



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Influencia de estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección
Regional de Salud, Tumbes 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Villanueva Zarate Amelia del Pilar (ORCID: 0000-0002-7299-1953)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi padre, Hipólito Gregorio por darme la vida e iluminarme en todo momento y desde el cielo guía mis pasos, me da fortaleza, voluntad a continuar y cumplir con mis proyectos de vida y a seguir adelante. A mi madre por su amor incondicional, por sus principios, valores y el apoyo moral constante de cada día y ser el ejemplo a cada uno de sus hijos.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme e iluminar siempre mi vida, darme salud, fortaleza, sabiduría, guiar mis pasos a seguir siempre adelante y permitirme cumplir mis logros exitosamente.

A mi Padre Hipolito Gregorio, por ser mi ángel celestial que guía mi vida, mi camino en mi formación personal y académica.

A mi madre Amelia, por su amor y por estar presente en cada momento de mi vida apoyándome incondicionalmente en cada decisión, que tome y permitiendo continuar con mi superación.

Al asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos, por su apoyo profesional personalizada y asesoramiento en los aspectos técnicos y académicos de la investigación y ser parte de este proceso académico.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 7:00:00 p.m. del día 29 de Noviembre del 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **"INFLUENCIA DE ESTILOS DE VIDA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2019"**, presentada/o por el /la bachiller **VILLANUEVA ZARATE AMELIA DEL PILAR**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADO POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 29 de Noviembre del 2019




DR. JUAN JOSÉ SAAVEDRA OLIVOS
PRESIDENTE





MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARIA
SECRETARIA



MG. MELGAR OJEDA KEVIN ALEX
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Amelia del Pila, Villanueva Zarate; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con DNI N° 40229314, con la tesis titulada “Influencia de estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Tumbes 2019.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio del 2019.



Br. Villanueva Zarate, Amelia del Pilar
DNI N° 40229314

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
2.3. Población y Muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimientos	19
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39
ANEXO 1. Cuestionario de Influencia de Estilos de Vida y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2019	40
ANEXO 2. Cuestionario de Estilos de Vida Escala de Estilos de Vida (PEPS – I).....	41
ANEXO 3. Ficha Técnica del Instrumento Estilos de Vida	44
ANEXO 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral	46
ANEXO 5. Ficha Técnica del Instrumento Satisfacción Laboral	49
Documento de Autorización	51

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	52
Reporte Turnitin	53
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.....	54
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	55

Índice de Tablas

Tabla 1. Tamaño de la muestra de trabajadores de la DRST.....	17
Tabla 2. Valores e interpretación de Rho de Spearman	19
Tabla 3. Niveles de E.V. y S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.....	21
Tabla 4. Niveles de los E.V. según la dimensión de nutrición, alimentación con S.L de los Trabajadores de la DRST 2019.....	21
Tabla 5. Niveles de los E.V. según la dimensión del ejercicio con S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.....	22
Tabla 6. Niveles de los E.V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.....	22
Tabla 7. Niveles de los E.V. según la dimensión del manejo del stres con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.....	23
Tabla 8. Niveles de los E.V. según la dimensión del soporte interpersonal con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.....	23
Tabla 9. Niveles de los E.V. según la dimensión de la autorealizacion con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.....	24
Tabla 10. Correlación de Spearman entre E.V. y S.L. de los trabajadores	24
Tabla 11. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de nutrición, alimentación con la S.L. de los trabajadores.....	25
Tabla 12. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de ejercicio con la S.L. de los trabajadores.....	26
Tabla 13. Correlación de Spearman de los E.V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L.....	26
Tabla 14. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de manejo de estrés con la S.L. de los trabajadores	27
Tabla 15. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de soporte interpersonal con la S.L. de los trabajadores	27
Tabla 16. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de autorrealización con la S.L. de los trabajadores.....	28

RESUMEN

La investigación titulada: Influencia de estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Tumbes 2019, tuvo como objetivo determinar qué manera los estilos de vida influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes 2019. La investigación planteó la hipótesis: Existe una correlación directa y significativa entre los estilos de Vida y la satisfacción laboral de los trabajadores, de la Dirección Regional de Salud Tumbes 2019. La población estuvo conformada por 198 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes y la muestra de estudio fue de 24 trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud Tumbes siendo no probabilística. El estudio fue cuantitativo, de tipo transversal correlacional, con un diseño no experimental. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, utilizándose dos cuestionarios que evalúan la variable estilos de vida y la variable satisfacción laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 24. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y el estadístico Spearman. Los resultados correlacionales muestran que existe correlación baja y positiva entre los estilos de vida y la satisfacción laboral ($\rho=.459^*$ y $P=.024$). Así mismo las dimensiones de la variable independiente estilos de vida saludable y sus respectivas dimensiones: Nutrición y alimentación ,ejercicio ,responsabilidad sobre la salud, manejo del stress, soporte interpersonal , autorrealización y la variable dependiente satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones: Trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos ,interrelación con los compañeros de trabajo, ambiente de trabajo .

Palabras claves: Estilos de vida, satisfacción laboral, nutrición y alimentación, ejercicio, ambiente de trabajo.

ABSTRACT

The research entitled: Influence of lifestyles on job satisfaction of workers of the Regional Health Directorate, Tumbes 2019, aimed to determine which way of life styles influence the job satisfaction of workers of the Regional Health Directorate Tumbes 2019. The investigation posed the hypothesis: There is a direct and significant correlation between lifestyles and job satisfaction of workers, of the Tumbes 2019 Regional Health Office. The population consisted of 198 workers of the Regional Health Directorate Tumbes and the study sample was 24 workers from the Directorate of Comprehensive Health Care Tumbes being non-probabilistic. The study was quantitative, of a correlational cross-sectional type, with a non-experimental design. The technique that was developed was the technique of the survey and the questionnaire, using two questionnaires that evaluate the variable lifestyles and the variable job satisfaction. SPSS software version 24 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the Spearman statistic. The correlation results show that there is a low and positive correlation between lifestyles and job satisfaction of workers ($\rho = .459E.*$ and $P = .024$). Likewise, the dimensions d of the independent variable healthy lifestyles and their respective dimensions: Nutrition and nutrition, exercise, responsibility on health, stress management, interpersonal support, self-realization and the dependent variable, job satisfaction with their respective dimensions: Current work, work in general, interaction with the immediate boss, opportunities for progress, remunerations and incentives, interrelation with co-workers, work environment.

Keywords: Lifestyles, job satisfaction, nutrition and food, exercise, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática con respecto a los estilos de vida y la satisfacción laboral, (en adelante E.V. y S.L.) se presenta dentro de un contexto internacional, conceptualizado por Águila (2012), los E.V. son aquellas conductas que pueden producir riesgos para la salud.

Para Álvarez, J (2010), un E.V. puede favorecer en el lapso del día, cada individuo divide su espacio y realiza distintas acciones pueden ser personales, laborales, sociales, donde postergan las horas específicas para alimentarse, relajarse descansar entre otros, el cual alteran la mayoría de los procesos del sistema metabólico; donde se evidencia una falta de recreación, contribuyendo en la confusión de los hábitos diarios de un E.V. Spector (2002), indica que la satisfacción laboral crea significativamente presencia de conexión con las instituciones y los trabajadores desde la salud hasta su desempeño profesional y supervivencia. Siendo valioso investigar la complacencia laboral de los trabajadores en dos tipos de líneas importantes: 1) El impacto que realiza en la Institución 2) La experiencia del trabajador. Tal que S.L. se asocia directamente con las vivencias de la persona dentro de una organización.

Díaz, C (2005), afirma en su investigación, los E.V. y la S.L. en los trabajadores, están condicionados fuertemente por las oportunidades de vida y estas a su vez permiten el acceso a estos estilos. Cabe entender que un E.V. es un patrón conformado por una serie de orientaciones y hábitos y que la elección de un E.V. específico se ve influenciada por diferentes perspectivas tales como reconocimientos con tipos de la familia, insistencias de grupo, y las circunstancias socioeconómicas en la que tienen que ver el aspecto laboral. De otro punto de vista, la persona que maneja el ambiente de trabajo, con E.V. saludable, reconocerá su equilibrio emocional; de igual modo todo vínculo que hay entre individuo y trabajo en la vida cotidiana influye también en la calidad de vida, en necesidades individuales físicas y emocionales reflejándose en los E.V. y en su S.L.

Sin embargo, en Perú la realidad según Gutiérrez (2013), menciona sobre la satisfacción de los empleados en nuestro país: la necesidad surge por conseguir efectivo para obtener productos y asistencias, donde las exigencias primordiales están parcialmente satisfechas; también la mayoría de individuos brindan una parte de su tiempo a trabajar, eligen librarse del dolor o los estados no confortables y explorar el confort o felicidad.

Podría ser panorámicamente vista como un término en sí mismo, la S.L. En que es una realidad el profesionalismo y la calidad de vida laboral donde preocupa cada día más, siendo este la S.L. y la motivación, su núcleo.

El Ministerio de Salud (2002), el nivel de comprensión y satisfacción de la persona o cliente interno constituyen un determinante importante en el desarrollo y la gestión de las instituciones requerido en las implicancias del cuidado con las lecciones de conducta institucional, educación de alta calidad, enlaces interpersonales que implica dentro de otras situaciones, el logro de los resultados esperados frente a la atención primaria de la esencia humana.

Un contexto Regional, local en la búsqueda a este contexto no hay trabajos realizados por lo que el trabajo de investigación no tiene ningún estudio local. También observamos en las diferentes instituciones, trabajadores con E.V. no saludables que podría conllevarlos a una insatisfacción laboral siendo necesario a través de la presente investigación precisar de qué manera los E.V. influyen en la S.L. de los empleados de la Dirección Regional de Salud Tumbes (en adelante DRST).

