

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL NÚCLEO DE PUCACRUZ, PAUCARÁ- HUANCVELICA – 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**SALUD HUMANA**

**PRESENTADO POR:**

Bach. REZA ZUÑIGA, Magaly

Bach. VARGAS CAZO, Bryan

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA**

**HUANCVELICA, PERÚ**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**  
(Creada por Ley N° 25265)  
**FACULTAD DE ENFERMERIA**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la Ciudad Huancavelica, a los dieciséis días del mes de junio, a horas 09:00 am del año dos mil veintidós, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador de la Sustentación de Tesis del (la) Bachiller: **REZA ZUÑIGA, Magaly**, identificado con **D.N.I N° 60322305**, Siendo los Jurados Evaluadores:

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Arnaldo Virgilio. CAPCHA HUAMANI	Presidente	10089687	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7804-4439">https://orcid.org/0000-0002-7804-4439</a>
Dr. Raúl. URETA JURADO	Secretario	23274152	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0739-5178">https://orcid.org/0000-0002-0739-5178</a>
Mg. Leonardo. CÁRDENAS ZUASNABAR	Vocal	09668367	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3342-5975">https://orcid.org/0000-0002-3342-5975</a>
Mg. Leonardo. CÁRDENAS ZUASNABAR	Asesor	09668367	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3342-5975">https://orcid.org/0000-0002-3342-5975</a>

De acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El candidato a la Obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

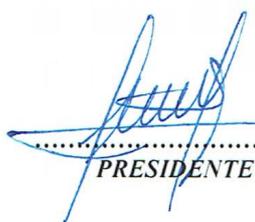
Doña: **REZA ZUÑIGA, Magaly**, procede a sustentar la tesis titulada: **“ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID – 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL NÚCLEO DE PUCACRUZ, PAUCARÁ- HUANCAMELICA – 2021”** aprobado mediante Resolución N° 073-2022-D-FEN-R-UNH, donde fija la hora y fecha para

el acto de sustentación de la tesis.

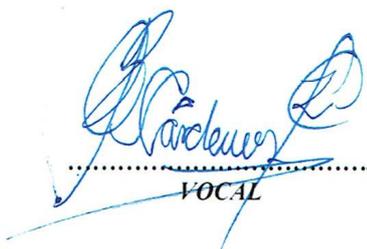
Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación de forma sincrona, a través de la plataforma virtual (MEET), designado bajo Resolución N° 037-2022-D-FEN-R-UNH. Acto, seguido el presidente del jurado evaluador informa al o los sustentantes que suspenda la conectividad, para deliberar sobre los resultados de la sustentación y defensa del o los sustentantes; llegando al calificativo de:

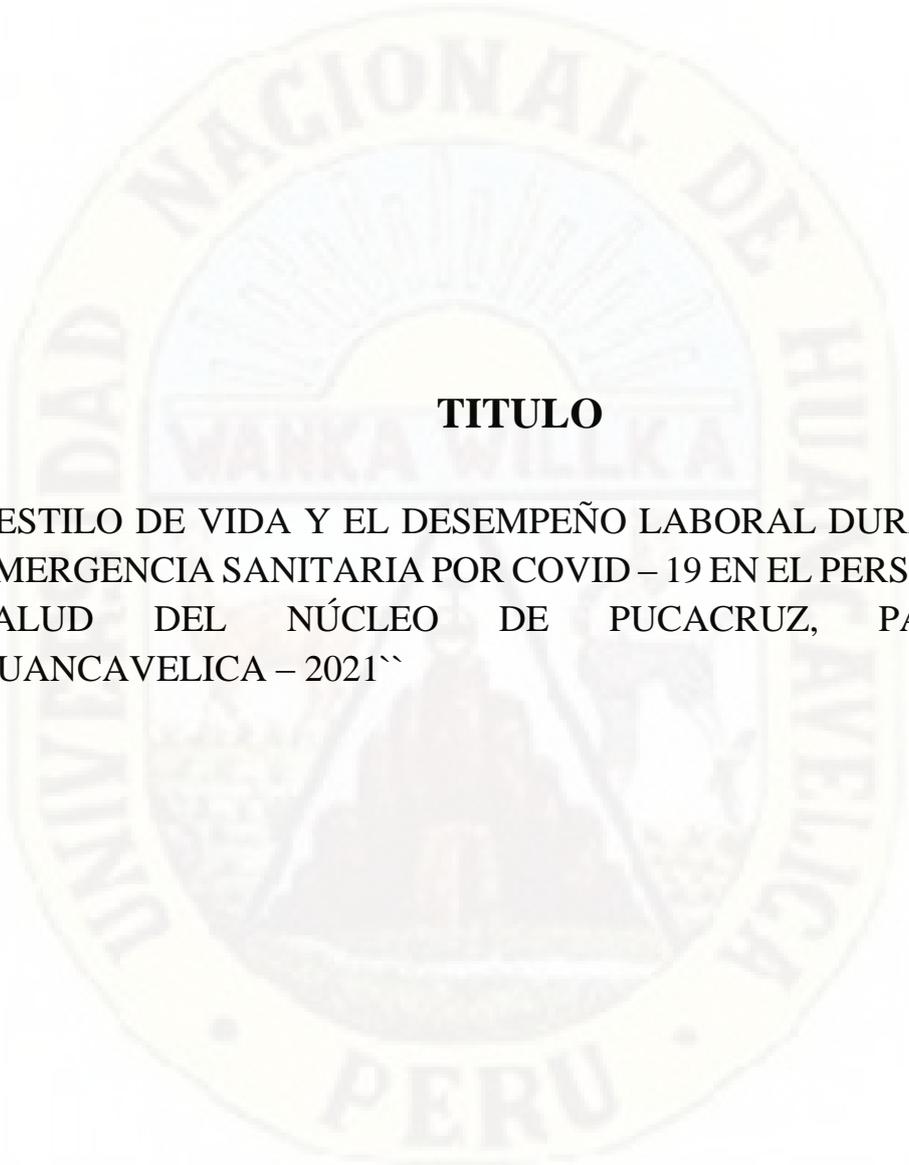
APROBADO  DESAPROBADO  POR: UNANIMIDAD

Para constancia se expide la presente Acta, en la ciudad de Huancavelica a los 16 días del mes junio del 2022.

  
PRESIDENTE

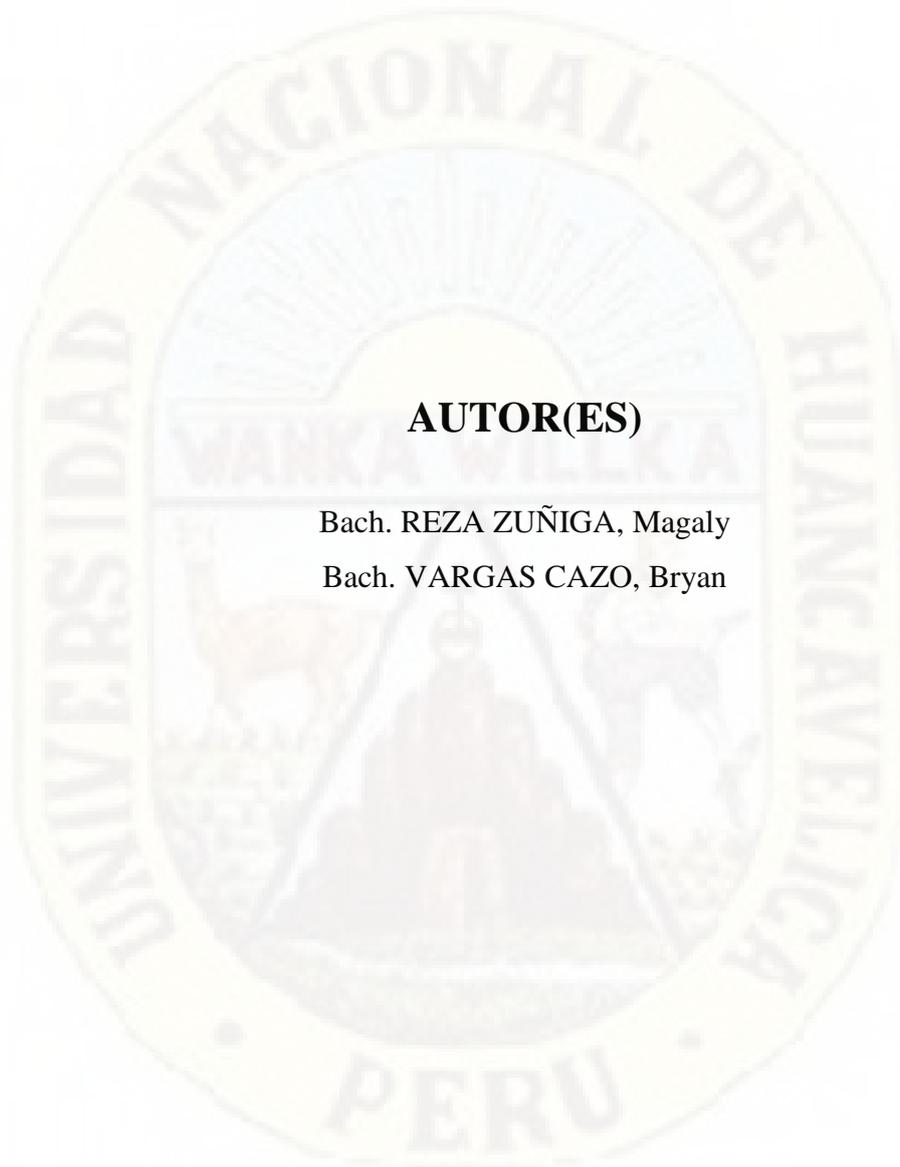
  
SECRETARIO

  
VOCAL



## **TITULO**

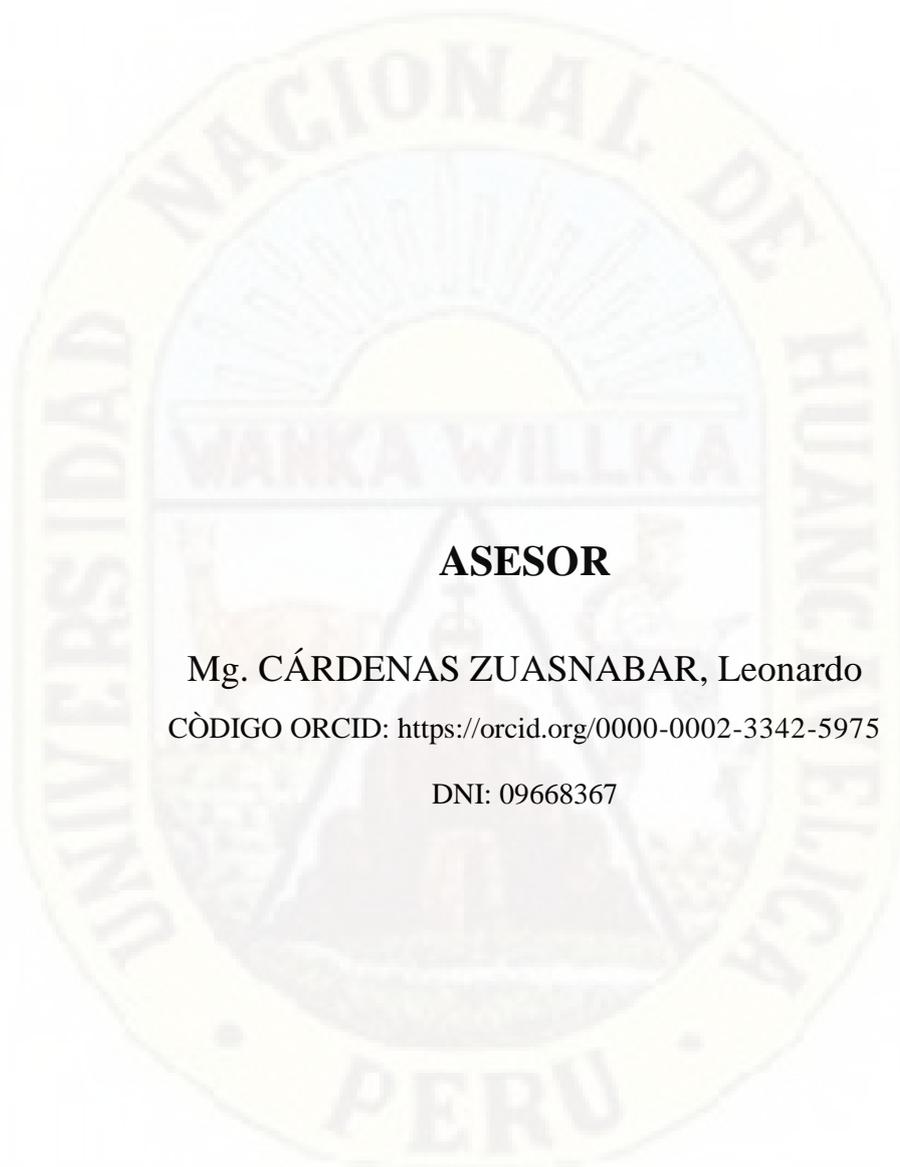
``ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID – 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL NÚCLEO DE PUCACRUZ, PAUCARÁ-HUANCAVELICA – 2021``



**AUTOR(ES)**

Bach. REZA ZUÑIGA, Magaly

Bach. VARGAS CAZO, Bryan



## **ASESOR**

Mg. CÁRDENAS ZUASNABAR, Leonardo

CÒDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3342-5975>

DNI: 09668367

## **AGRADECIMIENTO**

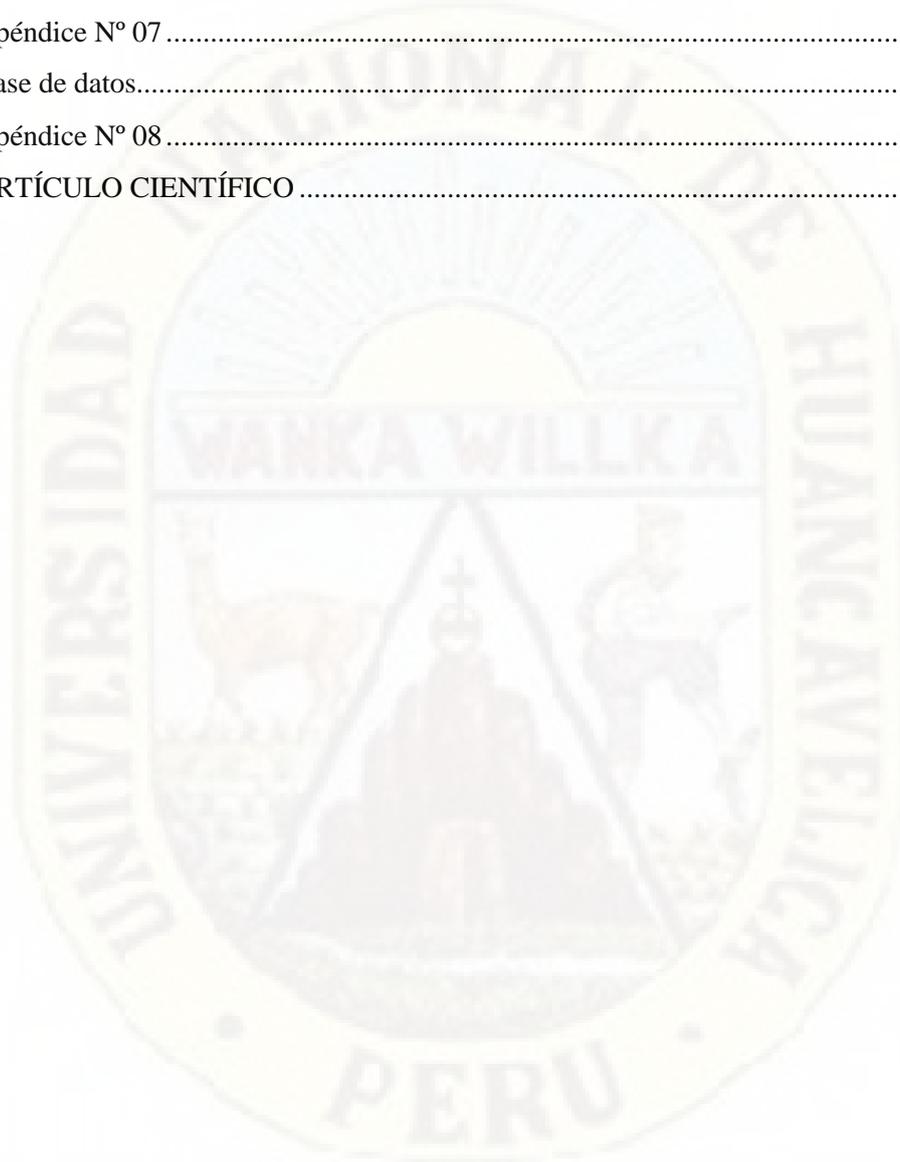
- A Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.
- Al asesor Mg. Leonardo Cárdenas Zuasnabar, quien nos ha motivado a pensar en grande, en ganador, de una manera rápida y competitiva; y por el tiempo e interés que mostro en este proyecto de investigación, así como quienes han colaborado en el desarrollo del presente proyecto.
- A nuestros padres: Ancelmo - Catalina; y, Eulogio - Silvia, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.
- A los docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial.
- Al personal de salud del núcleo Pucacruz por su valioso aporte para nuestra investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

PORTADA .....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	ii
TITULO .....	iii
AUTOR(ES) .....	iv
ASESOR .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
TABLA DE CONTENIDOS DE FIGURAS.....	x
TABLA DE CONTENIDOS DE TABLAS .....	xi
TABLA DE CONTENIDOS DE GRAFICOS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv
CAPÍTULO I .....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1. Descripción del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Pregunta general.....	18
1.2.2. Preguntas específicas .....	18
1.3. Objetivos .....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Justificación .....	20
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	22
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	22
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	23
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	26
2.2. Bases teóricas.....	27
2.3. Bases conceptuales.....	29
2.4. Definición de términos.....	44

2.5.	Formulación de hipótesis .....	45
2.6.	VARIABLES.....	46
2.7.	Operacionalización de variables .....	47
CAPÍTULO III.....		53
MATERIALES Y MÉTODOS .....		53
3.1.	Ámbito temporal y espacial .....	53
3.2.	Tipo de la investigación .....	53
3.3.	Nivel de investigación.....	54
3.4.	Método de investigación .....	54
3.5.	Diseño de investigación .....	56
3.6.	Población, muestra y muestreo .....	57
3.6.1.	Población.....	57
3.6.2.	Muestra .....	58
3.6.3.	Muestreo .....	58
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	58
CAPÍTULO IV.....		60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		60
4.1.	Análisis de información .....	61
4.2.	Análisis e interpretación de datos .....	70
4.3.	Discusión de resultados.....	77
CONCLUSIONES .....		80
RECOMENDACIONES.....		81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		83
Apéndice N° 01 .....		88
Matriz de consistencia.....		88
Apéndice N° 02 .....		91
Cuestionario de estilos de vida.....		91
Escala de desempeño laboral .....		94
Apéndice N° 03 .....		96
Validez de instrumento de recolección de datos .....		96
Apéndice N° 04 .....		100
Confiabilidad de instrumento de recolección de datos .....		100

Apéndice N° 05 .....	105
Baremo.....	105
Apéndice N° 06.....	107
Imágenes fotográficas del proceso de ejecución.....	107
Apéndice N° 07 .....	113
Base de datos.....	113
Apéndice N° 08.....	115
ARTÍCULO CIENTÍFICO .....	115



## TABLA DE CONTENIDOS DE FIGURAS

<b>Figura N° 01:</b> Estilos de vida como parte de una dimensión social (11).....	34
<b>Figura N° 02:</b> Diagrama del estilo de vida saludable (11).....	34



## TABLA DE CONTENIDOS DE TABLAS

Tabla N <sup>o</sup> 01. Relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021 .....	61
Tabla N <sup>o</sup> 02. Relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021 .....	63
Tabla N <sup>o</sup> 03. Relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid - 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021.....	65
Tabla N <sup>o</sup> 04. Relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021.....	67
Tabla N <sup>o</sup> 05. Relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021.....	69

## TABLA DE CONTENIDOS DE GRAFICOS

Grafico N <sup>a</sup> 01. Relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.....	61
Grafico N <sup>a</sup> 02. Relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021 .....	63
Grafico N <sup>a</sup> 03. Relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.....	65
Grafico N <sup>a</sup> 04. Relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.....	67
Grafico N <sup>a</sup> 05. Relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.....	69

## RESUMEN

El **objetivo** fue determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del Centro de Salud Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021. **Métodos y materiales:** El estudio fue correlacional, con un diseño correlacional transversal no experimental. La población estaba compuesta por 42 miembros del personal sanitario del centro de Pucacruz. Los instrumentos de recogida de datos fueron: el cuestionario de estilo de vida y la escala de rendimiento laboral. **Resultados:** Utilizando prueba paramétrica del coeficiente de Pearson obtuvimos un valor  $P= 0.413$ . Del 100% de la población estudiada, el 73,8% tuvo un estilo de vida saludable y el 26,2% un estilo de vida no saludable. El 92,9% tiene un rendimiento laboral pobre y sólo el 7,1% un rendimiento laboral regular. Uniendo las dos variables, el 69,0% tuvo un estilo de vida saludable y un rendimiento laboral bajo. El 23,8% tuvo un estilo de vida poco saludable y un bajo rendimiento laboral. **Conclusión:** No existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del centro de Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021.

Palabras Clave: Estilo de vida; Desempeño laboral; Personal de salud.

## **ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between lifestyle and labor performance during the health emergency by Covid - 19 in the Health Personnel of the Nucleus of Pucacruz, Paucara - Huancavelica - 2021. Methods and materials: The study was of correlational level, with correlational transverse non-experimental design. The population was made up of 42 Health Personnels of the Pucacruz nucleus. The data collection instruments were: Questionnaire of Lifestyles and Labor Performance Scale. Results: Using the parametric test of Pearson's coefficient, we obtained a value  $P= 0.413$ . 100% of the study population, 73.8% had healthy lifestyle and 26.2% unhealthy lifestyle. 92.9% their work performance is deficient and only 7.1% is regular. By relating both variables, it is observed that 69.0% presented healthy lifestyle and poor work performance. 23.8% unhealthy lifestyle and poor work performance. Conclusion: There is no significant relationship between lifestyle and labor performance during the health emergency by Covid - 19 in the Health Personnel of the Nucleus of Pucacruz, Paucara - Huancavelica - 2021. In relation to the dimensions of work performance with styles of Life There is no statistically relationship.

Keywords: Lifestyle, Labor Performance, Health Personnel.

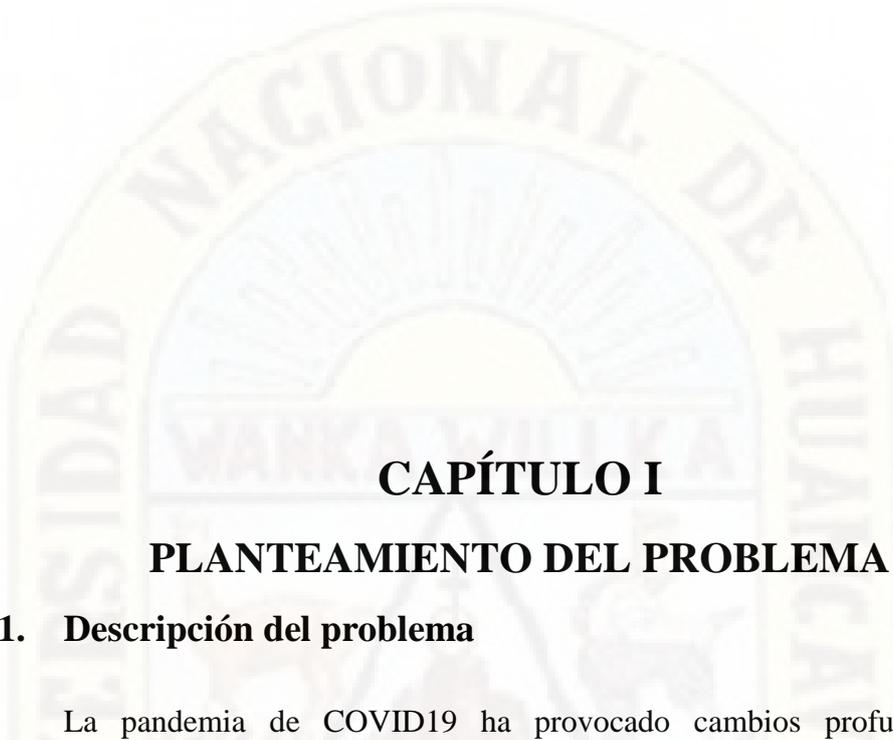
## INTRODUCCIÓN

El COVID-19 ha provocado una crisis de salud pública sin precedentes en todo el mundo, que requiere varias acciones para minimizar la transición a una crisis social de larga duración, estudios proporcionarían evidencia necesaria para diseñar planes de prevención ante una posible nueva pandemia de trastornos psiquiátricos y cardio metabólicos (1).

