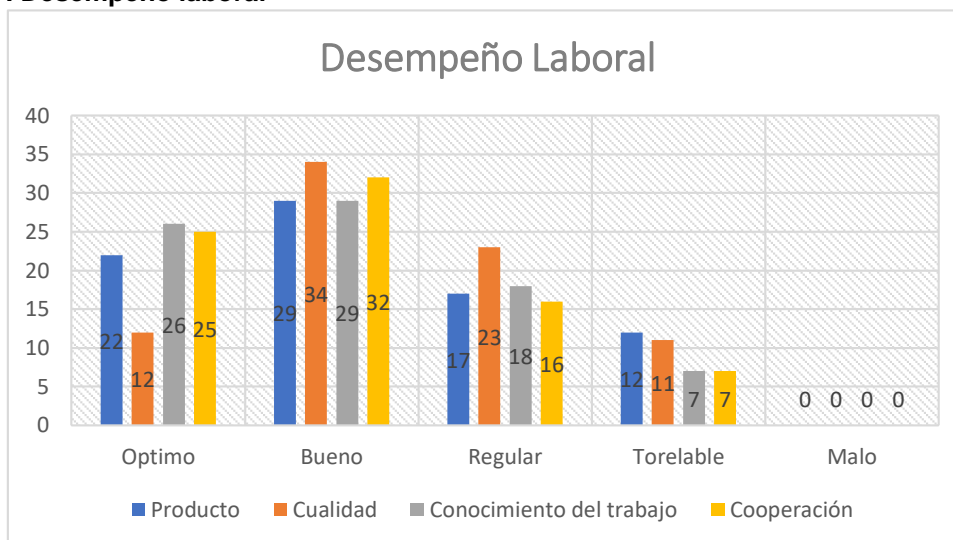
### Desempeño Laboral

**Tabla 9. Desempeño Laboral**

Dimensiones	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total
Producto	22	29	17	12	0	80
Cualidad	12	34	23	11	0	80
Conocimiento del trabajo	26	29	18	7	0	80
Cooperación	25	32	16	7	0	80

Elaborado por: Yánez M. 2021

**Figura 7. Desempeño laboral**



Nota: Datos de la tabla 9

**Análisis:** Se evidencia que existen altos niveles en lo óptimo y lo bueno de desempeño laboral del personal. Pero que a pesar de ello existe una minoría que encuentra su desempeño en regular y tolerable.

## 4.2 Comprobación de la hipótesis

### 4.2.1. Planteo de la Hipótesis

**Objetivo general:** Describir el estilo de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021.

Ho = El estilo de vida NO influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran 2021

H1 = El estilo de vida SI influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran 2021

#### 4.2.1.1. *Estimador estadístico*

Con el objeto de comprobar la hipótesis establecida en el presente trabajo de investigación se utilizará la herramienta estadística Chi – Cuadrado, la cual permitirá obtener información con relación a las frecuencias observadas y las esperadas.



$$X^2 = \left( \frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

### 4.2.3 Nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de Significancia	0.05
Grados de Libertad	GL= (Filas -1) (Columnas-1)
	(3)(4)
	(12)

El valor de  $\chi^2$  con 16 grados de libertad y margen del error del 5 % es de 11.34, en virtud de ello y tomando en cuenta la condición de “ se acepta ”

### Calculo Chi – Cuadrado de los datos obtenidos en la investigación

#### FRECUENCIAS OBSERVADAS

Tabla 10 Frecuencias Observadas

ALTERNATIVAS	ÓPTIMO	BUENO	REGULAR	TOLERABLE	MALO	Total
<b>NUNCA</b>	5	8	5	8	1	27
<b>A VECES</b>	6	5	10	1	3	25
<b>FRECUENTEMENTE</b>	6	3	3	1	3	16
<b>RUTINARIAMENTE</b>	4	1	1	3	3	12
<b>Total</b>	21	17	19	13	10	<b>80</b>

Elaborado por: Yáñez M. 2021

Una vez obtenido la tabulación de los datos y con el propósito de identificar la hipótesis de la investigación se determina las frecuencias observadas en donde cada uno del personal de salud manifestó con respecto a las preguntas de control que permite identificar el estilo y respectiva el factor influyente en el desempeño laboral.