En referencia a los trabajos previos, se ha investigado diferentes estudios de investigación que nos van a permitir tener una vista respecto a las variables referidas:

A nivel internacional:

Laguado y Gómez (2014), en su investigación “E.V. saludable en estudiantes de enfermería en la universidad cooperativa de Colombia”, cuyo fin es identificar factores que determinan los E.V. saludable en discentes de esta facultad, tipo descriptivo, con una muestra de 154 discentes. Concluyendo que éstos no desarrollan hábitos que les permitan una vida saludable, más bien, manifiestan los investigadores que los vigentes E.V. saludable que desarrollan, los conllevan a experimentar comportamientos de riesgo en el surgimiento de enfermedades no transmisibles, de tipo crónicos. Iriarte (2012), el nivel de vida y las causas que determinan en la satisfacción de los enfermeros en el Complejo Hospitalario de Navarra, España, teniendo como objetivo estudiar las posibles variaciones entre la satisfacción y los diferentes servicios donde se realizó el estudio. Es de tipo descriptivo, diseño transversal, aplicándose un cuestionario dirigido a 106 enfermeros. Se concluyó que los aspectos que determinan la insatisfacción, eran: las oportunidades de interacción de disciplinas, el salario, la relación con los galenos, los beneficios, las vacaciones y la alabanza y reconocimiento

en el trabajo. El servicio en el que se percibe más compañerismo es Urgencias y UCI; y el que menos se percibe es Quirófano. El estrés laboral se percibe más en los servicios especiales. Existe un concepto negativo sobre el ámbito de la formación, dado que la mayoría no se encuentran satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional. El recorte de personal, el aumento de horas de trabajo, junto con el escaso reconocimiento por parte de sus superiores, provoca también insatisfacción. En Madrid, Díaz, C. (2005), en su tesis “E.V. y S.L. de los trabajadores de Agencias comprendidas en el Gobierno de Puerto Rico”. Se utilizó un diseño descriptivo y correlativo. El cual relaciona las variables y evidenciar si hay diferencia estadística relevante entre los individuos que tienen un E. V. saludable y aquellos que desarrollan acciones no relacionadas al trabajo y la satisfacción que experimentan a través de la ejecución de su labor. La muestra es de 329 trabajadores, aplicándoseles dos cuestionarios de escalas Likert, encontrándose que uno es categoría baja y siete, alta. Donde a más puntaje sumado, mejor será el grado de la variable bajo estudio. Los resultados demostraron que, si hay interacción significativa entre las variables en estudio, donde se obtuvo la siguiente conclusión: Los E.V. están substancialmente correlacionados con la S.L. donde se sostiene a un nivel de probabilidad de .01 como indicativo de que los individuos que lograron más puntos en los E.V. además, evidenciaron más S.L.

A nivel Nacional algunas investigaciones encontradas son las siguientes:

Arellano, R. (2015), en su tesis “Influencia de los E.V. en la S.L. de los médicos ESSALUD Moche”. Propuso determinar la influencia de los E.V. en la S.L. de los médicos del Hospital I de Moche entre el periodo de febrero a abril 2015, aplicó el diseño descriptivo-correlacional. Utilizó una muestra de 21 Médicos. Aplicó el instrumento cuestionario de Perfil de E. V. PEPS-I; la mayor puntuación refiere mayores estilos de vida. También se utilizó el instrumento de S.L. del Personal de Médico” que elaboró la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA publicada por el ministerio en su página web (Anexo 1), usada como instrumento para medir la S. L en sus médicos, esta usa una escala de Likert. En cuanto al nexo entre las variables, se aprecia una correspondencia del 52.4% de los médicos no tienen E.V. saludables y no están satisfechos en su lugar de trabajo, el 42.9% de los médicos tienen E.V. saludables y están satisfechos laboralmente, en tanto que el 4.7% de los médicos no tienen un E.V. saludable y están satisfechos en su centro de labor. También se aprecia que el valor estadístico Chi-cuadrado es $X^2 = 17.325$ con nivel de

significancia $P = 0.000$ siendo menor al nivel 0.05 de significancia estándar ($P < 0.05$), evidenciándose: los E.V. repercuten significativamente en la S.L. de los médicos del Hospital I de Moche entre el periodo de febrero a abril 2015. Se concluye que, los E.V. no saludables influyen sobre la S.L. de los médicos que laboran en el Hospital I Moche ESSALUD, generando una insatisfacción laboral.

Por su parte Ramos, M. (2014), S.L. de los empleados de salud del Hospital de Especialidades Básicas La Noria Trujillo 2014. Planteó determinar el nivel de S.L. global y los aspectos relacionados a ella según grupo ocupacional, condición laboral y tiempo de servicio del personal asistente del Hospital en las Especialidades Básicas La Noria, el diseño descriptivo- simple, siendo la muestra de 115 trabajadores. Empleó cuestionario de S.L. (SL-SPC), formulado y grado de fiabilidad por la Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo. Obtuvo como conclusiones: 1) El grado de satisfacción es alto. 2) Los grados de S. L “satisfechos y muy satisfechos” en los aspectos: relaciones sociales 75%, desarrollo personal 91%, desarrollo de tareas 99% y relación con la autoridad 83% arrojan un alto porcentaje de empleados asistentes entre esos niveles, a diferencia de los otros tres aspectos: condiciones físicas y/o materiales 19%, beneficios sociales y/o remunerativos 10% y políticas administrativas 44%. Se halla un porcentaje significativo de trabajadores asistentes “indiferentes e insatisfechos” en los aspectos condiciones físicas y/o materiales 82% y beneficios sociales y/o remunerativos 90%.

Según Palomares (2014), en su tesis titulado “E.V. y estado nutricional en profesionales de la salud”, cuya finalidad es estudiar si hay correlación entre los E.V. saludables y el estado nutricional en profesionales de la salud de un Hospital del MINSA, Lima, el diseño de la investigación es observacional, analítico, correlacional, de corte transversal y prospectivo, con una muestra a 106 profesionales, según correlación de Spearman se determinó una asociación inversa entre los estilos saludable y el estado nutricional representados por los valores antropométricamente de Índice de masa Corporal (IMC). El uso del instrumento E.V. saludable facilitó determinar que el 72.6% de los profesionales de la salud poseen un E.V. poco saludable y el 24.5% tienen un E.V. saludable y un 22.8% muy saludable. Concluyendo que sí hay una correlación negativa entre los E.V. saludables y el estado nutricional entre los médicos en un hospital del MINSA, los lleve a una vida saludable, al contrario, manifiestan estos investigadores: los vigentes E.V. saludable que practican los conllevan a expresar comportamientos de riesgo para contraer enfermedades no transmisibles, de tipo crónicos.

A nivel Regional se han registrado algunas investigaciones encontrando las siguientes: Tumbes, Vega, L. (2017) presentó la tesis “Clima organizacional y S.L. de los empleados del programa nacional cuna más – Oficina de coordinación Tumbes - 2017. La investigación planteó el objetivo establecer la influencia del clima organizacional en la S. L de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de coordinación Tumbes – 2017 y el tipo de diseño correlacional transeccional causal. La muestra está conformada por 28 trabajadores. La técnica fue la encuesta, mediante el cuestionario, se estableció grado de confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, se procesó a través del software SPSS V22.

Dentro de importantes conclusiones se obtuvo que el clima organizacional contribuye muy sustancialmente al grado de S.L., de los empleados del PNCMOCT, pues el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.0.805$, con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$). Aceptándose la hipótesis formulada. Nos encontramos con la realidad de escasos trabajos investigados al tema de investigación que estudian sobre influencia de los E.V. en la S.L. de los trabajadores y más a una la relación entre ambas variables de estudio ya que nos animó a desarrollar este trabajo, por la existencia de una de falta en los estudios con respecto al tema por lo tanto se anhela sirva en algo este estudio.

Con respecto a Teorías relacionadas a E.V.:

Según Aguila (2012) menciona que los E.V. son aquellas conductas que perfeccionan o proponen peligros para la salud.

Corcuela, P. e Irala, J,(2010), manifiesta que los E.V. son determinantes claves del desarrollo de cada individuo y la sociedad a la que pertenecen, sin embargo pueden ser saludables o no saludables. Así mismo están influenciadas mediante la presencia de agentes de riesgo y/o agentes favorecedores para el desarrollo personal, donde hacemos referencia al modelo de comportamiento externo que un sujeto adquiere y en el que se evidencian sus cualidades personales en la que intervienen ciertos componentes estructurales externos al propio individuo (ambiente, moda, corrientes de pensamiento, etc.), además podemos especificar algunos aspectos de su personalidad; es decir rasgos que son consecuencia de la orientación libre y consciente que el individuo adquiere ante las diferentes situaciones (externas o internas) que se le manifiestan .

Díaz, V (2001), los E.V. saludables tienden a optimizar el éxito de vida minimizando el peligro de los seres humanos para enfermarse, inhabilitarse o fallecer a temprana edad,

son considerados como acciones. Son hábitos saludables las acciones que no están relacionadas con el campo laboral que permita recuperar energías y controlar las circunstancias complicadas y a su vez tienden a ser motivadoras y por ende llevar a cabo las tareas. Los estilos no saludables no son previsibles y obtener un óptimo estado de salud; mientras, que sean saludables impiden involucrar al organismo frente a la enfermedad.