Este nuevo escenario de vida, ha conllevado a una situación inesperada de confinamiento preventivo debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ha llevado a que las organizaciones se planteen cómo optimizar las condiciones laborales del trabajador toda vez que repercutió en el desempeño e incidió, a su vez, en la productividad y en el compromiso del trabajador como pilares de los resultados esperados a nivel corporativo organizacional, en la gestión del talento humano, en la estructura y en el ambiente laborales.

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del Centro de Salud Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021. Pertenece a nivel de investigación correlacional, con un diseño correlacional transversal no experimental. La población estaba compuesta por 42 miembros del personal sanitario del centro de Pucacruz. Los instrumentos de recogida de datos fueron: el cuestionario de estilo de vida y la escala de rendimiento laboral.

Los resultados contribuirán como base para la elaboración de otros estudios científicos con el propósito de mejorar los estilos de vida y el desempeño del personal de salud.



# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

La pandemia de COVID19 ha provocado cambios profundos en los comportamientos sociales, por lo que se deben tener en cuenta los efectos en la salud mental que puedan derivarse de estos cambios, considerando también las posibles variaciones relacionadas con el comportamiento y el estilo de vida. La Organización Mundial de la Salud define los estilos de vida saludables como una "Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales", Según ellos, en el Perú, más del 50% de la carga de morbilidad está relacionada con enfermedades no transmisibles (ENT), que afectan a todos los grupos de edad y representan un grupo heterogéneo de enfermedades, siendo las cuatro enfermedades principales: enfermedades cardiovasculares, cáncer, diabetes y enfermedades crónicas respiratorias, estas enfermedades se desarrollan por un conjunto de factores de riesgo, la mayoría de los cuales son prevenibles. Destacan: el consumo de tabaco, el consumo nocivo de alcohol, la alimentación

poco saludable y la poca actividad física. Muchas de estas enfermedades se pueden prevenir si las personas llevan un estilo de vida saludable, que incluye: hacer actividad física durante al menos 150 minutos a la semana, consumir cinco porciones de frutas y verduras al día, minimizar la ingesta de sal, alcohol y dejar de fumar. Entonces, practicar un estilo de vida saludable tiene muchos beneficios, comer una dieta saludable, no consumir ni exponerse al tabaco, reducir la ingesta de alcohol, dormir de 6 a 8 horas, perder peso si se diagnostica sobrepeso u obesidad, lo que se asocia con un riesgo reducido de síndrome metabólico, diabetes, hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares (1).

Actualmente, el entorno laboral y el desempeño en el lugar de trabajo están experimentando cambios rápidos y continuos en más de 90% de organizaciones de atención médica en todo el mundo, debido a un comportamiento agresivo e impredecible de inmediato, incluso durante la pandemia de COVID-19. Estos cambios, en términos de clima laboral, implican deterioro o interrupción de proyectos de desarrollo personal, inseguridad, miedo y temor a dedicarse al trabajo, destrucción de formas, procesos conocidos de supervisión del trabajo, ruptura de las reglas internas de comunicación y la inestabilidad de las condiciones laborales en los centros médicos. Así mismo, en cuanto al desempeño en el trabajo, también hay cambios relacionados con la falta de motivación positiva individual y colectiva, responsabilidad en el trabajo, pérdida de liderazgo en equipos o grupos de trabajo. El puesto de trabajo está establecido y, hay poco espacio para la formación, personalización y evolución. Las consecuencias o impactos de estos cambios en la era de COVID19 son variadas y variables; y siguen siendo inmanejables desde la perspectiva de la prestación y gestión de servicios de salud con consecuencias negativas para la atención de la salud de las personas y su bienestar psicosocial, tanto para los pacientes como para los propios trabajadores (2).

En un estudio realizado el 2017 en Chiclayo en relación con el estilo de vida indican que el 58,7 % de todos los profesionales de salud presentó un estilo de

vida no saludable. El 52,2 % de los médicos tienen estilos de vida no saludable, en tanto entre las enfermeras la cifra es superior (67,4 %), es decir que aproximadamente un 60 % de los profesionales de salud tienen un estilo de vida no saludable, además existen profesionales de salud con baja actividad física, consumo de tabaco, mala alimentación, con lo que se debe promover el buen estilo de vida en estos profesionales. Alrededor del 75 % de las enfermedades no transmisibles y el 40 % de cáncer pueden prevenirse si los factores de riesgo como los malos estilos de vida, inactividad física y consumo de sustancias nocivas pudieran eliminarse. Los profesionales de salud deberían realizar y hacer recomendaciones a los pacientes sobre los estilos de vida saludables (3).

Bendezú y Rojas; en el estudio sobre “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Ascensión, Perú-2017”, precisa que del 100% (59) trabajadores de salud encuestados sobre desempeño laboral; el 45,76%(27) manifestaron desempeño laboral bajo, el 30,51% (18) medio y solo el 23,73%(14) alto; lo que implica que en el centro de salud Ascensión predominó el desempeño laboral bajo, esto debido a los trabajadores solo cumplen su horario de trabajo sin preocuparse en el desarrollo de la institución, repercutiendo en la déficit de cubiertas en atención de la salud, generando insatisfacción de los usuarios (4).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

- ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?

- ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.
- Identificar la relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021
- Identificar la relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

- Identificar la relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

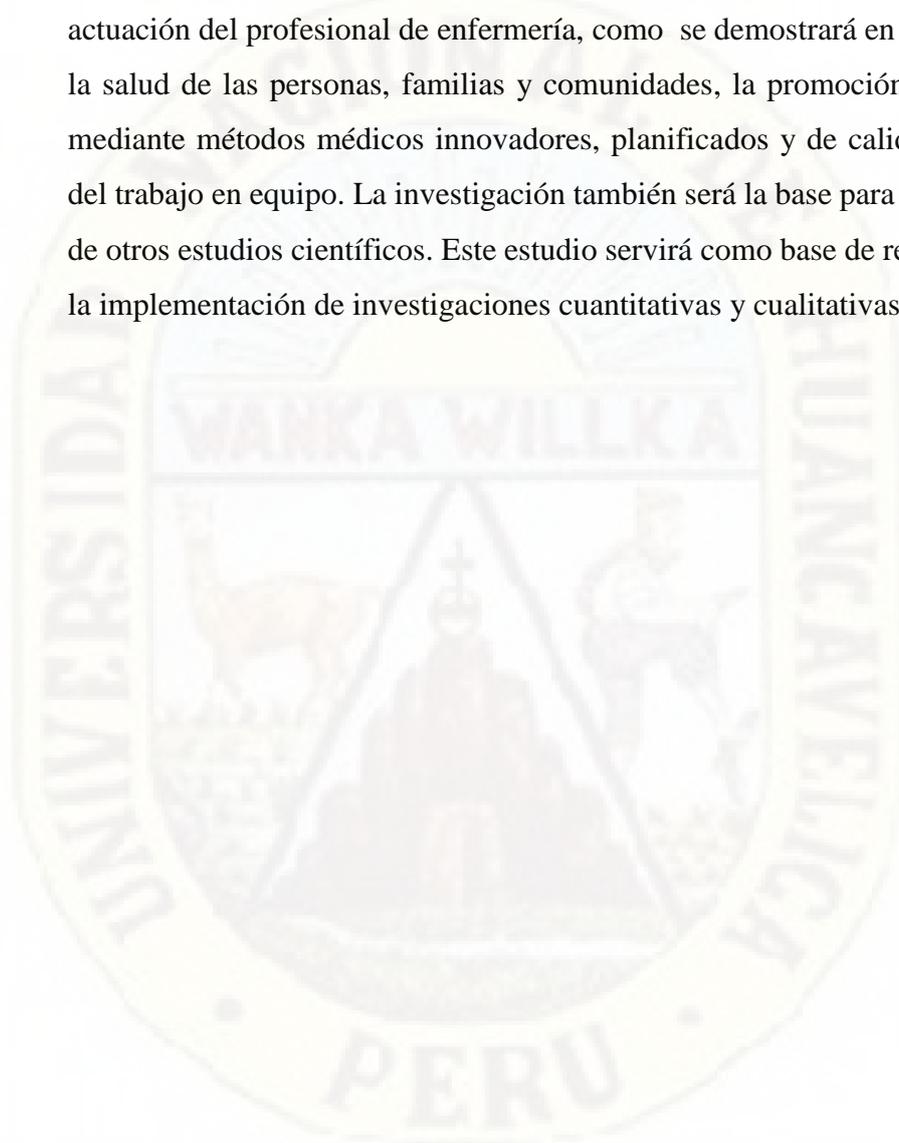
#### **1.4. Justificación**

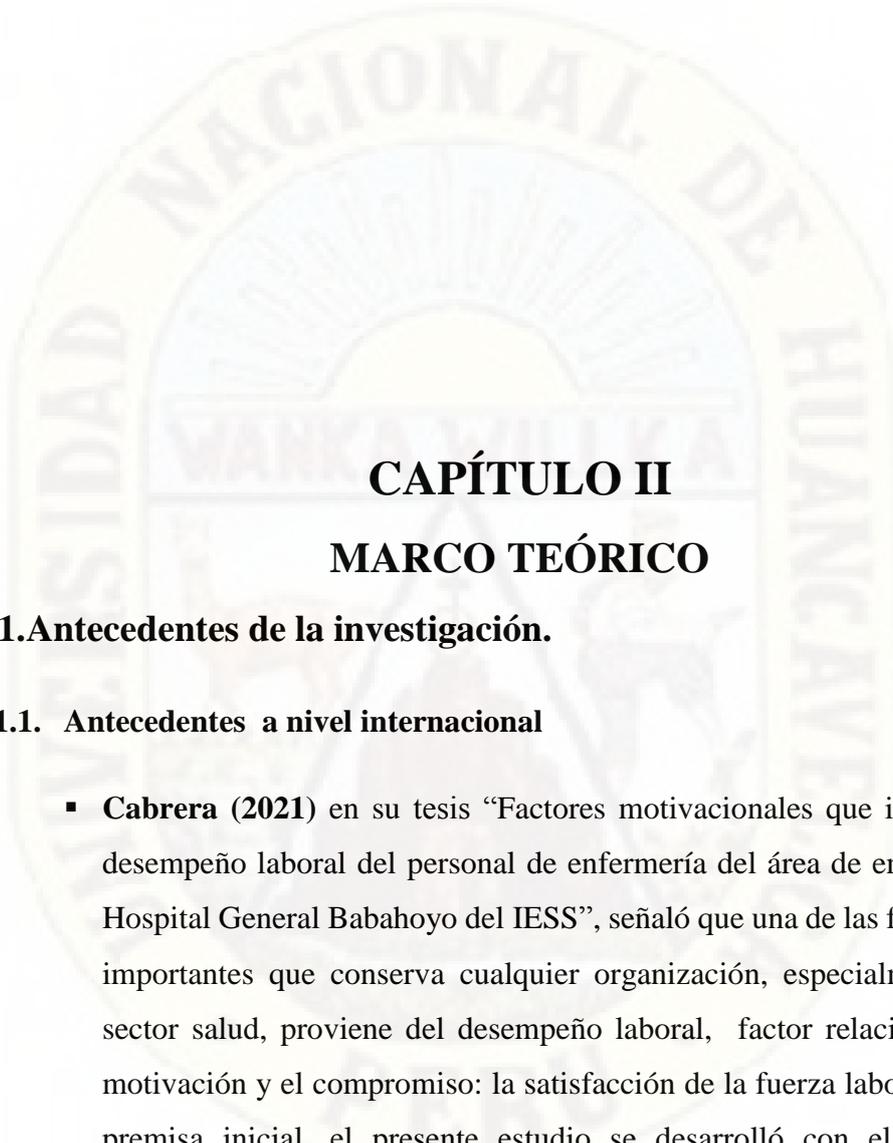
La mayoría de los profesionales de la salud exhiben estilos de vida inadecuados, conociendo bien la relación entre el comportamiento y la salud, así como las causas de la enfermedad y el tratamiento, deben evitar comportamientos que atenten contra la salud. Para algunos de ellos, está claro que recomendar un estilo de vida saludable que no practican por sí mismos no es el punto, solo es cuestión de reconocer esta inconsistencia y viceversa. Lleva consigo sus consecuencias, porque el impacto en la salud pública es doble, porque además del impacto en un grupo en particular, el estilo de vida de dicho grupo tiene un impacto en las acciones de salud del paciente, ser un modelo a seguir para él. (5) .

Practicar un estilo de vida saludable es importante para la prevención de enfermedades no transmisibles en la población, no se debe olvidar que los trabajadores de la salud y en especial las enfermeras que laboran en los establecimientos médicos. Los profesionales de la salud forman parte de la población en general y deben ser pioneros en la práctica del estilo de vida salud. Ya que esto significa nuestra salud física y mental, lo que se verá reflejado en el desarrollo de carreras en el ámbito familiar y profesional, es importante considerar esta pregunta (5).

Los resultados del estudio contribuirán a reorientar las estrategias de intervención en los establecimientos de salud para generar un estilo de vida saludable en cada colaborador, a través del ejercicio y la alimentación saludable; para reducir el riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles, tales como: diabetes, hipertensión, obesidad, enfermedad coronaria, accidente cerebrovascular, cáncer de mama y colon, depresión; reconocido por una mala alimentación y un estilo de vida sedentario. Esta investigación es importante

para la enfermería y la salud pública, ya que tiene implicaciones para describir el estilo de vida y el desempeño de los enfermeros, como miembros de un equipo médico, y también servirá de base para diseñar un proyecto de intervención que promueva prácticas de vida saludables y promueva la actuación del profesional de enfermería, como se demostrará en el cuidado de la salud de las personas, familias y comunidades, la promoción de su salud, mediante métodos médicos innovadores, planificados y de calidad, producto del trabajo en equipo. La investigación también será la base para la realización de otros estudios científicos. Este estudio servirá como base de referencia para la implementación de investigaciones cuantitativas y cualitativas.





## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

##### 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

- **Cabrera (2021)** en su tesis “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS”, señaló que una de las fortalezas más importantes que conserva cualquier organización, especialmente las del sector salud, proviene del desempeño laboral, factor relacionado con la motivación y el compromiso: la satisfacción de la fuerza laboral. Bajo esta premisa inicial, el presente estudio se desarrolló con el **objetivo** de identificar los factores motivadores que afectan el desempeño del enfermero en el servicio de urgencias del Hospital General IESS Babahoyo, con el fin de desarrollar estrategias motivacionales y de mejora del desempeño. **Metodología:** El estudio mantuvo un alcance descriptivo, correlacionado y cuantitativo, un método deductivo y un diseño transversal no empírico. Dependiendo de las variables del estudio, se aplicaron dos cuestionarios a una población de 32 empleados, el primer cuestionario asociado a factores

motivacionales, compuesto por 20 preguntas y el segundo cuestionario dirigido a medir la eficiencia laboral, incluyendo 19 preguntas; donde se destacó la falta de capacitación anual para mejorar el desempeño de las enfermeras, ambiente de trabajo inadecuado, falta de reconocimiento y estímulo en el trabajo, falta de apoyo entre la afiliación de colaboradores y un programa de riesgo ocupacional. **Conclusiones:** Considerando esta situación, se identificó la implementación del programa Team Building, que brinda reconocimiento laboral, capacitación, talleres motivacionales y mejoramiento del clima laboral. Propuesta solicitando un monto total de \$ 1,362.00. (6)

- **Sosa y Barragán (2018)** en el artículo de reflexión “El estilo de vida como problema de salud pública en México” 2018, indica que el estado de salud de las personas y las comunidades está determinado por una gran cantidad de factores sociales, económicos, culturales y políticos, que por lo tanto pueden ser factores de riesgo o factores de protección. en el desarrollo de enfermedades. Dada la creciente prevalencia de las enfermedades crónicas no transmisibles en México, es necesario estudiar los factores sociales e individuales que favorecen su desarrollo. El estilo de vida es un factor individual, aunque influido por la sociedad, que determina el desarrollo de estas enfermedades, luego de lo cual pasa a ser una cuestión de servicios de salud y se convierte en un problema de salud pública. (7)

### 2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

- **León y otros (2021)** en la publicación “Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19” consideró como **Objetivo:** Determinar la relación entre estilo de vida y estrés laboral entre enfermeros durante el COVID-19. **Métodos:** Estudio descriptivo correlacional con diseño transversal, atendido en el centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, Perú, en marzo de 2020. Población de 66 enfermeros, cuestionario de perfil de estilo de vida aplicado de Nola Pender (PEPSI). y un cuestionario de estrés

laboral desarrollado por Maslach, Schaufeli y Leiter. Para la correlación entre variables se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, con significancia estadística determinada por: Sí pandat; 0,05. **Resultados:** Al comparar la variable estilo de vida y el nivel de estrés en el lugar de trabajo, el puntaje con mayor frecuencia estadística fue entre el nivel de estilo de vida poco saludable y el nivel de estrés promedio en el trabajo con 39,39%, seguido de un estilo de vida saludable con un promedio de estrés laboral con una media del 33,33%. Un nivel de vida saludable es del 51,51% y el nivel medio de estrés en el trabajo es del 72,72%. **Conclusión:** Existe una relación inversa significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, ya que se ha demostrado que  $r_s = 0,692$  con  $p = 1,2532E10$ . (8)

- **Muñante (2019)** en la tesis “Estilos de vida y su relación con la condición de salud en el personal de enfermería del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich Essalud, Pisco-Ica, 2019” El **objetivo** fue establecer la relación entre el estilo de vida y el estado de salud del personal de enfermería del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich Essalud, Pisco Ica, 2019. **Materiales y métodos:** El estudio se correlaciona de forma cruzada debido a que existe una correlación de dos variables procesadas y realizado en un tiempo y espacio determinado que se ha establecido. **Resultados:** Se observó que prevalecía un estilo de vida “no saludable” con una tasa promedio del 43,7% y un porcentaje del 57,5%. Asimismo, el “buen” estado de salud tuvo una frecuencia absoluta media de 52, correspondiente a una frecuencia relativa media de 68,4%. Se calculó la relación entre estilo de vida y estado de salud, señalando que la correlación entre un estilo de vida “saludable” y un estado de salud “bueno” tenía un valor insignificante de 0,365. Por tanto, la correlación de Pearson entre un estilo de vida “saludable” y un “buen” estado de salud de 0,365 sugiere que las variables tienen una relación positiva débil y no significativa. La significancia (bilateral) o el valor P es 0,477 y el valor alfa ( $\alpha$ ) es 0.05; Es cierto que  $P > \alpha$ , por lo que es válido inferir que existe una alta probabilidad de no

rechazar la hipótesis nula. Por tanto, existe una probabilidad 36 de que el estado de salud sea "bueno"; solo si el estilo de vida “saludable” entre los enfermeros del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich Essalud, Pisco Ica, 2019. **Conclusión:** La correlación entre un estilo de vida saludable y la buena salud de Pearson fue igual al 36%, lo que indica que las variables tienen una correlación significativa positiva - débil. (9)

- **Lauracio (2018)** en la tesis “Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera (o) de la Red de Salud Ilo-2018” el **objetivo** fue identificar estilos de vida y su relación con el desempeño del enfermero, de la red médica de Ilo, 2018. **Metodología:** Los métodos de investigación son la correlación descriptiva cuantitativa, transversal, la encuesta se utiliza como técnica y las herramientas son cuestionario de estilo de vida y cuestionario de desempeño laboral. Los **resultados** muestran que 85.0% profesionales de la salud muestran un estilo de vida poco saludable, 61.2% muestran un buen desempeño en el trabajo, al relacionar dos variables con la prueba estadística de Chi-cuadrado, mostrando que no hubo relación estadística entre el estilo de vida y el desempeño laboral de las enfermeras. sin embargo, al analizar aspectos relacionados con el estilo de vida, se encontró una relación estadística entre la gestión de enfermeras. tiempo libre del estilo de vida y eficiencia laboral de las enfermeras de la Red de Salud Ilo. (5)
- **Diaz y Failoc (2020)** en el artículo científico “Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo, Perú 2017”. **Objetivo:** Identificar los factores asociados al estilo de vida poco saludable entre los profesionales médicos de un hospital de Chiclayo. **Materiales y Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo transversal entre profesionales médicos del hospital Naylamp-Chiclayo en 2017. El cuestionario se ajustó por creencias y prácticas de estilo de vida. Se aplicaron cuestionarios que miden variables sociodemográficas, estado nutricional y prácticas de salud (actividad física, alimentación hábitos, consumo de tabaco y alcohol); las

respuestas se clasifican en saludables y no saludables. Se aplicó la prueba de chi-cuadrado para relacionar estilos de vida y sus factores asociados. **Resultados:** De los encuestados, el 44,6% tenían sobrepeso y eran obesos. El grupo que mayoritariamente tiene un estilo de vida poco saludable es el 58,7%. Los principales grupos son: malos hábitos alimentarios con un 52,1%, tabaquismo (pasivo / activo) con un 58,7%. Se ha encontrado una asociación entre la juventud, el sexo femenino, el sobrepeso o la obesidad, no ser un profesional médico y los fumadores que tienen un estilo de vida poco saludable. **Conclusión:** hay trabajadores de la salud que son sedentarios, fuman cigarrillos y comen mal. Profesionales de la salud en Chiclayo concluyen estilo de vida poco saludable. (3)

### 2.1.3. Antecedentes a nivel local

- **Bendezú y Rojas (2017)** en la tesis “Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Ascensión, Perú-2017”, Su principal **objetivo** es determinar la relación entre el entorno organizacional y el desempeño laboral. **Metodología:** El estudio tiene un enfoque cuantitativo. Pertenece al grado de correlación. Para obtener información, se aplicaron herramientas de recolección de datos a 59 trabajadores. En cuanto a la herramienta de recolección de datos, se aplicó un cuestionario a cada variable. El cuestionario de clima organizacional incluye 27 ítems con una gran escala Likert y el cuestionario de desempeño incluye 29 ítems. Los **resultados** muestran que del 100% (59) de los trabajadores de la salud encuestados sobre la eficiencia del trabajo; 57,6% (27) mostró baja eficiencia laboral, 30,51% (18) media y solo 23,73% (1) alta; esto implica que en el centro médico Ascensión hay mayoritariamente bajo rendimiento en el trabajo, esto se debe a que los trabajadores solo hacen su jornada laboral sin preocuparse por el crecimiento de la organización, incide en el déficit del seguro de salud, generando insatisfacción en los usuarios. entre estas dos variables se utilizó la función Chi-cuadrado, es decir,  $VT(2, 0,95) = 5,991$ ; Con estos

datos, se rechazará la hipótesis nula para pasar a la hipótesis alternativa si  $VC > 5.991$ . Igual que  $VC > VT$ , es decir;  $10.081 > 5.991$ , la hipótesis nula se rechaza a favor de la hipótesis alternativa, con quinta significación estadística. (4)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Modelo de multidimensionalidad del estilo de vida**

El modelo que explica aspectos del estilo de vida, propuesto por Torre y Tejada 2007, se caracteriza por la interactividad, la integralidad, la dinámica en espiral, la adaptación y el sistema. No son dimensiones independientes que interactúan; el predominio de uno u otro afecta al conjunto, como ocurre en muchas reacciones químicas, donde la transformación de un elemento cambia las cualidades del otro, dándole un significado de sistema. La confluencia de las dimensiones de percepción, pensamiento, sentimiento, actuación, ser y comunicación crea procesos de creación o destrucción, tanto dentro como fuera del individuo. El comportamiento expresado es el producto de la interacción entre entornos genéticos, neurológicos, psicológicos y culturales, sociales y educativos. Así, la proyección operativa de estas preferencias en las formas de percibir, pensar, sentir, actuar, decidir, perseverar e interactuar, es lo que Torre y Tejada denominan una forma de vida. El predominio de ciertas composiciones y la rara expresión de otras crearán un estilo u otro. Estas áreas del hombre no son otras áreas, sino grandes aspectos de la vida (10).

La multidimensionalidad del estilo de vida según el modelo mostrado se refleja en los aspectos de percepción, emoción, voluntad, estética, pragmatismo y comunicación. La dimensión perceptiva y cognitiva le permite organizar, relacionar información y construir conceptos, diagramas y teorías. La dimensión sensorial es de gran importancia en la vida del individuo y por lo tanto en el aprendizaje permite la captación de los sentidos a través del tamiz y la coloración de la experiencia material. La dimensión de activación activa la mayoría de los mecanismos, no solo la percepción sino también la acción.

Todo conocimiento está teñido de sentimiento. La dimensión volitiva, refleja el hábito, la constancia, el empeño y la persistencia. La dimensión estética está asociada a disfrute y gozo de vivir. La dimensión pragmática, es una forma de apropiarse y asimilar la realidad a través de la acción. La dimensión comunicativa y social, se fundamenta en la relación con los otros (10).