## FRECUENCIAS ESPERADAS

Tabla 11 Frecuencias Esperadas

fo	fe	fo - fe	(fo - fe) <sup>2</sup>	(fo - fe) <sup>2</sup> /fe
5	1,688	3,313	10,973	6,502
8	2,700	5,300	28,090	10,404
5	1,688	3,313	10,973	6,502
8	2,700	5,300	28,090	10,404
1	0,338	0,663	0,439	1,300
6	1,875	4,125	17,016	9,075
5	1,563	3,438	11,816	7,563
10	3,125	6,875	47,266	15,125
1	0,313	0,688	0,473	1,513
3	0,938	2,063	4,254	4,538
6	1,200	4,800	23,040	19,200
3	0,600	2,400	5,760	9,600
3	0,600	2,400	5,760	9,600
1	0,200	0,800	0,640	3,200
3	0,600	2,400	5,760	9,600
4	0,600	3,400	11,560	-8,160
1	0,150	0,850	0,723	4,817
1	0,150	0,850	0,723	0,128
3	0,450	2,550	6,503	-3,953
3	0,450	2,550	6,503	14,450
<b>80</b>	<b>21,925</b>	<b>58,075</b>	<b>226,358</b>	<b>131,407</b>

Elaborado por: Yáñez M. 2021

Con los resultados obtenidos, producto de la tabulación se compara con el grado de libertad de 12 según su nivel de significancia del 5% es de 11.34. En donde como resultados se obtiene la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con un total de 131.407.

### Análisis Hipótesis Específicas

#### Objetivo Específico (1)

Identificar los factores físicos y psicológicos que influyen en la vida del personal de enfermería.

Hi: Los factores físicos y psicológicos influyen en la vida del personal de enfermería.

Ho: Los factores físicos y psicológicos NO influyen en la vida del personal de enfermería.

**Tabla 12 Análisis hipótesis específica 1**

	<b>Número de Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>1. Nutrición</b>	6	0.025
<b>2. Ejercicio</b>	5	0.035
<b>3. Responsabilidad</b>	10	0.059
<b>4. Manejo del estrés</b>	7	0.125
<b>5. Soporte Interpersonal</b>	7	0.258
<b>6. Auto actualización</b>	3	0.589

Elaborado por: Yáñez M. 2021

De acuerdo a la información objeto del resultado de tabulación, se obtiene un valor de 1.09 de alfa de Cronbach en donde se evalúa un valor por encima de 0.7 resultado de ellos se comprueba la hipótesis alterna.

### **Objetivo Especifico (2)**

Describir los principales problemas que llevan a afectar el desempeño laboral del personal de enfermería.

Hi: Los principales problemas del estilo de vida afectan el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: Los principales problemas del estilo de vida NO afectan el desempeño laboral del personal de enfermería.

**Tabla 13 Frecuencias**

<b>MEDIA</b>	16
<b>MODA</b>	16
<b>RANGO</b>	8
<b>VARIANZA</b>	4,39
<b>DESV. ESTÁNDAR</b>	1,99
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>1,31</b>

Elaborado por: Yáñez M. 2021

Acuerde al indicador del desempeño laboral, se determina una tendencia de 1.31 hacia el conocimiento del trabajo.

### **Objetivo Especifico (3)**

Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales.

Hi: Existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales.

Ho: No existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales.

La aplicación de las variables y su relación se encuentran ligadas al estudio. Sin embargo, determina una diferencia de 0.219 con relación al estilo de vida.

## V. DISCUSIÓN

Presentados los resultados, a continuación, nuestra discusión se enfoca en el objetivo general, el mismo que describe el estilo de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021. Se ha verificado que, con los resultados obtenidos, producto de la tabulación se compara con el grado de libertad de 12 según su nivel de significancia del 5% es de 11.34. Los resultados encontrados detallan los factores que intervienen en el estilo de vida del personal de enfermería y como eso afecta en la realización de sus actividades laborales diarias. En este sentido, se relaciona que mientras más factores influyen en la ejecución de tareas establecidas menos desempeño se observara. De esta manera se acepta de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con un total de 131.407; considerando por lo tanto que el estilo de vida si afecta el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Básico Duran, resultados similares a los mencionadas por (Quinto, 2018) que acota que la calidad de vida de los profesionales de salud afecta de manera directa en la práctica laboral, demostrando que el personal que tiene una óptima manera de vivir, se encuentra en un ambiente agradable y cómodo para realizar sus diligencias de manera adecuada mientras aquellos que no tienen un estilo de vida deficiente tienen complicaciones en su área de trabaja y en desempeñar bien sus actividades. Por otro lado, las prácticas y vivencias tienen consecuencias en las conductas futuras del ser humano, y como resultado puede ser positivas o negativas según los escenarios que se exhiban en la elección de opciones en la vida personal y profesional (Quintana Atencio & Tarqui Maman, 2019)

De este modo, después de lo expuesto podríamos acotar que, siendo personal de salud, y de carga laboral de gran compromiso y responsabilidad, el estilo de vida afecta directamente en la productividad, cuando el desempeño de las funciones asignadas, no están acorde a las exigencias laborales, afectadas por estilos de vida poco saludables.