El E.V. considerado como las clases de hábitos, actitudes, comportamientos, costumbres, acciones y decisiones de un sujeto o de una agrupación de individuos, frente a las situaciones diversas donde el individuo se desenvuelve socialmente o a través del diario quehacer y que son capaces de ser cambiados (Távora, J, 1994). Según OMS, en una conferencia realizada en Canadá (1986) se incorporó en la Carta de Ottawa, para la Promoción de la Salud, estima los E. V. saludable como elementos fundamentales intervinientes para fomentar la salud

También la OMS, delimita como la comprensión que un sujeto posee de su posición en la vida dentro del ámbito cultural y escala de valores en su vida y vinculados con sus objetivos, sus aspiraciones, sus reglas, intereses. De igual modo como la manera de vivir que disminuye el riesgo de enfermarse o fallecer jóvenes, la salud no es solo la carencia de enfermedad, es también mental, física y bienestar social. La adopción de E.V. saludable nos transforma en hábitos buenos para el entorno familiar.

Dentro de las dimensiones de los E.V., tenemos: Nutrición como la disciplina que trata determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de la alimentación equilibrada, primordial para mantener la salud (Lozano, 2011); como lo señala Soriano (2011), indica que la nutrición es sustancial porque nos permite llevar una vida saludable, no solo en el físico, sino también mental y emocional; Ejercicio, definido por Águila (2012), como la actividad del ejercicio físico que se debe hacer depende del individuo, como desarrollar una actividad como bailar, caminar, desarrollar actividades de la casa, nadar; el desarrollo de la actividad física se transforma en uno de los principales éxitos de un E.V. y de una verdadera protección y promoción de la salud; Responsabilidad sobre la Salud, que para Lopategui (2000), manifiesta que la responsabilidad en nuestra salud va a decidir sobre alternativas saludable, escoger correctamente en lugar de las que implican un riesgo para la salud. Cada individuo toma la decisión de como cuidares y si desea mantener buena salud; Manejo del Estrés, conceptualizado por Garate y Hernández (2009), como una respuesta del cuerpo a circunstancias extremas que modifican la estabilidad emocional de

la persona. Donde la respuesta fisiológica de estrés es escapar del problema que lo ocasiona; en esta respuesta intervienen la mayoría de los sistemas y órganos del cuerpo; Soporte Interpersonal, según Matalinares, Sotel, Sotelo, Arenas, Díaz, Dioses, Yaringaño, Muratta y Pareja (2009), refiere que mujeres y hombres son beneficiados por igual de tomar parte en prácticas sociales en todas las edades, y quienes siguen relacionándose con los demás, tienden a convertirse más saludables, emocional y físicamente, de quienes permanecen aislados dentro de la sociedad; Autorrealización, propuesto por Ortiz, Barriga, Guillermo y Neira (2000), indica que la persona es por naturaleza un ente social, el entorno lo ayuda a desarrollarse y crecer, su origen se presenta en la familia conforme suceden las diferentes etapas de vida.

Díaz, C. (2005), señala que existen teorías que tratan de explicar los E.V. en general y la conducta generada en ellos como consecuencia de dichos E.V. Para la presente investigación se ha escogido tres teorías que contribuyen a la comprensión de los modos y/o E.V., estas son: Motivación de Abraham Maslow, Recuperación de Energía de Loehr y del Espacio Vital de Lewin.

En relación a la teoría de Abraham Maslow, sostiene que es aspecto interno que dirige, comienza, apoya e integra la conducta de nuestros hábitos y por ende en algún grado nuestros E.V., es producida por una alteración en el organismo, exigencias que hacen que el sujeto se impulse a alcanzar sus objetivos, la motivación donde es imposible apreciar directamente, sin embargo, se deduce a partir del comportamiento o sencillamente se admite su existencia y así lograr explicar la conducta. Tal que la inspiración se puede clasificar en dos tipos. Uno es el impulso y el otro es la recompensa. El primero es interno, mientras que el segundo es externo, ambos influyen al interior.

Maslow sostiene que las exigencias son de naturaleza secuencial y jerárquica, un individuo no avanza un peldaño de necesidades hasta que no cumple de satisfacer la anterior. El orden de estas exigencias de lo básico a lo superior es fisiológico de seguridad, de pertenencia y amor, de autoestima y finalmente de autorrealización. En lo que respecta a los estilos de vida dentro de esta pirámide de necesidades creada por Maslow es el cuarto peldaño “la autoestima”, el que está en relación con dicho aspecto, el cual también abarca conseguir una satisfacción personal en el amor y en el trabajo.

Teoría de Recuperación de Energía de Loehr, partiendo de lo anterior, parece lógico la realización de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. Este investigador manifiesta que la restauración de energías servirá fundamentalmente de la preparación

del individuo a nivel mental y físico. Para Loehr salud es acción que a su vez es la suma de movimiento, oscilación y pulsación. Cuando la persona determina hacer cambios en sus E.V. produce sentimientos que se interpreta en las mejoras físicas mencionadas anteriormente. Es la que al imponer cambios para constituir E.V. nuevos produce una irritación por ser algo que no ha vivenciado y el sujeto lo percibe como un peligro. Los seres humanos suelen vivir con nivel bajo de riesgo, y todo cambio les implica riesgos y les produce temor y resistencia. Loehr indica que un empleador necesita tener unos E.V. que le asista a gozar de la vida laboral, así como de su vida cotidiana; para esto el ser humano debe ser consciente de su salud mental y físico. Tal que esto desarrolla un compromiso y responsabilidad para apoyar la disciplina de los cambios hacia E.V. saludables. Los individuos deben saber descubrir los signos que le indica su cuerpo. Donde favorecerá a realizar a nivel temprano intervenciones oportunas.

Teoría del Espacio Vital de Lewin, propone que es una función de campo la conducta Comienza en primer lugar, como un todo, y a partir de ello, se van distinguiendo las partes que lo integran. Esto es, que va de una *Gestalt* hacia los elementos que arman ese todo. Lew menciona la definición de fuerzas internas que establecen la conducta del ser humano. La motivación es un término fundamental para Lewin. La conducta humana no solo es una función del entorno, sino también de la persona que la realiza. En cuanto a la segunda variable S. L. Colquitt, Le Pine y Wesson (2012) manifiestan: es una situación emocional placentera como resultado de la evaluación de un empleo. Esta repercute en la satisfacción de la vida de los seres humanos, igualmente, si alguien no está satisfecho en su vida y en otras situaciones de su realidad, esto perjudicará la habilidad de hallar satisfacción en el empleo, dando así un círculo vicioso de la infelicidad.

Tenemos a Gamero (2013), donde refiere que lo que motiva a un empleador interesarse por el grado de S.L., por que transmitan mayor parte de sus vidas en las instituciones, por lo cual describimos a continuación: los empleados satisfechos disfrutan de mejor salud psicológica y física; constituye un buen indicador de unión a la institución, repercute positivamente en el entorno social y de la familia y no sólo dentro del espacio laboral; existe mayor ausentismo y deserción entre los empleados insatisfechos; además renunciar más; y, una fuerza laboral satisfecha produce más, por el poco ausentismo y renuncias de los buenos trabajadores.

Robbins S, (1999), laS.L. Debe ser entender como actitud. Desde este punto de vista, se determina como una actitud generalizada del sujeto hacia su empleo, es decir, un ser humano con un nivel alto de satisfacción mantiene actitudes de contradecir.

Por otro lado, Davis y Newstrom (1987), manifiesta que las obligaciones de los trabajadores están satisfechas cuando observan los estímulos de la institución (promociones, pagos, reconocimiento) cumplen o aumentan sus aspiraciones. Los investigadores concluyen que el alto nivel de satisfacción está relacionado con la adhesión de trabajadores en la institución y la invención de “círculos de éxito”. La insatisfacción en cambio, produce “ciclos de fracaso”, y comprometen rotaciones y el daño de la realidad en el servicio de la institución y consecuentemente, una disminución en el desempeño de las instituciones.

Blum y Naylor (1990), indica a la S.L. es una destreza psicológica del individuo hacia su empleo, es decir lo que este piensa de él, lo que genera una serie de sentimientos y actitudes, que la satisfacción con el empleo depende de numerosos determinantes como el empleo actual, el trabajo en general, intercomunicación con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, incentivos y remuneraciones, interacción con los compañeros de trabajo, el entorno laboral.

Tenemos a Sánchez y Sánchez (2016), donde tenemos los factores determinantes de la S.L. y se presentan en las siguientes dimensiones: trabajo en actúa, interés intrusivo del trabajo, donde la diversidad, la dificultad, la probabilidad de estudio, la cantidad de trabajo, las probabilidades de éxito o el dominio, sobre los métodos (Locke, 1976); trabajo en general, los lineamientos y normas institucionales, las políticas internas donde dirigí, orienta, y regula la interacción en el trabajo, partiendo de indicadores específicos y claros, con la finalidad de obtener una administración organizada y eficiente. De igual modo, establecen la manera en que se cumplirán los objetivos, convirtiéndose en la orientación que sustente el curso y entorno global de las acciones admisible para el logro de las metas de la institución; interacción con el jefe inmediato, definida como consideración valorativa que produce el empleado de su interacción con el encargado inmediato y referido a las acciones diarias convirtiéndose en otro determinante trascendente de la satisfacción del trabajador; oportunidades de progreso, los trabajadores prefieren que las actividades designadas, les faciliten utilizar y desarrollar sus capacidades; también les faciliten realizar una serie de acciones, poseer voluntad y comunicación respecto a su utilidad. Estas cualidades hacen que el trabajo constituya un gran reto. El individuo debe ser capacitado en su ocupación personal y laboral. Los compromisos que debe tener son: ejercer el principio de potestad en la fase de adquisición de decisiones empleando su amplitud apreciativa y metódica; conservar una postura afirmativa y así cumplir la rectitud en su conducción; vigilar por su propio avance y desempeño profesional,

mediante la preparación y permanente actualización; evitando la ineficiencia y vulgaridad; emplear los principios y valores éticos en la fase de meditación y toma de determinaciones y en la práctica diaria al interior de la organización; demostrar autenticidad; mantener unidas la identidad personal con la identificación laboral; remuneraciones e incentivos, constituyen la retribución económica por el trabajo del empleado. Estos métodos de remuneración, así como la promoción tienen gran repercusión en la complacencia laboral, al solventar muchas de las necesidades vitales del empleado; interrelación con los colegas de trabajo, alude a la correspondencia del personal con sus colegas dentro de la institución y también con los beneficiarios de esta. Las buenas interrelaciones producen credibilidad y confianza, mediante demostraciones de reservado, empatía y responsabilidad; las condiciones físicas y/o confort, el ambiente físico, así como la comodidad, son definidos como parte facilitadora en el crecimiento apropiado de las actividades diarias y como una señal de la eficacia y el desempeño. La ventilación, luminosidad y organización e higiene de la infraestructura, son componentes de la comodidad que brinda un establecimiento (Amoros, 2006).