La salud puede verse influida por el estilo de vida y las circunstancias de la vida. El estilo de vida incluye actitudes y valores, que se expresan en el comportamiento de un individuo en diversas áreas de la vida, incluida la actividad física, la dieta, el consumo de alcohol, el consumo de alcohol y el consumo de alcohol, el tabaco y el manejo del sexo. Así como los aspectos sociales, materiales, culturales y económicos que afectan la vida de las personas (10).

El estilo de vida está conformado por conductas que llevan a la salud, dimensiones del estilo de vida, es interactivo, holístico, dinámico en espiral, adaptativo y sistemático, es decir, multidimensionalidad de vida. Modo de vida, reproducido en percepción, percepción, sentimiento, actividad, estética, pragmatismo y comunicación. El comportamiento expresado es el producto de la interacción entre entornos genéticos, neurológicos, psicológicos y culturales, sociales y educativos. De acuerdo con lo anterior, se calcula que, en la actualidad, el efecto de una vida sana y segura es muy grande, afectando significativamente una mejor esperanza de vida. (10)

## **2.3.Bases conceptuales**

### **2.3.1. Estilo de vida**

#### **2.3.1.1. Definición**

Es un comportamiento que una persona, grupo social o familia realiza de forma reiterada, en función de sus conocimientos, necesidades, capacidad económica y otros. (11).

#### **2.3.1.2. Dimensiones de los estilos de vida**

- **Dieta**

Comer sano es un alimento que favorece al crecimiento y el desarrollo y previene la desnutrición. En la política de nutrición mundial, el término “desnutrición” ya no se usa para referirse a un estado de desnutrición, retraso del crecimiento, emaciación, bajo peso al nacer o deficiencias de minerales y vitaminas. La desnutrición, en todas sus formas, ahora incluye obesidad y factores dietéticos aumentando riesgos de enfermedades no transmisibles (ENT), ya sean enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, diabetes y varios tipos de cáncer. Actualmente, las ENT son principales causas de discapacidad y muerte a nivel mundial. En las familias y comunidades pueden coexistir tanto la obesidad como la desnutrición. Las altas tasas de desnutrición vienen siendo problemas de salud pública prevalentes en ciertos países bajos con bajos ingresos, manifestándose de formas más graves. Varios países con ingresos altos y medianos que son afectados por las ENT, ignoran el suministro de alimentos adecuados, con la excepción de las poblaciones más desfavorecidas económicamente (12).

- **Alcohol**

Beber es parte del llamado estilo de vida y es muy común a la vez aceptado en la mayoría de países occidentales culturalmente. Esto indica que no es solo el comportamiento del individuo es influenciado

fuertemente por las diferentes contextos ya sea social, cultural y socioeconómico en el que vivimos. Así, los cambios en este contexto van acompañados de cambios en el consumo/abuso de alcohol (13).

- **Fumar**

Al consumir tabaco tiene grandes inconvenientes en la salud, no obstante obligación abordarse desde una vertiente social, más lejos del cerco de la brebaje pura, por otro lado, cuanto más nos damos cuenta que es importante la educación para lidiar el consumo de tabaco de forma preventiva. Dado que el control del tabaco es una tarea importante de la comunidad y la sociedad, la educación debe ser la principal herramienta para abordar este problema. No use tabaco en las instalaciones médicas, en el transporte público, en el trabajo, en lugares públicos, en representaciones, etc. Se trata de campañas de alto presupuesto, a menudo subestimadas, que parecen querer construir una nueva imagen social en lugar de pretender trabajar para promover la salud (13).

- **Actividad física**

La actividad física es importante en el desarrollo de los niños(a) siendo este un rol decisivo. Son una de las claves del desarrollo intelectual, emocional, emocional y social de un niño. También produce efectos positivos en los órganos y sistemas del cuerpo, reduciendo el riesgo de salud en distintos ámbitos. Una razón importante por las que la gente quiere practicar deportes es porque entienden que promueve la salud (14).

**Efectos psico-sociales(14):**

- ✓ Mejorar la participación en las actividades, la comunicación con los demás, la integración en grupos sociales, etc. Actitud responsable, inclusión y cooperación con los demás.

- ✓ Responsable de las obligaciones del grupo; nos enseña a seguir reglas y responsabilidades.
- ✓ Nos enseña a aceptar y superar el fracaso.
- ✓ Efecto antidepresivo.
- ✓ Estimula el deseo de trabajar en grupo.
- ✓ Estimular la participación e iniciativa personal.
- ✓ Mejora el equilibrio mental y aumenta la abstracción.
- ✓ Fomenta la autoestima y mejora la imagen corporal.
- ✓ Reduce el estrés laboral y personal.
- ✓ Anti-insomnio y regulación del sueño.

**Efectos sobre el sistema cardiovascular(14):**

- ✓ Mejora la circulación coronaria, evita la acumulación de grasa en la pared del vaso.
- ✓ Previene la obesidad y las enfermedades coronarias.
- ✓ Frecuencia cardíaca más alta y más baja en reposo.
- ✓ La tasa de aumento es menor con ejercicio moderado.
- ✓ La presión arterial y la frecuencia regresan a la normalidad más rápidamente.
- ✓ Aumenta el uso de oxígeno en la sangre y reduce la presión arterial.

**Efectos sobre el sistema respiratorio(14):**

- ✓ Los músculos respiratorios funcionan de manera más eficiente y se mejora la difusión de gases.
- ✓ Incrementa el volumen respiratorio máximo en un minuto y la capacidad vital.
- ✓ Disminuya la frecuencia respiratoria y aumente la profundidad de la respiración.

**Efectos sobre el sistema nervioso(14):**

- ✓ Aumento de la capacidad reguladora del sistema vegetativo (vagal en deportistas), con ahorro en el metabolismo.

- ✓ Mejora la velocidad de conducción de los estímulos a través de las fibras motoras.
- ✓ Mecanismos mejorados de generación de impulsos y coordinación de movimientos.

#### **Efectos sobre el aparato locomotor(14):**

- ✓ Cambios en la estructura ósea e hipertrofia de la masa muscular.
- ✓ El aumento significativo de la resistencia, se da gracias al aumento de capilares y fibras.

#### **Efectos sobre la sangre(14):**

- ✓ Se crea un sistema estabilizado para evitar una acidez excesiva.

#### ▪ **Obesidad**

La obesidad se origina de la palabra heleno obedeció denotando "comer demasiado", que por mucho tiempo se ha considerado sinónimo de bulimia y como expresión del consumo excesivo de alimentos. Su patogenia aún está en investigación, y puede considerarse poco conocida, relacionado a causas por carácter colectivo, espacio, educativo, fisiológico y genética. El tratamiento en la adiposis presenta un desafío real, donde los resultados del mismo estándar pueden ser radicalmente diferentes de un sujeto a otro, y completamente decepcionantes cuando se analizan a lo largo del tiempo. Entonces se presenta como una paradoja sorprendente, donde aplicar un remedio tan simple como dejar de comer se convierte en una experiencia horriblemente dolorosa cuando las recompensas son breves y volubles, es innumerable. Por todo ello, la obesidad debe ser considerada como un problema cuyo abordaje pasa por la implementación de medidas educativas preventivas desde el momento de la escolarización y, por otro lado, cuando se establece, mediante la combinación de tratamientos aparentemente simples como la dieta y el ejercicio en el mismo tiempo que, junto con el tratamiento conductual y el uso ocasional de medicamentos, constituye el arsenal de terapias

convencionales disponibles para tratar el problema, se está eliminando la cirugía para la obesidad mayor resistente a las medidas convencionales(15).

- **Sueño**

El sueño es un proceso fisiológico complejo esencial para todos los animales estudiados. Aunque los seres humanos pasan alrededor de un tercio de sus vidas durmiendo, los científicos del sueño todavía no saben por qué necesitamos dormir (16).

Las principales teorías actuales sugieren que el sueño es necesario para mantener el equilibrio energético y / o facilitar las redes neuronales que restablecen el estado de alerta y apoyan el aprendizaje y la grabación (16).

### **2.3.1.3. Aspectos interrelacionados entre sí de los estilos de vida**

El punto de vista integral, la forma de vida se considera una estructura de la dimensión social que afecta al individuo; consta de tres aspectos interrelacionados (11):

- Cultura material
- Social
- Ideológico.

**Figura N° 01:** Estilos de vida como parte de una dimensión social (11).



**2.3.1.4. Elementos y diagrama del estilo de vida saludable**

**Figura N° 02:** Diagrama del estilo de vida saludable (11).



- **Entorno**

Un ambiente donde los individuos, grupos sociales y familias nacen, se crían y se reproducen y, por tanto, influyen en ellos, de manera favorable o desfavorable. El influjo se manifiesta en el conocimiento y comprensión de los temas (11).

- **Percepción**

Es el talento de los individuos, grupos sociales y familias para evaluar la apariencia que ocurren en el ambiente; del conocimiento adoptado, permitiendo explicar y englobar el entorno.(11).

- **Conocimiento**

Es la consecuencia del transcurso de formación. Este resultado final se guarda en el sistema perceptivo, esencialmente en la memoria, una vez que se percibe la entrada (11).

- **Conciencia**

Es la capacidad de una persona de ser consciente de sí misma, conocedora y consciente de su propia existencia y su entorno (11).

- **Actitud**

Son actitudes favorables o desfavorables que ocupa las personas y comunidades, frente a concretas circunstancias o portento que presenta el entorno (11).

- **Voluntad**

La ejecución de la acción decisoria es decisión de los individuos, grupos sociales y familias (11).

- **Conducta**

Expresión de las actitudes de actuación de los individuos, grupos sociales y familias que reciben estímulos y asociaciones establecidas con su entorno (11).

- **Comportamiento**

Concentración visible del comportamiento a través del acto física (11).

- **Estilos de vida saludables**

Conceptuar el acto de repetir un comportamiento. Si el comportamiento no se repite, se convierte en un acto o práctica aislada (11).

#### **2.3.1.5. Tipos de estilos de vida saludables**

- **Mantenimiento corporal:**

Poseer higiene personal adecuada (báñate a diario, cepillarse los dientes después de cada comida, lávate las manos con frecuencia, mantén las uñas limpias, usa desodorante, siéntete bien (11).

- **Actividad física:**

Ayuda y previene enfermedades cardiovasculares, combatir el sobrepeso y la obesidad, reducir de enfermedades no transmisibles con la Diabetes Mellitus Tipo 2. Se recomienda practicar actividad física, al menos 30 minutos al día, 5 veces por semana (150 minutos por semana), porque al hacer ejercicio se mejora la oxidación, se fortalecen nuestros músculos y se mejora la benevolencia. Cabe mencionar que no es lo mismo actividad física que ejercicio porque el ejercicio son movimientos corporales programados, estructurado, repetitivo y la actividad física es cualquier movimiento. Cualquier parte del cuerpo, como: sentarse, caminar, subir escaleras, etc. Si hace ejercicio, considere consultar al médico, seguir un programa de ejercicios

preparado por expertos y mantenerse hidratado antes y después de la actividad (11).

- **Tonifique su musculatura:**

Las cargas musculares ayudan a conservar la función corporal, prevenir enfermedades musculares, reducir el daño causado por la descompensación muscular y posturas inadecuadas. El tipo de trabajo, combinado con la actividad aeróbica, considera la combinación del éxito con las ventajas físicas ya que contribuye a una formación integral de la persona y al desarrollo espiritual (11).

- **Realice un buen descanso:**

El descanso es importante para el funcionamiento normal del organismo. Si dormimos inadecuadamente, o no recuperamos las fuerzas perdidas, tarde o temprano el estado de ánimo se resentirá. Si nuestra forma de vida no respeta nuestro descanso, solo podemos cambiarlo. Está claro que necesitamos al menos 8 horas de sueño (dependiendo de la persona) y tras nuestro esfuerzo diario, necesitamos descansar acorde a una necesidad que debemos respetar y priorizar al máximo. (11).

- **Alimentación balanceada:**

Alimentarse regularmente con una dieta equilibrada con alimentos con energéticos de poca densidad, como verduras, frutas, cereales integrales, estos son fáciles de absorber en grandes cantidades y no ingerir demasiada densidad energética; comer carne, especialmente solomillo de res o cerdo magro, pollo sin piel o pavo reducido en sal, grasa y azúcar (11).

- **Mantenga su mente ocupada y plantéese objetivos:**

Para mantener la salud física y mental es necesario realizar actividades como leer, estudiar, realizar, entre otras. También, existen investigaciones que demuestran que establecer metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo (que pueden ser de diferentes tipos: laborales, físicos, personales) aumenta la motivación de los niños a todos y ayuda a elevar su autoestima (11).

- **Controle el estrés:**

El estrés, el nerviosismo, la ansiedad, de distinta intensidad, son considerados una de las mayores condiciones de los siglos XX y XXI. Técnicas de relajación grupal e individual, ejercicios cardiovasculares, una dieta equilibrada y cambios en una rutina diaria son algunas pautas que pueden ayudarte a afrontarlo, e incluso eliminar este problema (11).

- **Salud sexual:**

Si está teniendo una vida sexual activa o está a punto de tener una, hágalo de manera responsable, tome decisiones informadas basadas en su propia administración, para comprender y promover una mejor cultura. Anticoncepción con información adecuada y prevención de enfermedades de transmisión sexual, incluidos el VIH / El SIDA es esencial para una actividad sexual adecuada (11).

- **Vialidad segura:**

Aplicable tanto a peatones como a motociclistas, ciclistas, es importante ir en el lugar correcto, al conducir, para obedecer las señales. Levántate más temprano para evitar atascos y llegar a tu destino con seguridad (11).

- **Aproveche su tiempo libre:**

Cuando una persona disfruta de su tiempo de ocio, las sensaciones que recibe suelen ser demasiadas agradables. Poseer o hacer tiempo para hobbies, intereses, pasatiempos y prácticas que ayuden a equilibrar nuestra vida (relaciones, trabajo y diversión)(11).

- **Vida social activa:**

Debemos enfatizar los beneficios de pasar tiempo con familiares o amigos y mantenerse alejado de las rutinas diarias. Podemos tener una excelente salud física y nunca enfermarnos, cuando exista alguien con quien compartir nuestra vida, para lograr la felicidad completa que nos han dicho (11).

#### **2.3.1.6. Estilos de vida no saludables**

Son acciones orientadas equivocadamente, donde las personas por falta de conocimiento de las consecuencias que se originan cuando se practican en forma repetitiva y que se realizan más por imitación o por falta de voluntad, cuando no hay conocimiento del daño que repercute en la salud de la persona por situaciones que se vuelvan adictas como el consumo de alcohol y las drogas, donde en su inicio se consume socialmente para posteriormente llegar a la adicción (enfermedad) y por ende las personas pierden el control (11).

En tal sentido mencionaremos algunos estilos de vida no saludable como (11):

- Sedentario (estilo de vida sedentario).
- Una vida sexual extravagante.
- Consumo de bebidas embotelladas.
- Despertar o de madrugada.
- Alimentación inadecuada.
- Abuso de tabaco, alcohol y otras drogas.

- Tiempo de inactividad.
- La vida no tiene metas ni objetivos.
- Consumir alimentos con demasiado colorante.

### **2.3.2. Desempeño laboral**

#### **2.3.2.1. Definición**

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (17).

El desempeño laboral hace referencia a lo que realmente realiza el trabajador y no solo a lo que sabe hacer, abarcando así aspectos como: habilidades (efectividad, productividad y calidad que desarrolla las actividades encomendadas por un período fijo), conducta disciplinaria (uso de la jornada laboral, observación de salud laboral y salud ocupacional, normas específicas del puesto de trabajo) también cualidades personales requeridas para desempeñar determinadas profesiones o puestos y así demostrar aptitud. En los factores que caracterizan el desempeño laboral y la capacidad demostrada poseen una correlación directa.(17).

#### **2.3.2.2. Dimensiones del desempeño laboral**

- **Calidad del trabajo**

La calidad de vida en el lugar de trabajo es un constructo multidimensional y complejo que se ocupa principalmente de la satisfacción de múltiples necesidades (reconocimiento, estabilidad laboral, conciliación, motivación, seguridad, etc.) a través del empleo

formal y remunerado. Promover una vida con mucha calidad en el lugar de trabajo implica la toma de decisiones y la participación organizacional. El trabajo, además de servir como actividad económica, representa un espacio para el crecimiento y la realización del trabajador, permitiendo que los trabajadores apliquen sus habilidades, ganen dinero y contribuyan al bien de la sociedad. Reynoso, 2006 enfatiza que el trabajo tiene una importancia importante en la vida económica, política y social, lo que lleva a la necesidad de organizar el trabajo y desarrollar leyes laborales que regulen las relaciones laborales. Este autor también destaca las diversas implicaciones del trabajo: a) el trabajo es la acción y efecto del trabajo. Se refiere al esfuerzo humano aplicado para producir riqueza, b) trabajo, en un sentido conceptual derivado del latín, que denota dolor, sufrimiento y tortura. Los conceptos que se pueden encontrar en la idea de trabajo son resistencia y esfuerzo y c) trabajo productivo y trabajo improductivo. Las primeras menciones funcionan como factor de creación de riqueza. El segundo es el trabajo como profesión donde la ociosidad puede tener su lugar (18).

- **Responsabilidad**

La responsabilidad es la capacidad de medir y determinar las consecuencias de un evento dado hecho con plena conciencia y libertad. Las organizaciones que deseen incluir la responsabilidad social corporativa deben integrarla voluntariamente en la gestión, estrategia, políticas y procedimientos de la organización, teniendo en cuenta también las inquietudes sociales y ambientales de las escuelas y el respeto a los derechos humanos (19).

- **Trabajo en equipo**

Un trabajo que se realiza por personas agrupadas, donde individualmente se encarga en realizar actividades, pero una visión enfocada a un objetivo común. Son grupos de personas que son capaces de interactuar entre sí,

para percibir la personalidad de cada uno, sus aspectos positivos y negativos, y percibirse a sí mismos ya los demás como miembros de una sola unidad. Por tanto, el trabajo que producirán será mucho mayor en cantidad y calidad que el trabajo obtenido de la simple suma de del trabajo individual de sus integrantes (20).

Tres aspectos claves que deben existir para que haya trabajo en equipo:



#### ✓ **Conjunto de personas**

No puede haber trabajo en equipo sin un equipo de personas. Esta es la premisa básica y el fundamento. De las muchas definiciones que existen, hablamos del número ideal de personas con las que trabajar en equipo, siendo el número más aceptado aquel que va de seis a ocho personas. Estas personas desarrollan afiliaciones sindicales, reglas internas y roles o roles que se complementan entre sí y logran las metas establecidas (20).

#### ✓ **Organización**

Este viene siendo el elemento básico (segundo) del trabajo en conjunto. Los integrantes del equipo realizan sistemas organizativos que les permiten alcanzar sus objetivos. Todo dependerá del tipo de equipo, el tipo de objetivos a alcanzar, así como de las habilidades y habilidades de cada miembro competente del equipo. A menudo, existe la repartición de actividades que pertenece a una organización anterior, conducida unánimemente y efectiva por un miembro del equipo quien se le asigna un rol de dirección o liderazgo (20).

### ✓ **Objetivo común**

Las personas del equipo de trabajo poseen la meta común de guiar sus acciones e infundirles la fuerza y el estímulo necesarios para lograr sus logros (20).

### ▪ **Compromiso institucional**

Se define como una actitud psicológica de las personas de la organización y el compromiso en el entorno del trabajo. El compromiso de los empleados es crucial para determinar si los empleados permanecen más tiempo y lo hacen con la pasión necesaria para lograr los objetivos establecidos. Conocer la participación organizacional ayuda a predecir la satisfacción laboral, el compromiso de la fuerza laboral, las asignaciones de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral y más. Es importante mirar esto desde el punto de vista de un gerente para ver su dedicación al trabajo diario (20).

### **2.3.2.3. Ventajas de medir el desempeño de empleados**

Otros beneficios de tomar un Test de desempeño laboral son:

- Implantar ganancias a la medida de las funciones de cada empleado.
- Presentar mejorías o promociones a los trabajadores en función de su experiencia.
- Buscar los diferentes inconvenientes en la organización de la empresa
- Reducir factores externos a la empresa que afectan el trabajo de los empleados(21).

### **2.3.2.4. Factores que influyen en el desempeño laboral.**

El desempeño de un trabajador se puede perjudicar por diferentes factores, iniciando de carencia de formación por la empresa y terminando en el entusiasmo en el que realiza su trabajo y compromiso con la empresa (21).

- **Clima laboral:** El trabajador se ubica en un entorno sujeto a frecuentes acosos, estrés, falta de motivación, higiene, etc., que pueden generar desinterés o falta de compromiso para realizar un trabajo de calidad.
- **Falta de capacitación:** hay profesiones que requieren conocimientos especializados y requieren un mínimo de educación o se refuerzan con cursos y formaciones impartidas por personas con experiencia. No hacerlo resultará en un desempeño deficiente y en la imposibilidad de lograr los objetivos establecidos.
- **Pasión:** Si a los empleados no les gusta su trabajo o no les apasiona lo que hacen, no se desempeñarán bien en el trabajo.

Es importante detectar el estado de cada uno de estos factores, ya que pueden afectar a empleados individuales, grupos de trabajo o departamentos, y a la empresa en su conjunto(21).

#### 2.4. Definición de términos

- **Alimentación saludable:** Viene siendo un proceso, que el organismo consume variedades de alimentos beneficiándose de los nutrientes que necesita en la supervivencia.
- **Actividad física:** Son movimientos del cuerpo lo que hace que un músculo funcione y requiera más energía de la que necesitaría en reposo. Camine, corra, baile, nade, haga yoga y trabaje en el jardín o en el jardín.
- **Ambiente material:** Incluye todas estas herramientas que permiten a los trabajadores hacer su trabajo de manera eficiente.
- **Ambiente psicosocial:** Se compone del vínculo de los empleados en el ámbito laboral, el entorno y la trabajo laboral.
- **Entorno laboral saludable:** Es el mecanismo mediante el cual los trabajadores y los empleadores trabajan juntos para la mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad, el bienestar de los trabajadores,

y la sostenibilidad ambiental. Así mismo, trabajar en indicativos de salud e indicadores de salud y confort relacionados con el entorno físico, psicosocial, ambiente y cultural.

- **Estilo de vida:** Mecanismo por el cual los trabajadores y los empleadores trabajan juntos para la mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad ambiental. Trabajar sobre indicadores de salud y bienestar relacionados con el entorno físico, psicosocial y cultural.
- **Estilos de vida saludables:** Son acciones que se repiten además de un comportamiento. Si el comportamiento no se repite, se convierte en un acto o una aislada práctica.
- **Higiene:** Se refiere a conocimientos y técnicas que nos permiten controlar elementos nocivos para la salud humana, pero cuando decimos de higiene, nos referimos a la limpieza, limpiar y cuidar nuestra consistencia humana y su entorno.
- **Promoción de la salud:** Este suceso permite a las personas poseer por diferentes condiciones que necesitan en mantener una adecuada salud propia para poder empoderarla.

## **2.5. Formulación de hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La relación es significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- La relación es significativa entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

- La relación es significativa entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021
- La relación es significativa entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021
- La relación es significativa entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

## **2.6. Variables.**

### **Variable 1:**

Estilo de vida.