Con respecto al **primer objetivo** se describe la identificación de los factores físicos y psicológicos que intervienen en la vida de las profesionales de enfermería, de acuerdo a la información objeto del resultado de tabulación, se obtiene un valor de 1.09 de alfa de Cronbach en donde se evalúa un valor por encima de 0.7 resultado

de ellos se comprueba la hipótesis alterna, los resultados obtenidos indican que existe en cada categoría un nivel bajo en realizar rutinariamente actividades que benefician a su estilo de vida. Demostrando que estos componentes de calidad de vida influyen directamente a la vida profesional de los enfermeros. Como menciona (Cadena & González, 2017) que el MSP de Pender sirve para demostrar las conductas, rutinas, hábitos de salud y estilos de vida del personal médico que explica y relaciona como los factores físicos y psicológicos modifican la conducta de los profesionales en la práctica de sus habilidades y conocimientos adquiridos. De igual forma para (Poblete Mendoza & Maque Caluacha, 2017) los factores psicológicos aluden al temperamento, la aptitud y las emociones que son innatas en el ser humano, este factor psicológico juega un papel fundamental en el desempeño de un profesional ya que una persona que se encuentra en un estado emocional desequilibrado no podrá desarrollar su trabajo de la mejor manera. Así mismo como estos componentes repercuten en la ejecución de las labores del experto, pues si no se encuentra en un estado de salud o animo optimo disminuye el rendimiento, pero si se tiene una forma de vivir saludable aumenta la producción.

En el estilo de vida del profesional interviene varias dimensiones según Pender, una de las más esenciales es la nutrición. La alimentación es primordial para que el cuerpo pueda resistir el ajetreo constante al que está sometido. Se observa que el personal no siempre tiene una buena alimentación rutinaria que les permita compensar el esfuerzo en la práctica laboral. El ejercicio es una forma de mantenerse en forma y saludable, esto se ve reflejado con niveles altos de profesionales que dedican tiempo para realizar algún ejercicio que les ayude a descargar todo el estrés que acumula a lo largo de la jornada laboral.

**El segundo objetivo** estuvo dirigido a describir los principales problemas que llevan a afectar el desempeño laboral del personal de enfermería. Se refleja en las dimensiones del instrumento aplicado. La nutrición es un factor clave para mantener el ritmo en las actividades laborales en el área de observación; sin embargo, se visualiza que existe un 27% que frecuentemente logra alimentarse correctamente pero un 23% y 21% que son niveles altos en cuanto a la falta de preocupación en una alimentación equilibrada. Según (Salgado, 2015) un estado completo de bienestar conlleva mantener una vida sana siempre siendo responsable de cada

decisión que se toma para la salud propia. Por otro lado, se evidencia que el personal no tiene responsabilidad en su propia salud, pues tienen un 68% de individuos que nunca están pendientes de su estado actual de salud, siendo una cifra alarmante debido que esto puede producir falta de personal en el momento de atender urgencias y crea una carga laboral grande en el personal a cargo. Y como consecuencia existiría una sobre carga de actividades laborales a los enfermeros que quedan lo que crearía una acumulación de pacientes lo crea insatisfacción. También, el manejo de estrés es un elemento clave en el desempeño laboral debido a que la carga de trabajo y la de vida personal pueden ser factores estresantes para el personal. Además, el soporte interpersonal se vincula con la dimensión anteriormente mencionada ya que determina la manera de superar los obstáculos que se presentan; no obstante, se observa que existe un 63% que a veces logran interiorizar y superar aquellos inconvenientes. La auto actualización es una dimensión que preocupa ya que se relaciona con los propósitos que se proyecta el individuo, que se encuentra en un nivel alto de nunca con un 41% a comparación de un 19% que rutinariamente saben lo que quieren y alcanzan sus metas. Sin embargo, se puede observar que el ejercicio es una de las dimensiones que más realizan y se encuentra en un nivel alto; Por su parte , (Granero, 2017) expuso el tema De niveles de vida laborales de las asistentes hospitalarias con una finalidad principal de apreciar las condiciones laborales de quienes gestionan en enfermería en Barcelona, cuya población de estudio manifestaron que el incremento de forma de vida laboral mejoraría si existieran mejoras en medios laborales, prevención de peligros, la obediencia, la declaración laboral, la contratación, la concordancia, el tiempo, la remuneración, la carga y organización laboral, la ratio enfermera/paciente, la emancipación, la intervención, el liderazgo, el progreso y el avance profesional. Dentro de este orden de ideas, por lo tanto, la investigadora señala que todas estas dificultades en el desempeño de las labores cotidianas, es determinante en el momento de la prestación de servicios pues el controlar emociones negativas más la carga estresante del trabajo crea momentos de tensión que varias veces al no saber manejarlas desencadenan en malos tratos en el servicio.