Dentro del ámbito de la salud la satisfacción en el lugar de trabajo es un factor primordial para la institución y los logros que se busca cumplir, cambiar de forma directa a un desempeño eficaz de las acciones , cada vez que un empleador se encuentre satisfecho estará en óptimas condiciones de suministrar con calidad un trabajo ,si el trabajador está insatisfecho no será capaz de desempeñar su trabajo con calidad y eficiencia, lo que se interpreta expresar en todas las tareas que cumple el personal de enfermería. (Sánchez, 2014).

Reporta Díaz, (2005), así tenemos que los E.V. son un factor de gran relevancia ya que replica los factores a la formación, y probablemente se vea reflejados en la actitud que se guarda frente al trabajo. Estos están ligados a la personalidad. El trabajo y la personalidad son variables que siguen dos caminos, esto es, el trabajo se ve afectado por el individuo y viceversa. Es en el entorno laboral donde el trabajador tiene acceso para hacer cambios y ajustes en sus E.V. según la satisfacción que el sujeto logre de sí mismo.

Frente a lo expuesto surge la siguiente interrogante de investigación,

¿De qué manera los E.V. influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST, 2019?

Particularmente en:

¿Cuál es el nivel de influencia de los E.V. según dimensión de nutrición, alimentación con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

¿Cuál es el nivel de influencia del E.V. según la dimensión de ejercicio con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

¿Cuál es el nivel de influencia del E.V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

¿Cuál es el nivel de influencia del E.V. según la dimensión de manejo del stress con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

¿Cuál es el nivel de influencia del E.V. según la dimensión de soporte interpersonal con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

¿Cuál es el nivel de influencia del E.V. según la dimensión de auto realización con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019?

Este estudio se justifica porque un E.V. podría ser una causa de suma consideración en la S.L. del trabajador, donde todos pueden lograr el mayor bienestar alcanzando así una mayor eficiencia para el individuo y el grupo de trabajo; por su conveniencia, contribuirá al entendimiento en bien de la humanidad, a la exploración a nivel regional, nacional e Internacional considerando las pocas investigaciones existentes de este tipo. Su efecto a nivel local, es de utilidad de los futuros investigadores; la trascendencia Social, dado que se realiza (resultados, análisis, conclusiones y sugerencias) de la DRST, donde nos aportara de acuerdo al aspecto de referencia, de conocimiento de primera fuente e importante para el crecimiento de políticas y planes de actividades a desarrollar, con el fin de enriquecer aquellos aspectos flojos y darles cumplimiento a los más consistentes al interior de la institución; y, utilidad metodológica, porque puede ser tomado como referente para que los productos logrados, puedan ser utilizados en todas las Direcciones correspondientes de la DRST y de esta manera contribuir mejorar los E.V. y la S.L. Así mismo se utilizó instrumentos para la acumulación y análisis de los datos donde se aplica la encuesta a 24 trabajadores para poder determinar si hay influencia entre las variables. El ahínco por investigar surgió por la necesidad de observar la relación que existe entre las variables en los empleados de la DRST. Al evidenciar que un carácter produce mayores niveles de S.L. entonces se podrán establecer alternativas conducentes con la finalidad de mejorar E.V. saludables y la mejora S.L. de los trabajadores en la institución ya que es un estudio descriptivo y correlativo así tenemos la variable independiente y dependiente. El cual se busca vincular dichas variables en estudio y observar si existe alguna diferencia estadística significativa entre aquellas personas que sostiene un E.V. saludable y quienes no realizan actividades no ligadas al trabajo.

También se busca plantear soluciones y alternativas de mejora, y por ende informar a las autoridades correspondientes sobre los productos encontrados al finalizar el trabajo de investigación con el objetivo de tener mejores resultados, y optimizar una buena S. L con E.V. adecuados.

Esta pesquisa propone como objetivo general

Determinar de qué manera los E. V. influye en la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Así tenemos los objetivos específicos:

- Determinar el nivel de influencia de los E. V. según dimensión de nutrición, alimentación con la S. L de los trabajadores, de la DRST 2019.
- Determinar el nivel de influencia del E. V según la dimensión de ejercicio con la S. L de los trabajadores, de la DRST 2019.
- Determinar el nivel de influencia del E. V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S. L. de la DRST 2019.
- Determinar el nivel de influencia del E. V. según la dimensión de manejo del stress con la S. L. de los trabajadores de la DRST 2019.
- Determinar el nivel de influencia del E. V. según la dimensión de soporte interpersonal con la S. L de los trabajadores, de la DRST 2019.
- Determinar el nivel de influencia del E. V. según la dimensión de auto realización con la S. L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Asimismo, se formula la hipótesis general (Hi):

Los E.V. Influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

En la que tenemos la hipótesis nula (Ho)

Los E.V. no influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

En la que tenemos las hipótesis específicas:

- La dimensión de nutrición, alimentación si influye con la S. L. de los trabajadores de la DRST 2019.
- La dimensión de ejercicio si influye con la S. L. de los trabajadores de la DRST 2019.
- La dimensión de responsabilidad sobre la salud si influye con la S. L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

- La dimensión de manejo del stress si influye con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.
- La dimensión de soporte interpersonal si influye con la S. L. de los trabajadores, de la DRST 2019.
- La dimensión de auto realización si influye con la S. L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El diseño es una serie de acciones organizadas y sucesivas, que deben ajustar a las características de cada estudio y que menciona los avances y evidencias a realizar y las técnicas a ejecutar para la recolección y análisis de las evidencias (Vara-Horna, 2012), el estudio según los objetivos planteados y las características, está enmarcada dentro de los diseños:

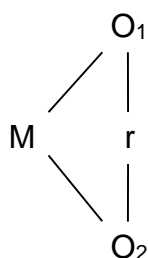
No Experimentales: Es la exploración sistemática y empírica, el investigador no interviene en la comprobación directa en las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Es Transversal: Recolección de información en un solo instante, en un período exclusivo (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es Cuantitativa: El estudio a partir del examen de cifras obtenidas de los documentos de recojo utilizadas es decir que involucra un proceso de estudio numérico que tiene que ver con cimientos estadísticos, (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Es Correlacional: Pretenden contestar a interrogantes del estudio de investigación, tiene como fin conocer el vínculo que exista entre dos o más variables en una muestra (Hernández Siampieri y Fernández Collado, 2014).

Tenemos la siguiente representación de estudio según el diseño:



Dónde:

M: Muestra (Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud)

O₁: Observación de la variable 1 independiente: EV de los trabajadores

O₂: Observación de la variable 2 dependiente: SL de los Trabajadores. r:

Relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estilos de vida saludables Variable 1: Independiente	Díaz, V (2001), los estilos saludables tienden a optimizar el éxito de vida minimizando el peligro de los seres humanos para enfermarse, inhabilitarse o fallecer a temprana edad, son considerados como acciones. Son hábitos saludables las acciones que no están relacionadas con el campo laboral que permita recuperar energías y controlar las circunstancias complicadas y a su vez tienden a ser motivadoras y por ende llevar a cabo las tareas. Los estilos no saludables no son previsibles y obtener un óptimo estado de salud; mientras, que sean saludables impiden involucrar al organismo frente a la enfermedad.	Esta variable es el resultado de la creación de perfiles con la secuencia temporales diarias .se consideran dos categorías en el resultado: Saludable y no Saludable. 1. Saludable: Se considera saludable cuando el trabajador al desarrollar el cuestionario alcanza un puntaje entre 145 -192. 2. No Saludable: Se considera no saludable cuando el trabajador al desarrollar el cuestionario alcanza un puntaje entre 48 – 144.	Evaluación de 6 dimensiones: 1. Nutrición, Alimentación 2. Ejercicio. 3. Responsabilidad sobre la Salud. 4. Manejo del Stress. 5. Soporte Interpersonal 6. Auto realización	Saludable (145-192) No Saludable (48- 144)	Nominal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral Variable 2: Dependiente	Blum y Naylor (1990), indica a la SL como una pericia psicológica del ser frente a su desempeño, es decir lo que este piensa de él, lo que propicia una serie de afectos y disposiciones, que la satisfacción con el empleo depende de numerosos determinantes como el trabajo actual, el trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo, etc.	Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencia y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Se considera dos categorías en el resultado: Satisfecho e Insatisfecho 1. Satisfecho: se considera satisfecho cuando el trabajador al desarrollar el cuestionario alcanza un puntaje entre 81-110. 2. Insatisfecho: Se considera insatisfecho cuando el trabajador al desarrollar el cuestionario alcanza un puntaje entre 20-80.	Evaluación de 7 dimensiones: 1. Trabajo Actual. 2. Trabajo en General 3. Interacción con el Jefe Inmediato. 4. Oportunidades de Progreso. 5. Remuneraciones e Incentivos. 6. Interrelación con los compañeros de Trabajo. 7. Ambiente de Trabajo.	Satisfecho: (81 – 110) Insatisfecho: (20- 80)	Nominal

□ Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Definida por Vara Horna (2012), como el grupo de sujetos o cosas que tiene características en común, se encuentran en un espacio y cambian en el lapso del tiempo; estuvo conformado por 198 trabajadores de la DRST; y la muestra, entendida como el grupo de casos extraídos de la colectividad, elegida por un plan razonable, donde se parte de la población (Vara Horna, 2012); en este caso, la muestra es no probabilística, la cual estuvo formado por la totalidad de 24 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes 2019.