### **Variable 2:**

Desempeño laboral

## 2.7. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final
Estilo de vida	El estilo de vida es el conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal.	La variable estilo de vida será medido con una escala dicotómica, que presenta 6 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DIETA,</li> <li>▪ ALCOHOL</li> <li>▪ FUMAR</li> <li>▪ ACTIVIDAD FÍSICA</li> <li>▪ OBESIDAD</li> <li>▪ SUEÑO</li> </ul>	DIETA	Consumo de frutas y verduras todos los días.	1. ¿Consume frutas y verduras todos los días? a) Sí b) No	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estilo de vida saludable.</li> <li>▪ Estilo de vida no saludable</li> </ul>
				Consumo de 4 a 5 frutas medianas al día.	2. ¿Consume de 4 a 5 frutas medianas al día?  Tener en cuenta que 1 fruta mediana equivale a media taza de fruta picada o a ½ taza de jugo de fruta. a) Sí b) No	
				Consumo de aproximadamente 2 tazas de verduras crudas o cocidas al día.	3. ¿Consume aproximadamente 2 tazas de verduras crudas o cocidas al día? (verduras crudas o cocidas: brócoli, espinacas, lechuga, col, nabo, apio, tomates, pimientos, zanahorias, calabazas, vainita, champiñones, cebolla, pepino, calabacín, entre otros) a) Sí b) No	
				Consumo de frutos secos, semillas o legumbres durante la semana	4. ¿Consume frutos secos (pecanas, almendras, nueces, maní, castañas, piñones, avellanas, entre otros), semillas (girasol, chía, linaza, ajonjolí, calabaza, entre otros), o legumbres (lentejas, frijoles, garbanzos, arvejas, soya, entre otros) durante la semana? a) Sí b) No	
				Disminución de consumo de carne roja y carnes rojas procesadas	5. ¿Ha disminuido el consumo de carne roja (carne de res, cerdo, cordero, entre otros) y carnes rojas procesadas (jamón, salchichas, tocino, chorizo, embutidos, entre otros)? a) Sí b) No	

				Consumo de carne de pescado y/o mariscos de dos a más veces por semana.	6. ¿Consume carne de pescado y/o mariscos de dos a más veces por semana? a) Sí b) No
				Reducción de consumo de bebidas azucaradas	7. ¿Ha reducido el consumo de bebidas azucaradas (leche con azúcar agregada, café con azúcar agregada, infusiones con azúcar agregada, jugo de frutas con azúcar agregada, gaseosas, frugos, bebidas deportivas, bebidas energéticas o similares)? a) Sí b) No
				Consumo leche o productos lácteos bajos en grasas o sin grasas.	8. ¿Consume leche o productos lácteos (yogurt, quesos, mantequilla, entre otros) bajos en grasas o sin grasas? a) Sí b) No
				Reducción de consumo de sal en sus comidas.	9. ¿Ha reducido el consumo de sal en sus comidas? a) Sí b) No
				Consumo de comida chatarra	10. ¿Ha dejado de consumir comida chatarra (Pollo broaster, salchipapa, hamburguesa, galletas, pasteles, bizcochos dulce, entre otros)? a) Sí b) No
			ALCOHOL	Si usted es varón consume más de dos bebidas alcohólicas en un día O si es usted mujer ¿Consume más de 1 bebida alcohólica en un día	11. Si usted es varón ¿Consume más de dos bebidas alcohólicas en un día? O si es usted mujer ¿Consume más de 1 bebida alcohólica en un día? (1 bebida alcohólica equivale a 1 vaso de cerveza al 5% alcohol (350 ml), 1 copa de vino al 12% de alcohol (150ml) o 1 trago destilado a 40% de alcohol (50 ml)) a) Sí. b) No

			FUMAR	fumado o consumo de algún producto con tabaco en los últimos 30 días incluso una inhalación o bocanada	12. ¿Ha fumado o consumido algún producto con tabaco en los últimos 30 días incluso una inhalación o bocanada? (Producto con tabaco: Cigarrillos electrónicos y sus soluciones líquidas, cigarros, tabaco en pipa, tabaco masticable) a) Sí. b) No.
			FUMAR	Exposición al humo de tabaco en su área de trabajo, casa o lugares públicos al menos 4 minutos	13. ¿Ha tenido exposición al humo de tabaco en su área de trabajo, casa o lugares públicos al menos 4 minutos? (Humo de tabaco de cigarro, pipas, entre otros). a) Sí. b) No.
			ACTIVIDAD FÍSICA	Realización de alguna actividad física durante la semana	14. ¿Realiza alguna actividad física durante la semana? a) Sí b) No
				Realización de actividad física moderada más de 150 minutos semanales o actividad física vigorosa más de 75 minutos semanales.	15. ¿Usted realiza actividad física moderada (caminar rápido, aeróbicos, ejercicios con pesas, natación recreativa) más de 150 minutos semanales o actividad física vigorosa (trotar, correr, manejar bicicleta, deportes de competición como fútbol o voleibol) más de 75 minutos semanales? a) Sí b) No
			OBESIDAD	Cambios de peso en el último año.	16. ¿Ha tenido cambios de peso en el último año? a) He bajado mi peso. b) He mantenido mi peso. c) He aumentado de peso.

			SUEÑO	Dormir de 6 a 8 horas durante la noche.	17. ¿Duerme de 6 a 8 horas durante la noche? a) Sí b) No
				Suele despertarse durante las noches	18. ¿Suele despertarse durante las noches? a) Sí b) No

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento o que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el	La variable Desempeño laboral será medido con una escala politómica, que presenta 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CALIDAD DEL TRABAJO</li> <li>▪ RESPONSABILIDAD EN EQUIPO</li> <li>▪ COMPROMISO INSTITUCIONAL</li> </ul>	CALIDAD DEL TRABAJO	Capacidad minuciosa  Iniciativa laboral  Metodología coherente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produce o realiza un trabajo sin errores.</li> <li>2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.</li> <li>3. Realiza un trabajo ordenado.</li> <li>4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.</li> <li>5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.</li> <li>6. Produce o realiza un trabajo metódico.</li> <li>7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.</li> <li>8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.</li> <li>9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.</li> <li>10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeño laboral eficiente</li> <li>▪ Desempeño laboral regular</li> <li>▪ Desempeño laboral deficiente</li> </ul>

puesto asignado.					aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.
					11. Puede trabajar independientemente.
					12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.
					13. Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.
					14. Transmite esta información oportunamente.
					15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.
					16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.
					17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.
					18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud
					19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.
					20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.
21. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					

					22. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud.	
					23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	
					24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	
					25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	
					26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	
			COMPROMISO INSTITUCIONAL	Nivel de compromiso de Asumir responsabilidades	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	
					28. Demuestra respeto hacia los usuarios.	
					29. Demuestra respeto a sus superiores.	
					30. Demuestra respeto a sus colegas.	
					31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	



## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito temporal y espacial**

**Intervalo de tiempo.** Todo el estudio se realizó entre agosto de 2021 y enero de 2022.

**Extensión espacial.** Donde el desarrollo de la investigación está en el centro de Salud Pucacruz Huancavelica.

#### **3.2. Tipo de la investigación**

Según Sánchez y Reyes, el tipo de investigación es básico. Nos lleva a buscar nuevos conocimientos y campos de estudio, no tiene un objetivo real exacto. Su objetivo es recopilar información de los hechos para enriquecer el conocimiento científico. El investigador se esfuerza por conocer y comprender mejor cualquier problema o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los conocimientos recién adquiridos (22).

### 3.3. Nivel de investigación

La investigación alcanza el nivel de correlación, ya que su objetivo es determinar en qué medida existe una relación o asociación (no causal) entre dos o más variables. En estos estudios primero se miden las variables y luego, mediante la prueba de hipótesis de correlación y aplicando técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece directamente relaciones de causa y efecto, puede proporcionar pistas sobre las posibles causas de un fenómeno (23).

### 3.4. Método de investigación

La investigación se utiliza como método general: método científico y método específico: métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico.

- **Método científico.**

El método científico es un conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se utilizan para formular y resolver problemas de investigación probando o verificando hipótesis (23).

- **Método inductivo.**

El proceso de conocimiento comienza con la observación de fenómenos específicos para llegar a conclusiones y premisas generales que sean aplicables a situaciones similares a las observaciones. Se aplica para obtener resultados informativos a través del análisis y observación de variables para determinar que si cambia la variable estrés laboral también lo hará la variable satisfacción laboral, lo que a través de la discusión no permitiría extraer conclusiones relevantes. El método inductivo utiliza la inferencia para sacar conclusiones a partir de hechos concretos que se aceptan como válidos, para llegar a una conclusión cuya aplicación es de carácter general. Este método comienza con el estudio de hechos individuales y conclusiones universales formuladas como leyes, principios o fundamentos teóricos (24).

Inductivo, una palabra que proviene de la palabra latina "inducere", que significa "conducir", es una forma de razonar mediante la deducción del conocimiento de conceptos universales de casos específicamente. La necesidad de verificar las premisas se establece por el método deductivo, ya que las conclusiones extraídas por este último solo son válidas si derivan de las premisas reales. Por esta razón, el método inductivo complementa al método deductivo como medio de adquirir conocimientos(25).

- **Método deductivo.**

Este método, también conocido como inferencia, del latín deductivo, que significa quitar o separar, es un procedimiento lógico que implica acceder al conocimiento de casos particulares a partir de conceptos. “Para obtener un conocimiento más confiable, Aristóteles estudió la teoría silábica, el razonamiento deductivo que proporciona una forma de probar la exactitud de una determinada conclusión (25). El proceso de conocimiento comienza con la observación de fenómenos generales con el objetivo de mostrar verdades específicas sin ambigüedades en el contexto general. Este proceso presenta los conceptos básicos de estrés laboral y satisfacción laboral utilizados para aplicar las herramientas y comprender y demostrar estas variables (24).

- **Método analítico**

Este método, también conocido como análisis, es la actividad mental de separar los elementos de una unidad para conocer cada una de sus partes y establecer sus relaciones. Como hemos visto, el análisis se asocia principalmente con el método inductivo, porque cuando consideramos las partes del universo (análisis), podemos deducir sus características (inductivo)(25).

- **Método sintético**

El método sintético, o de síntesis, Es la actividad mental que reúne las partes de un universo separado y las trata como un todo. De esta forma, la síntesis

se convierte en el objetivo y el resultado final del análisis, por lo que los dos métodos se complementan(25).

▪ **Método estadístico.**

Los métodos estadísticos, dentro del método científico, incluyen una serie de pasos para obtener un conocimiento estadístico real (26).

**Etapas del método estadístico:**

- a. Recopilar datos
- b. Categorizar y presentar datos en tablas de entrada simple o doble.
- c. Identificar métricas o parámetros que intentan resumir la cantidad de información.
- d. Incluir hacer suposiciones sobre las regulaciones actuales.
- e. Finalmente, el análisis estadístico formal ayuda a verificar las hipótesis formuladas(26).

### **3.5. Diseño de investigación**

La investigación pertenece al diseño no experimental transversal correlacional. Hernández y Mendoza dicen que el diseño es el plan o estrategia desarrollado para obtener la información (datos) necesaria en una encuesta con el objetivo final de satisfacer el planteamiento del problema. No es experimental ya que no existe manipulación intencional de ninguna de las variables involucradas en el estudio, es transversal ya que la recolección de datos se hará en un momento, lo que significa que es una herramienta de recolección de datos que se aplicará una sola vez para cada unidad de estudio. Está correlacionado porque el objetivo es determinar si existe o no una relación entre dos variables (27).

**Esquema:**



**Leyenda:**

M = muestra del personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

O<sub>1</sub> = Observación de la variable: Estilo de vida

O<sub>2</sub> = Observación de la variable: Desempeño laboral

r = relación

### 3.6. Población, muestra y muestreo

#### 3.6.1. Población

La población estuvo conformada por 42 personales de salud del Núcleo Pucacruz. Se encuentra distribuido de la siguiente forma:

Profesión	Cantidad
<b>C.S.PUCA CRUZ : 15</b>	
MEDICO CIRUJANO	2
OBSTETRA	2
ENFERMERO	2
PSICÓLOGA	1
CIRUJANO DENTISTA	2
TEC. EN LABORATORIO	2
TEC. EN ENFERMERÍA	4
<b>P.S. CHANQUIL : 4</b>	
MEDICO CIRUJANO	1
OBSTETRA	1
LIC. ENFERMERÍA	1
TEC. EN ENFERMERÍA	1
<b>P.S. ICHUPAMPA: 2</b>	
ENFERMERA	1
TEC. EN ENFERMERÍA	1
<b>P.S. LECCLESPAMPA: 2</b>	
TEC EN ENFERMERIA	2
<b>P.S. LLIPLLINA :2</b>	

ENFERMERA	1
TEC. EN ENFERMERÍA	1
<u>P.S. PUNCHAYPAMPA: 2</u>	
LIC. ENFERMERÍA	1
TEC. EN ENFERMERÍA	1
<u>P.S. ROSARIO: 3</u>	
MEDICO CIRUJANO	1
TEC. EN ENFERMERÍA	2
<u>P.S. SANTA ROSA Y ACCOMACHAY: 2</u>	
TEC. EN ENFERMERÍA	2
<u>P.S. TORO RUMI: 2</u>	
ENFERMERO	1
TEC EN ENFERMERIA	1
<u>P.S. VILLA MANTARO: 3</u>	
OBSTETRA	1
TEC. EN ENFERMERÍA	2
Total	42

### 3.6.2. Muestra

100% de la población del personal de salud del núcleo Pucacruz.

### 3.6.3. Muestreo

No requiere.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Estilos de vida.

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario de estilos de vida

Variable 2: Desempeño laboral.

**Técnica:** Psicométrica

**Instrumento:** Escala de desempeño laboral

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el paquete estadístico IBM Statistics para Windows Vers. 27.0, hoja de cálculo de Microsoft Office Excel

2016. También se utilizan estadísticas descriptivas: tablas y gráficos estadísticos. Para probar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.





**CAPÍTULO IV**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

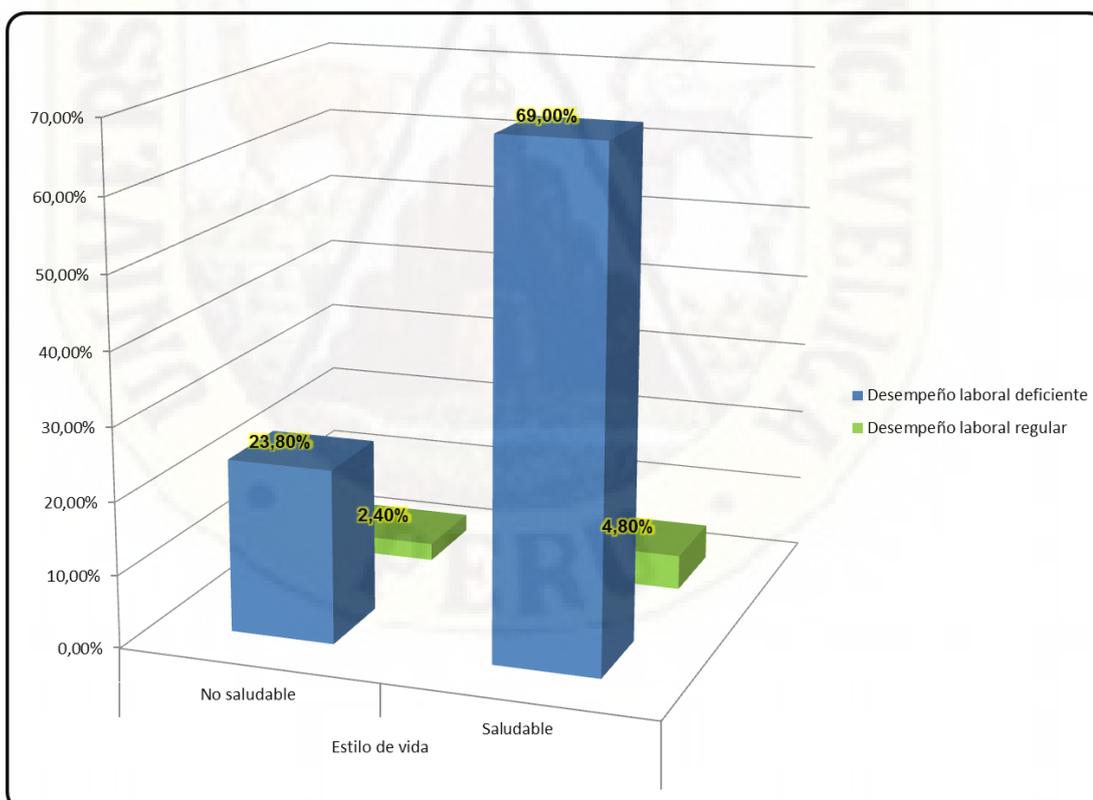
#### 4.1. Análisis de información

**Tabla N° 01. Relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021**

		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable		f	
		f	%	f	%		
Desempeño laboral	Deficiente	10	23,8%	29	69,0%	39	92,9%
	Regular	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

**Grafico N° 01.** Relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

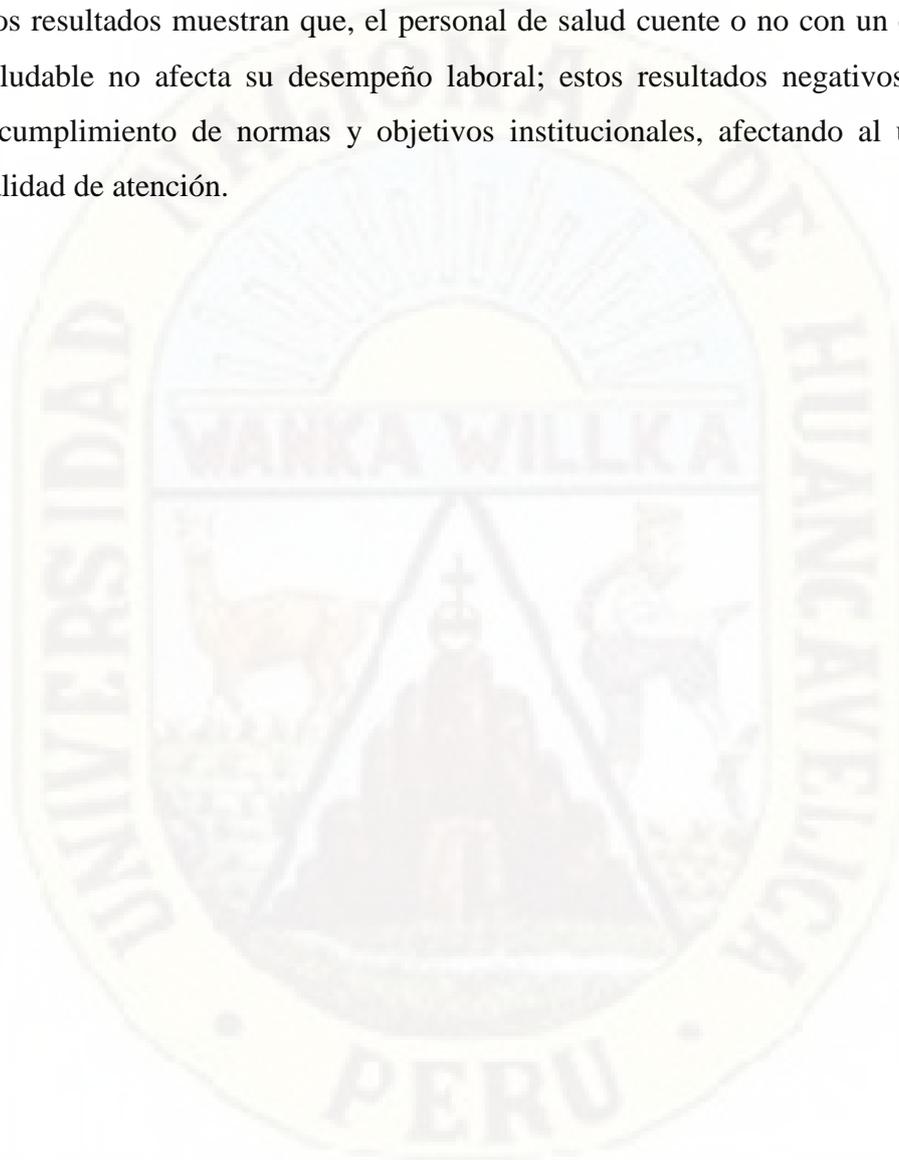


Fuente: Tabla 1

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un desempeño laboral deficiente y solo el 4.8% un

desempeño regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un desempeño laboral deficiente y tan solo el 2.4% un desempeño regular.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuenta o no con un estilo de vida saludable no afecta su desempeño laboral; estos resultados negativos se deben al incumplimiento de normas y objetivos institucionales, afectando al usuario en la calidad de atención.

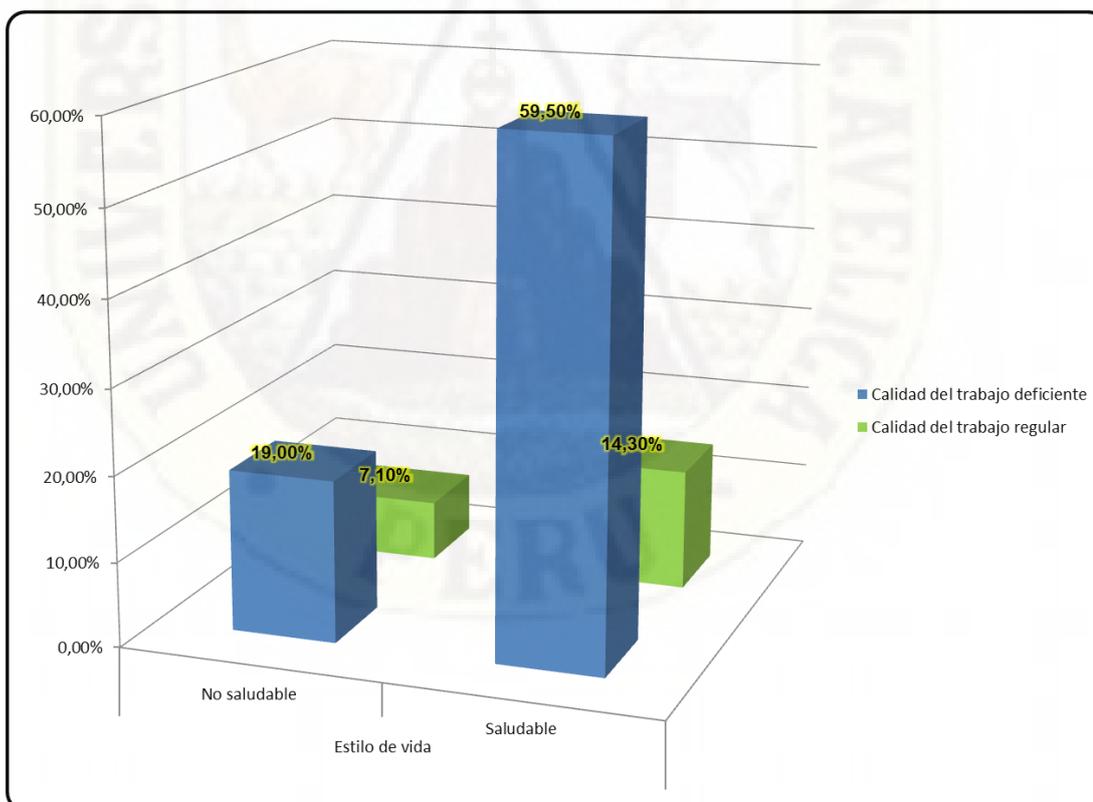


**Tabla N° 02. Relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021**

Desempeño laboral: <b>Dimensión 1</b>		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	f	%
<b>Calidad del trabajo</b>	Deficiente	8	19,0%	25	59,5%	33	78,6%
	Regular	3	7,1%	6	14,3%	9	21,4%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

**Grafico N° 02.** Relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021

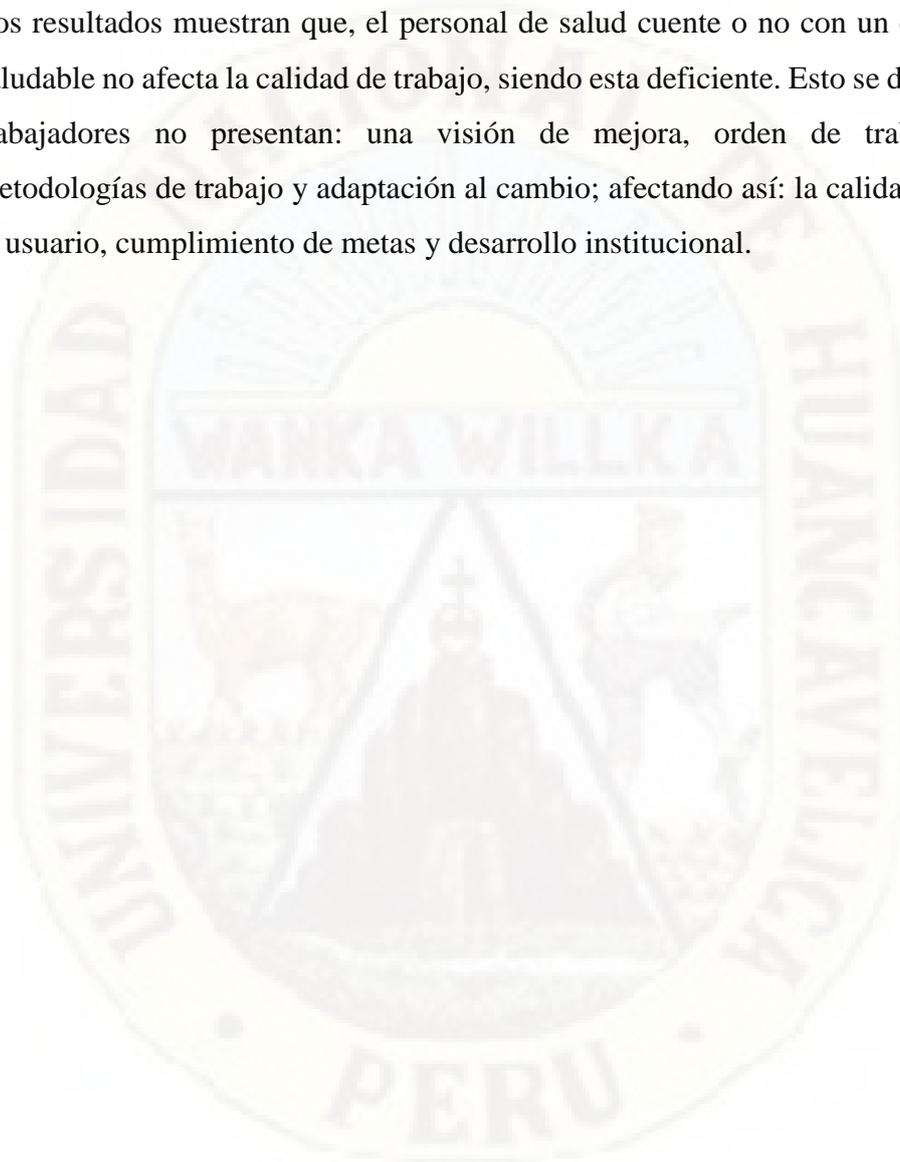


Fuente: Tabla 2

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 59,5% muestran una calidad de trabajo deficiente y solo el 14,3% una

regular calidad de trabajo; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 19% muestran una calidad de trabajo deficiente y tan solo el 7.1% una regular calidad de trabajo.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuente o no con un estilo de vida saludable no afecta la calidad de trabajo, siendo esta deficiente. Esto se debe, a que los trabajadores no presentan: una visión de mejora, orden de trabajo, nuevas metodologías de trabajo y adaptación al cambio; afectando así: la calidad de atención al usuario, cumplimiento de metas y desarrollo institucional.