En razón al **tercer objetivo** determina la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales, la contrastación de la hipótesis

permite aceptar que a pesar de que existe un mal estilo de vida se observa que el desempeño es medianamente bueno. Aunque si existe un desempeño regular y una minoría tolerable. Acorde a lo señalado por (Bordignon & Monteiro, 2018) que el personal enfermero en su mayoría realiza los trabajos más sacrificados y con mayor fuerza en el área de salud. Por otra parte, en relación con los resultados mencionados (Luengo Martínez & Sanhueza, 2016). Hace referencia, los principales problemas que llegan a afectar la calidad laboral del personal de enfermería son: el estrés, los problemas psicológicos el cansancio, problemas físicos y mentales tomando en cuenta con de todo el personal de salud los enfermeros juegan un papel primordial y que su trabajo genera ciertos riesgos físicos, psicológicos y biológicos. Que dependiendo de las jornadas de trabajo incluso se podrían generar problemas ya sea por el sueño u otros factores ya mencionados. Sin embargo (Alvarado & Pinduisaca, 2019) muestra que las causas que transgreden en la ejecución de tareas laborales por parte de enfermeras en las áreas de hospitalización, y que mayormente afectan fueron las prohibiciones de formación (52%) poca ayuda de altos mandos de la institución, realidades con deficiente estabilidad emotiva (56%), falta de reconocimiento (40%) y carga laboral pesadas (52%).

En consecuencia, se puede establecer como los profesionales de esta área al no tener un estilo de vida estable y sana repercute directamente a su desempeño laboral pues al realizar actividades laborales con jornadas de tiempo completo varias veces se fijan en alimentarse correctamente, en estar pendiente de su estado de salud, de manejar el estrés de manera correcta para que no sea un factor determinante para empeorar su forma de vivir, entre otros.

No obstante, si existe una vida equilibrada, organizada y sana estos factores pueden influir en menor incidencia lo cual traería beneficios no solo al personal sino también a la institución médica mejorando la satisfacción del paciente y el prestigio de la misma.



## **VI. CONCLUSIONES**

- El estilo de vida se vincula con el desempeño laboral de los profesionales de la salud de forma directa, demostrando que si el individuo tiene una calidad de vida deficiente, estresante y poco saludable tanto física como mentalmente perjudica no solo a su mismo estado de salud sino también en el desempeño de sus actividades laborales. El conocer y comprender los factores que intervienen en la forma de vivir de los profesionales es fundamental para establecer el impacto de las mismas en el rendimiento a corto y largo plazo del experto.
- Se determina que la nutrición, la preocupación por la salud, el manejar emociones en situaciones estresantes y el desarrollo personal de cada individuo que es parte del personal que labora en las distintas áreas del hospital, son componentes fundamentales para mantener una vida equilibrada que influirá de manera adecuada en el desempeño laboral, lo cual traería beneficios en la satisfacción del usuario con las actividades realizadas de manera óptima. La evaluación del estilo de vida del personal a través del modelo propuesto por Nola Pender permite contribuir a soluciones inmediatas en el desempeño laboral de los profesionales y disminuir la insatisfacción por parte de la población que asiste al hospital.
- Se refleja que la relación de los factores incide en el desempeño laboral demostrando que existe una prestación de servicios en un rango entre óptima hasta tolerable. Lo cual puede causar inconvenientes en la atención de los pacientes si la misma sigue siendo afectada por aquellas dimensiones que tienen un nivel alto de porcentaje entre nunca se realiza cierta actividad o a veces se la realiza.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- La institución médica debe realizar charlas para el personal del hospital sobre cómo mantener un estilo de vida equilibrado con la finalidad de que los individuos tengan responsabilidad de su calidad de vida y puedan organizar de mejor manera su tiempo para no descuidar ni la alimentación, ejercicio, salud física y mental. De esta forma, se beneficiará no solo los profesionales sino el centro de salud al tener todo su personal debidamente cuidado.
- Fomentar un estilo de vida saludable en el trabajo al igual que en el hogar a través de buena alimentación, ejercicio, desarrollo personal y profesional para que los profesionales se incentiven en sus actividades laborales para mejorar su desempeño laboral y de esta manera optimizar los procedimientos de salud con la finalidad de elevar la satisfacción en el rendimiento de las actividades laborales de los expertos y esto traerá beneficios hacia el prestigio de la institución.
- El centro médico debe establecer horarios y espacios destinados al descanso con el fin de manejar el estrés y alimentarse en caso de descompensación por parte del personal enfermero. De esta manera, se reducirá la sobrecarga de tensión, preocupación y estrés del profesional lo cual ayudará a que puede realizar de mejor manera su trabajo.