Tabla 1. Tamaño de la muestra de trabajadores de la DRST.

MUESTRA	M	F	TOTAL
Estrategia Salud sexual y Reproductiva	0	02	02
Estrategia VIH/SIDA	01	01	02
Estrategia de Niño	0	01	01
Estrategia Inmunizaciones	0	02	02
Estrategia Nutrición	01	02	03
Estrategia Cáncer	0	02	02
Estrategia Salud Mental	01	0	01
Estrategia Metales pesados	0	01	01
Estrategia Salud Ocular /Adulto Mayor	0	01	01
Estrategia Salud Bucal	0	01	01
Estrategia de Daños no Transmisibles	0	01	01
Estrategia de Metaxenicias	0	01	01
Estrategia de Zoonosis	0	01	01
Estrategia TBC	01	01	02
Estrategia Etapa Vida Adolescente	0	01	01
Dirección Atención Integral de Salud	0	02	02
TOTAL	04	20	24

Fuente: Oficina de RR.HH. - Dirección Regional de Salud de Tumbes 2019

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Pardinas (1982), las técnicas son instrumentos metodológicos para solucionar una situación metodológico consistente, de validación o reprobación de la hipótesis.

Los instrumentos, en CCNN cuentan con instrumentos de observación tan precisos a diferencia en CCSS no se cuenta con instrumentos. Sin embargo, la exigencia de organizar, concertar y controlar las observaciones se propone una exigencia científica en todas las CCSS. Las herramientas de observación son los fundamentos que favorecen, extienden o mejoran la actividad de observación utilizada por el investigador. Carrasco (2009).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos cuantitativos, se utilizan en investigaciones descriptivas, correlacionales y explicativas (Vara Horna, 2012).

El cuestionario en un conjunto de preguntas afines a una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009; Hernández Siampieri y Fernández Collado, 2014); en el presente estudio se emplea dos cuestionarios, el primero de ellos para la variable independiente y el segundo, para la dependiente. (Anexo 1: Cuestionario de Influencia de E.V.y S.L.de los Trabajadores de la DIRESAT).

2,4,3. Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validación se refiere a si herramienta confeccionada, y por tanto las preguntas elegidas, son indicadores de lo que se requiere medir (Vara Horna, 2012) y la fiabilidad de la herramienta de medición indica el nivel en que su sistematización repetida al mismo ser u objeto produce situaciones semejantes (Hernández, Collado y Baptista, 2014), para los dos instrumentos:

- a. Cuestionario de E.V.: En relación a su confiabilidad dicha herramienta ha sido empleada ampliamente en experiencias diversas. Entre las que destacan a nivel de Sudamérica una realizada de Chile con Cid y Merino quienes utilizaron dicho cuestionario al cual aplicaron la prueba alpha de Cronbach y el método de división en mitades con resultados de alta confiabilidad (0,73 a 0,87). Así mismo se han empleado y validado en estudios en el Perú (específicamente en Cajamarca y Chimbote); (Anexo 2) y ficha técnica del instrumento (Anexo 3).
- b. Cuestionario sobre S.L. de los trabajadores: se utilizó la “Encuesta de S.L. del Personal de Médico” elaborada por la Dirección de Garantía de la Calidad y

Acreditación del MINSA publicada por el ministerio en su página web (Anexo 4), esta usa una escala de Likert, la confiabilidad y validez del cuestionario ha sido realizado por el propio Ministerio de Salud antes de su publicación oficial; ficha técnica del instrumento (Anexo 5).

2.5. Procedimientos

Estadística descriptiva: Los resultados recogidos fueron encausados utilizando el software de ejecución SPSS v24, y se utilizó los test nombrados para los objetivos propuestos en esta experiencia científica. Los resultados de la misma se exhiben en tablas y gráficos acorde al tipo de estudio y variables explicadas.

2.6. Métodos de análisis de datos

Son instrumentos necesarios para tener información científica, para obtener los resultados de la investigación, es primordial examinar en primer lugar la data que se obtiene (Vara Horna, 2012); esta investigación es de tipo cuantitativa, utilizó tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis y explicaciones. Los métodos estadísticos aplicados para nuestro análisis de datos se anuncian a continuación: La elaboración de la matriz de la base de datos para digitar la información obtenida de los instrumentos y se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman y su interpretación según su magnitud.

Tabla 2. Valores e interpretación de Rho de Spearman

Valores	Interpretación
-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: basada en Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014
Elaboración propia.

2.7. Aspectos éticos

Se resguardó los datos e información de cada uno de los seres en estudio y se dispuso tener en cuenta las siguientes consideraciones: confidencialidad, el dato obtenido no será confiado ni otorgado para cualquier otro fin; consentimiento informado, con la autorización a la DRST, para la ejecución de la investigación y obtener su intervención de manera libre (Anexo 5); libre participación, sin coacción alguna, pero si generando el interés de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Objetivo General: Determinar de qué manera los E.V. influyen en la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 3. Niveles de E.V. y S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Estilos de vida	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%
No saludable	10	41,67	4	16,67	14	58,33
Saludable	5	20,83	5	20,83	10	41,67
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

De la totalidad de los encuestados, se ha logrado determinar que el 58,33%(14) de los E.V. no son saludables; donde, 41,67%(10) están insatisfechos y 16,67%(4) satisfechos y la diferencia, 41,67%(10) como saludables, respecto a la satisfacción e insatisfacción el 20,83%(5) en cada caso, de los trabajadores de la DRST; donde los E. V. no saludables y la insatisfacción muestran altos porcentajes 58,33%(14) y 62,5%(15), respectivamente.

Objetivos Específicos:

O1: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de nutrición, alimentación con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 4. Niveles de los E.V. según la dimensión de nutrición, alimentación con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Estilos de vida	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%
No saludable	10	41,67	4	16,67	14	58,33
Saludable	5	20,83	5	20,83	10	41,67
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 4, se observa el nivel de los E.V. en función a la nutrición, alimentación, el 41,67%(10) consideran inadecuado y 58,33%(14) opinan que es adecuado; el 62,5%(15) señala estar insatisfechos, y 37,5%(9) indican satisfacción de los participantes con relación

a la S.L. en el trabajo; con indicador alto de insatisfacción, aunque lo ubican como adecuado.

O2: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de ejercicio con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 5. Niveles de los E.V. según la dimensión del ejercicio con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Ejercicio	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	14	58,33	6	25,00	20	83,33
Adecuado	1	4,17	3	12,50	4	16,67
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 5, muestra el grado de satisfacción en relación con el ejercicio, el 62,7%(15) consideran estar insatisfechos; de ello, el 58,33%(14) ubican como inadecuado y 4,17% adecuado; y, 37,5%(9) muestran satisfacción, aquí el 25%(6) consideran inadecuado y 12,5%(3) están satisfechos; respecto al ejercicio, el 83,33%(20) señala inadecuado el ejercicio y la diferencia como adecuado.

O3: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 6. Niveles de los E.V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Responsabilidad	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	13	54,17	7	29,17	20	83,33
Adecuado	2	8,33	2	8,33	4	16,67
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

La Tabla 6, muestra que la responsabilidad sobre la salud, el 83,33%(20) respondieron que es inadecuado; de ello, 54,17%(13) indican insatisfacción y 29,17%(7) satisfacción; mientras que el 16,67%(4) señala que el nivel es adecuado, con 8,33%(2) son insatisfechos y satisfechos cada uno respectivamente; indicativo que altos porcentajes en grado inadecuado e insatisfacción, que no favorecen.

O4: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de manejo del stress con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 7. Niveles de los E.V. según la dimensión del manejo del stress con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Manejo de estrés	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	14	58,33	8	33,33	22	91,67
Adecuado	1	4,17	1	4,17	2	8,33
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 7, muestra que 91,67%(22) tienen un nivel de manejo de estrés inadecuado, donde el 58,33%(14) está insatisfecho y 33,33%(8) es satisfecho; solamente 8,33%(2) afirman que es adecuado, en ambos casos, 4,17%(1) satisfecho e insatisfechos, respectivamente, con altos porcentajes en inadecuados e insatisfacción.

O5: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de soporte interpersonal con la S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Tabla 8. Niveles de los E.V. según la dimensión del soporte interpersonal con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

Soporte interpersonal	Satisfacción laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	8	33,33	3	12,50	11	45,83
Adecuado	7	29,17	6	25,00	13	54,17
Total	15	62,50	9	37,50	24	100,00

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

La Tabla 8, muestra la opinión de los encuestados en relación con el soporte interpersonal y la complacencia en el trabajo, 54,17%(13) lo califican como adecuado, con 29,17%(7) indican insatisfacción y 25%(6) satisfechos; y, 45,83%(11) refieren que es inadecuado, con 33,33%(8) insatisfechos y 12,5%(3) satisfechos; alto porcentajes de insatisfechos y adecuados.