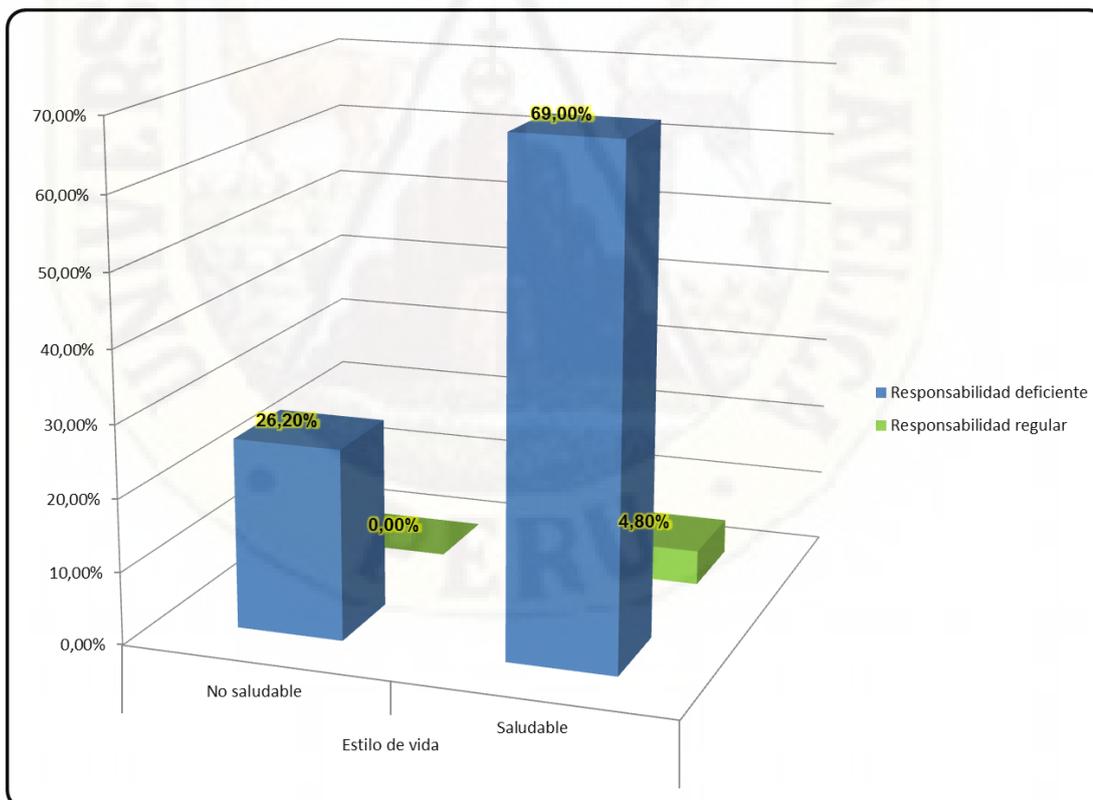


**Tabla N° 03.** Relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid - 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021.

Desempeño laboral: <b>Dimensión 2</b>		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	f	%
Responsabilidad	Deficiente	11	26,2%	29	69,0%	40	95,2%
	Regular	0	0,0%	2	4,8%	2	4,8%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

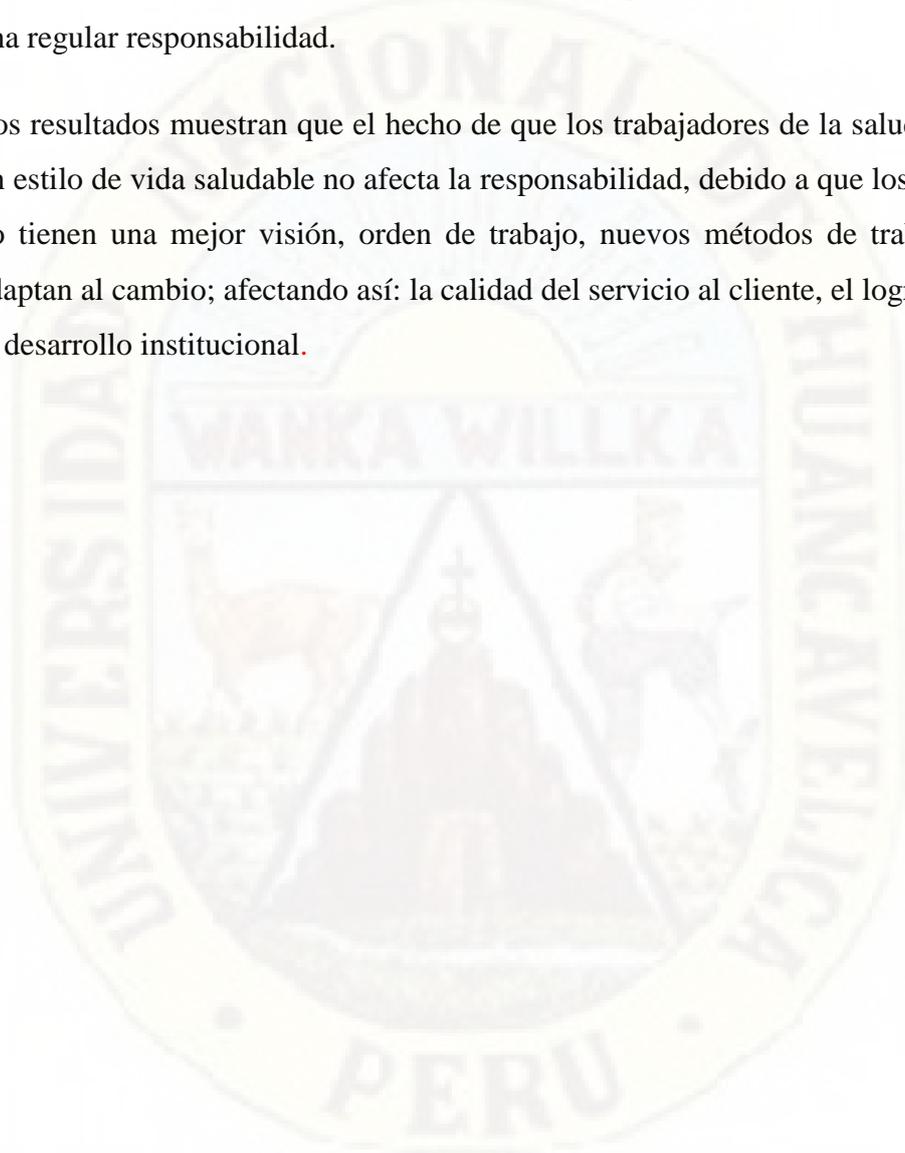
**Grafico N° 03.** Relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.



Fuente: Tabla 2

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69,0% muestran una responsabilidad deficiente y solo el 4,8% una regular responsabilidad; por otro lado, el 26,2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 26,2% muestran una responsabilidad deficiente y el 0,0% una regular responsabilidad.

Los resultados muestran que el hecho de que los trabajadores de la salud lleven o no un estilo de vida saludable no afecta la responsabilidad, debido a que los trabajadores no tienen una mejor visión, orden de trabajo, nuevos métodos de trabajo y no se adaptan al cambio; afectando así: la calidad del servicio al cliente, el logro de metas y el desarrollo institucional.

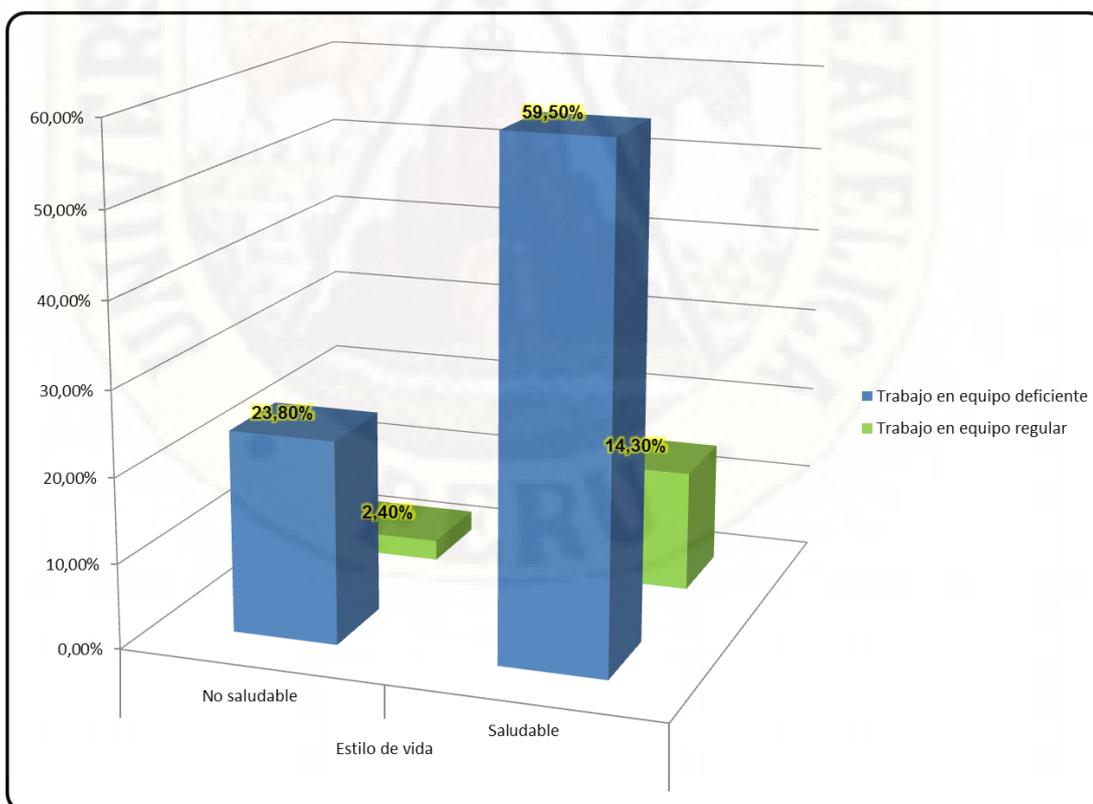


**Tabla N° 04.** Relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021

Desempeño laboral: <b>Dimensión 3</b>		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	f	%
<b>Trabajo en equipo</b>	Deficiente	10	23,8%	25	59,5%	35	83,3%
	Regular	1	2,4%	6	14,3%	7	16,7%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021.

**Grafico N° 04.** Relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.



Fuente: Tabla 4

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 59,5% muestran trabajo en equipo deficiente y solo el 14,3% regular trabajo en equipo; por otro lado, el 26,2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23,8% muestran trabajo en equipo deficiente y tan solo el 2,4% regular trabajo en equipo.

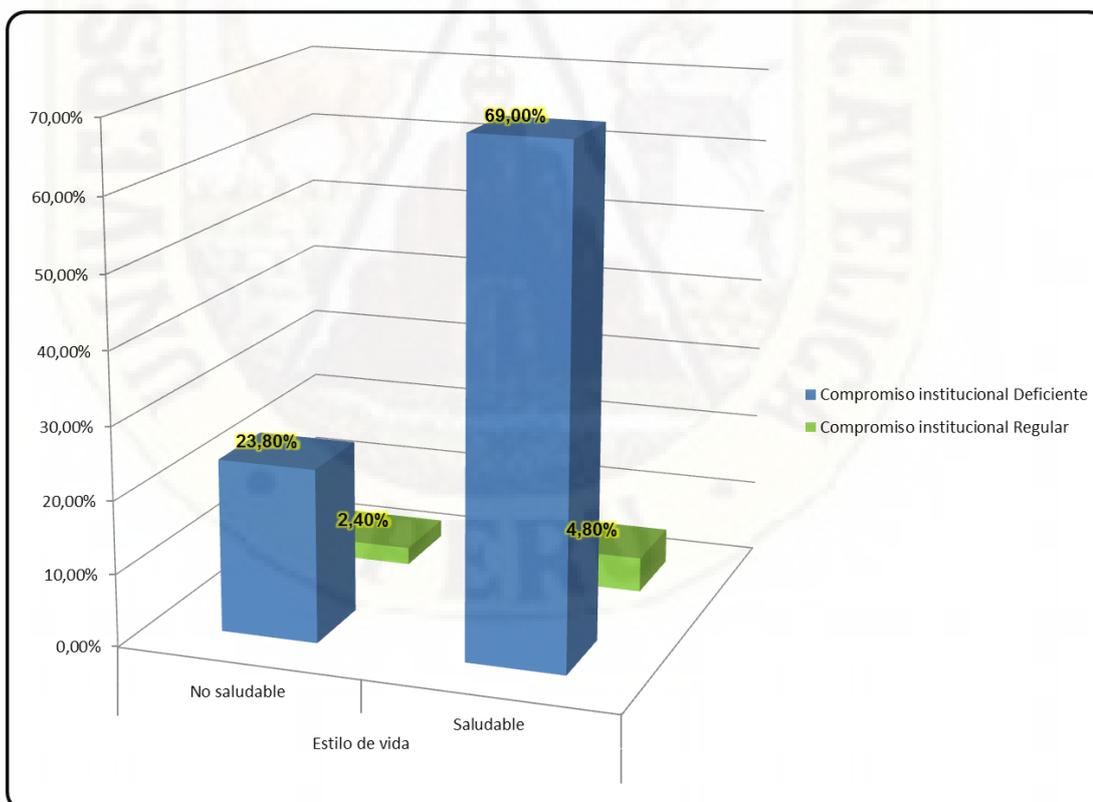
Los resultados muestran que el hecho de que los trabajadores de la salud lleven o no un estilo de vida saludable no afecta el trabajo en equipo, sin embargo existe un predominio que el trabajo en equipo es deficiente debido a que los trabajadores evaden la responsabilidad del trabajo, diluyéndola en los miembros del equipo. Hay quienes quieren recargarse en el esfuerzo de los demás, esquivando tareas y reduciendo la participación, aprovechando el impulso del grupo sin aportar ni trabajar.

**Tabla N° 05.** Relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021

Desempeño laboral: Dimensión 4		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	F	%
<b>Compromiso institucional</b>	Deficiente	10	23,8%	29	69,0%	39	92,9%
	Regular	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021.

**Grafico N° 05.** Relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica -2021.



Fuente: Tabla 5

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un compromiso institucional deficiente y solo el 4.8% un compromiso institucional regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un compromiso institucional deficiente y tan solo el 2.4% un compromiso institucional regular.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuente o no con un estilo de vida saludable no afecta su compromiso institucional; estos resultados negativos se deben a la poca valoración del trabajo que realiza, estancamiento profesional, deficiente comunicación con sus superiores y con sus compañeros, la sobrecarga de trabajo y el reparto desigual de las tareas, la falta de herramientas y medios apropiados para desempeñar su trabajo entre otros, afectando al usuario en la calidad de atención.

## **4.2. Análisis e interpretación de datos**

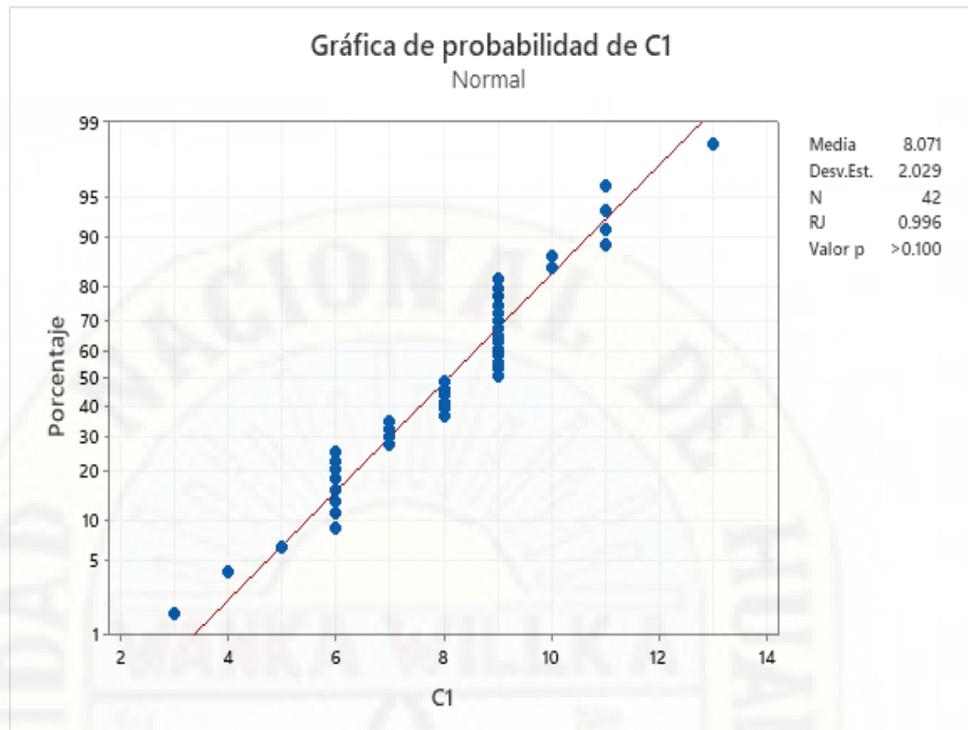
### **4.2.1. Prueba de normalidad**

#### **Variable: Estilos de vida**

- Si el número de datos es mayor a 50 se utilizará Kolmogorov- Smirnov.
- Si el número de datos es menor o igual a 50 se utilizará Shapiro-Wilk.

#### **Regla:**

- Si  $p > 0,05$  tiene distribución normal.
- Si  $p \leq 0,05$  no tiene distribución normal.



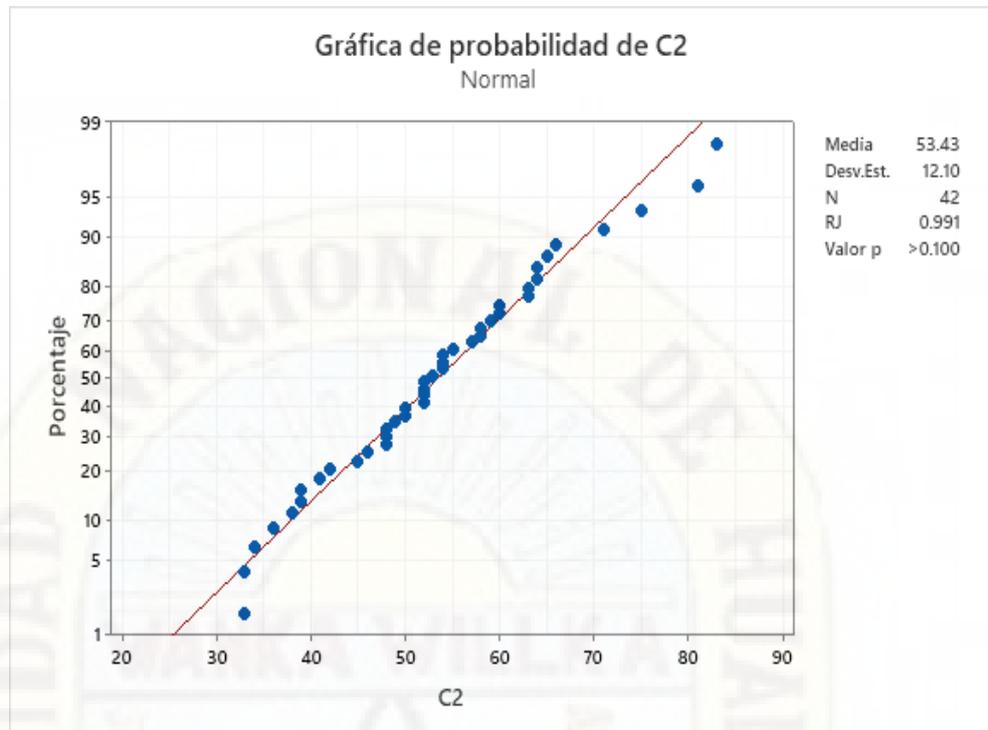
El resultado de  $p$  es mayor a 0,100; por tanto si tienen distribución normal para los datos perteneciente a la variable **Estilos de vida** en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

**Variable: Desempeño laboral**

- Si el número de datos es mayor a 50 se utilizará Kolmogorov- Smirnov.
- Si el número de datos es menor o igual a 50 se utilizará Shapiro-Wilk.

**Regla:**

- Si  $p >$  (mayor) a 0,05 tiene distribución normal.
- Si  $p \leq$  (menor o igual) a 0,05 no tiene distribución normal.



El resultado de p es mayor a 0,100; por tanto si tienen distribución normal para los datos perteneciente a la variable **Desempeño laboral** en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis general

##### a. Formulación de hipótesis estadísticas

###### Hipótesis de investigación

La relación es significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

Hi:  $R_{xy} \neq 0$  (Existe relación significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral)

### **Hipótesis nula**

La relación no es significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

$H_0: R_{xy} = 0$  (No existe significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral)

#### **b. Nivel de significancia**

$\alpha=0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

#### **c. Nivel de confianza**

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

#### **d. Estadístico de prueba**

Coefficiente de correlación de Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

#### **Leyenda:**

$r_{xy}$  = *coeficiente de correlación de Pearson*

$n$  = *número de pares de muestras*

$x_1$  = *Valores de la variable compromiso organizacional*

$y_2$  = *Valores de la variable bienestar laboral*

#### **e. Regla de decisión**

Si:  $p \text{ valor} \leq 0,05$  se RECHAZA la hipótesis nula.

Si:  $p \text{ valor} > 0,05$  se ACEPTA la hipótesis nula

**f. Cálculo de la prueba**

Correlaciones			
		Estilo de Vida	Desempeño Laboral
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1	,130
	Sig. (bilateral)		,413
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,130	1
	Sig. (bilateral)	,413	
	N	42	42

**Escala de direccionalidad y grado de correlación de Pearson**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**g. Decisión**

Como el p valor es = 0,413 es mayor que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

Ho: La relación no es significativa entre el **estilo de vida** y la **calidad del trabajo** durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

Correlaciones			
		Estilo de Vida	Calidad del Trabajo
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,814
	N	42	42
Calidad del Trabajo	Correlación de Pearson	,038	1
	Sig. (bilateral)	,814	
	N	42	42

Ho: La relación no es significativa entre el **estilo de vida** y la **responsabilidad** durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.

Correlaciones			
		Estilo de Vida	Responsabilidad
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,275
	N	42	42
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,275	
	N	42	42

Ho: La relación no es significativa entre el **estilo de vida** y el **trabajo\_en equipo** durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

Correlaciones			
		Estilo de Vida	Trabajo en Equipo
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1	,169
	Sig. (bilateral)		,285
	N	42	42
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,169	1
	Sig. (bilateral)	,285	
	N	42	42

Ho: La relación no es significativa entre el **estilo de vida** y el **compromiso institucional** durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021

Correlaciones			
		Estilo de Vida	Compromiso Institucional
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1	,024
	Sig. (bilateral)		,879
	N	42	42
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	,024	1
	Sig. (bilateral)	,879	
	N	42	42

### 4.3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estilo de vida saludable y desempeño laboral en el personal de salud del Núcleo de Puca Cruz, Paucara – Huancavelica 2021, en la cual se obtuvo los resultados: del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un desempeño laboral deficiente y solo el 4.8% un desempeño regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un desempeño laboral deficiente y tan solo el 2.4% un desempeño regular; de la misma forma, a los resultados estadísticos nos indica que el valor de  $P=0.413$  y  $rP=0.310$ . Nuestros resultados tiene coincidencia con los datos obtenidos en los trabajos realizados por; **Cabrera (6)** y **Bendezú-Rojas(4)**, con la variable desempeño laboral, dando como resultado, que la gran mayoría de la unidad de investigación presenta un desempeño laboral bajo/deficiente.