## REFERENCIAS

Alvarado, C., & Pinduisaca, E. (18 de Diciembre de 2019). Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo Mayo-Agosto 2019. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

Andrades, L., & Valenzuela, S. (2017). Factores asociados a calidad de vida de enfermeras hospitalarias chilenas. *Revista Latino-Americana Enfarmagen*, 1-8. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/HqMHmTFvwG3FfHnDchRhnsR/?format=pdf&lang=es>

Aristizábal, G., Blanco, D., Sánchez, A., & Ostiguín, R. (2011). El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería Universitaria*, 16-23. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a3.pdf>

Barragán, L., & Alarcón, A. (20 de Abril de 2015). Estilos de vida saludables en personal docente, administrativo y de apoyo de la escuela de enfermería de la Universidad de Guayaquil, 2015. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8196/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20ESTILOS%20DE%20VIDA%20SALUDABLES.pdf>

Beristain, I. (2010). *Guía de Valoración del Paciente Adulto Basado en el Modelo de Promoción de la Salud*. *Desarrollo Científ Enferm*, 278-282. Obtenido de <http://www.index-f.com/dce/17pdf/17-278.pdf>

Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2018). Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eq/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>

Buitrón, D. (18 de Octubre de 2011). La evaluación al desempeño por factores contribuye a mejorar el rendimiento del personal de la Coordinación Zonal de Desarrollo de la Administración Zona Centro del Distrito Metropolitano de Quito. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71900662.pdf>

- Cedeño, S., & Guananga, D. (20 de Noviembre de 2014). *Calidad de los registros de enfermería en la historia clínica en el Hospital Abel Gilbert Pontón* . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/8750/1/Calidad%20de%20los%20registros%20de%20Enfermeria%20en%20la%20Historia%20Clinica.pdf>
- Crosby, P. B. (1998). *Quality Is Free. The Art of Making Quality Certain*. Octavio Díaz García de León. McGRAW HILL BOOK COMPANY . Obtenido de [https://issuu.com/victore.cardozodelgado/docs/la\\_calidad\\_no\\_cuesta\\_el\\_arte\\_de\\_ce](https://issuu.com/victore.cardozodelgado/docs/la_calidad_no_cuesta_el_arte_de_ce)
- Cruz Velazco, J. E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Diccionario de la Lengua Española. (2020). *Calidad* . Obtenido de RAE : <https://dle.rae.es/calidad%20?m=form>
- Fariño Cortez, J., Cercado Mancero, A., Vera Lorenti, E., Valle Flores, J., & Ocaña Ocaña, A. (2018). *Satisfacción de los usuarios y la*. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p22.pdf>
- García Laguna, D. G., García Salamanca, G. P., Tapiero Paipa, Y. T., & Ramos C. , D. M. (2012). *Determinantes de los estilos de vida y su implicación en la salud de jóvenes universitarios. Hacia la Promoción de la Salud*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126826012.pdf>
- Granero, A. (15 de Junio de 2017). *Calidad de vida de las enfermeras*. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Grote, G., & Guest, D. (2016). *The case for reinvigorating quality of working life research.* *Human Relations.* Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716654746>