O6: Determinar el nivel de influencia de la dimensión de auto realización con la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Tabla 9. Niveles de los E.V. según la dimensión de la autorealización con S.L. de los trabajadores, de la DRST 2019.

		Satisfacción laboral			
		Insatisfecho		Satisfecho	
		Satisfecho		Total	
Autorrealización		%	N	%	n
Inadecuado	2	8,33	0	,00	2
Adecuado	13	54,17	9	37,50	22
Total	15	62,50	9	37,50	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 9, se observa que 91,67%(22) de los encuestados indica que es adecuado, donde el 54,17%(13) están insatisfechos y 37,5%(9) satisfechos; el 8,33%(2) califican como inadecuado e insatisfechos, ninguno como satisfecho; la insatisfacción es alta en este caso.

3.1. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hi: Los E.V. influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H0: Los E.V. no influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de Significancia : 0,05
 Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 10. Correlación de Spearman entre E.V. y S.L. de los trabajadores

Estilos de vida	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,459*
	P-valor	,024
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 10, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,459* con un p valor de 0,024, menor al nivel de significancia 0,05; evidencia estadística suficiente de correlación significativa entre las variables; aceptándose la hipótesis positiva, interpretándose como correlación positiva media entre los E.V. y la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019; en la medida que mejoran los E.V., mejora la S.L.

Hipótesis Específica 1:

Hi: La dimensión de nutrición, alimentación si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H₀: La dimensión de nutrición, alimentación no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05
Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 11. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de nutrición, alimentación con la S.L. de los trabajadores

Nutrición y alimentación saludable		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,087
	P-valor	,686
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 11, se presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanzado de 0,087 entre la dimensión nutrición, alimentación de la variable E.V. con la S.L., con un P-valor de 0,686; al compararse con el nivel de significancia de 0,05, este es muy superior; por lo tanto, se rechaza la hipótesis positiva y se admite la hipótesis negativa; que no existe influencia significativa entre la dimensión y la variable; interpretándose como correlación positiva débil.

Hipótesis Específica 2:

Hi: La dimensión de ejercicio si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H₀: La dimensión de ejercicio no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05
Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 12. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de ejercicio con la S.L. de los trabajadores

	Ejercicio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,508*
	P-valor	,011
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 12, se observa la magnitud del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,508*, con p-valor de 0,011; comparando con el nivel de significancia 0,05; este es inferior, evidencia estadística de que existe influencia significativa entre la dimensión ejercicios y S.L., admitiéndose la hipótesis positiva, interpretándose como correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 3:

Hi: La dimensión de responsabilidad sobre la salud si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H0: La dimensión de responsabilidad sobre la salud no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 13. Correlación de Spearman de los E.V. según la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L.

	Responsabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,320
	P-valor	,127
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 13, se observa la magnitud de coeficiente Rho de Spearman de 0,320 con un P-valor de 0,127; contrastando con el nivel de significancia 0,05, este es superior; impugnándose la hipótesis positiva; admitiéndose la hipótesis nula, que no existe influencia entre responsabilidad sobre la salud y la S.L., por su magnitud esta indica que la dependencia es positiva media.

Hipótesis Específica 4:

Hi: La dimensión de manejo del stres si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H₀: La dimensión de manejo del stres no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 14. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de manejo de estrés con la S.L. de los trabajadores

Manejo de estrés		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,144
	P-valor	,503
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

La Tabla 14, muestra el resultado del análisis inferencial, donde el Rho de Spearman fue de 0,144y un p-valor igual a 0,503; siendo superior al nivel de significancia 0,05, por lo tanto, se impugna la hipótesis de que existe influencia significativa y se admite la hipótesis negativa; por el tamaño alcanzado esta se considera como correlación positiva media.

Hipótesis Específica 5:

Hi: La dimensión de soporte interpersonal si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H₀: La dimensión de soporte interpersonal no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 15. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de soporte interpersonal con la S.L. de los trabajadores

Soporte interpersonal		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,272
	P-valor	,198
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 15, muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,272 y un p-valor de 0,198; siendo superior al grado de significancia, evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis positiva y se admite la hipótesis negativa que existe influencia no significativa entre soporte interpersonal y la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019; interpretándose como correlación positiva media.

Hipótesis Específica 6:

Hi: La dimensión de autorealización si influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

H0: La dimensión de autorealización no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.

Nivel de significancia : 0,05
 Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Tabla 16. Correlación de Spearman de los E.V. según dimensión de autorrealización con la S.L. de los trabajadores

Autorrealización		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,455*
	P-valor	,025
	N	24

Fuente: Encuesta de los Trabajadores de la Dirección de Atención Integral de Salud, 2019.

En la Tabla 16, muestra el coeficiente Rho de Spearman de 0,455* con un p-valor de 0,025; y al compararlo con el nivel de significancia 0,05, este es inferior; por lo que se admite la hipótesis positiva, que existe influencia significativa entre autorrealización y S.L.; que por su magnitud se interpreta como correlación positiva media.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general determinar de qué manera los E.V. influyen en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019, se puede observar que estos influyen en la S.L., en un 58,33%; de estos tienen un E.V. no saludable de los cuales el 41,67% están insatisfechos mientras que el 16,67% es satisfecho, observando la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio de manera directa ya que el p-valor es menor del 5%. Siendo los datos obtenidos por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (ρ ,459*) con un p valor de 0,024. Estos resultados son similares lo que reportan las investigaciones de Díaz y de Arellano, en los que demuestran que, mejorando los E.V., mejor será la S.L. que captan los servidores dentro de la organización; según afirma Díaz, V. Los estilos saludables tienden a optimizar la calidad de vida y reducir el riesgo de los individuos para indisponerse, incapacitarse o morir tempranamente analizándose acciones buenas y preventivas contrariamente a las actividades implicadas con E.V. no saludables las cuales resultan ser no preventivos para un estado de salud óptima. Esta postura se respalda con Lewin, que manifiesta que la estimulación o motivación es un concepto fundamental y la conducta humana viene a ser una tarea no solo del medio, sino del individuo que la efectúa; en este orden el comportamiento de trabajo contesta como resultante entre las características particulares relevantes del individuo, del ambiente laboral y el trabajo; la correlación entre estas dos variables especificará el grado de S.L. dependiendo de la potencia y la consistencia del conjunto al que compete. Con respecto al O1, determinar el nivel de influencia de la dimensión de nutrición, alimentación con la S.L de los trabajadores, resultó que del 100% de los investigados el 58,33% tienen un adecuada nutrición y alimentación saludable, de los cuales el 37,50% están insatisfechos y el 20,83% están satisfechos ,determinándose que no influye significativamente ya que no guarda correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5% de manera directa, encontrando resultados similares con Palomares ;en su estudio concluyó que existe una correlación negativa entre los E.V. saludables y el estado nutricional entre los galenos de la salud en un hospital del MINSA, dichos resultados son respaldados por Soriano (2011) que indica que la nutrición es sustancial porque nos permite llevar una vida saludable ,no solo en físico ,sino también mental y emocional.

Con respecto al O2, determinar el nivel de influencia de la dimensión de ejercicio con la

S.L. de los empleados, tenemos el 83,33% de estos consideran que el nivel de ejercicio es inadecuado de los cuales el 58,33% se encuentran insatisfecho y el 25% satisfecho, evidenciando que si existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5% de manera directa respaldado por Águila que la actividad del ejercicio físico depende del manejo del stress del individuo y que la actividad física constituye un factor de E.V. Saludable y de una verdadera protección y promoción de la salud.

Con respecto al O3, determinar el nivel de influencia de la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L. se encontró que el 83,33% su nivel es inadecuado en responsabilidad de los cuales el 54,17% es insatisfecho mientras que el 29,17% es satisfecho, estadísticamente no se encuentra relación alguna debido a que el p-valor es mayor del 5% de manera directa, donde Lopategui indica que es nuestra responsabilidad la salud y tiene implicancias al decidir sobre alternativas saludables y elegir correctamente las que implican menores riesgos en su salud .

Con respecto al O4, determinar el nivel de influencia de la dimensión de manejo del stress con la S.L., el 91,67% tienen un nivel de manejo de estrés inadecuado de los cuales el 58,33% está insatisfecho mientras que el 33,33% es satisfecho. Se encontró que no existe relación estadística entre ambas, y se determinó ya que el p-valor es mayor del 5% de manera directa y según Garate y Hernández refiere al stress como parte del cuerpo a condiciones extremas el cual altera la estabilidad emocional del individuo, donde el fin fisiológico de estrés es alejarse del problema que lo provoca, también indica que participan la mayoría de los sistemas y órganos del cuerpo.

Con respecto al O5, determinar el nivel de influencia de la dimensión de soporte interpersonal con la S.L. de los trabajadores, se encontró el 54,17% tienen un soporte interpersonal adecuado de los cuales que el 29,17% tienen una S.L. insatisfecha mientras que el 25% es satisfecho. Estadísticamente no se encuentra relación entre esta dimensión y la variable de estudio ya que el p valor es mayor al 5%. Para Matalinares Sotel, Sotelo, Arenas, Diaz Dioses, Yaringaño, Muratta y Pareja manifiesta que hombres y mujeres y según todas las edades se favorecen por igual al tomar parte en diferentes actividades sociales y son más saludables física y mentalmente a diferencia aquellos que se mantienen incomunicados socialmente.

Con respecto al O6, determinar el nivel de influencia de la dimensión de auto realización con S.L. de los trabajadores, se encontró que un 91,67% consideran que el nivel de autorrealización es adecuado y el 54,17% tienen un nivel de satisfacción laboral insatisfecho y el 37,50% es satisfecho, donde se determinó que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido a que el p-valor es mayor del 5% de manera directa, donde indica Ortiz, Barriga, Guillermo y Neira ,que el individuo es por naturaleza un ser sociable y el lugar donde le permite avanzar y desarrollar , así mismo su inicio se da en la familia y en las diferentes etapas de vida.