Por otro lado la presente investigación difiere de los resultados en los trabajos realizados por; **Sosa Borregon (7)**, **Leon-otros(8)**, **Muñante (9)** y **Diaz - Failoc (3)**, en la variable estilos de vida, en su mayoría presentan un estilo de vida poca saludable. Difiriendo del presente trabajo por presentar en su gran mayoría un resultado de estilo de vida saludable, una de las posibles causas se debería a la recolección de datos (dando posibles respuestas sin honestidad); al igual que el instrumento por poseer ítems poco específicos, acorde al ámbito geográfico en la que se encuentren.

Del mismo modo, estos resultados difieren del estudio de **Lauracio (5)** en su tesis “Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera (o) de la Red de Salud Ilo-2018 ” donde refiere que el 85,0% de los profesionales de Enfermería presentan estilos de vida poco saludables, el 61,2% presentaron un desempeño laboral bueno, al relacionar ambas variables , se evidenció que no existe relación estadística entre los estilos de vida y el desempeño laboral de la enfermera (o), sin embargo al analizar por dimensiones del estilo de vida, se encontró relación estadística entre el manejo

del tiempo libre del estilo de vida y el desempeño laboral, de la enfermera de la Red de Salud Ilo; esta diferencia, posiblemente existe debido al tamaño de la población, **Lauracio(5)** aplico el instrumento a un total de 80 enfermeros(as), mientras que el presente trabajo a un total de 42 personas, también mencionar la recolección de datos (en la honestidad de las respuestas de cada ítem); pudo deberse también al tipo de instrumento(número de ítems), **Lauracio(5)** aplico una encuesta de 30 ítems en la variable Estilos de vida y 22 ítems en la variable Desempeño laboral, mientras que el presente trabajo consta de 18 ítems en la variable Estilos de vida y 31 ítems en la variable Desempeño Laboral.

A los resultados del presente trabajo de investigación respalda el modelo de multidimensionalidad propuesta por **Torre – Tejada(10)** donde indica; el constructo estilo de vida se asocia a las ideas de comportamiento individual y patrones de conducta, aspectos permeables que dependen de los sistemas socioeducativos, desde un enfoque ecosistémico interpretan a **Morales(10)** , y plantean que el ser humano es un sistema en el que todos los componentes biológicos, neurológicos, psicológicos, ambientales y educativos, interactúan como un todo. No se puede afirmar que la facultad que construye el estilo de vida, sea fruto de un determinismo genético, tampoco que se deba exclusivamente al medio ambiente, sino a la interacción entre ambos. Es probable que la influencia educativa del hogar, del medio y la educación formal, tengan un peso importante en la construcción de determinado comportamiento; dando respaldo a los resultados de la presente investigación de no tener relación de variables, porque todos los componentes interactúan como un todo y más no se influye uno del otro.

De todo lo analizado expresamos que; en términos de expectativas saludables, los estudios muestran que los hábitos de las personas no son muy consistentes, posiblemente porque los comportamientos protectores de la salud varían ampliamente a lo largo del tiempo (historial académico), o porque los hábitos de comportamiento vi pueden tener diferentes objetivos, sin estar regidos por

un solo conjunto de razones. El que una persona adopte conductas protectoras puede depender de la motivación, que a su vez depende de la percepción que tenga la persona de la enfermedad, o del patrón social al que está expuesta (aprendizaje). Esto demuestra que el hábito de adoptar un estilo de vida saludable depende no solo en la comprensión de la salud y la enfermedad, como se entiende comúnmente, y al articular estos hábitos, cada persona puede aprender comportamientos saludables. Sin embargo, el hecho de que se practique una conducta de salud no garantiza que se practiquen otras conductas saludables, ya que los hábitos saludables y no saludables pueden coexistir en el repertorio conductual de un individuo.

Pero algo que es difícil de aceptar es: ¿Qué sucede cuando los propios profesionales de la salud exhiben estilos de vida inadecuados? Se piensa que, si las personas conocen la relación entre comportamiento y salud, así como las causas de la enfermedad y el tratamiento, los pacientes evitarán comportamientos que amenacen la salud. Sin embargo, no siempre es así, encontramos frecuentes con médicos que fuman, beben, son sedentarios, obesos, etc. Obviamente, para algunos de ellos, no importa recomendar hábitos saludables que no practican por sí mismos.

## CONCLUSIONES

- No existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.
- El estilo de vida no tuvo relación con la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; debido a, que el personal de salud no presentaba iniciativa laboral, tampoco orden en el llenado de los documentos de trabajo.
- No se presentó relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; esto se debe, a que el personal no presento capacidad de solución de problemas, por la falta de comunicación oportuna y resolución eficaz de problemas.
- No existe relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; esto debido, por los conflictos internos que no se resuelve de forma interna y adecuada, además no presentan colaboración voluntaria en las implementaciones y utilización de tecnologías que optimicen el trabajo de la IPRESS.
- El estilo de vida no tuvo relación con el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica –2021; debido, que cada personal no asume responsabilidades rotativas, por el miedo al fracaso, falta de respeto interpersonal y la falta de compromiso con la IPRESS, por ser personal no permanente, el respeto al usuario se evidencia en la falta de explicación sobre los procedimientos que se realiza, y la no respuesta oportuna y eficaz de colegas de trabajo.

## RECOMENDACIONES

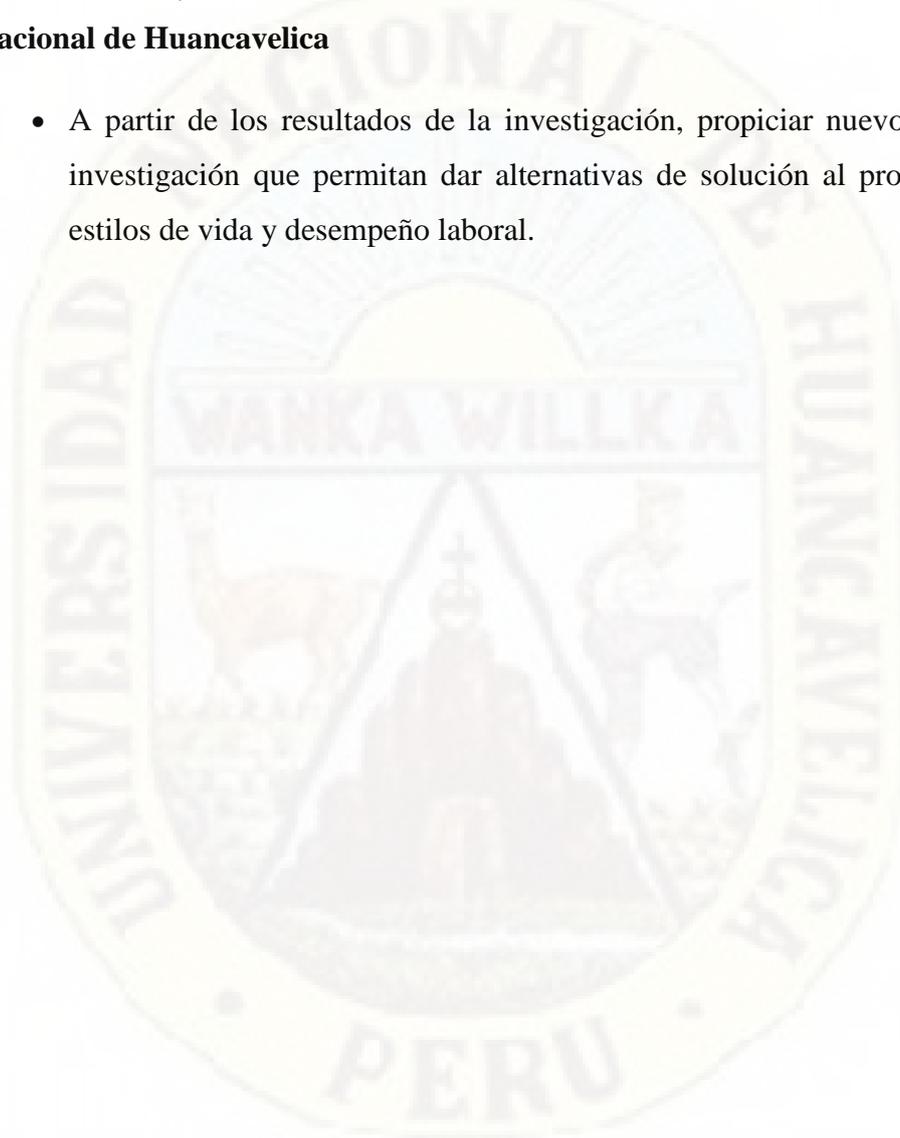
### **A las autoridades, personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará – Huancavelica**

- Al Jefe del Núcleo, involucrar la participación activa de todo el personal de salud, para el alcance de metas y objetivos de cada IPRESS, mediante reconocimientos, cartas de felicitaciones, etc., validados por la red de Salud Acobamba.
- Encomendar a la Red de Salud Acobamba proporcionar un profesional y/o capacitar a un personal del núcleo Puca Cruz, en el ámbito de nutrición saludable, señalando la importancia de generar estilo de vida saludable en estas épocas de pandemia global, para genera un cuerpo activo e inmune, y poder afrontar eventos que puedan perjudicar al personal de salud.
- Generar actividad física productiva mediante pausas activas, 2 veces por semana.
- Fomentar y cultivar lecturas, actualizaciones, investigaciones sobre los diferentes estudios en las diferentes áreas correspondientes a cada servicio de prestación de salud, generando una asertiva atención de calidad, desde la base teórica-practica.
- Generar apoyo emocional mediante sesiones psicoterapéuticas de resiliencia al personal de salud, para afrontar momentos de ansiedad, estrés, miedo, etc., en aspectos personales, que puedan estar afectando el desempeño laboral del personal, por ende generar una atención de calidad adecuada.
- Establecer actividades extramurales propias del establecimiento de forma grupal y alternando con cada personal correspondiente a su IPRESS, establecer vínculos profesionales para conocer las fortalezas y debilidades del personal.
- Realizar actividades grupales de trabajo, para realizar diversas actividades según al servicio, ya sea visitas domiciliarias, atenciones extramurales que

comprenda establecer vínculos laborales entre todo el personal de salud, para establecer métodos de trabajo oportunos generando un solo hábito de trabajo, evitando percances y problemas relacionados al método de trabajo.

**A los docentes y estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica**

- A partir de los resultados de la investigación, propiciar nuevos trabajos de investigación que permitan dar alternativas de solución al problema de los estilos de vida y desempeño laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

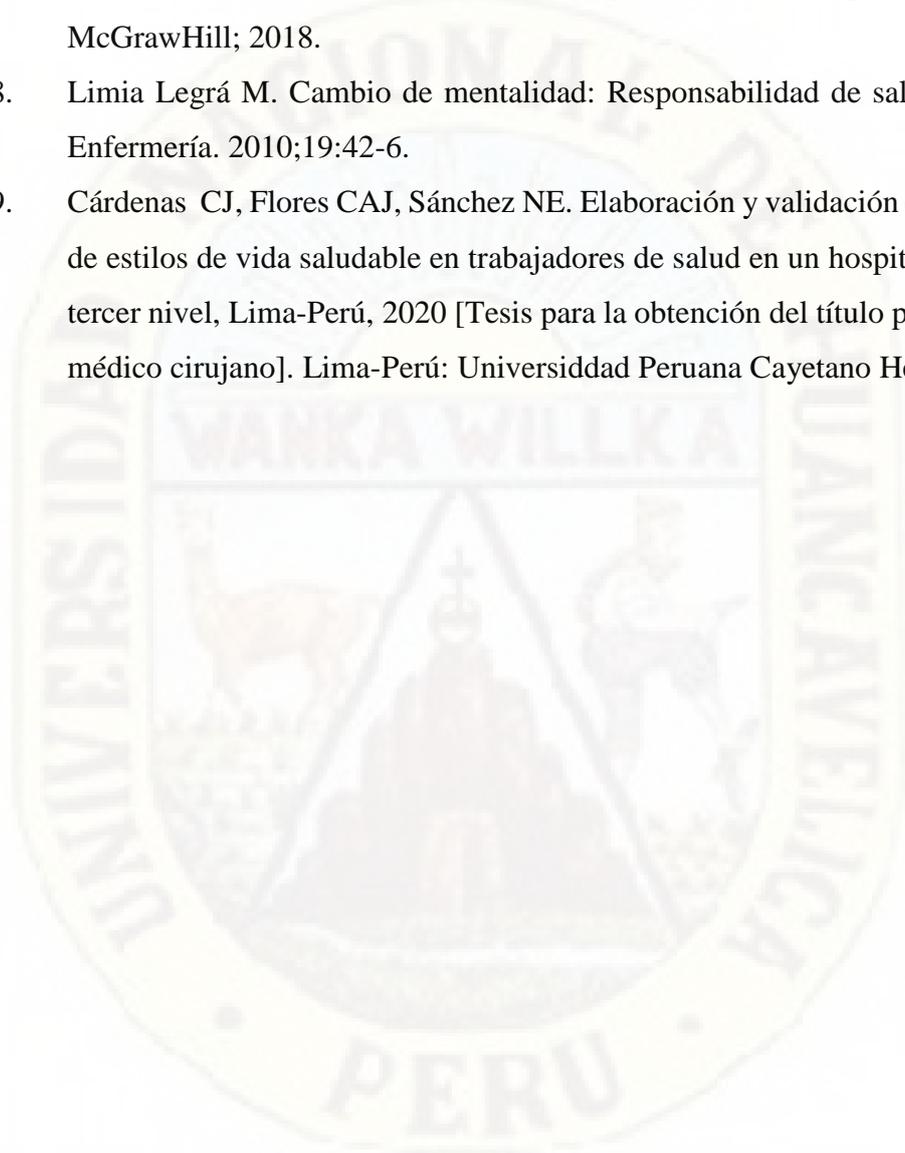
1. Junchaya VA. Estilo de vida saludable en tiempos de pandemia. revistas uroosevelt. 2021.
2. Castillo RA. Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Trujillo - Perú Universidad César Vallejo; 2020.
3. Diaz-Carrion EG, Failoc-Rojas VE. Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo, Perú 2017. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2020;19.
4. Bendezú G, Rojas Y. Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Ascensión, Perú-2017 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Huancavelica, Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
5. Lauracio GN. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera (o) de la Red de Salud Ilo-2018 [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en: Enfermería en salud pública y comunitaria]. Tacna - Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna; 2018.
6. Cabrera JT. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS [Tesis previo a la obtención del Grado Académico de: Magíster en gerencia en servicios de la salud]. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021.
7. Sosa AK, Barragán LE. El estilo de vida como problema de salud pública en México. Rev CES Salud Pública. 2018;9(1):33-9.
8. Leon PL, Lora MG, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. 2021;37.

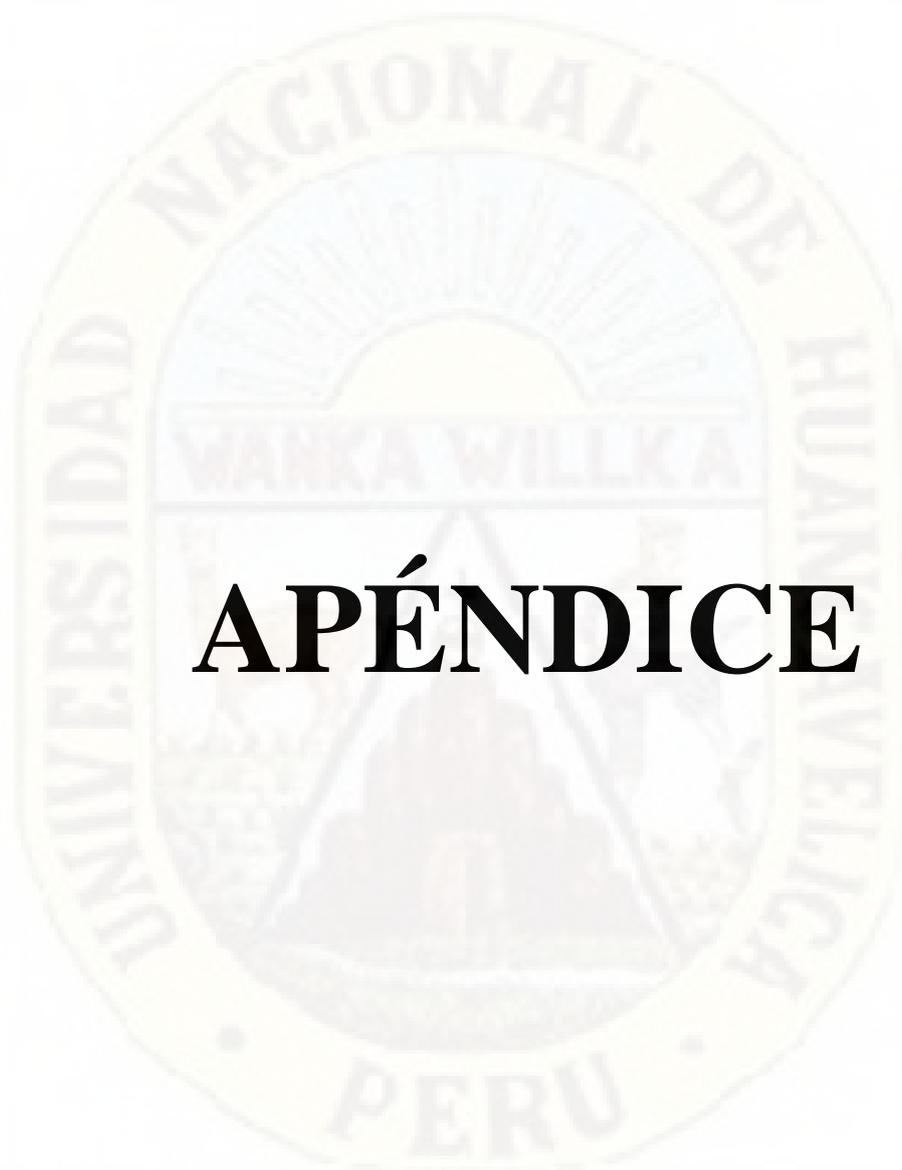
9. Muñante ML. Estilos de vida y su relación con la condición de salud en el personal de enfermería del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich Essalud, Pisco-Ica, 2019 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019.
10. Guerrero LR, León AR. Estilo de vida y salud. Educere. 2010;vol. 14, núm. 48:pp. 13-9.
11. OPS. Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral. Tegucigalpa M.D.C., Honduras C.A.2016. Available from: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj2h8i4isnzAhXBB9QKHWKbB7oQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.paho.org%2Fhon%2Fdmdocuments%2FGuia%2520Estilos%2520de%2520Vida%2520Saludable%2520en%2520el%2520ambito%2520laboral.pdf&usg=AOvVaw04uoSTiiF0rnzwVCMBJIED>.
12. UNICEF. Dietas saludables sostenibles: Principios rectores. Roma2020. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=LiEGEAAAQBAJ&pg=PA10&dq=dieta+saludable&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiFruSG4o31AhXZSTABHZ3SDRIQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=dieta%20saludable&f=false>.
13. García A, Sánchez AM. Drogas, sociedad y educación. España2011. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=cKBq5sUzun0C&pg=PA145&dq=estilos+de+vida+-+alcohol&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZlKCh7Y31AhWlmmoFHWcpDYQ4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=estilos%20de%20vida%20-%20alcohol&f=false>.
14. Cañizares JM, Carbonero C. Enciclopedia para Padres, sobre Actividad Física, Salud y Educación en los niños. España2017.
15. Ramón J, Isidro F, Roig JL, Chulvi I, Moral S, Molins A. Sobrepeso/obesidad, ejercicio físico y salud: intervención mediante programas de Fitness. Sevilla: Wanceulen editorial deportiva, s.L.; 2008. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=UpP7CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=obesidad&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=obesi](https://books.google.com.pe/books?id=UpP7CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=obesidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=obesi).

16. De La Serna JM. Psicología del sueño. España2018. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=0PdQDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=importancia+del+sueño&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=importancia del sueño&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0PdQDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=importancia+del+sueño&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=importancia+del+sueño&f=false).
17. Ecured. Desempeño laboral 2021 [Available from: [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)].
18. Patlán J. Calidad de vida en el trabajo México; 2017. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=CALIDAD+DEL+TRABAJO&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSi6O5g5P1AhUytjEKHVklA5wQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=CALIDAD%20DEL%20TRABAJO&f=false>.
19. isotools. ISO 26000 : La Responsabilidad Social en las organizaciones de salud 2013 [Available from: <https://www.isotools.org/2013/10/30/iso-26000-salud/>].
20. Durán A. Trabajo en equipo. España: Editorial elearning s.L. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false).
21. questionpro. ¿Cómo medir el desempeño laboral? 2021 [Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>].
22. Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños de investigación científica. Quinta edición. ed. Lima - Perú2017.
23. Arias F. El proyecto de investigación. Sexta edición.: Episteme; 2012.
24. Bernal CA. Metodología de la investigación. Tercera edición. ed. Bogotá, Colombia.: Pearson; 2010.
25. Elizondo A. Metodologia de la investigacion contable. México2002. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=BLO9spGHxrwC&pg=PA8&dq=metodo+analitico+sintetico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwidjfGc\\_8rzAhX1GLkGHUgTA\\_c4ChDoAXoECAQQA#v=onepage&q=metodo%20analitico%20sintetico&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BLO9spGHxrwC&pg=PA8&dq=metodo+analitico+sintetico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwidjfGc_8rzAhX1GLkGHUgTA_c4ChDoAXoECAQQA#v=onepage&q=metodo%20analitico%20sintetico&f=false).
26. García JA, Ramos CD, Ruiz G. Estadística empresarial. EspañaISBN: 978-84-9828-056-2. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=rPii6fh->

[HKgC&pg=PA6&dq=metodo++estadistico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi44Pig8vzAhUQrpUCHScPBbcQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q=metodo%20estadistico&f=false](https://www.google.com/search?q=metodo+estadistico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi44Pig8vzAhUQrpUCHScPBbcQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q=metodo%20estadistico&f=false).

27. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación. México.: McGrawHill; 2018.
28. Limia Legrá M. Cambio de mentalidad: Responsabilidad de salud. Index de Enfermería. 2010;19:42-6.
29. Cárdenas CJ, Flores CAJ, Sánchez NE. Elaboración y validación de una escala de estilos de vida saludable en trabajadores de salud en un hospital público de tercer nivel, Lima-Perú, 2020 [Tesis para la obtención del título profesional de médico cirujano]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2020.





# APÉNDICE

## Apéndice N° 01

### Matriz de consistencia

Estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará- Huancavelica – 2021

Autores:

- Reza Zuñiga, Magaly
- Vargas Cazo, Bryan

Formulación del problema	Objetivos		Variable	Metodología
<p><b>PREGUNTA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?</p> <p><b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Describir la relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La relación es significativa entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La relación es significativa entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> Estilo de vida.</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL</b> <b>Ámbito temporal.</b> Todo el proceso del trabajo de investigación se realizará entre agosto 2021 a diciembre del 2021. <b>Ámbito espacial.</b> El lugar donde se desarrollará la investigación será en núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica</li> <li>▪ <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica.</li> <li>▪ <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> correlacional.</li> <li>▪ <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>Método general:</b> método científico Método deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico.</li> <li>▪ <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></li> </ul>

<p>el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar la relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021</li> <li>▪ Describir la relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</li> <li>▪ Identificar la relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La relación es significativa entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021</li> <li>▪ La relación es significativa entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021</li> <li>▪ La relación es significativa entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021</li> </ul>		<p><u>Variable 1: Estilos de vida.</u> Técnica: Psicométrica Instrumento: Escala de estilos de vida</p> <p><u>Variable 2: Desempeño laboral.</u> Técnica: Psicométrica Instrumento: Escala de desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Diseño no experimental transversal correlacional.</li> </ul> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR   M --- O1   M --- O2   O1 --- r   O2 --- r </pre> </div> <p><b>Leyenda:</b> M = muestra del personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021 O<sub>1</sub> = Observación de la variable: Estilo de vida</p>
---	--	---	--	--

			<p><math>O_2</math> = Observación de la variable: Desempeño laboral</p> <p><math>r</math> = relación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</b>  <b>Población:</b> La población estará conformada por el personal de salud del Núcleo Pucacruz, Paucará, Acobamba Huancavelica, alcanzando una población teórica de 37.  <b>Muestra:</b> 100% de la población del personal de salud del núcleo Pucacruz.  <b>Muestreo:</b> No requiere.</li> <li>▪ <b>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Técnica estadística:</b> Estadística descriptiva y estadística inferencial.</li> </ul>
--	--	--	--



## Apéndice N° 02

### Cuestionario de estilos de vida

Autores: Cárdenas Mamani, Carolina Joana; Flores Cayro, Cristian Alexander José y Sánchez León, Nelly Elizabeth. Lima-Perú, 2020

#### I. Presentación

El presente instrumento tiene como objetivo determinar estilos de vida. Es de carácter anónimo y confidencial y los resultados se emplearán sólo con fines de estudio. Esperando contar con la sinceridad en sus respuestas, le agradezco su valiosa participación.