Hernández Zavala, M., Hernández Cantoral, A., Nava Galán, G., & Pérez López, M. T. (2012). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud.* *Enfermería universitaria.* Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002)

Jiménez, O., & Fuentes, N. (2018). *Percepción de la calidad del cuidado de enfermería en pacientes diabéticos hospitalizados.* *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 219-245. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.319>

Kim , M., & Ryu, E. (2015). *Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses based on the Culture-Work-Health Model.* *JKan Journal of Korean Academy of Nursing.* Obtenido de <https://jkan.or.kr/DOIx.php?id=10.4040/jkan.2015.45.6.879>

León Román , C. A. (2005). *Los problemas profesionales generales de enfermería en el diseño curricular.* *Revista Cubana de Enfermería.* Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100008)

Luengo Martínez, C., & Sanhueza, O. (2016). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería.* *Medicina y Seguridad del Trabajo.* Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000500008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008)

Messarina, P. (2016). *Calidad de atención del personal de salud y satisfacción del paciente en el servicio de resonancia magnética del Hospital de Alta Complejidad Trujillo.*

Scientia, 119-123. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6181530.pdf>

Organización Mundial de la Salud . (11 de Agosto de 2020). Servicios sanitarios de calidad. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>

Organización Panamericana de la Salud. (2010). Prevención de las enfermedades cardiovasculares. Directrices para la evaluación y el manejo del riesgo cardiovascular. Washington: Organización Panamericana de la Salud 2010. Obtenido de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/Directrices-para-evaluacion-y-manejo-del-riego-CV-de-OMS.pdf>

Ortega, A. (2019). Nuevos retos de las organizaciones encargadas de la salud en México. México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/333631566\\_Salud\\_ocupacional\\_para\\_trabajadores\\_de\\_la\\_salud](https://www.researchgate.net/publication/333631566_Salud_ocupacional_para_trabajadores_de_la_salud)

Padilla, H. (15 de Junio de 2017). Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6042/1/PIUAENF014-2017.pdf>

Poblete Mendoza , M. A., & Maque CCaluacha , E. J. (2017). Estrés de las enfermeras y la calidad de atención en las personas hospitalizadas observación emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguí. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9110/SEpomema%26maccej1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Quintana Atencio, D., & Tarqui Maman, C. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Universidad de Manizales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Rodríguez, J. (2010). *Calidad de vida laboral en profesionales de la salud*. *Revista de Calidad Asistencial*, 318-320. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- Salgado, F. (11 de Noviembre de 2015). *Cuidado del adulto mayor autovalente desde el modelo de Nola J. Pender*. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/597/1/TM\\_Salgado\\_Montenegro\\_FlorCecilia.pdf...](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/597/1/TM_Salgado_Montenegro_FlorCecilia.pdf...)
- Veliz Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A., Reyes Lobos, J. L., & Ganga Contreras, F. (2018). *Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile*. *MediSur*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2018000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009)
- Zavala, O., Klinj, T., & Carrillo, L. (2016). *Quality of life in the workplace for nursing staff at public healthcare institutions*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia



TÍTULO: Estilo de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran 2021						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Independiente</b>	<b>Independiente</b>	<b>Independiente</b>	<b>Tipo de Investigación:</b> Cuantitativo Correlacional <b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo no experimental <b>Población:</b> Personal del Hospital Básico Duran <b>Muestra:</b> Área de enfermería del Hospital Básico Duran <b>Técnicas:</b> Escala gráfica y Cuestionario <b>Instrumentos:</b> Escala gráfica y PEPS-I
¿Cómo el estilo de vida se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021?	Describir estilo de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021.	El estilo de vida si influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran 2021.	Estilo de vida	Factores psicológicos Factores físicos Factores sociales	Nutrición Ejercicio Responsabilidad en salud Manejo de estrés Soporte interpersonal Auto actualización	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Dependiente</b>	<b>Dependiente</b>	<b>Dependiente</b>	
1) ¿Qué factores influyen en el estilo de vida del personal de enfermería?	1) Identificar los factores físicos y psicológicos que influyen en la vida del personal de enfermería	1) El estilo de vida no influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran 2021.	Desempeño Laboral	Productividad Responsabilidad individual Competitividad	Producto Calidad Conocimiento del trabajo Cooperación	
2) ¿Cuáles son los principales problemas que afectan el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran?	2) Describir los principales problemas que llevan a afectar el desempeño laboral del personal de enfermería	2)				
3) ¿Cómo se relaciona el estilo de vida con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran?	3) Determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral de los enfermeros profesionales	3)				



## Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍA
Estilo de vida	Conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas individualmente o colectivamente para satisfacer sus necesidades y alcanzar su desarrollo personal.	Es un conjunto de conductas, comportamientos, hábitos y decisiones que toma un individuo según sus preferencias, necesidades y gustos.	Factores físicos  Factores psicológicos  Factores sociales	Nutrición  Ejercicio  Responsabilidad en salud  Manejo de estrés  Soporte interpersonal  Auto actualización	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas.  Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana  Conoces el nivel de colesterol en tu sangre  Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida  Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos  Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	"Nunca a Rutinariamente"

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍA
Desempeño laboral	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para las metas de la institución.	El rendimiento de un trabajador dentro de su ámbito laboral.	Productividad  Responsabilidad Individual  Competitividad	Producto  Calidad  Conocimiento del trabajo  Cooperación	¿Cuál fue el volumen de atención a usuarios que el área de observación ha cumplido?  ¿El personal de área de observación cumple su trabajo con exactitud, orden y esmero?  ¿El personal posee el conocimiento necesario para el desempeño de su cargo?  ¿Se evidencia la cooperación suficiente entre el personal del área de observación así como el de otras áreas para el cumplimiento de las tareas?	De Bueno a Malo*

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### APÉNDICE A

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

Sexo: Masculino Femenino  
Último

Año cursado: Primero

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

- a) En este cuestionario se pregunta sobre el modo en que vives en relación a tus hábitos personales actuales.
- b) No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es tu forma de vivir. Favor de no dejar preguntas sin responder.
- c) 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

1	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas	1	2	3	4
2	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	1	2	3	4
3	Te quieres a ti misma (o)	1	2	3	4
4	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	1	2	3	4
5	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	1	2	3	4
6	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	1	2	3	4
7	Conoces el nivel de colesterol en tu sangre (miligramos en sangre)	1	2	3	4
8	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	1	2	3	4
9	Creés que estás creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	1	2	3	4
10	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	1	2	3	4
11	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	1	2	3	4
12	Te sientes feliz y contento(a)	1	2	3	4
13	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	1	2	3	4
14	Comes tres comidas al día	1	2	3	4
15	Lees revistas o folletos sobre como cuidar tu salud	1	2	3	4
16	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	1	2	3	4
17	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	1	2	3	4
18	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	1	2	3	4
19	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	1	2	3	4
20	Le preguntas a otro médico o buscas otra opción cuando no estás de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda para cuidar tu salud	1	2	3	4
21	Miras hacia el futuro	1	2	3	4
22	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	1	2	3	4
23	Eres consciente de lo que te importa en la vida	1	2	3	4
24	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	1	2	3	4

25	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	1	2	3	4
26	Incluyes en tu dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	1	2	3	4
27	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	1	2	3	4
28	Discutes con profesionales calificados tus inquietudes respecto al cuidado de tu salud	1	2	3	4
29	Respetas tus propios éxitos	1	2	3	4
30	Checas tu pulso durante el ejercicio físico	1	2	3	4
31	Pasas tiempo con amigos cercanos	1	2	3	4
32	Haces medir tu presión arterial y sabes el resultado	1	2	3	4
33	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	1	2	3	4
34	Ves cada día como interesante y desafiante	1	2	3	4
35	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	1	2	3	4
36	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	1	2	3	4
37	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	1	2	3	4
38	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	1	2	3	4
39	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	1	2	3	4
40	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	1	2	3	4
41	Pides información a los profesionales para cuidar de tu salud	1	2	3	4
42	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	1	2	3	4
43	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señas de peligro	1	2	3	4
44	Eres realista en las metas que te propones	1	2	3	4
45	Usas métodos específicos para controlar la tensión (nervios)	1	2	3	4
46	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	1	2	3	4
47	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos)	1	2	3	4
48	Crees que tu vida tiene un propósito	1	2	3	4

No.	Subescalas	No. Variables	Reactivos
1	Nutrición	6	1,5,14,19,26,35
2	Ejercicio	5	4,13,22,30,38
3	Responsabilidad en Salud	10	2,7,15,20,28,32,33,42,43,46,
4	Manejo del Estrés	7	6,11,27,36,40,41,45
5	Soporte Interpersonal	7	10,18,24,25,31,39,47
6	Autoactualización	13	3,8,9,12,16,17,21,23,29,34,37,44,48