V. CONCLUSIONES

Del análisis de los datos obtenidos en la investigación se concluye que:

1. Los resultados del estudio de investigación demuestran que la variable E.V. si influye de manera directa con la variable de S.L. de los trabajadores de la DRST 2019, observando la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio de manera directa en el que el p-valor es menor del 5%. siendo los datos obtenidos por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = .459^*$) con un p valor de .024. considerada como dependencia positiva; es decir, al mejorar los estilos de vida, se incrementa la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.
2. Con respecto al O1, no se encontró correlación estadísticamente alguna entre la dimensión de nutrición y alimentación saludable con la S.L. siendo los datos obtenidos por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = .087$) debido a que el p-valor = .686, es mayor del 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de nutrición y alimentación saludable no influyen significativamente en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019, apreciada como correlación positiva débil, la que no favorece a la S.L., por el contrario, se aproxima a lo negativo.
3. Con respecto al O2, se encontró correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de ejercicio con la S.L, debido a que el p-valor = .011, es menor del 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de ejercicio si influyen significativamente en la SL de los trabajadores de la DRST 2019. es decir, a medida que se incrementa el ejercicio se eleva la S.L.
4. Con respecto al O3, no se encuentra correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de responsabilidad sobre la salud con la S.L., debido a que el p-valor = .127, es mayor del 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de responsabilidad sobre la salud no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.
5. Con respecto al O4, no se encuentra correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de manejo del stress con la satisfacción laboral, debido a que el p-valor = .503, es mayor del 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de manejo del stress no influyen en la SL de los trabajadores de la DRST 2019.

6. Con respecto al O5, no se encuentra correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de soporte interpersonal con la S.L., debido a que el p valor 198, es mayor al 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de soporte interpersonal no influye en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019.
7. Con respecto al O6, se encontró que existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de auto realización con la S.L. debido a que el p-valor 025, es menor del 5% de manera directa. por lo tanto, la dimensión de auto realización si influyen significativamente en la S.L. de los trabajadores de la DRST 2019, es decir, que a medida que se alcanza la auto realización, se incrementa la satisfacción laboral de los trabajadores.
8. Por lo tanto, encontramos que del total de 6 dimensiones de los E.V en estudio tenemos un 66,6 % en un numero de 4 dimensiones (nutrición y alimentación saludable, responsabilidad sobre la salud, manejo del stress y soporte interpersonal) que no se encontró ninguna estadística significativa y un 33.4 %, donde representan 2 dimensiones (ejercicio y auto realización) donde sí se encontró una estadística significativa.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos y las conclusiones a las que se ha arribado en esta investigación, orientado por las bases teóricas; me permite recomendar al Director Regional de Salud de Tumbes y los funcionarios, en lo siguiente:

1. La Dirección Regional de Salud de Tumbes, como instancia de gobierno regional con competencia de salud, por su cobertura y atención a la población de la región; debería formular y ejecutar un programa de mejoramiento de estilos de vida, orientado al cambio de estilos de vida saludable con calidad; implementando acciones de cambios sustantivos; que redundara en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.
2. La Dirección Regional de Salud de Tumbes, debe promover la mejora de los estilos de vida a partir de la nutrición y alimentación; brindando información de alimentación de calidad, el valor nutritivo de los alimentos y dietas; a través de campañas con profesionales de nutrición, para acrecentar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.
3. La Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, deberá propiciar espacios para fortalecer la salud, el vigor físico, psíquico y social, a través de actividades recreativas, deportivas o competitivas, para amplificar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.
4. Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, deberán asumir con responsabilidad sobre la salud, por medio de atención prioritaria en consulta externa y especializada; fortaleciendo su condición biopsicosocial y los estilos de vida; porque contribuye a la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.
5. Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, deberán aplicar estrategias de manejo del estrés en el centro laboral, con actividades de relajamiento y dinámicas sociales, porque estas favorecen a la salud y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.
6. Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, para mejorar los estilos de vida desde el soporte interpersonal, deben fortalecer las relaciones interpersonales de sus pares y usuarios, a través de acciones de capacitación y

formación en el trabajo en forma continua; incrementando la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.

7. La Dirección Regional de Salud de Tumbes, a través de la oficina de Recursos Humanos, debe elaborar un sistema de evaluación para otorgar el reconocimiento y premiación de los trabajadores más destacados por su formación y capacitación en el proceso de la auto realización como estrategia de cambio de los estilos de vida y que beneficiará a la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.

REFERENCIAS

- Aguila, R. (2012). web de Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades crónicas en el adulto mayor: <http://www.paho.org/blogs/chile/?p=111>
- Alvarez, F. (2010). Salud ocupacional. Bogotá: Ecoe ediciones
- Amoros, E. (2006). Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú. Lima: Eumet.
- Arellano, R. (2015) Influencia de los Estilos de Vida en la Satisfacción Laboral de los Médicos EsSALUD” Moche Perú.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1990). Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales. México, D.F: Trillas.
- Carrasco Días, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Perú: San Marcos
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2012). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace . Michigan: McGraw-Hill Education.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). Comportamiento humano en el trabajo. México D.F.: McGraw Hill.
- Díaz, C. (2005) Estilos de Vida y Satisfacción Laboral. Tesis de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Díaz, V. (2001). Percepción del Estado de Salud y Estilo de Vida en trabajadores de una refinería. División de Post-grado e investigación de la Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Nuevo León México.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Ciencia y Trabajo.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5° ed.). México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México D.F.
- Iriarte C.L, (2012) Factores que influyen en la satisfacción laboral de enfermería en el complejo hospitalario de Navarra – España.
- Laguado, E. y Gómez, M. (2014). Estilos de vida saludable en estudiantes de enfermería en la universidad cooperativa de Colombia. Revista Hacia la Promoción de la Salud.
- Locke E (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Manual de Psicología Industrial y Organizacional, Chicago. Edit. Dunnette.
- Lopategui, E. (2000). El concepto de la salud. web del concepto de la salud: <http://www.saludmed.com/Salud/CptSalud/CptSaRes.html> Lozano, J. A. (2011). La nutrición es conciencia. Barcelona: publicaciones GLG creativos.
- Matalinares, M. L., Sotelo, L., Sotelo, N., Arenas, C., Diaz, G., Dioses, A., y otros. (2009). Juicio moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades de Lima y Jauja. Revista en investigación de psicología.
- Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas (2002) Dirección Ejecutiva de los Servicios de Salud, Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. Lima-Perú.
- OPS. (2000). Organización panamericana de la salud. web de la organización panamericana de la salud: <http://www.paho.org/per/>
- Palomares. (2014). Estilos de vida su relación con el estado nutricional en profesionales de la salud del hospital del MINSA Lima.
- Parra, L., Ortiz, N., Barriga, O., Guillermo, H., y Neira, M. E. (2006). Efecto de un taller vivencial de orientación humanista en la auto-actualización de

adolescentes de nivel socioeconómico bajo. Revista ciencia y enfermería.

Ramos, M. (2014). Satisfacción laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Especialidades Básicas La Noria Trujillo Perú.

Sánchez, M., y Sánchez, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España. Omnia Science..

Soriano, J. M. (2011). Nutrición básica humana. valencia: Maite simón.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica. México: Manual Moderno.

Robbins S. (1999). Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones.6ta ed.: México, Editorial Prenticemay. Hispanoamericana.

Vara Horna, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de Influencia de Estilos de Vida y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2019

ENCUESTA

Instrucciones Generales:

Esta encuesta es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

INFORMACIÓN GENERAL

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

En las siguientes preguntas marque la alternativa que más se acerque a su situación actual como trabajador de su Institución:

1. **¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?**

Director Equipo Técnico Coordinador de estrategia
Personal Administrativo

2. **¿Cuál es su condición laboral en su Institución?**

Nombrado Contrato CAS
Locación de Servicios Otros

3. **¿Cuál es su tiempo de servicios en su Institución?**

Menos de 1 año De 1 a 4 años De 5 años a más

4. **¿Cuál es su tiempo de servicios en el actual puesto de trabajo?**

Menos de 1 año De 1 a 4 años De 5 años a más

ANEXO 2. Cuestionario de Estilos de Vida Escala de Estilos de Vida (PEPS – I)

Instrucción:

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

Preg.	¿CUÁL ES SU ESTILO DE VIDA?	PUNTAJE			
		4	3	2	1
1	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas	4	3	2	1
2	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	4	3	2	1
3	Te quieres a ti misma (o)	4	3	2	1
4	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	4	3	2	1
5	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	4	3	2	1
6	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	4	3	2	1
7	Conoces el nivel de colesterol en tu sangre (miligramos en sangre)	4	3	2	1
8	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	4	3	2	1
9	Crees que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	4	3	2	1
10	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	4	3	2	1
11	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	4	3	2	1
12	Te sientes feliz y contento (a)	4	3	2	1
13	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	4	3	2	1
14	Comes tres comidas al día	4	3	2	1
15	Lees revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud	4	3	2	1
16	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	4	3	2	1