#### II. Instrucciones

A continuación, se le presentará una serie de preguntas para que pueda responder la que considere conveniente. Luego de leer detenidamente cada una de las preguntas marque con un aspa (x) su respuesta.

#### III. Datos Generales

Trabajador de salud	Médico( ) Enfermera( ) Técnico de enfermería( )	Estado civil	Soltero( ) Casado( ) Divorciado( ) Viudo( )
Edad	18-34 ( ) 35-44 ( ) 45-54( ) Más de 55( )	Número de hijos	0 ( ) 1 ( ) 2 o más hijos( )
Sexo	Masculino( ) Femenino( )	Peso:.....	Talla:.....
Índice de masa corporal	<18.5( ) 18.5-24.9( ) 25-29.9( ) >30( )		

#### IV. Contenido

Ítems: Si = 1 No = 0	
1.	¿Consume frutas y verduras todos los días? a) Sí b) No
2.	¿Consume de 4 a 5 frutas medianas al día? Tener en cuenta que 1 fruta mediana equivale a media taza de fruta picada o a ½ taza de jugo de fruta.  a) Sí b) No
3.	¿Consume aproximadamente 2 tazas de verduras crudas o cocidas al día?

<p>(verduras crudas o cocidas: brócoli, espinacas, lechuga, col, nabo, apio, tomates, pimientos, zanahorias, calabazas, vainita, champiñones, cebolla, pepino, calabacín, entre otros)</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>4. ¿Consume frutos secos (pecanas, almendras, nueces, maní, castañas, piñones, avellanas, entre otros), semillas (girasol, chía, linaza, ajonjolí, calabaza, entre otros), o legumbres (lentejas, frijoles, garbanzos, arvejas, soya, entre otros) durante la semana?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>5. ¿Ha disminuido el consumo de carne roja (carne de res, cerdo, cordero, entre otros) y carnes rojas procesadas (jamón, salchichas, tocino, chorizo, embutidos, entre otros)?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>6. ¿Consume carne de pescado y/o mariscos de dos a más veces por semana?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>7. ¿Ha reducido el consumo de bebidas azucaradas (leche con azúcar agregada, café con azúcar agregada, infusiones con azúcar agregada, jugo de frutas con azúcar agregada, gaseosas, frugos, bebidas deportivas, bebidas energéticas o similares)?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>8. ¿Consume leche o productos lácteos (yogurt, quesos, mantequilla, entre otros) bajos en grasas o sin grasas?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>9. ¿Ha reducido el consumo de sal en sus comidas?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>10. ¿Ha dejado de consumir comida chatarra (Pollo broaster, salchipapa, hamburguesa, galletas, pasteles, bizcochos dulce, entre otros)?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>11. Si usted es varón ¿Consume más de dos bebidas alcohólicas en un día? O si es usted mujer ¿Consume más de 1 bebida alcohólica en un día? (1 bebida alcohólica equivale a 1 vaso de cerveza al 5% alcohol (350 ml), 1 copa de vino al 12% de alcohol (150ml) o 1 trago destilado a 40% de alcohol (50 ml))</p> <p>a) Sí. b) No</p>
<p>12. ¿Ha fumado o consumido algún producto con tabaco en los últimos 30 días incluso una inhalación o bocanada? (Producto con tabaco: Cigarrillos electrónicos y sus soluciones líquidas, cigarros, tabaco en pipa, tabaco masticable)</p> <p>a) Sí. b) No.</p>
<p>13. ¿Ha tenido exposición al humo de tabaco en su área de trabajo, casa o lugares públicos al menos 4 minutos? (Humo de tabaco de cigarro, pipas, ente otros).</p> <p>a) Sí. b) No.</p>
<p>14. ¿Realiza alguna actividad física durante la semana?</p> <p>a) Sí b) No</p>

<p>15. ¿Usted realiza actividad física moderada (caminar rápido, aeróbicos, ejercicios con pesas, natación recreativa) más de 150 minutos semanales o actividad física vigorosa (trotar, correr, manejar bicicleta, deportes de competición como fútbol o voleibol) más de 75 minutos semanales?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>16. ¿Ha tenido cambios de peso en el último año?</p> <p>a) He bajado mi peso. (1)</p> <p>b) He mantenido mi peso. (0)</p> <p>c) He aumentado de peso. (0)</p>
<p>17. ¿Duerme de 6 a 8 horas durante la noche?</p> <p>a) Sí b) No</p>
<p>18. ¿Suele despertarse durante las noches?</p> <p>a) Sí b) No</p>

**Cuestionario virtual sobre estilos de vida mediante el siguiente enlace:**

[https://docs.google.com/forms/d/1F3uFSTDsZ5LNeafsmJtOyv9h\\_8beH6LzBUPSpA6-UY/edit](https://docs.google.com/forms/d/1F3uFSTDsZ5LNeafsmJtOyv9h_8beH6LzBUPSpA6-UY/edit)

## Escala de desempeño laboral

**Autor/es: Ministerio de Salud (MINSA) Perú.  
Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque (2015)**

### I. Presentación

La presente escala tiene como objetivo identificar el desempeño laboral del personal de salud. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio, es de carácter anónimo y confidencial. Esperando tener sus respuestas con veracidad agradecemos anticipadamente su colaboración.

### II. Instrucciones

A continuación, tiene una tabla de 5 categorías de respuesta al ítem donde marcara con un aspa (x), la respuesta que considere en el cuadrante según corresponda a cada enunciado.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	---------	------------	-------

### III. Contenido

Ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1. Produce o realiza un trabajo sin errores.	5	4	3	2	1
2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3. Realiza un trabajo ordenado.					
4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6. Produce o realiza un trabajo metódico.					
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11. Puede trabajar independientemente.					
12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13. Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14. Transmite esta información oportunamente.					

15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.					
16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
21. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
22. Conoce la Misión y Visión del Centro de Salud.					
23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28. Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29. Demuestra respeto a sus superiores.					
30. Demuestra respeto a sus colegas.					
31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

**Escala sobre desempeño laboral, virtual mediante el siguiente enlace:**

[https://docs.google.com/forms/d/1F3uFSTDsZ5LNeafsmJtOyv9h\\_8beH6LzBUPSpA6-UY/edit](https://docs.google.com/forms/d/1F3uFSTDsZ5LNeafsmJtOyv9h_8beH6LzBUPSpA6-UY/edit)

## **Apéndice N° 03**

### **Validez de instrumento de recolección de datos**

#### **Primer instrumento: Cuestionario de estilos de vida**

La versión inicial de la escala estilo cuestionario desarrollada por los investigadores, compuesta por 22 ítems, fue sometida a validación de contenido y validez lógica a través del juicio de expertos. Para la valoración profesional se seleccionaron 6 participantes, todos profesores universitarios y expertos con años de experiencia en el campo de la investigación, de los cuales un cardiólogo, un endocrinólogo, internistas, un metodólogo y un lingüista tienen en cuenta sus aportes y sugerencias en el diseño de instrumentos musicales. Los investigadores enviaron a cada experto una carta de presentación y una versión inicial de la escala de 22 ítems, con espacios correspondientes para que cada experto exprese su opinión. O comentarios que estimen oportunos en materia de validez de contenido y lógica de la escala. Así, cada experto evaluó el nivel de claridad, necesidad y suficiente de cada factor en una escala construida para poder evaluar el estilo de vida saludable de trabajadores de la salud. Con los resultados obtenidos de la evaluación experta se realizaron modificaciones en los ítems, se decidió retirar algunos ítems que eran redundantes o considerados no medidos para el dominio respectivo, y se construyeron nuevas preguntas para medir el dominio correspondiente. Como tal, la escala consta de 22 ítems, algunas preguntas de opción múltiple y otras preguntas dicotómicas (29).

#### **Validez de constructo:**

Para realizar la validez estructural se analizó el tamaño de la escala y para ello se realizó un análisis factorial exploratorio, con correlaciones cuartiles, Asimismo, para estimar la carga factorial se realizó un análisis de componentes principales de la matriz así como Se realizaron rotaciones ortogonales y rotaciones oblicuas con el criterio de rotación varimax. Luego se realiza el proceso final donde los elementos se agrupan en 5 componentes (**Tabla 4**)

El análisis factorial sugiere que los elementos tienen un valor conmensurable de la carga del elemento en el factor, mostrando valores por encima del límite aceptado de 0,3 (27). El análisis de cuartiles agrupa las variables en cinco factores. El factor 1 cubre la mayoría de los ítems del 1 al 10, con la excepción del ítem (Si el participante comió nueces, semillas o legumbres), que corresponde al del dominio de "alimentos". El factor 2 involucra los factores 11, 12, 13, que involucran dominios de alcohol y tabaco. El factor 3 incluye los ítems 1, 15 y 16 de los cuales corresponden a las áreas de actividad física y obesidad. El factor agrupa ítems 7, 9 y 11, los 2 primeros relacionados con la comida y el último con el alcohol. Finalmente, el factor 5 incluye diferentes ítems , 6 y 10, que se relacionan con el área de Dieta (29).

**Tabla 4. Cargas de factores rotados (matriz de patrones) y variaciones únicas.**

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Ítem 1	0.8235				
Ítem 2	0.8618				
Ítem 3	0.8014				
Ítem 4					-0.8992
Ítem 5	0.6339				
Ítem 6	0.3569				0.6218
Ítem 7	0.4323			0.5790	
Ítem 8	0.6178				
Ítem 9	0.5290			0.5250	
Ítem 10	0.6139				0.3173
Ítem 11		0.6506		0.3968	
Ítem 12		0.9191			
Ítem 13		0.8879			
Ítem 14			0.8665		
Ítem 15			0.9252		
Ítem 16			0.6999		
Ítem 17				-0.8033	
Ítem 18		-0.4819			

## Segundo instrumento: Escala de desempeño laboral

Autora: Loaiza Álvarez, Mariela



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....DESEMPEÑO.....								
Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores	/		/		/		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	/		/		/		
3	Realiza un trabajo ordenado.	/		/		/		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	/		/		/		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	/		/		/		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	/		/		/		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	/		/		/		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	/		/		/		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	/		/		/		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de Actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	/		/		/		
11	Puede trabajar independientemente							
<b>DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD</b>								
112	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	/		/		/		
13	Mantiene a la Jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	/		/		/		
14	Transmite esta información oportunamente.	/		/		/		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio de neonatología	/		/		/		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	/		/		/		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO INSTITUCIONAL:</b>								
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.	/		/		/		

DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO: :		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.	/		/		/	
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	/		/		/	
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología	/		/		/	
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de neonatología.	/		/		/	
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de neonatología	/		/		/	
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	/		/		/	
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	/		/		/	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	/		/		/	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	/		/		/	
DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL		SI	No	SI	NO	SI	No
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	/		/		/	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	/		/		/	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	/		/		/	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	/		/		/	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...DANIEL CORDOVA SOTOMAYOR..... DNI: 00877455

Especialidad del validador: ...Mg en EDUCACION.....

.....06...deOCTUBRE.....del 2015.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.

## Apéndice N° 04

### Confiabilidad de instrumento de recolección de datos

#### Primer instrumento: Cuestionario de estilos de vida

La escala fue sometida a una prueba piloto, donde se decidió encuestar 30 trabajadores de salud de un Hospital de nivel III-1, Lima- Perú, 2020, tras lo cual se evaluó nuevamente el instrumento, reestructurando algunas preguntas que causaron dificultad de comprensión a los encuestados, luego pasó por un segundo juicio de expertos (1 médico cardiólogo, 1 médico endocrinólogo, 1 médico metodólogo) con lo que se logró completar las modificaciones pertinentes y obtener así la versión final de la escala (**Anexo 2**), la cual consta de 18 ítems repartidos en 6 dominios (Dieta, obesidad, sueño, alcohol, tabaco y actividad física), siendo esta, la versión final de la escala, la que se aplicó en 180 trabajadores de salud de un Hospital de nivel III-1, Lima-Perú.

#### Análisis de fiabilidad:

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante la medición del Alpha de Cronbach (**Tabla 2**), en el que se obtuvo un valor de 0.72, el cual garantiza la consistencia interna de la escala al obtener un valor alfa mayor a 0.7, esto nos muestra que los ítems de la escala presentan una homogeneidad para medir un constructo. También se calculó el coeficiente de Kuder-Richardson (KR20) (**Tabla 3**), el cual es utilizado para instrumentos con respuestas dicotómicas. El resultado fue de 0.67, obteniéndose un valor inferior al límite aceptado de 0.7, pero muy cercano a este lo que nos garantizaría también la consistencia interna de la escala.

**Tabla 2. Evaluación del Alfa de Cronbach**

<b>Variable</b>	<b>Obs</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
ítem 1	180	0.5833333	0.4943818	0	1
ítem 2	180	0.2444444	0.4309561	0	1
ítem 3	180	0.3388889	0.4746523	0	1
ítem 4	180	0.8444444	0.3634445	0	1
ítem 5	180	0.6444444	0.4800166	0	1
ítem 6	180	0.5833333	0.4943818	0	1
ítem 7	180	0.6055556	0.4900943	0	1
ítem 8	180	0.4722222	0.5006203	0	1
ítem 9	180	0.5222222	0.5008993	0	1
ítem 10	180	0.5166667	0.5011161	0	1
ítem 11	180	0.5555556	0.4982901	0	1
ítem 12	180	0.8611111	0.3467952	0	1
ítem 13	180	0.6222222	0.486184	0	1
ítem 14	180	0.5611111	0.4976356	0	1
ítem 15	180	0.3055556	0.4619273	0	1
ítem 16	180	0.6722222	0.4707127	0	1
ítem 17	180	0.75	0.4342205	0	1
ítem 18	180	0.6277778	0.4847456	0	1

**Tabla 3. Evaluación del coeficiente Kuder-Richardson (KR-20)**

Variable	Obs	Dificultad del ítem	Varianza del ítem	Correlación ítem-dominio
ítem 1	180	0.5833	0.2431	0.4452
ítem 2	180	0.2444	0.1847	0.4033
ítem 3	180	0.3389	0.2240	0.4306
ítem 4	180	0.8444	0.1314	-0.1066
ítem 5	180	0.6444	0.2291	0.3256
ítem 6	180	0.5833	0.2431	0.2666
ítem 7	180	0.6056	0.2389	0.3912
ítem 8	180	0.4722	0.2492	0.3933
ítem 9	180	0.5222	0.2495	0.4249
ítem 10	180	0.5167	0.2497	0.4494
ítem 11	180	0.5556	0.2469	0.1717
ítem 12	180	0.8611	0.1196	0.1566
ítem 13	180	0.6222	0.2351	0.0637
ítem 14	180	0.5611	0.2463	0.2449
ítem 15	180	0.3056	0.2122	0.2894
ítem 16	180	0.6722	0.2203	0.3766
ítem 17	180	0.7500	0.1875	-0.0069
ítem 18	180	0.6278	0.2337	-0.1362

**Segundo instrumento: Escala de desempeño laboral**

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	3	5	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	4	2	5	5	2	3	3	5	5	2	5	3	2
2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
7	5	3	2	3	1	4	5	5	3	2	3	2	5	3	2	3	1	4	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3
8	5	3	3	2	2	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	4
9	5	2	3	3	3	3	4	5	2	3	2	3	5	2	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
10	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
12	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
13	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
14	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	31

## Apéndice N° 05

### Baremo

#### A. Variable: Estilos de vida

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 18

##### Categorías:

- ✓ No saludable: 0 a 6
- ✓ Saludable: 7 a 18

#### B. Variable: Desempeño laboral

- Puntaje mínimo: 31
- Puntaje máximo: 155

##### Categorías:

- ✓ Deficiente: 31 a 72
- ✓ Regular: 73 a 114
- ✓ Eficiente: 115 a 155

##### Dimensiones

#### a) Calidad del trabajo: 11 ítems

- Puntaje mínimo: 11
- Puntaje máximo: 55

##### Categorías:

- ✓ Deficiente: 11 a 25
- ✓ Regular: 26 a 40
- ✓ Eficiente: 41 a 55

#### b) Responsabilidad: 6 ítems

- Puntaje mínimo: 6
- Puntaje máximo: 30

**Categorías:**

✓ Deficiente: 6 a 14

✓ Regular: 15 a 22

✓ Eficiente: 23 a 30

**c) Trabajo en equipo: 9 ítems**

• Puntaje mínimo: 9

• Puntaje máximo: 40

**Categorías:**

✓ Deficiente: 9 a 19

✓ Regular: 20 a 30

✓ Eficiente: 31 a 40

**d) Compromiso institucional: 5 ítems**

• Puntaje mínimo: 5

• Puntaje máximo: 25

**Categorías:**

✓ Deficiente: 5 a 11

✓ Regular: 12 a 18

✓ Eficiente: 19 a 25

**Apéndice N° 06**  
**Imágenes fotográficas del proceso de ejecución**



Centro de Salud Puca Cruz – Sede Núcleo Puca Cruz



Se evidencia la llegada del Jefe del Núcleo Puca Cruz



Se evidencia el relleno del instrumento por parte del Licenciado en Enfermería – Área Jefatura



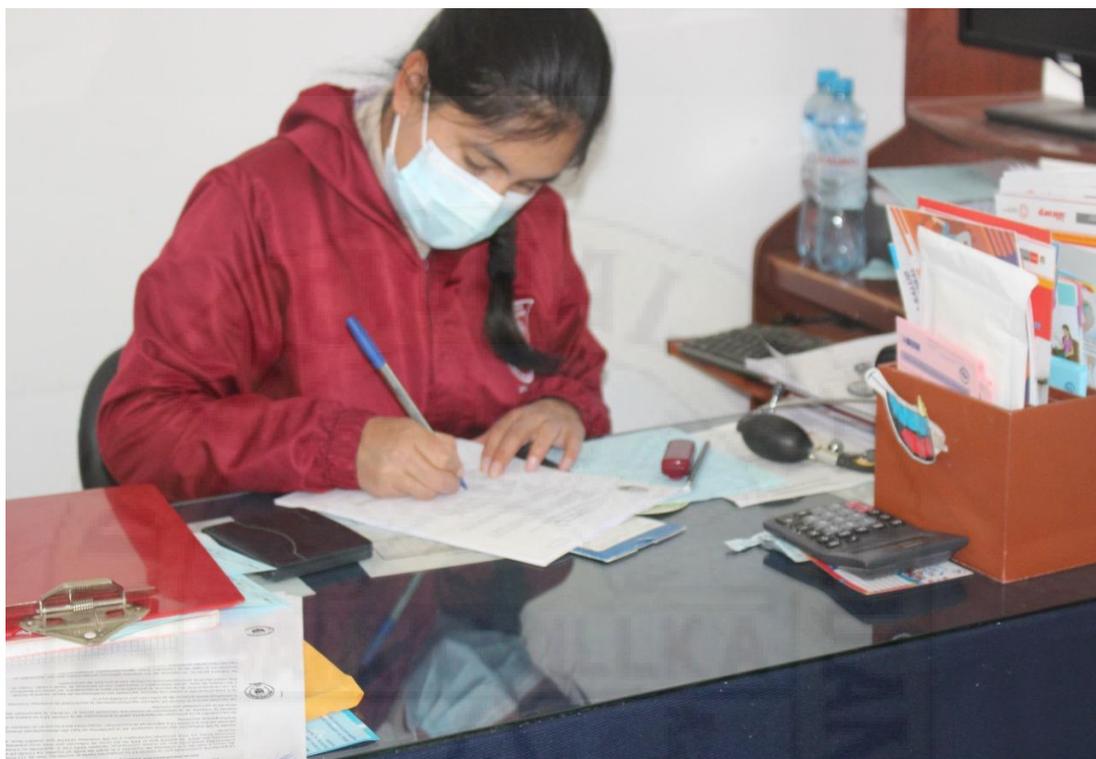
Se evidencia el relleno del instrumento por parte del Médico Cirujano – Área Medicina I



Se evidencia el relleno del instrumento por parte del Técnico Laboratorio – Área Laboratorio



Se evidencia el relleno del instrumento por parte Cirujano Dental – Área Odontología



Se evidencia el relleno del instrumento por parte de la Obstetra – Área Obstetricia



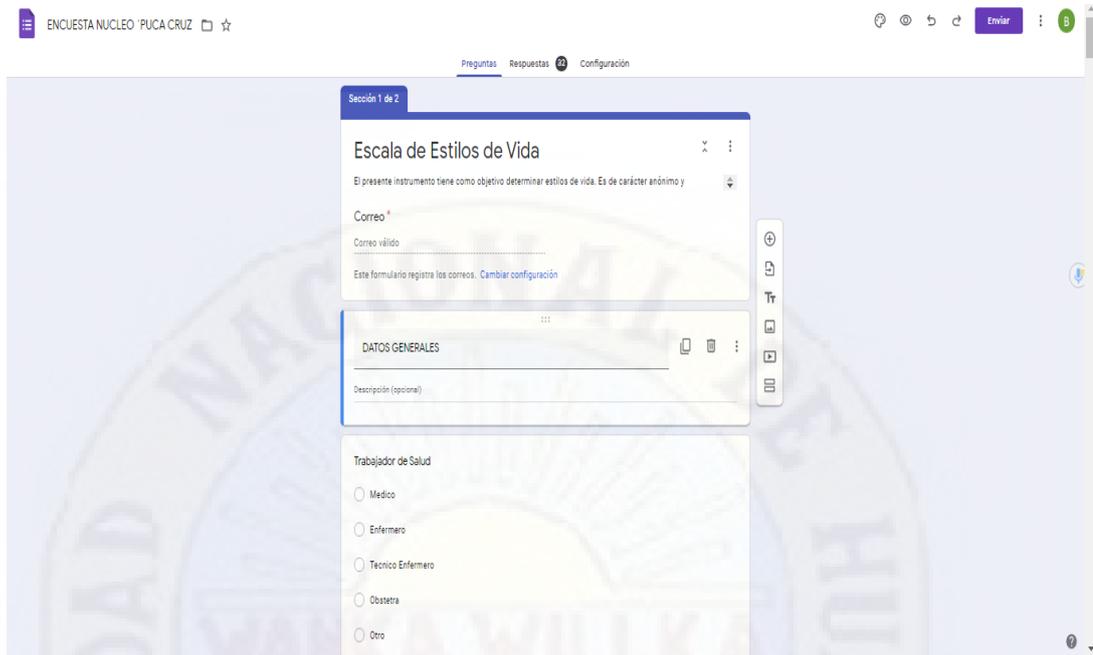
Se evidencia el relleno del instrumento por parte de la Psicóloga – Área Psicología



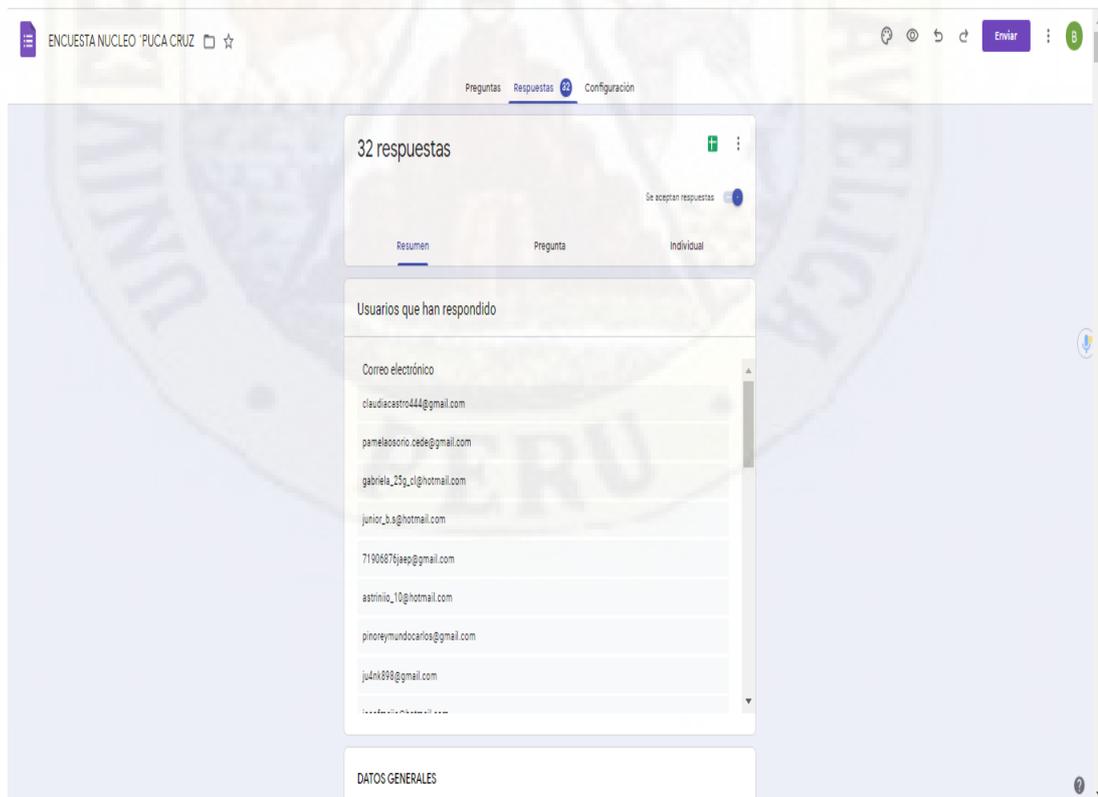
Se evidencia el relleno del instrumento por parte del Técnico de Enfermería - Área Triage



Se evidencia el relleno del instrumento por parte del Médico Cirujano - Área Triage Diferencial



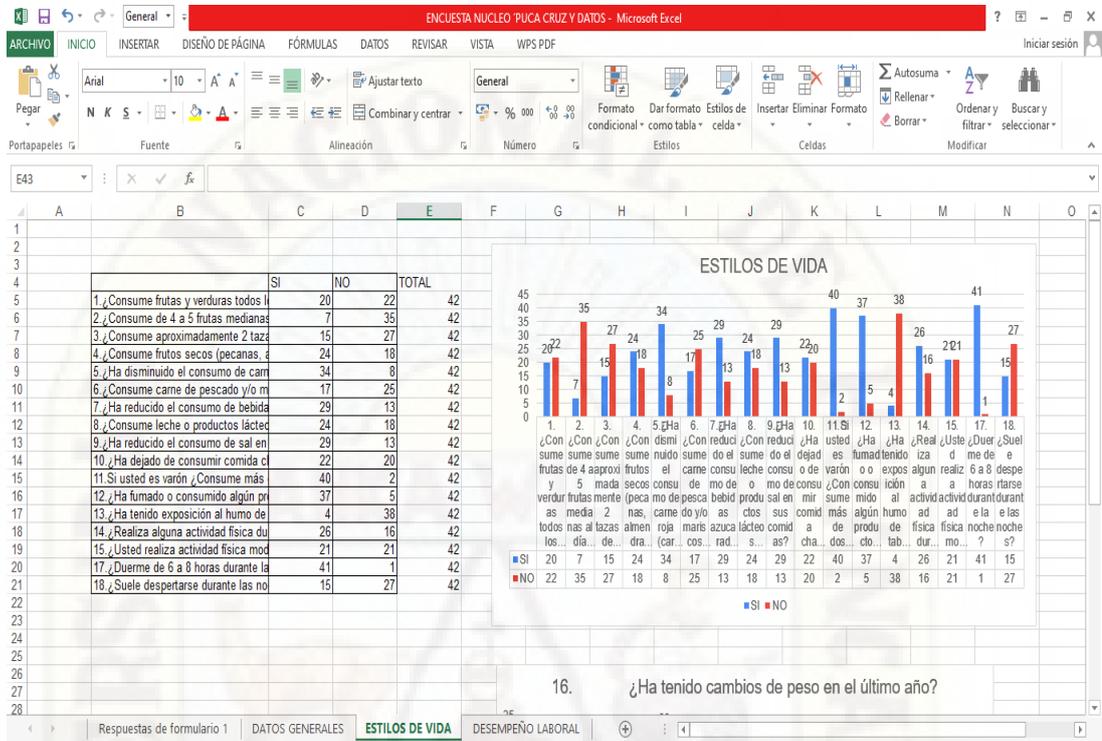
Se evidencia que el instrumento de recolección de datos se envió de forma virtual mediante google forms para el personal de salud en los puestos de Salud referentes al Núcleo de Puca Cruz



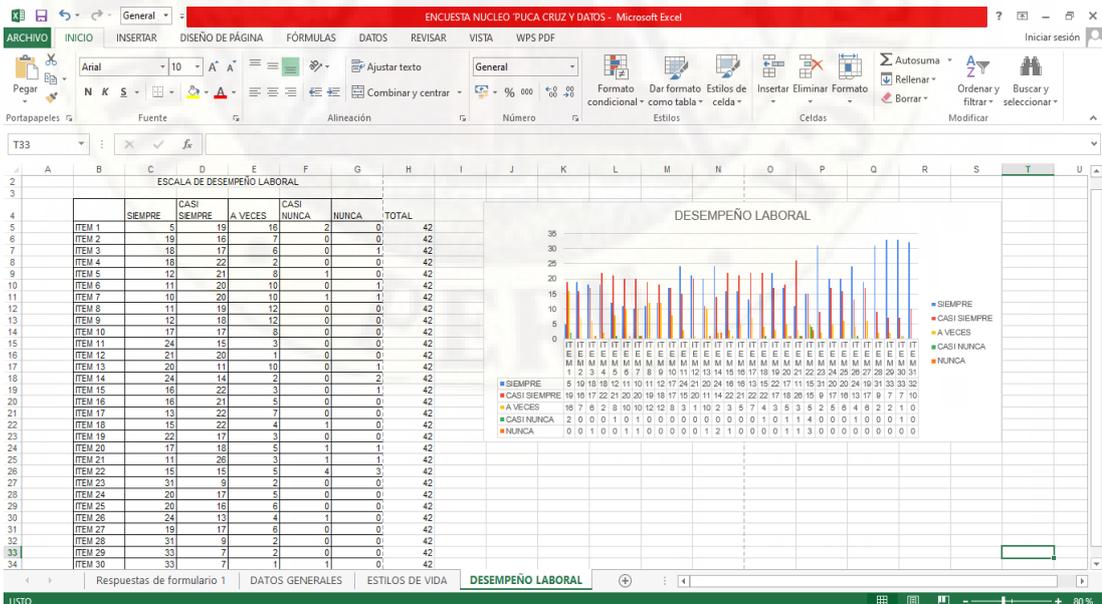
Se evidencia las respuestas del Personal de salud del Núcleo Puca Cruz

# Apéndice N° 07

## Base de datos



### Base de datos recolectados de la encuesta virtual/presencial estilos de vida



### Base de datos recolectados de la escala virtual/presencial desempeño laboral

ENCUESTA NÚCLEO 'PUCA CRUZ Y DATOS - Microsoft Excel

Respuestas de formulario 1

PROMEDIO: 1 RECUENTO: 32 SUMA: 32

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Trabajador de Salud	Estado Civil	Edad	Numero de hijos	Sexo	Peso (kg)	Talla (cm)	Índice de Masa Corporal	1_Conse
1	11/3/2021 18:22:21	claudacastro444@gmail.com	Medico	Soltero	18-34		0 Femenino			1.6 18.5 - 24.9	No
2	11/3/2021 18:37:29	gabrielia_25g_c@hotmail.com	Otro	Soltero	18-34		0 Femenino			1.6 18.5 - 24.9	No
3	11/3/2021 19:00:25	junior_la@hotmail.com	Medico	Soltero	18-34		1 Masculino			1.65 18.5 - 24.9	No
4	11/3/2021 22:02:06	71906875ape@gmail.com	Enfermero	Soltero	18-34		0 Masculino			1.8 18.5 - 24.9	Si
5	11/3/2021 22:40:07	esmax14@hotmail.com	Enfermero	Casado	18-34	2 o mas	Masculino			1.65 25-29.9	No
6	11/4/2021 8:15:47	asirino_10@hotmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34	2 o mas	Femenino			1.5 25-29.9	No
7	11/4/2021 11:48:14	pinoreymandocarlo@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		1 Masculino			1.5 <18.5	No
8	11/4/2021 19:07:53	juniki89@gmail.com	Otro	Soltero	35-44		0 Masculino			1.72 18.5 - 24.9	Si
9	11/5/2021 16:48:40	josofraja@hotmail.com	Medico	Soltero	18-34		0 Femenino			1.62 18.5 - 24.9	No
10	11/6/2021 11:59:47	lucyviolaparedcondan@gmail.com	Enfermero	Casado	35-44		0 Femenino			1.53 25-29.9	No
11	11/6/2021 12:45:14	nancy199vicass@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34	2 o mas	0 Femenino			1.54 18.5 - 24.9	No
12	11/6/2021 12:46:31	fravilab01azul@gmail.com	Enfermero	Soltero	18-34	2 o mas	Masculino			1.56 18.5 - 24.9	No
13	11/6/2021 12:53:34	hechico_08@hotmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		0 Femenino			1.51 18.5 - 24.9	Si
14	11/6/2021 13:02:32	Luisa Auyaj@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		0 Femenino			1.54 18.5 - 24.9	Si
15	11/6/2021 13:07:53	josshymar24@gmail.com	Enfermero	Soltero	18-34		1 Masculino			1.6 18.5 - 24.9	No
16	11/6/2021 13:18:44	mary.enf.94@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		1 Femenino			1.55 25-29.9	No
17	11/6/2021 15:23:11	junior.juvel_25@hotmail.com	Medico	Soltero	18-34		0 Masculino			1.70 >30	Si
18	11/6/2021 10:18:25	yadeci11@gmail.com	Obstetra	Soltero	18-34		0 Femenino			1.55 >30	Si
19	11/6/2021 14:01:15	elaurinfey@hotmail.com	Enfermero	Soltero	18-34		1 Femenino			1.48 18.5 - 24.9	Si
20	11/6/2021 19:47:00	ninamangodiana@gmail.com	Obstetra	Soltero	35-44		1 Femenino			1.57 25-29.9	Si
21	11/9/2021 19:51:13	liliana.tuente142@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	45-54	2 o mas	Femenino	67 kg	1.65 cmt	25-29.9	Si
22	11/11/2021 18:14:15	panzas232@gmail.com	Enfermero	Soltero	18-34		1 Masculino			1.69 18.5 - 24.9	Si
23	11/11/2021 18:15:33	atama_16@hotmail.com	Obstetra	Soltero	18-34		0 Masculino			1.65 25-29.9	Si
24	11/11/2021 18:17:36	mariale169@gmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		0 Femenino			1.59 <18.5	Si
25	11/12/2021 0:13:04	maria_123@hotmail.com	Tecnico Enfermero	Soltero	18-34		0 Femenino			1.45 >30	No
26	11/12/2021 5:08:27	menessesupecesano@gmail.com	Tecnico Enfermero	Casado	45-54	2 o mas	Masculino			1.68 18.5 - 24.9	Si
27			Enfermero	Soltero	18-34	1	Masculino	68	1.65	25-29.9	No
28			Otro	Casado	45-54	2 o mas	Femenino	59	1.6	18.5 - 24.9	No
29			Tecnico Enfermero	Soltero	18-34	1	Femenino	59	1.5	25-29.9	No
30			Otro	Soltero	35-44	2 o mas	Masculino	63	1.67	18.5 - 24.9	Si
31			Otro	Soltero	35-44	2 o mas	Masculino	59	1.64	18.5 - 24.9	No
32			Otro	Casado	45-54	2 o mas	Masculino	58	1.74	18.5 - 24.9	No

Base de datos recolectados general virtual-presencial

## Apéndice N° 08 ARTÍCULO CIENTÍFICO

### ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID – 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL NÚCLEO DE PUCACRUZ, PAUCARÁ- HUANCAVELICA

### LIFESTYLE AND WORK PERFORMANCE DURING THE HEALTH EMERGENCY BY COVID - 19 IN THE HEALTH PERSONNEL OF THE PUCACRUZ NUCLEUS, PAUCARÁ- HUANCAVELICA

Reza Zuñiga, Magaly<sup>1</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-2268-2917>

Vargas Cazo, Bryan<sup>2</sup>  
<https://orcid.org/0000-0003-1889-9440>

1. *Universidad Nacional de Huancavelica*
2. *Universidad Nacional de Huancavelica*

#### Resumen

El **objetivo** fue determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del Centro de Salud Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021. **Métodos y materiales:** El estudio fue correlacional, diseño correlacional transversal no experimental. La población estaba compuesta por 42 miembros del personal sanitario del centro de Pucacruz. Los instrumentos de recogida de datos fueron: el cuestionario de estilo de vida y la escala de rendimiento laboral. **Resultados:** Utilizando prueba paramétrica del coeficiente de Pearson obtuvimos un valor  $P= 0.413$ . Del 100% de la población estudiada, el 73,8% tuvo un estilo de vida saludable y el 26,2% un estilo de vida no saludable. El 92,9% tiene un rendimiento laboral pobre y sólo el 7,1% un rendimiento laboral regular. Uniendo las dos variables, el 69,0% tuvo un estilo de vida saludable y un rendimiento laboral bajo. El 23,8% tuvo un estilo de vida poco saludable y un bajo rendimiento laboral. **Conclusión:** No existe relación entre el

estilo de vida y el rendimiento laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del centro de Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021.

Palabras Clave: Estilo de vida; Desempeño laboral; Personal de salud.

### **Abstract**

The objective was to determine the relationship between lifestyle and labor performance during the health emergency by Covid - 19 in the Health Personnel of the Nucleus of Pucacruz, Paucaria - Huancavelica - 2021. Methods and materials: The study was of correlational level, with correlational transverse non-experimental design. The population was made up of 42 Health Personnels of the Pucacruz nucleus. The data collection instruments were: Questionnaire of Lifestyles and Labor Performance Scale. Results: Using the parametric test of Pearson´s coefficient, we obtained a value  $P= 0.413$ . 100% of the study population, 73.8% had healthy lifestyle and 26.2% unhealthy lifestyle. 92.9% their work performance is deficient and only 7.1% is regular. By relating both variables, it is observed that 69.0% presented healthy lifestyle and poor work performance. 23.8% unhealthy lifestyle and poor work performance. Conclusion: There is no significant relationship between lifestyle and labor performance during the health emergency by Covid - 19 in the Health Personnel of the Nucleus of Pucacruz, Paucaria - Huancavelica - 2021. In relation to the dimensions of work performance with styles of Life There is no statistically relationship.

Keywords: Lifestyle, Labor Performance, Health Personnel.

### **Introducción**

El COVID-19 ha provocado una crisis de salud pública sin precedentes en todo el mundo, que requiere varias acciones para minimizar la transición a una crisis social de larga duración, estudios proporcionarían evidencia necesaria para diseñar planes de prevención ante una posible nueva pandemia de trastornos psiquiátricos y cardio metabólicos (1).

Este nuevo escenario de vida, ha conllevado a una situación inesperada de confinamiento preventivo debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ha llevado a que las organizaciones se planteen cómo optimizar las condiciones laborales del trabajador toda vez que repercutió en el desempeño e incidió, a su vez, en la productividad y en el compromiso del trabajador como pilares de los resultados esperados a nivel corporativo organizacional, en la gestión del talento humano, en la estructura y en el ambiente laborales.

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 en el personal de salud del Centro de Salud Pucacruz, Paucará - Huancavelica - 2021. Pertenece a nivel de investigación correlacional, con un diseño correlacional transversal no experimental. La población estaba compuesta por 42 miembros del personal sanitario del centro de Pucacruz. Los instrumentos de recogida de datos fueron: el cuestionario de estilo de vida y la escala de rendimiento laboral.

Los resultados contribuirán como base para la elaboración de otros estudios científicos con el propósito de mejorar los estilos de vida y el desempeño del personal de salud.

## **Materiales y Métodos**

El tipo de investigación es básico, nivel de investigación correlacional y el método de investigación utilizado fue el método científico, deductivo, inductivo, sintético y analítico; la muestra estuvo constituida por 42 personales de salud del núcleo de Pucacruz-Paucará, Huancavelica. La técnica e instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: Cuestionario de estilo de vida y Escala de desempeño laboral. Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el paquete estadístico IBM Statistics para Windows Vers. 27.0, hoja de cálculo de Microsoft Office Excel 2016. También se utilizaron estadísticas descriptivas: tablas y gráficos estadísticos. Para probar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

## Resultados

Utilizando prueba paramétrica del coeficiente de Pearson obtuvimos un valor  $P=0.413$ . Del 100% de la población estudiada, el 73,8% tuvo un estilo de vida saludable y el 26,2% un estilo de vida no saludable. El 92,9% tiene un rendimiento laboral pobre y sólo el 7,1% un rendimiento laboral regular. Uniendo las dos variables, el 69,0% tuvo un estilo de vida saludable y un rendimiento laboral bajo. El 23,8% tuvo un estilo de vida poco saludable y un bajo rendimiento laboral.

**Tabla N° 01: Relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021**

		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable		f	%
		f	%	f	%		
Desempeño laboral	Deficiente	10	23,8%	29	69,0%	39	92,9%
	Regular	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un desempeño laboral deficiente y solo el 4.8% un desempeño regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un desempeño laboral deficiente y tan solo el 2.4% un desempeño regular.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuenta o no con un estilo de vida saludable no afecta su desempeño laboral; estos resultados negativos se deben al incumplimiento de normas y objetivos institucionales, afectando al usuario en la calidad de atención.

**Tabla N° 02: Relación entre el estilo de vida y la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021**

Desempeño laboral: <b>Dimensión 1</b>		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	f	%
<b>Calidad del trabajo</b>	Deficiente	8	19,0%	25	59,5%	33	78,6%
	Regular	3	7,1%	6	14,3%	9	21,4%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 59,5% muestran una calidad de trabajo deficiente y solo el 14,3% una regular calidad de trabajo; por otro lado, el 26,2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 19% muestran una calidad de trabajo deficiente y tan solo el 7,1% una regular calidad de trabajo.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuenta o no con un estilo de vida saludable no afecta la calidad de trabajo, siendo esta deficiente. Esto se debe, a que los trabajadores no presentan: una visión de mejora, orden de trabajo, nuevas metodologías de trabajo y adaptación al cambio; afectando así: la calidad de atención al usuario, cumplimiento de metas y desarrollo institucional.

**Tabla N° 03: Relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid - 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021.**

Desempeño laboral: <b>Dimensión 2</b>		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable			
		f	%	f	%	f	%
<b>Responsabilidad</b>	Deficiente	11	26,2%	29	69,0%	40	95,2%
	Regular	0	0,0%	2	4,8%	2	4,8%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69,0% muestran una responsabilidad deficiente y solo el 4,8% una regular responsabilidad; por otro lado, el 26,2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 26,2% muestran una responsabilidad deficiente y el 0,0% una regular responsabilidad.

Los resultados muestran que el hecho de que los trabajadores de la salud lleven o no un estilo de vida saludable no afecta la responsabilidad, debido a que los trabajadores no tienen una mejor visión, orden de trabajo, nuevos métodos de trabajo y no se adaptan al cambio; afectando así: la calidad del servicio al cliente, el logro de metas y el desarrollo institucional.

**Tabla N° 04: Relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021**

Desempeño laboral: Dimensión 3		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable		f	%
		f	%	f	%		
<b>Trabajo en equipo</b>	Deficiente	10	23,8%	25	59,5%	35	83,3%
	Regular	1	2,4%	6	14,3%	7	16,7%
Total		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021.

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 59,5% muestran trabajo en equipo deficiente y solo el 14,3% regular trabajo en equipo; por otro lado, el 26,2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23,8% muestran trabajo en equipo deficiente y tan solo el 2,4% regular trabajo en equipo.

Los resultados muestran que el hecho de que los trabajadores de la salud lleven o no un estilo de vida saludable no afecta el trabajo en equipo, sin embargo existe un predominio que el trabajo en equipo es deficiente debido a que los trabajadores evaden la responsabilidad del trabajo, diluyéndola en los miembros del equipo. Hay

quienes quieren recargarse en el esfuerzo de los demás, esquivando tareas y reduciendo la participación, aprovechando el impulso del grupo sin aportar ni trabajar.

**Tabla N° 05: Relación entre el estilo de vida y el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará-Huancavelica-2021**

Desempeño laboral: Dimensión 4		Estilo de vida				Total	
		No saludable		Saludable		F	%
		f	%	f	%		
<b>Compromiso institucional</b>	Deficiente	10	23,8%	29	69,0%	39	92,9%
	Regular	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%
<b>Total</b>		11	26,2%	31	73,8%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario de estilos de vida y Escala de desempeño laboral aplicado al personal de salud, 2021.

Del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un compromiso institucional deficiente y solo el 4.8% un compromiso institucional regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un compromiso institucional deficiente y tan solo el 2.4% un compromiso institucional regular.

Los resultados muestran que, el personal de salud cuente o no con un estilo de vida saludable no afecta su compromiso institucional; estos resultados negativos se deben a la poca valoración del trabajo que realiza, estancamiento profesional, deficiente comunicación con sus superiores y con sus compañeros, la sobrecarga de trabajo y el reparto desigual de las tareas, la falta de herramientas y medios apropiados para desempeñar su trabajo entre otros, afectando al usuario en la calidad de atención.

## Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estilo de vida saludable y desempeño laboral en el personal de salud del Núcleo de Puca Cruz, Paucara – Huancavelica 2021, en la cual se obtuvo los resultados: del 100% de la población de estudio, el 73,8% refiere tener un estilo de vida saludable, de las cuales el 69% tienen un desempeño laboral deficiente y solo el 4.8% un desempeño regular; por otro lado, el 26.2% refiere tener un estilo de vida no saludable, de las cuales el 23.8% muestran un desempeño laboral deficiente y tan solo el 2.4% un desempeño regular; de la misma forma, a los resultados estadísticos nos indica que el valor de  $P=0.413$  y  $rP=0.310$ . Nuestros resultados tiene coincidencia con los datos obtenidos en los trabajos realizados por; **Cabrera (6)** y **Bendezú-Rojas(4)**, con la variable desempeño laboral, dando como resultado, que la gran mayoría de la unidad de investigación presenta un desempeño laboral bajo/deficiente.

A los resultados del presente trabajo de investigación respalda el modelo de multidimensionalidad propuesta por **Torre – Tejada(10)** donde indica; el constructo estilo de vida se asocia a las ideas de comportamiento individual y patrones de conducta, aspectos permeables que dependen de los sistemas socioeducativos, desde un enfoque ecosistémico interpretan a **Morales(10)** , y plantean que el ser humano es un sistema en el que todos los componentes biológicos, neurológicos, psicológicos, ambientales y educativos, interactúan como un todo. No se puede afirmar que la facultad que construye el estilo de vida, sea fruto de un determinismo genético, tampoco que se deba exclusivamente al medio ambiente, sino a la interacción entre ambos. Es probable que la influencia educativa del hogar, del medio y la educación formal, tengan un peso importante en la construcción de determinado comportamiento; dando respaldo a los resultados de la presente investigación de no tener relación de variables, porque todos los componentes interactúan como un todo y más no se influye uno del otro.

## Conclusiones

- No existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021.
- El estilo de vida no tuvo relación con la calidad del trabajo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; debido a, que el personal de salud no presentaba iniciativa laboral, tampoco orden en el llenado de los documentos de trabajo.
- No se presentó relación entre el estilo de vida y la responsabilidad durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; esto se debe, a que el personal no presento capacidad de solución de problemas, por la falta de comunicación oportuna y resolución eficaz de problemas.
- No existe relación entre el estilo de vida y el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica – 2021; esto debido, por los conflictos internos que no se resuelve de forma interna y adecuada, además no presentan colaboración voluntaria en las implementaciones y utilización de tecnologías que optimicen el trabajo de la IPRESS.
- El estilo de vida no tuvo relación con el compromiso institucional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 en el personal de salud del núcleo de Pucacruz, Paucará - Huancavelica –2021; debido, que cada personal no asume responsabilidades rotativas, por el miedo al fracaso, falta de respeto interpersonal y la falta de compromiso con la IPRESS, por ser personal no permanente, el respeto al usuario se evidencia en la falta de explicación sobre los procedimientos que se realiza, y la no respuesta oportuna y eficaz de colegas de trabajo.

## Referencias Bibliográficas

1. Junchaya VA. Estilo de vida saludable en tiempos de pandemia. revistas uroosevelt. 2021.
2. Castillo RA. Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Trujillo - Perú Universidad César Vallejo; 2020.
3. Diaz-Carrion EG, Failoc-Rojas VE. Estilos de vida en profesionales de salud de un hospital en Chiclayo, Perú 2017. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2020;19.
4. Bendezú G, Rojas Y. Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Ascensión, Perú-2017 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Huancavelica, Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
5. Lauracio GN. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera (o) de la Red de Salud Ilo-2018 [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en: Enfermería en salud pública y comunitaria]. Tacna - Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna; 2018.
6. Cabrera JT. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS [Tesis previo a la obtención del Grado Académico de: Magíster en gerencia en servicios de la salud]. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021.
7. Sosa AK, Barragán LE. El estilo de vida como problema de salud pública en México. Rev CES Salud Pública. 2018;9(1):33-9.
8. Leon PL, Lora MG, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. 2021;37.
9. Muñante ML. Estilos de vida y su relación con la condición de salud en el personal de enfermería del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich Essalud,

Pisco-Ica, 2019 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019.

10. Guerrero LR, León AR. Estilo de vida y salud. Educere. 2010;vol. 14, núm. 48:pp. 13-9.