	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto	Siempre va más allá de lo exigido.	Con frecuencia va más allá de lo exigido.	Satisface lo exigido	A veces está por debajo de lo exigido	Siempre está por debajo de lo exigido
Cualidad	Exacto en su trabajo	A veces superior.	Siempre satisfactorio	Parcialmente satisfactorio	Nunca satisfactorio.
Conocimiento del trabajo	Sabe lo necesario y aumenta su conocimiento	Sabe lo necesario	Sabe suficiente del trabajo	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación	Sabe poco del trabajo
Cooperación	Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empuño	Funciona bien en el trabajo de equipo. Procura colaborar	Normalmente colabora en el trabajo de equipo.	No demuestra buena disposición. Colabora lo necesario.	Es renuente a colaborar





VARIA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUCION																				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES					
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA										
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5						
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	• Producto	¿Cuál fue el volumen de atención a usuarios que el área de observación ha cumplido?																										
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	• Cualidad	¿El personal de área de observación cumple su trabajo con exactitud, orden y esmero?																										
	COMPETITIVIDAD	• Conocimiento del trabajo	¿El personal posee el conocimiento necesario para el desempeño de su cargo?																										
		• Cooperación	¿Se evidencia la cooperación suficiente entre el personal del área de observación así como el de otras áreas para el cumplimiento de las tareas?																										



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "PEPS-I"

**OBJETIVO:** ejemplo "Conocer el estilo de vida que lleva el personal de enfermería".

**DIRIGIDO A:** Profesionales de Enfermería del Hospital Básico Duran

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. John Edwin Monar Arias

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia y Administración de Salud

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
HOSPITAL BÁSICO DURAN  
  
Dr. Jhon Monar Arias  
CIRUJANO GENERAL  
C.I. 0912858057  
#ESS

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Gráfica"

**OBJETIVO:** "Determinar las características que implica el desempeño laboral".

**DIRIGIDO A:** Profesionales de Enfermería del Hospital Básico Duran

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. John Edwin Monar Arias

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia y Administración de Salud

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
HOSPITAL BÁSICO DURÁN  
Dr. Jhon Monar Arias  
CIRUJANO GENERAL  
C.I. 0912856957  
HSS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "PEPS-I"

**OBJETIVO:** ejemplo "Conocer el estilo de vida que lleva el personal de enfermería".

**DIRIGIDO A:** Profesionales de Enfermería del Hospital Básico Duran


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mgs. Villamar Mosquera Diana Carolina

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia de Servicios de la Salud

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

 HOSPITAL L.S.S. DURAN  
*Diana Villamar Mosquera*  
Mgs. Diana Villamar Mosquera  
C.C. 09267137  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Gráfica"

**OBJETIVO:** "Determinar las características que implica el desempeño laboral".

**DIRIGIDO A:** Profesionales de Enfermería del Hospital Básico Duran

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mgs. Villamar Mosquera Diana Carolina

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia de Servicios de la Salud

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Mgs. Diana Carolina Villamar Mosquera  
C.I. 09234372  
CORPORACIÓN ENFERMERÍA  
HOSPITAL I.E.S.S. DURAN  
FIRMA DEL EVALUADOR



**IESS**

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL  
HOSPITAL BÁSICO DURÁN  
DIRECCIÓN MÉDICA

Durán 26 de Octubre de 2021

Lcda. Marjorie Yáñez Borja  
ENFERMERA

De mis consideraciones.

Cumplo en brindar respuesta al **Oficio S/N**, en la que solicita autorización de estudio de trabajo de investigación como requisito final para la culminación de tesis, con el tema (Estilo de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Duran), la cual me permito indicar lo siguiente:

Con **Oficio S/N**, suscrito por la Ab. Alicia Triviño Macías – Responsable del Departamento de Talento Humano del Hospital Básico Durán, en el cual informa:

*"Cumplo en informar que es procedente realizar este tipo de investigación a fin de que el proyecto una vez culminado sea socializado en la unidad y otorgue un ejemplar de la tesis para mejoramiento de los procesos en la unidad médica".*

Particular que comunico para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente.

  
HOSPITAL BÁSICO DURÁN  
Mgs. Sandy Mariela Frañuela Franco  
DIRECTORA MÉDICA  
Espec. Sanitaria  
DIRECTORA MÉDICA  
HOSPITAL BÁSICO DURÁN IESS