17	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	4	3	2	1
18	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	4	3	2	1
19	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	4	3	2	1
20	Le preguntas a otro médico o buscas otra opción cuando no estás de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda.	4	3	2	1
21	Miras hacia el futuro	4	3	2	1
22	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	4	3	2	1
23	Eres consciente de lo que te importa en la vida	4	3	2	1
24	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	4	3	2	1
25	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	4	3	2	1
26	Incluyes en tu dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	4	3	2	1
27	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	4	3	2	1
28	Discutes con profesionales calificados tus inquietudes respecto al cuidado de tu salud	4	3	2	1
29	Respetas tus propios éxitos	4	3	2	1
30	Controlas tu pulso durante el ejercicio físico	4	3	2	1
31	Pasas tiempo con amigos cercanos	4	3	2	1
32	Haces medir tu presión arterial y sabes el resultado	4	3	2	1
33	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	4	3	2	1
34	Ves cada día como interesante y desafiante	4	3	2	1
35	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	4	3	2	1
36	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	4	3	2	1
37	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente en tu vida	4	3	2	1
38	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	4	3	2	1
39	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	4	3	2	1
40	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	4	3	2	1
41	Pides información a los profesionales para cuidar de tu salud	4	3	2	1

42	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	4	3	2	1
43	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señas de peligro	4	3	2	1
44	Eres realista en las metas que te propones	4	3	2	1
45	Usas métodos específicos para controlar la tensión (nervios)	4	3	2	1
46	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	4	3	2	1
47	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que le importan (papás, familiares, profesores y amigos)	4	3	2	1
48	Creer que tu vida tiene un propósito	4	3	2	1

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3. Ficha Técnica del Instrumento Estilos de Vida

Cuestionario variable de estilos de vida previamente validado, el cual consta de preguntas relacionadas con las variables y sus dimensiones. Así mismo se agregó preguntas donde se recopila únicamente datos generales de los encuestados.

a. Hoja de recolección de datos sociodemográficos: Es un cuestionario simple donde se recolectó datos del encuestado relacionados con: el sexo, edad, estado civil, tiempo de servicios, tiempo en su puesto actual, puesto que ocupa y régimen laboral.

b. Cuestionario para el estilo de vida: se utilizó el cuestionario de Perfil de Estilo de Vida PEPS – I. Elaborado por Nola Pender (1996); el cual está integrado por 48 reactivos tipo Likert, con un patrón de respuesta con cuatro criterios (nunca = 1, a veces = 2, frecuentemente = 3, rutinariamente = 4); el valor mínimo es de 48 y el máximo es de 192 puntos, la mayor puntuación refiere mayor estilo de vida. Los 48 reactivos se subdividen en 6 (seis) escalas: nutrición – alimentación con las preguntas: 1, 5, 14, 19, 26 y 35; ejercicio con las preguntas: 4, 13, 22, 30 y 38; responsabilidad en salud con las preguntas: 2, 7, 15, 20, 28, 32, 33, 41, 43 y 46; manejo del estrés con las preguntas: 6, 11, 27, 36, 40 y 45; soporte interpersonal con las preguntas 10, 24, 25, 31, 39, 42 y 47; auto realización con las preguntas 3, 8, 9, 12, 16, 17, 18, 21, 23, 29, 34, 37, 44 y 48. **En relación a su confiabilidad** dicho instrumento ha sido utilizado ampliamente en investigaciones diversas. Entre las que destacan a nivel de Sudamérica una realizada de Chile con Cid y Merino quienes utilizaron dicho cuestionario al cual aplicaron la prueba alpha de Cronbach y el método de división en mitades con resultados de alta confiabilidad (0,73 a 0,87). Así mismo se han utilizado y validado en estudios en el Perú (específicamente en Cajamarca y Chimbote).

La cualificación de este instrumento fue de acuerdo al criterio del nivel de exigencia 2/3 del puntaje máximo posible.

- **TEST GLOBAL:**
 - ✓ **Estilo de Vida Saludable:** 145 – 192
 - ✓ **Estilo de Vida no Saludable:** 48 – 144
- **DIMENSIÓN NUTRICIÓN – ALIMENTACIÓN:**
 - ✓ **Nutrición – Alimentación Adecuada:** 19 – 24
 - ✓ **Nutrición – Alimentación Inadecuada:** 6 – 18

- **DIMENSIÓN EJERCICIO:**
 - ✓ **Práctica Adecuada:** 16 – 20
 - ✓ **Práctica Inadecuada:** 5 – 15

- **DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN SALUD:**
 - ✓ **Responsabilidad Adecuada:** 31 – 40
 - ✓ **Responsabilidad Inadecuada:** 10 – 30

- **DIMENSIÓN MANEJO DEL STRESS:**
 - ✓ **Manejo Adecuado:** 22 – 28
 - ✓ **Manejo Inadecuado:** 7 – 21

- **DIMENSIÓN SOPORTE INTERPERSONAL:**
 - ✓ **Soporte Adecuado:** 22 – 28
 - ✓ **Soporte Inadecuado:** 7 – 21

- **DIMENSIÓN AUTOREALIZACION:**
 - ✓ **Autorealizacion Adecuada:** 40 – 54
 - ✓ **Autorealizacion Inadecuada:** 13 – 39

ANEXO 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla.

CODIGO	Estoy:
5	TOTALMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
4	MAYORMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
3	INDIFERENTE A LA OPINIÓN
2	POCAS VECES DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO CON LA OPINIÓN

Ejemplo:

Preg.	¿QUÉ APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1

En el cuadernillo encontrará:

Se muestra en el ejemplo, usted podrá marcar 4 si está **MAYORMENTE DE ACUERDO** con que los objetos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, lo que se espera de usted.

(Luego de haber entendido las instrucciones por favor, conteste TODAS las preguntas).

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa(x) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

Preg.	¿QUÉ APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1

2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
Trabajo en General						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	5	4	3	2	1
Interacción con el Jefe Inmediato						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
11	Los Directivos y Coordinadores toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como el rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
Oportunidad de Progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
Remuneraciones e Incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
Interacción con los Compañeros de Trabajo						

17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
Ambiente de Trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio de mi institución es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

Gracias por su colaboración.

ANEXO 5. Ficha Técnica del Instrumento Satisfacción Laboral

Este instrumento constó de una parte que son apreciaciones sobre el centro de labores, con un total de 22 reactivos que están divididos en las siguientes dimensiones: trabajo actual con 4 (cuatro) preguntas, trabajo en general con 3 (tres) preguntas, interacción con el jefe inmediato con 5 (cinco) preguntas, oportunidades de progreso con 2 (dos) preguntas, remuneraciones e incentivos con 2 (dos) preguntas, interrelación con los compañeros de trabajo con 2 (dos) preguntas y ambiente de trabajo con 4 (cuatro) preguntas.

La cualificación de este instrumento fue de acuerdo al criterio del nivel de exigencia 2/3 del puntaje máximo posible.

TEST GLOBAL:

✓ **Satisfecho:** 81 – 110

✓ **Insatisfecho:** 22 – 80

DIMENSIÓN TRABAJO ACTUAL:

✓ **Satisfecho:** 15 – 20

✓ **Insatisfecho:** 4 – 14

DIMENSIÓN TRABAJO EN GENERAL:

✓ **Satisfecho:** 11 – 15

✓ **Insatisfecho:** 3 – 10

DIMENSIÓN INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO:

✓ **Satisfecho:** 19 – 25

✓ **Insatisfecho:** 5 – 18

DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE PROGRESO:

✓ **Satisfecho:** 8 – 10

✓ **Insatisfecho:** 2 – 7

• **DIMENSIÓN REMUNERACIONES E INCENTIVOS:**

✓ **Satisfecho:** 8 – 10

✓ **Insatisfecho:** 2–7

• **DIMENSIÓN INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS
DE TRABAJO:**

✓ **Satisfecho:** 8 – 10

✓ **Insatisfecho:** 2 – 7

□ **DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO:**

✓ **Satisfecho:**15 – 20

✓ **Insatisfecho:**4–1

Documento de Autorización



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES
DIRECCION GENERAL

Tumbes, 04 de julio del 2019

CARTA N° 0042-2019-GOB.REG.TUMBES-GRDS-DIRESA-DR.

Señora
AMELIA DEL PILAR VILLANUEVA ZARATE
Servidora de la DIRESA Tumbes
Presente.-

ASUNTO : **AUTORIZACION**
Ref. : SOLICITUD – REG. 596119 - 511268

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez en atención al documento de referencia, manifestarle que esta Dirección autoriza y brinda las facilidades del caso para que realice el Estudio de Investigación titulado: **“Influencia de estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes 2019”**

Es propicia la ocasión para expresar a usted, mi deferencia personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES
Mr. Hugo Alfredo García Azuñedo
CMP 46908
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD TUMBES

HAGA/DR
C.c.
Archivo

Reg. Doc: 00597939
Reg. Exp: 00511268

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan José Saavedra Olivos docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "INFLUENCIA DE ESTILOS DE VIDA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2019" del estudiante VILLANUEVA ZARATE AMELIA DEL PILAR constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 29 noviembre, 2019



Dr. Saavedra Olivos Juan José

DNI: 03874808

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Reporte Turnitin

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 % INDICE DE SIMILITUD	8 % FUENTES DE INTERNET	0 % PUBLICACIONES	20 % TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	--

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1 %
6	Submitted to Universidad EAFIT Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
9	Submitted to Universidad Nacional San Agustin Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.centropadremenni.org Fuente de Internet	<1 %
11	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
12	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
15	aprendeonlinea.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
17	wn.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.ladosis.com Fuente de Internet	<1 %

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo AMELIA DEL PILAR VILLANUEVA ZARATE, identificado con DNI N° 40229314, egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia de estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Tumbes 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 40229314

FECHA: Piura 29 de noviembre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VILLANUEVA ZARATE AMELIA DEL PILAR

INFORME TITULADO:

INFLUENCIA DE ESTILOS DE VIDA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE TUMBES ,2019.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE NOVIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA