

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE
CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL
DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO
HUÁNUCO - 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TESISTAS:

Bach. Enf. NIETO ALVA, Manuel Jesús

Bach. Enf. WING MALPARTIDA, Yaret Jésed

ASESORA:

Dra. IRENE DEZA Y FALCÓN

HUÁNUCO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis A Dios, a mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis.

YARET JESED WING MALPARTIDA

Dedico principalmente A Dios, quien me dio fuerzas para continuar día a día con esta tesis que es muy importante para mí y mis padres por ser mi motivación para cumplir mis objetivos.

MANUEL JESUS NIETO ALVA.

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro señor, por darnos la vida, sabiduría, todo lo que hemos logrado hasta hoy y que nos permitió encontrar personas que nos guíen en el camino.

A nuestros padres por darnos el ser, por confiar en nosotros, por brindarnos lo mejor y por su apoyo incondicional.

A la Universidad nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco nuestra alma mater por habernos dado la oportunidad para prepararnos y culminar nuestros sueños.

A nuestros jurados por sus enseñanzas, consejos y aportes importantes en esta investigación.

Dr. Irene Deza y Falcón por su apoyo que nos brindó en el proceso de elaboración de nuestra tesis.

A la Dra. Teresita Vela López, por su valioso conocimiento en el desarrollo de esta investigación.

A los directivos del “Hospital regional Hermilio Valdizán Medrano”, por las facilidades brindadas durante la aplicación de tesis.

Al profesional de Enfermería que labora en el Hospital, porque gracias a su colaboración se han obtenido datos significativos para este trabajo de investigación.

A las personas y amigos que de una u otra manera apoyaron material, intelectual y espiritualmente en el desarrollo de esta tesis.

RESUMEN

Objetivo general: Es determinar si existe relación entre el desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería del servicio de medicina, cirugía y pediatría del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. **Diseño:** La investigación es de tipo no experimental correlacional o transeccional correlacional, la cual pretende comparar dos variables de estudio por medio de CHI^2 . **Materiales:** Para evaluar el desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería, se utilizó un cuestionario auto aplicable, de elaboración propia y validado por juicio de expertos. El instrumento cuenta con 33 items, y dos opciones de respuesta, las cuales son: Si y No. **Intervención:** Como sujetos de estudio se tomó la población total, siendo ésta de 40 enfermeros de los servicios de medicina, cirugía y pediatría, las cuales se valora según estilos de vida y desempeño laboral. Los datos fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSS versión N°25 **Resultado:** Los resultados obtenidos determinan que la relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida presentan un p valor de 0,457; los hábitos alimenticios según desempeño laboral tienen un P valor 0,597; el reposo y sueño con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,263; la actividad física con el desempeño laboral presenta un p valor 0,457; el estrés con el desempeño laboral tienen un p valor 0,408; las relaciones interpersonales con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,00; la responsabilidad en salud con el desempeño laboral tienen un p valor 0,335. **Conclusiones:** Según los análisis estadísticos del estudio se obtuvo que no existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, mencionando también que no existe relación estadística entre hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, estrés, responsabilidad en salud con el desempeño laboral a diferencia de las relaciones interpersonales si existe relación estadística con el desempeño laboral, por lo tanto se recomienda establecer programas que fomenten un estilo de vida saludable, programando actividades relacionadas con este proceso por lo menos tres veces al año.

PALABRAS CLAVES: desempeño laboral, estilo de vida, hábitos alimenticios, actividad física.

ABSTRACT

Course objective: It is to determine if there is a relationship between work performance and the lifestyles of the nursing professional of the medicine, surgery and pediatrics service of the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital. Design: The research is non-experimental correlational or transectional correlational, which aims to compare two study variables by means of CHI². Materials: To evaluate the work performance and lifestyles of the nursing professional, a self-applied questionnaire was used, self-elaborated and validated by expert judgment. The instrument has 33 items, and two response options, which are: Yes and No. Intervention: The total population was taken as study subjects, this being 40 nurses from the medicine, surgery and pediatric services, which it is valued according to lifestyles and job performance. The data were processed using the statistical package SPSS version No. 25 Result: The results obtained determine that the relationship between work performance and lifestyle presents a p value of 0,457; eating habits according to work performance have a P value of 0.597; rest and sleep with work performance obtained a p value of 0.263; physical activity with work performance presented a p value of 0.457; stress with work performance had a p value of 0.408; interpersonal relationships with work performance obtained a p value 0,00; health responsibility with job performance has a p value of 0,335. Conclusions: According to the statistical analyzes of the study, it was obtained that there is no relationship between work performance and lifestyle, also mentioning that there is no statistical relationship between eating habits, physical activity, rest and sleep, stress, responsibility in health with performance Unlike interpersonal relationships if there is a statistical relationship with job performance, it is therefore recommended to establish programs that promote a healthy lifestyle, scheduling activities related to this process at least three times a year.

KEY WORDS: job performance, lifestyle, eating habits, physical activity.

INDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | II |
| AGRADECIMIENTO..... | III |
| RESUMEN | IV |
| ABSTRACT | V |
| INDICE DE CONTENIDO..... | VI |
| INDICE DE TABLAS | VIII |
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO I: MARCO TEORICO..... | 3 |
| 1.1 ANTECEDENTES..... | 3 |
| 1.2 BASES TEORICAS..... | 8 |
| 1.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS | 39 |
| 1.4 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA | 41 |
| 1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 44 |
| 1.5. OBJETIVOS..... | 44 |
| 1.6 HIPOTESIS | 45 |
| 1.7 VARIABLES | 46 |
| 1.8 ASPECTOS OPERACIONALES | 47 |
| CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO..... | 48 |
| 2.1 ÁMBITO | 48 |
| 2.2 POBLACIÓN MUESTRAL | 48 |
| 2.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 49 |
| 2.4 METODOLOGIA DE ESTUDIO | 49 |
| 2.5 TECNICAS DE RECOLECCION E INSTRUMENTO..... | 49 |
| 2.6 CONSIDERACIONES ETICAS..... | 50 |
| 2.7 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS | 50 |
| 2.8 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO..... | 51 |
| CAPITULO III: DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 53 |
| 3.1 RESULTADOS | 53 |
| 3.1.1 Análisis descriptivos de datos categóricos univariado..... | 53 |
| 3.1.2 Análisis descriptivo de datos categóricos bivariado | 64 |
| 3.2 DISCUSIÓN | 71 |
| CONCLUSIONES..... | 75 |
| RECOMENDACIONES | 76 |
| REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA | 77 |
| ANEXO..... | 80 |

| | |
|-------------------------|-----|
| NOTA BIBLIOGRAFICA..... | 102 |
| ACTA DE APROBACIÓN..... | 104 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. El comportamiento en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 53 |
| Tabla 2. La motivación laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 54 |
| Tabla 3. La remuneración laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 55 |
| Tabla 4. La Cultura organizacional en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 56 |
| Tabla 5. Adicción al trabajo en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano- 2019. | 57 |
| Tabla 6. Los hábitos alimenticios en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 58 |
| Tabla 7. La actividad física en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 59 |
| Tabla 8. Horas de Reposo y sueño en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 60 |
| Tabla 9. Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 61 |
| Tabla 10. Relaciones interpersonales en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019. | 62 |
| Tabla 11. Responsabilidad en su salud del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – 2019. | 63 |
| Tabla 12. Desempeño laboral según estilo de vida del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, 2019. ... | 64 |
| Tabla 13. Los hábitos alimenticios según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, 2019. | 65 |
| Tabla 14. La actividad física según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019. | 66 |

| | |
|--|----|
| Tabla 15. Reposo y sueño según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019..... | 67 |
| Tabla 16. El estrés según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019. | 68 |
| Tabla 17. Las interacciones interpersonales según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019..... | 69 |
| Tabla 18. La responsabilidad en salud según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019..... | 70 |

INTRODUCCION

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no solo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción y la calidad de vida general.

Debido a que los trabajadores de salud están conscientes de la importancia del estilo de vida saludable, pero el interés por practicarlo es mínimo, repercutiendo así en su salud y su rendimiento profesional. El profesional de enfermería son los que practican estilos de vida diaria, recordando que son integrantes del grupo multidisciplinario de salud y promotores en comportamientos saludables. Los resultados permitirán que los profesionales de salud tomen conciencia de la importancia de la práctica de estilos de vida saludable para el autocuidado de su salud. A través de esta investigación demostraremos si el desempeño laboral tiene relación con los hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, estrés, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud.

Quiroga afirma que los profesionales de salud, aunque tienen un amplio conocimiento en promoción de estilos de vida saludables y en prevención de las enfermedades, parecen que no los interiorizan en su diario vivir porque sacrifican su salud en beneficio de los demás. Lo que podría definirse como un déficit del cuidado propio, si se parte de que el autocuidado es “un proceso mediante el cual la persona deliberadamente actúa a favor de la promoción de la salud, prevención de enfermedades y la detección y tratamiento de las derivaciones de la salud.

En la ciudad de Tacna, el estudio “Estilos de Vida Saludable que Practica el Profesional de Enfermería del Hospital Daniel A. Carrión (Essalud) - 2014, evidenció que el 58, 57% de los profesionales de enfermería no presentan estilos de vida saludable. Así mismo, en la ciudad de Lima, la investigación sobre “Prácticas de Estilo de Vida Saludable en el Profesional de Enfermería del

Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra - 2013” obtuvo que el 52% de los profesionales de enfermería no presentan estilos de vida saludable. Por otro lado, en la investigación “Estilos de Vida de los Profesionales de Enfermería del Hospital Central FAP - 2009” se obtuvo que el 43,7% tienen estilos de vida no saludable. (1)

En las limitaciones de esta investigación, se presentaron las siguientes: primero es la desconfianza del profesional de enfermería: Al inicio de esta investigación, el profesional de enfermería se sentía inseguro con la información que brindaba, puesto que, pensaba que dicha información no era para fines académicos y totalmente confidenciales; y como segundo el tiempo reducido debido al trabajo laboral y el número de pacientes por brindar atención de calidad.

La tesis está compuesta por tres capítulos, capítulo I. Está conformada por el Marco Teórico incluye antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición operacional de términos, Fundamentación del problema, formulación del problema, objetivo, hipótesis, variables y aspectos operacionales; capítulo II. Describe el Marco Metodología donde se presenta el ámbito, población muestral, diseño de investigación, tipo de investigación, técnica e instrumento y análisis de datos; capítulo III. Resultados y discusiones; también se encuentra la conclusión, sugerencias. Al final se considera las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 ANTECEDENTE INTERNACIONAL

Quetzaltenango (Guatemala) 2014 MONICA IVETTE SUM MAZARIEGOS presento una investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral” tiene como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; Presenta una muestra de estudio de treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. La investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido. Para la investigación de campo se utilizó una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 items, la escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Asimismo, se utilizó una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual fue elaborada por J.L. Fernández Seara para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems. Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad (2).

Guatemala de la Asunción 2016, LUISA FERNANDA CIFUENTES GIRON presento una investigación titulada “Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad” tiene como objetivo determinar si existe relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad. Para llevar a cabo este estudio se tomó el universo total de la población, de una empresa que se dedica a la publicidad BTL. La investigación que se utilizó fue descriptiva-correlacional. Para medir hábitos de descanso y recreación de los trabajadores del área administrativa de la empresa, se utilizó un cuestionario auto aplicable, este fue elaborado por autoridad propia y validado por juicio de expertos. El instrumento es tipo Escala de Likert, cuenta 15 items, y cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Siempre, casi siempre, muy pocas veces y nunca; y para medir el desempeño laboral se tomó en cuenta la evaluación del desempeño que se lleva a cabo mensualmente en la empresa. El presente trabajo de investigación demuestra que no existe correlación entre las variables estilo de vida y rendimiento laboral y finalmente, se pudo observar que varios estudios tuvieron concordancia y algunos otros difieren en los resultados de la investigación, pero todos indican que el desempeño laboral muchas veces se ve influenciado por diversos factores. En conclusión, la investigación mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el rendimiento laboral. Se pudo observar que el nivel de rendimiento laboral del universo según los resultados fue un desempeño medio alto. El nivel de estilo de vida que tienen los participantes de la presente investigación se clasifica como bastante satisfactorio (3).

Ecuador 2018, BLANCA ÁLVAREZ INDACOCHEA, DEYSI ALFONSO PORRASPITA, BLANCA INDACOCHEA GANCHOZO presentaron una investigación titulada “El desempeño laboral: un problema social de la ciencia” tiene como objetivo valorar el desempeño laboral del talento humano utilizando como estrategia el diseño de lineamientos de los procesos de evaluación de desempeño laboral que beneficien al personal administrativo e interrelacionar a la Universidad Estatal del Sur de Manabí

y a la sociedad en general. Los resultados mostraron que las formas y estilos de selección de los tomadores de decisiones en las universidades públicas no tributan a un liderazgo en sus organizaciones. El Estado Ecuatoriano debe ajustar la normativa jurídica a la realidad social. La verdadera importancia de la evaluación del Talento Humano requiere de una combinación correcta de conocimientos y habilidades para el desempeño laboral del personal (4).

1.1.2 ANTECEDENTE NACIONAL

Lima 2018, BR. IVETTE MARY GUISELLEY LÓPEZ MARTICORENA presento una investigación titulada “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018” que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Los sujetos que son objeto de estudio lo conforman 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. El diseño de estudio fue no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” Asimismo, el diseño fue correlacional, porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Luego del análisis realizado se ha determinado que existe relación positiva y considerable entre calidad de vida laboral y desempeño laboral ($\rho=,732$; $p<0,05$). Del mismo modo, se ha evidenciado que existe relación positiva y débil entre las variables apoyo directivo y desempeño laboral ($\rho=,349$; $p<0,05$) (5).

Trujillo 2016, ESPARZA BARDALES, ALEX FRANCISCO presento una investigación titulada “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo” tiene como objetivo determinar el efecto del estilo de liderazgo en

el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo. La muestra fue todo el personal 28 del área de contabilidad. El diseño es no experimental ya que la investigación no se manipulo las variables del estudio solo se observan las situaciones ya existentes. Fue aplicado utilizar el instrumento del cuestionario para la recolección de información por parte de los trabajadores del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A., e identificar el estilo del liderazgo del contador general, y para medir el desempeño laboral se utilizó La ficha de evaluación de desempeño que fue calificada por el contador general y medir el nivel de desempeño laboral actual de los trabajadores del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. En conclusión el efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. tiene una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.1751$, indica la baja relación entre las variables estudiadas que el desempeño laboral depende poco del estilo de liderazgo en área de contabilidad (6).

Lima 2017, ANDREA PAOLA PASTOR GUILLÉN presento una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017” tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Presenta como muestra a la empresa Peruana de Combustibles (PECSA) laboran actualmente 280 trabajadores administrativos. Para el cálculo de tamaño de muestra se utilizó la fórmula estadística para una población finita, mediante la cual se obtuvo una muestra de 162 unidades de estudios. El diseño de la investigación es no experimental. Para recojo de la información se utilizó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. En el caso específico del presente estudio se utilizó un cuestionario para percepción de clima organizacional y otro para el nivel de desempeño laboral. Podemos concluir que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante

el año 2017. Se llega a la conclusión que existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017 (7).

Pimentel 2016, BACH. SALAS ROJAS BRIAN ANDRÉ, BACH. SALAZAR MAZA JOSÉ ANDRÉS presentaron una investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios más plus E.I.R.L. Pimentel 2016” tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios Más Plus E.I.R.L. Pimentel 2016. La población estuvo conformada por los 12 colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L., siendo cantidad representativa para el desarrollo de esta investigación, por tanto, no se realizó ningún tipo de muestreo. La investigación fue de diseño no experimental – transversal, Hernández, Fernández y Baptista indican que es no experimental dado que no se manipulará las variables puesto que se analizarán en su ambiente natural y es transversal ya que se analizarán datos en un momento único, es como capturar una fotografía de lo que acontece. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. Del mismo modo, el cuestionario estuvo compuesto por una serie de afirmaciones o proposiciones en escala Likert por 5 niveles de respuesta. Se identificó un nivel medio de motivación en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. obteniendo un promedio de 3.02 puesto que el factor que más influye son los factores externos tales como la retribución económica, la seguridad en su ambiente de trabajo, el desarrollo profesional y la comunicación entre los miembros de la empresa, lo que genera que no sientan ese impulso para culminar con sus labores dadas por la gerencia. Se diagnosticó un nivel medio de desempeño laboral en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. alcanzando un promedio de 3.22 dado que no trabajan en equipo y el gerente no les otorga programas de capacitación que les permita aumentar sus habilidades para su puesto de trabajo, lo que impide que el colaborador cumpla con sus labores en el tiempo establecido (8).

1.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

No se encuentra investigaciones.

1.2 BASES TEORICAS

1.2.1 Definición del Desempeño Laboral

El desempeño laboral, es un término que hace alusión al modo que un trabajador ejecuta las actividades propias de su puesto de trabajo. Pese a que aún existe discrepancia en cuanto a su definición, si existe consenso al momento de valorar su importancia para con los resultados organizacionales y su éxito.

Según Palmar R., Valero U. y Jhoan M. el desempeño laboral se define como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”

Robbins, Stephen, Coulter definen desempeño laboral como un proceso para establecer el nivel de éxito que alcanza un trabajador durante la ejecución de sus labores o el cumplimiento de los objetivos asignados. Según estos autores la medición es una acción muy ligada al desempeño laboral por cuanto solo a través de ella se explicita dado que brinda un criterio de valoración del nivel de cumplimiento del personal con las metas organizacionales.

De acuerdo a Montejó A. se define el desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. El desempeño laboral es resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Mientras que plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las

expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Chiavenato define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste forma la estrategia personal para alcanzar los objetivos. Por ello se dice que un trabajador se desempeña eficientemente cuando aporta significativamente en el logro de los objetivos de la organización.

Maldonado, Toledo y Lopez definen desempeño laboral “como la apreciación sobre la manera como los miembros de la universidad trabajan para lograr la contratación de la adquisición de bienes y servicios, sujetos a las reglas básicas establecidas por la normatividad aplicable”.

Palaci, define el desempeño laboral como “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”.

Viswesvaran y Ones sostuvieron que el desempeño laboral reporta las actividades, comportamientos y resultados cuantificables que los trabajadores ejecutan para favorecer en el logro de las metas organizacionales. A su vez, Campbell definió el desempeño como las acciones o conductas que el trabajador realiza de manera intencionada a fin de contribuir en el cumplimiento de las metas y que son susceptibles a medición considerando aspectos como suficiencia o dominio.

Del mismo modo, Motowidlo definió el desempeño laboral como “el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo”.

Para Ramírez, el desempeño laboral es todos aquellos “comportamientos de los individuos que se orientan hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por el cual es un valor esperado por la organización dado que representa su nivel de efectividad en el futuro”.

Desde el ámbito de la salud Salas define el desempeño laboral como el comportamiento real de los trabajadores, tanto en los aspectos profesionales y técnicos, como en la relación interpersonal que se genera durante la ejecución de los procesos, lo cual termina afectando de manera significativa en la calidad del entorno laboral.

Esta concepción de que la calidad del desempeño afecta la calidad de los procesos y del entorno conlleva a concebir la evaluación del desempeño como una acción permanente en la que no solo participan la organización y sus trabajadores sino también el público usuario. Después de todo desempeño eficaz redundará en mejor productividad y ello atañe a la población general.

De esta manera, para establecer la calidad del desempeño laboral, es importante considerar las condiciones del trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión y/o capacitantes (5).

1.2.1.1 Características Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Milkovich y Boudreau, citados por Queipo y Useche, tiene una serie de características individuales, entre las que se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades entre otros que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectarán los resultados. Hoy en día se habla de las competencias laborales que debe tener todo profesional para desempeñar bien su trabajo, de allí que es interesante mencionar una de las conclusiones a que llegaron Urbina, Soler y Otero, en su investigación: Identificación de competencias del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología, donde los expertos tipificaron diez competencias básicas que deben caracterizar al personal de enfermería, las mencionamos a continuación:

1. Desarrollar el trabajo en equipo.
2. Mantener los principios éticos, morales, políticos e ideológicos.
3. Solucionar problemas inherentes a la profesión.

4. Desarrollar una adecuada información y comunicación con familiares y demás miembros del equipo de salud.
5. Dominar las bases científicas de la profesión para realizar atención integral en Enfermería en la solución de problemas y toma de decisiones, con flexibilidad y creatividad mental.
6. Realizar atención integral aplicando el proceso de atención de enfermería como método científico de la profesión.
7. Realizar acciones de enfermería encaminadas a la solución de problemas de urgencias y ambulatorios.
8. Diseñar y ejecutar investigaciones de enfermería que respondan a los problemas identificados en el contexto local y en correspondencia con las estrategias básicas de la Ley de Salud.
9. Elaborar y publicar artículos científicos que respondan a las necesidades de la profesión y contribuyan a la divulgación de las experiencias en el trabajo.
10. Desarrollar habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional.

Estas competencias son válidas para el personal de enfermería en cualquier servicio y nivel de atención en que se esté desempeñando. Los profesionales de enfermería son especialistas que han adquirido una base de conocimientos a través de su formación académica teórico-práctica, además desarrollan las capacidades de adopción de decisiones complejas y las competencias clínicas para cumplir con un ejercicio profesional apegado a las leyes y normativas, en el contexto del país donde les corresponda ejercer. Cada día se hace más significativo el rol de los profesionales de enfermería en los establecimientos de salud, por cuanto les corresponde el desempeño de tareas de gran importancia y trascendencia para el normal desarrollo de la atención de los servicios clínicos y de apoyo en dichas instituciones.

¿Por qué las competencias en el Desempeño Laboral?

Cuando hablamos de comportamientos de las personas en su trabajo, estamos refiriéndonos al concepto de competencias. Según Levy-Leboyer, citado por Quintanilla y otros, “son aquellas cualidades,

conocimientos, rasgos y destrezas que ha de tener una persona para desarrollar los comportamientos que le van a permitir cumplir con éxito su misión en una organización determinada y en un puesto en concreto”. Las competencias serán todos los conocimientos, habilidades y destrezas que adquiere la persona en su desarrollo profesional; capacitándose y en el ejercicio de su profesión. Comentando a Pérez, citado por Quintanilla y otros, el desarrollo profesional encaja en la dinámica habitual de la motivación: valorar los elementos que me rodean y marcarlos como fin en el contexto del resto de las motivaciones. De allí que las competencias permiten definir los perfiles de los cargos que se requieren para que una organización logre con éxito sus objetivos. Es muy importante que las empresas definan qué competencias necesitan las personas y en función de esas necesidades se estructuraran los contenidos de los cargos. Para Quintanilla y otros: Cuando en una compañía se evalúan las competencias de sus trabajadores, lo primero que se plantea es qué comportamientos espera la empresa de sus trabajadores. Por ello mismo, antes de evaluar las competencias es necesario definir el conjunto de competencias propias de esa empresa. Este conjunto o listado de competencias se refiere a los comportamientos necesarios para llevar a cabo con éxito las actividades actuales y futuras de dicha compañía, posibilitando el aprendizaje organizacional necesario para adaptarse a los posibles cambios que tenga que afrontar la organización.

Lo que se busca con esto, es describir las competencias que la institución requiere, para que las personas puedan cumplir con su trabajo de manera satisfactoria y se logren los objetivos tanto organizacionales como personales.

No basta sólo con la evaluación de las competencias, sino que se ha de contar con las herramientas gerenciales y con la motivación necesaria que permitan alcanzar el éxito de un buen desempeño laboral en la empresa.

El porqué del desempeño laboral

Podemos mencionar elementos del desempeño laboral que tienen estrecha relación con aspectos que analiza en su teoría Frederick Herzberg, como son la puntualidad, compromiso con el trabajo, identificación con los objetivos de la institución, lealtad con la institución, facilidad para adaptarse a las normas y valores, rapidez de aprendizaje, interés en capacitarse, capacidad para trabajar en equipo, concentración en el trabajo, productividad, confiabilidad, flexibilidad, responsabilidad, disposición para el trabajo y baja conflictividad (9).

Factores que influyen en el desempeño laboral

a. Comportamiento

El tema del desempeño laboral muchas veces está ligado al comportamiento individual que cada trabajador posea; Robbins, comenta sobre el comportamiento del individuo e indica que se divide en cuatro categorías que son: actitudes, personalidad, percepción y aprendizaje.

- Actitud es como un trabajador se siente ante una situación o un objeto; todos los trabajadores pueden mostrar distintas actitudes hacia el trabajo, pero las más comunes a presentar son, la satisfacción laboral y el compromiso con el puesto, que indica que tanto se puede identificar un trabajador y que tanta lealtad tiene hacia la misma.

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que un trabajador pueda llegar a tener hacia su trabajo, hay diferentes variables que determinan cómo será la satisfacción laboral, factores, como son un trabajo intelectualmente estimulante, que se obtenga una recompensa competitiva, que tengan condiciones y un ambiente de trabajo favorable. Las personas también buscan satisfacer necesidades no tangibles como lo es el dinero, a esto se refiere a buen trato personal, manejar compañerismo, un ambiente seguro y cómodo.

Se ha hablado mucho sobre la satisfacción laboral y la productividad y se hace la pregunta si una persona satisfecha es más productiva que los insatisfechos, después de varios análisis se han dado cuenta

que el desempeño laboral está más relacionado con factores externos.

- Personalidad, es decir la combinación de atributos psicológico y conductuales que una persona posea, como por ejemplo se puede decir que una persona es reservada, autosuficiente, agresivo, dominante, etc.
- Percepción que es un proceso donde los individuos interpretan las impresiones de sus sentidos para dar significado a las acciones, objetos y su entorno en general.
- Aprendizaje, es cualquier cambio que sucede como reacción a una experiencia previa, esto es continuo durante todo el tiempo de vida.

b. Motivación

Asimismo, Robbins comenta otro factor, que es la motivación, al hablar de esto se refiere a la disposición de realizar algo.

Muchas veces esto se ve relacionado con las necesidades que una persona pueda tener, entre las necesidades se puede mencionar varias teorías como:

- **Teoría de la jerarquía de necesidades:** según Maslow, citado en Robbins, esta ordenada en cinco necesidades.
 - ✓ Necesidades fisiológicas: que se refiere a todas las necesidades orgánicas como sed, hambre, abrigo.
 - ✓ Necesidades de seguridad: se refiere a sentir protección ante algún tipo de daño, manejar su comodidad.
 - ✓ Necesidades sociales: como aprecio, aceptación, sentido de pertenencia.
 - ✓ Necesidad de estima: son los factores internos como respeto por sí mismo, autonomía, logros, el reconocimiento, la atención brindada hacia la persona.
 - ✓ Necesidad de autorrealización: se refiere a poder sentirse en desarrollo, crecimiento, realización de metas.
- **Teoría de la motivación:** las metas concretas establecidas con jefes y subordinados ayudan a incrementar el

desempeño, el tener metas específicas logra crear un estímulo interno dentro del trabajador al esforzarse por una meta; pero es importante saber que las metas aumentaran el desempeño solo si estas son aceptadas por los trabajadores (3).

Desempeño laboral y motivación

La motivación en el personal de enfermería es muy significativa en cualquier área de la institución hospitalaria, ya que se puede lograr que, al estar motivados, se esfuercen por realizar un mejor desempeño en sus labores. Un trabajador de salud satisfecho, a gusto con su trabajo, que lo estima, lo trasmite al atender a los pacientes.

Al comentar sobre la motivación para un desempeño laboral de calidad, entendemos que se orienta a la satisfacción del trabajador en su trabajo, ser más productivos, sentirse recompensado con sus logros, considerando que el potencial humano en la institución es lo más valioso, que tiene variadas necesidades, que además busca la seguridad en el trabajo y que asimismo lleva consigo diversos problemas. El desempeño laboral y la motivación son procesos muy importantes para el desarrollo y crecimiento de las instituciones, mientras más motivados se encuentren los trabajadores, serán más eficientes, aumentarán los niveles de rendimiento, y el desempeño será de calidad.

El desempeño laboral de calidad de un trabajador puede ser medido de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida de las diferentes tareas que realiza, sin embargo, existen factores internos y externos que inciden en que este trabajador tenga un desempeño acorde dentro de la institución. Por lo que podemos decir que el desempeño laboral de calidad de los trabajadores varía según sus esfuerzos, habilidades, capacidades, rasgos y destrezas con que éste realice sus tareas. Con todo lo antes expuesto afirmamos en decir que es importante mantener un personal de

enfermería motivado, ya que de esta manera se logran mejores niveles de satisfacción personal, que les permitirá realizar un trabajo más efectivo, eficiente y productivo, todo ello traducido en una mejor calidad en la atención de los usuarios de los servicios hospitalarios. (9)

c. Remuneración

Un factor que también influye sobre el desempeño es la remuneración por eso Ivancevich, agrega que remuneración es un proceso de Recursos humanos donde los trabajadores se ven compensados y beneficiados luego de realizar sus tareas, es manejado como un intercambio entre el trabajador al realizar su labor y la empresa al remunerar su servicio.

El presupuesto del personal se refiere al dinero previsto que se tiene para el pago anual de los trabajadores, el monto depende de cada empresa según los departamentos que la conformen, esto es de diferente manejo según cada organización y sus supervisores, muchas veces también está ligado al desempeño que pueda mostrar el colaborador.

La motivación comentada como estado interno intangible, este influye para el actuar de la persona, se comenta que el factor dinero es uno de los grandes motivadores dentro del desempeño del trabajador.

Se citan teorías dentro del área de remuneración siendo estas:

- **Teoría de los dos factores de la motivación:** según Herzberg, citado en Ivancevich, existen dos factores que influyen en el comportamiento laboral que son los de insatisfacción (factores de higiene) y los de satisfacción (motivadores).
 - ✓ Factores de higiene: son aquellos que tienen relación con pago, condiciones laborales, supervisiones, siendo estos los no motivadores.
 - ✓ Motivadores: son los que comprenden los logros, reconocimientos, progresos, crecimiento.

- **Teoría de las comparaciones sociales:** maneja la información que la motivación está influida debido a la opinión de los trabajadores, sobre si ellos consideran que ganan lo justo en base a sus pares y su desempeño dentro del trabajo.

d. Cultura organizacional

También se puede mencionar a Chiavenato, con otro factor de influencia en el desempeño laboral, siendo este la cultura organizacional, se entiende como, su estilo de relación, comportamientos, existen variables del entorno que pueden afectar el comportamiento organizacional, están se dividen en tres grandes campos que a su vez se subdividen, estas son:

- **Variables socioculturales**
 - ✓ Religión
 - ✓ Educación
 - ✓ Idioma
- **Variables culturales**
 - ✓ Valores
 - ✓ Normas
 - ✓ Creencias
- **Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo**
 - ✓ Motivación
 - ✓ Productividad
 - ✓ Compromiso
 - ✓ Ética

La cultura organizacional es el reflejo de cómo cada organización lidia o maneja su entorno, en la cultura organizacional se puede mencionar diferentes características, entre las principales se encuentran:

- **Regularidad de los comportamientos observados:** interacción entre los trabajadores que se caracterizan por utilizar un lenguaje común, terminologías propias y rituales conductuales.

- **Normas:** políticas, reglamentos, lineamientos y pautas para comportarse.
- **Valores dominantes:** principios que tiene y vive una organización.
- **Filosofía:** es la manera en que la empresa influye sobre sus trabajadores, para indicarles como debe ser el trato de ellos hacia los clientes.
- **Reglas:** guías establecidas directamente de cómo debe ser el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.
- **Clima organizacional:** forma en que interactúan las personas, trato a los clientes, ambiente de comodidad o situación actual dentro de la empresa.

Según Enríquez, el mercado laboral exige muchas veces que sus trabajadores realicen actividades que sobrepasan su capacidad física e intelectual, también califican a sus colaboradores por el tiempo que brindan a la empresa para realizar sus tareas y la calidad de las mismas.

e. Adicción al trabajo

El realizar las tareas laborales en exceso, puede afectar directamente la salud, la vida social, las relaciones familiares, desempeño laboral, como menciona Penados en Enríquez:

- **Trabajólico:** En las características de un trabajólico se encuentran, personas con ansiedad, irritabilidad, alto sentido de competitividad, pero negativo, llegan muy temprano al lugar de trabajo, salen tarde, trabajan hasta los días de descanso y no logran separar la vida personal con la vida laboral.

Las personas que son adictas al trabajo suelen ser muy inteligentes, sobresalen en todo lo que hacen, pero en su vida personal ellos prefieren huir de problemas personales o

familiares abocándose siempre en su trabajo como una escapatoria.

Según Cano, citada en Enríquez, los síntomas más significativos del adicto al trabajo son explosiones de ira ante asuntos insignificantes, tienden a reaccionar de manera desmedida con personas que lo rodean. En su relación de pareja pueden llegar a hacer sentir a su pareja sola o abandonada.

El estrés laboral puede causar un aumento del consumo de alcohol, drogas o estimulantes, pudiendo dar origen a otra adicción.

Por lo que se recomienda aprender a priorizar las tareas, no realizar trabajo de la oficina en casa, tomar tiempos para descansar, hacer ejercicio físico o alguna otra actividad (3).

1.2.1.2 Teorías del Desempeño laboral

El estudio de la variable se fundamenta en la teoría del desempeño laboral individual, planteado por Ramírez, quien elabora el constructo poniendo énfasis a las conductas particulares del trabajador a fin de cumplir los objetivos organizacionales.

Esta teoría se basa a su vez en los planteamientos de Motowidlo, Borman y Schmitt quienes manifiestan que la naturaleza del desempeño laboral puede ser definido teniendo en cuenta cuatro puntos específicos: a) su carácter comportamental; b) su carácter episódico; c) su carácter evaluativo; y d) su carácter multidimensional. En cuanto a su carácter comportamental, los autores diferencian conducta, desempeño y resultados. La conducta vendría a ser aquello que los sujetos despliegan al momento de realizar un trabajo. El desempeño, en tanto es una conducta expuesta a medición y a través de ella se determina si esta aporta o no al cumplimiento de los compromisos organizacionales. Los resultados dan cuenta de los cambios que se produjeron en los individuos, los procesos, o los productos como consecuencia del desempeño, por cuanto informan si el objetivo se cumplió o no.

En relación con su carácter episódico, la conducta laboral que conforma el desempeño es un episodio que fluye sin inconvenientes dado que las personas hacen permanencia en el lugar de trabajo. De esta manera, las personas ejecutan diversas acciones que son parte de su tarea, pero siempre tienen un inicio y un fin, ya sea en torno a jornada laboral o cumplimiento de objetivo o tarea. Sin embargo, también durante ese tiempo son identificables los tiempos muertos, puesto que se presentan conductas que no aportan o entorpecen el cumplimiento de dichos objetivos; sin embargo, ello no tiene efecto directo sobre el desempeño; lo que si lo hacen son los episodios conductuales que aportan al objetivo y marcan la diferencia con respecto a otros desempeños.

Respecto a su carácter evaluativo, se estima que los episodios conductuales que conforman el desempeño son variables dado que aportan en diferente magnitud al cumplimiento de los objetivos. De esta manera, el desempeño es un constructo evaluable debido a que se conforma de conductas que van aportando o no a los objetivos y metas organizacionales.

Finalmente, el desempeño individual tiene carácter multidimensional. Esto quiere decir que existen diversas manifestaciones conductuales que pueden aportar o entorpecer el cumplimiento de las metas, medirlas todas juntas no tendría sentido y dificultaría su interpretación. Por ello es necesario comprender que el desempeño es de naturaleza multidimensional, lo que significa que esta se organiza por categorías de conducta que se clasifican según el valor que se le asigne a la acción que realiza. Esto explica la existencia de múltiples valoraciones de desempeño, ya que cada uno de ellos tendrá una estructura comportamental propia para responder de manera diferenciada a los objetivos planteados (5).

Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”

El psicólogo desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Este autor plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y Feedback. Según esta teoría se puede señalar que el proceso de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación.

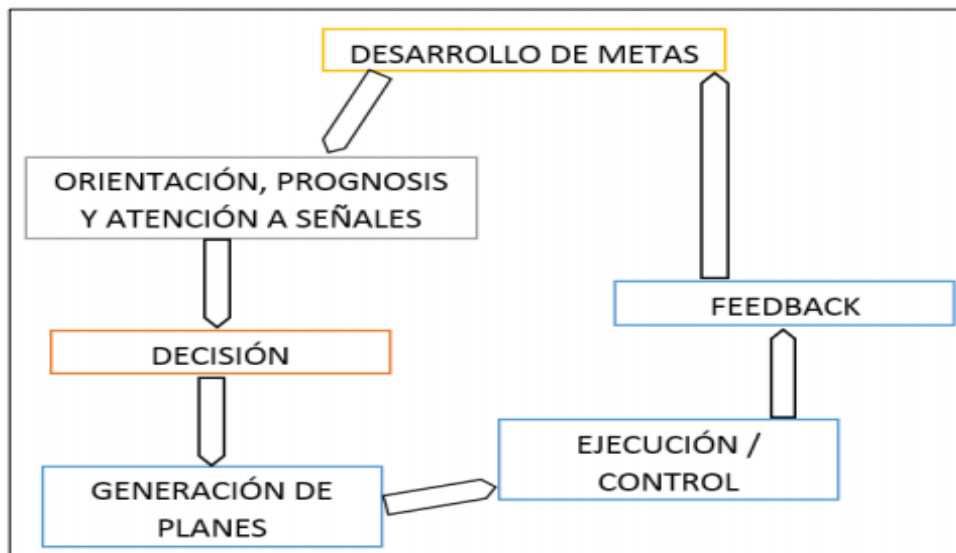


Figura N° 2: Diagrama de desempeño laboral y el proceso de acción.
Fuente: Elaboración Propia

Teoría de Desempeño Laboral según Campbel

El modelo teórico propuesto por Campbell P. propone que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración.

Según este autor el desempeño laboral es una acción y no los resultados que produce una acción además nos describe los componentes se debe establecer para determinar una conducta.

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”

La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley A. y Shalley C. define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones. Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción.

De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizaciones influyen de alguna manera en el desempeño laboral y cómo éstas metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas (7).

1.2.2 Definición de Estilo de Vida

Prat define el estilo de vida como el conjunto de hábitos y conductas que modulan nuestra actividad cotidiana y rigen nuestra forma de afrontar los requerimientos, exigencias y retos que se nos presentan durante las diferentes etapas de nuestra vida. El estilo de vida es el mayor determinante de nuestra salud, integra el conjunto de hábitos y conductas que modulan nuestra vida diaria, un estilo de vida saludable está configurado fundamentalmente por el mantenimiento de una dieta alimenticia suficiente y equilibrada, la abstinencia de tabaco, el consumo muy moderado de alcohol, la observancia de un patrón de utilización supervisado y controlado de ciertas sustancias, y la práctica de una actividad física regular y de una conducta sexual segura. El disfrute de unos niveles de bienestar tanto físico como psíquico elevados es el resultado más probable de un estilo de vida saludable.

Arellano afirma que los estilos de vida son actividades, actitudes y opiniones de las personas y describe la manera de vivir de un individuo y un grupo. El estilo de vida sería aquel patrón más o menos consistente de comportamiento que caracteriza al individuo en su forma de ser y expresarse. El estilo de vida no solo caracteriza u organiza al individuo, también lo dirige. Este carácter instrumental fue subrayado por el psiquiatra Vienes, Alfred Adler, quien, acuñó el término a comienzos de siglo desde un punto de vista centrado en el plan de vida del individuo. Para él “Los estilos de vida hacen referencias a la meta que una persona se fija a sí misma y a los medios que se vale para alcanzarla, en este mismo sentido, otros autores definen el estilo de vida como “el conjunto de soluciones estratégicas que adopta el individuo para poder cumplir sus planes y objetivos globales”.

Es el conjunto de pautas y hábitos comportamentales cotidianos de una persona y como aquellos patrones de conducta individuales que demuestran cierta consistencia en el tiempo, bajo condiciones más o menos constantes y que pueden constituirse en dimensiones de riesgo o de seguridad dependiendo de su naturaleza.

Como las conductas humanas de riesgo que tienen algún tipo de influencia sobre la salud y el bienestar, ocasionado problemas de salud,

tales como el desequilibrio dietético en la alimentación, no practicar ejercicio físico, no participar en programas de recreación entre otros. Estilo de vida, se entiende el patrón de conducta que tienen los trabajadores, el cual se define por las características de su trabajo, la alimentación, el ejercicio que realiza, las adicciones que tiene, el tiempo que descansan y duermen, el tipo de recreación que eligen y su actitud ante la prevención y la atención de su salud, factores que están presentes de manera permanente en los trabajadores cuyas características repercuten necesariamente en beneficio de su salud o en perjuicio de ésta, cómo se puede observar, las actitudes y conductas que se tienen ante estos aspectos definen lo saludable o nocivo que puede ser el estilo de vida. El conocimiento y la valoración en forma integral de todos sus factores, permiten establecer los patrones de conducta de los trabajadores que están interactuando en forma constante con los factores laborales (10).

Tamames menciona que 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 (11).

Aguila afirma que los estilos de vida son aquellos comportamientos que mejoran o crean riesgos para la salud. Este comportamiento humano es considerado dentro de la teoría del proceso salud-enfermedad de Lalonde y Lafranboise junto con la biología humana, el ambiente y la organización de los servicios de salud como los grandes componentes para la producción de la salud o enfermedad de la población.

El interés por el estudio de los estilos de vida saludables tuvo su punto más álgido en la década de los 80 del siglo pasado. Según una revisión realizada por Menéndez, el concepto “estilo de vida” se constituyó a partir de corrientes teóricas como el marxismo, el comprensivismo weberiano, el psicoanálisis y el culturalismo antropológico. El objetivo era producir un concepto que a partir de las dimensiones materiales y simbólicas posibilitara la articulación entre sectores macro (estructura social) y de los grupos intermedios expresados en sujetos cuyo

comportamiento se caracterizaba por un determinado estilo ejercitado en la vida personal y colectiva.

1.2.2.1 Importancia del Estilo de Vida para la salud

Los niveles de salud de las personas están determinados por cuatro factores esenciales: el primero es la herencia genética, con un peso específico del 27%; el segundo es el medio ambiente o entorno en que se vive, que influye el 19%; el tercer factor es el sistema sanitario, que aporta el 11%; y en cuarto lugar nos encontramos con el estilo de vida individual, que representa el 43% y es, por lo tanto, el primer aspecto que debe considerarse dada su importancia cuantitativa como determinante de la salud. La buena noticia del tema radica en que su control o influencia depende esencialmente de nosotros mismos. Patrones de conducta basados en promover determinados hábitos saludables, y en eliminar ciertas costumbres nocivas, configuran un estilo de vida que, positiva o negativamente, pueden condicionar nuestra salud.

La intervención en los estilos de vida.

Para Córdoba, las intervenciones que intentan ayudar a las personas a adoptar (o mantener) un estilo de vida saludable comparte una serie de principios comunes, algunos de ellos son:

- Las personas deben tener un papel proactivo en el proceso del cambio.
- Adquirir una nueva conducta es un proceso, no un hecho puntual, que, a menudo, requiere un aprendizaje basado en aproximaciones sucesivas.
- Los factores psicológicos, como creencias y valores, influyen en la conducta y ésta, a su vez, influye en los valores y en la experiencia de las personas.
- Las relaciones y las normas sociales tienen una influencia sustantiva y persistente.

- La conducta depende del contexto en que ocurre; la gente influye y está influenciada por su entorno físico y social.
- Cuanto más beneficiosa o gratificante es una experiencia, más posibilidades hay de que se repita; cuanto más perjudicial o displacentera, menos probable es que se repita.

1.2.2.2 Dimensiones de los estilos de vida.

a. Dimensión nutrición

Lozano define que la nutrición es la ciencia que trata de definir los requerimientos cualitativos y cuantitativos de la alimentación equilibrada, necesaria para conservar la salud. La selección de alimentos que contengan los nutrientes oportunos y en la cantidad adecuada ha de tener presente que comer es algo más que realizar un aporte adecuado de nutrientes y, por lo tanto, a la hora de confeccionar una dieta deben de tenerse distintas circunstancias como son los gustos, costumbres y otros.

La nutrición se define como el conjunto de procesos mediante los cuales el organismo vivo, y en nuestro caso el ser humano, utiliza, transforma e incorpora una serie de sustancias que recibe del mundo exterior y que forman parte de los alimentos con objeto de suministrar energía, construir y reparar estructuras orgánicas, así como regular los procesos biológicos. A diferencia de la alimentación, presenta las características de no ser educable y ser inconsciente e involuntaria. La nutrición como ciencia no está aislada, sino que se apoya y se interrelaciona con diversas ramas del conocimiento tales como la química, bioquímica y fisiología entre otras muchas.

Para Soriano menciona que la importancia de la nutrición nos permite llevar una vida saludable, no solo en el plano físico, sino también en lo emocional y mental.

Los alimentos que deben ser parte de nuestra vida diaria son las frutas y vegetales, que sólo (jugos naturales o fruta) o combinados (ensaladas) deben estar presentes en cada una de las cinco

comidas que hagamos al día. Asimismo, las legumbres y el arroz por el alto contenido de fibras y nutrientes vegetales que contienen. Y los cereales integrales como el maíz, pan integral y otros como la avena, trigo que es una gran fuente de vitaminas y fibra. Dentro de los alimentos que son fuentes de proteína el pescado es el alimento ideal por su gran cantidad de nutrientes y muy poca grasa. Asimismo, la leche y los productos lácteos (queso, yogur) sin grasas son muy buenos. Otros como los huevos, el pollo, pero cocinado sin piel y por último la carne de vacuno o cerdo, pero sin grasa, proveen los nutrientes necesarios para una buena alimentación. Los alimentos que no se recomienda ingerir son aquellos que tengan una gran cantidad de azúcar, como queques, helados y caramelos, asimismo aquellos que tienen mucha grasa como la mantequilla, la repostería, manteca u otros alimentos que han sido fritos en abundante aceite como las papas fritas.

b. Dimensión ejercicio

Aguila define a la actividad física que se debe realizar depende de la persona, pero en general el desarrollar una actividad como caminar, bailar, nadar, desarrollar actividades en la casa como jardinería o de limpieza del hogar, o actividades como el Tai Chi por 30 minutos y al menos cinco días a la semana se logra obtener todos los beneficios. Y si una persona no puede dedicar 30 minutos de manera continua a una actividad física, se puede dividir está en tres momentos de 10 minutos cada una, logrando el mismo efecto beneficioso. Pero además de lo anterior, hay muchas pruebas científicas que demuestran los beneficios de una actividad física regular, entre los cuales podemos destacar:

- Mejora el estado de ánimo y ayuda a reducir el estrés.
- Aumenta el grado de energía y mejora la productividad de la persona.
- Ayuda a lograr y mantener un peso adecuado de una persona.
- Da mayor flexibilidad y mejora la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria.

- Reduce la probabilidad de tener una enfermedad cardíaca o si la tiene de tener complicaciones.
- En las personas con Diabetes logran manejar más adecuadamente la glucosa y complementa el tratamiento médico.

La práctica de la actividad física constituye uno de los principales triunfos de un estilo de vida saludable y de una verdadera protección y promoción de la salud. Los resultados de numerosas investigaciones indican que la actividad física regular asegura a las personas de todas las edades, tanto hombres como mujeres, unos beneficios evidentes para su salud física, social y mental, así como para su bienestar general. A partir de estudios realizados con población general, la actividad física ha sido vinculada de manera reiterativa y justificada a los hábitos saludables del individuo, es decir, que la práctica de una actividad física regular y estable ayuda a mejorar tanto la salud física como la psicológica, incrementando la calidad de vida.

c. Dimensión responsabilidad en salud

Para Lopategui refiere que la responsabilidad ante nuestra salud implica escoger/decidir sobre alternativas saludables/correctas en vez de aquellas que envuelven un riesgo para la salud. Significa reconocer que tenemos la habilidad para modificar los riesgos inherentes en nuestra herencia y ambiente social, podemos modificar nuestros riesgos mediante cambios en nuestro comportamiento. Para poder estar consciente de los efectos potenciales peligrosos de hábitos/dependencias de riesgo, se requiere un esfuerzo reflexivo para examinar nuestras vidas desde la perspectiva de la salud y luego un esfuerzo concertado dirigido a cambiar/modificar los hábitos negativos arraigados. El estado de salud que posee cada individuo dependerá en gran medida de los tipos de comportamientos que efectúe éste. Podemos definir comportamiento como la descripción de la interacción con las personas y el ambiente. Se hace referencia al comportamiento de salud, es decir, a las acciones o formas de actuar y reaccionar que

afectan a la salud personal y comunitaria. El único responsable y que puede modificar los comportamientos de riesgo (una acción que incrementa la incidencia de enfermedades y accidentes, amenaza la salud personal y la de otros, y ayuda a destruir el ambiente) hacia unos comportamientos saludables de bienestar/positivos (una acción que ayuda a prevenir la enfermedad y accidente, y promueve la salud individual y colectiva y/o mejora la calidad del ambiente) es el propio individuo y nadie más. Este es el que decide cómo cuidarse y si desea mantener una buena salud. La motivación en última instancia es intrínseca, es decir, que se deriva del mismo individuo. De esta explicación, la salud como responsabilidad individual deriva los siguientes principios:

- Cada uno de nosotros determina en gran manera la calidad de nuestra salud.
- Nadie más puede regular nuestros hábitos personales de vida.
- Buena salud no es un asunto de buena suerte o destino, sino de buenos hábitos.
- El comportamiento individual que afecta nuestra salud es el factor más importante para el desarrollo de enfermedades principales y menores.

d. Dimensión manejo de estrés

El estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por condiciones agradables o desagradables. Durante ambos, eustrés (buen estrés) y distrés (mal estrés) el cuerpo experimenta en la práctica las mismas respuestas inespecíficas a los diversos estímulos positivos o negativos que actúan sobre él. Sin embargo, el hecho de que el eustrés cause mucho menos daño que el distrés demuestra gráficamente que es el “cómo te lo tomes” lo que determina, en último término, si uno puede adaptarse al cambio de forma exitosa. Hoy en día, la gran mayoría de investigadores y ni qué decir de la población en general emplea el término estrés solo con la connotación de distrés, como desadaptación, con las importantes consecuencias negativas para el organismo que las sufre,

impidiendo que desde el mismo término se pueda comprender lo esencial que es adaptarse para vivir en equilibrio. El estrés no es algo que está en nuestro ambiente y que nos ataca, o algo de lo que somos víctimas indefensas. El estrés experimentado por una persona se debe a su interpretación de la situación que enfrenta, basándose en sus habilidades y su propia historia. Por lo tanto, las personas tienen un papel activo con respecto a su estrés. En realidad, este no tiene poder propio para lesionar, solo se nutre de la propia condición de cada ser y siempre es posible vivirlo como eustrés. El eustrés puede llegar a su máximo beneficio de armonía y rendimiento cuando se produce la integración, así como el distrés lleva a la tensión y puede degenerar en “quemamiento” con todo tipo de alteraciones mentales, emocionales y físicas.

Para Gaeta y Hernandez define al estrés como la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

e. Reposo y Sueño.

El sueño es un estado de alteración de la conciencia, que se repite periódicamente durante un tiempo determinado cuya función es restaurar la energía y bienestar de la persona. El sueño restaura tanto los niveles normales de actividad como el equilibrio entre las diferentes partes del SNC, es decir, restaura el equilibrio natural entre los centros neuronales. Dormir es una necesidad vital para el ser humano, la cual debe darse en las mejores condiciones y en la cantidad suficiente para que este sea reparador permitiendo al organismo un funcionamiento adecuado. Durante el sueño se alcanza una reparación física y psíquica completa. Los trastornos de sueño abarcan a todos los ámbitos de la vida, tanto laboral, social y familiar; no solo para quienes la padecen, sino para

quienes comparten su vida, si se asocia a estados de desequilibrio, por falta de sueño, falta de atención, reacciones agresivas; este puede llegar a tener un resultado adecuado, siempre y cuando se esté en la completa satisfacción de poder llevar adecuadamente nuestro ritmo de vida saludable. Los adultos necesitan dormir como mínimo de seis a 8 horas. El sueño es un indicador de salud; una cantidad suficiente, así como una calidad adecuada deben ser considerados elementos indispensables de un estilo de vida saludable del mismo modo que el ejercicio o la nutrición (12).

f. Dimensión soporte interpersonal

Matalinares, Sotelo, Arenas, Diaz, Dioses, Yaringaño, Muratta y Pareja, menciona que los hombres y mujeres se benefician por igual de participar en actividades sociales a todas las edades. Aquellos que continúan interactuando con otros tienen a ser más saludables, tanto física como mentalmente, que aquellos que se mantienen aislados socialmente. La interacción con amigos y familia provee apoyo práctico y emocional la cual les permite permanecer en el ambiente comunitario y reducir la necesidad de usar los servicios de salud. Respecto al valor, cabe señalar que es una cualidad por la que una persona, un hecho, despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Los valores concuerdan con nuestras concepciones de la vida y del hombre; no existen en abstracto ni de manera absoluta, se encuentran ligados a la historia, las culturas, los grupos humanos; influyen en nuestra forma de pensar, en nuestros sentimientos y formas de comportarnos; suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante el medio social donde vive (10).

1.2.2.3 Teoría de Estilo de Vida

El estilo de vida se conforma a partir de preferencias e inclinaciones básicas del ser humano, fruto de la interacción entre componentes genéticos, neurobiológico, psicológicos, socioculturales, educativos, económicos y medioambientales. Puede generarse en un triángulo de construcción, formado por la familia, la escuela y los amigos, por ejemplo, se aprende a tomar licor con los amigos, el aprendizaje de

hacer ejercicio ocurre en la escuela, los hábitos alimenticios y la responsabilidad sexual se aprenden en la familia, con influencia de la escuela. La prevalencia de unos componentes y la escasa manifestación de otros conforman un determinado estilo y modo de vida.

Así mismo, el estilo de vida es un constructo que se ha usado de manera genérica, como equivalente a la forma en que se entiende el modo y manera de vivir. Algunas áreas de la ciencia utilizan el término con un sentido más específico. En epidemiología, el estilo de vida, hábito de vida o forma de vida, se entiende como un conjunto de comportamientos que desarrollan las personas, que unas veces son saludables y otras son nocivas para la salud.

En una conferencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizada en Canadá en 1986 se adoptó la Carta de Ottawa, un documento que reconoce que la salud no es sencillamente el producto de trastornos médicos o de otro tipo directamente relacionados con la salud, sino que es un problema integral determinado por un conjunto de factores sociales y ambientales. Los estilos de vida han sido considerados como factores determinantes y condicionantes del estado de salud de un individuo. La Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, considera los estilos de vida saludables como componentes importantes de intervención para promover la salud.

La OMS define los estilos de vida saludables como una forma de vida que disminuye el riesgo de enfermarse o morir a temprana edad, mejorando la salud y permitiendo disfrutar más aspectos de la vida, porque la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, es también física, mental y bienestar social. La adopción de estilos de vida saludable nos convierte en modelos positivos para la familia, en especial para los niños.

Cabe resaltar, que los estilos de vida están relacionados con los patrones de consumo del individuo en su alimentación, de tabaco, así como con el desarrollo o no de actividad física, los riesgos del ocio en especial el consumo de alcohol, drogas y otras actividades relacionadas y el riesgo ocupacional. Los cuales a su vez son

considerados como factores de riesgo, dependiendo del comportamiento, de enfermedades transmisibles como de las no transmisibles (diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, entre otras).

De esta forma se puede elaborar un listado de estilos de vida saludables o comportamientos saludables, que al asumirlos responsablemente ayudan a mantener el bienestar para generar calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano. Algunos de estos factores protectores o estilos de vida saludables podrían ser: tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción; mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad; mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender; brindar afecto y mantener la integración social y familiar; tener satisfacción con la vida; una nutrición adecuada; promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación; capacidad de autocuidado; seguridad social en salud y control de factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo, abuso de medicamentos, estrés, y algunas patologías como hipertensión y diabetes; ocupación de tiempo libre y disfrute del ocio; comunicación y participación a nivel familiar y social; accesibilidad a programas de bienestar, salud, educación, culturales, recreativos; seguridad económica; y practicar un sexo seguro.

Específicamente, los estilos de vida saludables incluyen conductas de salud, patrones de conducta, creencias, conocimientos, hábitos y acciones de las personas para mantener, restablecer y/o mejorar su salud. Las creencias sobre la importancia o gravedad de un determinado problema, la vulnerabilidad frente a ese problema, el análisis costo-beneficio y el sentido de autoeficacia, favorecen la conservación y mejoría de la salud, el evitar conductas de riesgo, la prevención de las enfermedades y lo que en general, puede denominarse la adopción de estilos de vida saludables.

Por lo tanto, se puede deducir que los estilos de vida saludables son el conjunto de hábitos, actitudes, conductas, tradiciones, actividades y decisiones de una persona, o de un grupo de personas, frente a las

diversas circunstancias en las que el ser humano se desarrolla en sociedad, o mediante su quehacer diario y que son susceptibles de ser modificados. Este se va conformando a lo largo de la historia de vida del sujeto, pudiéndose afirmar que se trata de un proceso de aprendizaje, ya sea por asimilación, o por imitación de modelos de patrones familiares, o de grupos formales o informales (13).

Modelo teórico de Nola Pender

Raile y Marriner afirma que la teoría de Nola Pender identifica al individuo como factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, lo cual da como resultado la participación en conductas favorecedoras de salud, cuando existe una pauta para la acción. El modelo de promoción de la salud sirve para identificar conceptos relevantes sobre las conductas de promoción de la salud y para integrar los hallazgos de investigación de tal manera que faciliten la generación de hipótesis comprobables.

Los metaparadigmas (MPS) del modelo de Nola Pender se basan en 4 meta paradigmas los cuales mencionamos a continuación:

- **Salud:** Estado altamente positivo. La definición de salud tiene más importancia que cualquier otro enunciado general.
- **Persona:** Es el individuo y el centro de la teorista. Cada persona está definida de una forma única por su propio patrón cognitivo-perceptual y sus factores variables.
- **Entorno:** No se describe con precisión, pero se representan las interacciones entre los factores cognitivo- preceptuales y los factores modificantes que influyen sobre la aparición de conductas promotoras de salud.
- **Enfermería:** El bienestar como especialidad de la enfermería, ha tenido su auge durante el último decenio, responsabilidad personal en los cuidados sanitarios es la base de cualquier plan de reforma de tales ciudadanos y la enfermera se constituye en el principal

agente encargado de motivar a los usuarios para que mantengan su salud personal.

El modelo de promoción de la salud propuesto por Pender, es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería; según este modelo los determinantes de la promoción de la salud y los estilos de vida, están divididos en factores cognitivos-perceptuales, entendidos como aquellas concepciones, creencias, ideas que tienen las personas sobre la salud que la llevan o inducen a conductas o comportamientos determinados, que en el caso que nos ocupa, se relacionan con la toma de decisiones o conductas favorecedoras de la salud. La modificación de estos factores, y la motivación para realizar dicha conducta, lleva a las personas a un estado altamente positivo llamado salud.

Raile y Marriner afirma que la concepción de la salud en la perspectiva de Pender, parte de un componente altamente positivo, comprensivo y humanístico, toma a la persona como ser integral, analiza los estilos de vida, las fortalezas, la resiliencia, las potencialidades y las capacidades de la gente en la toma de decisiones con respecto a su salud y su vida. Este modelo le da importancia a la cultura, entendida ésta como el conjunto de conocimientos y experiencias que se adquieren a lo largo del tiempo, la cual es aprendida y transmitida de una generación a otra (10). El modelo de promoción de la salud de Pender se basa en tres teorías de cambio de la conducta, influenciadas por la cultura, así:

- La primera teoría, es la de la **Acción Razonada**: originalmente basada en Ajzen y Fishben, explica que el mayor determinante de la conducta, es la intención o el propósito que tiene la conducta de un individuo. Se plantea que es más probable que el individuo ejecute una conducta si desea tener un resultado.
- La segunda es la **Acción Planteada**: adicional a la primera teoría, la conducta de una persona se realizará con mayor probabilidad, si ella tiene seguridad y control sobre sus propias conductas.
- La tercera es la Teoría **Social-Cognitiva**, de Albert Bandura en la cual se plantea que la auto-eficacia es uno de los factores más influyentes

en el funcionamiento humano, definida como “los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento”. Adicional a lo anterior, la auto-eficacia es definida como la confianza que un individuo tiene en su habilidad para tener éxito en determinada actividad.

Según Pender, el Modelo de Promoción de la Salud retoma las características y experiencias individuales, además de la valoración de las creencias en salud, en razón a que estas últimas son determinantes a la hora de decidir asumir un comportamiento saludable o de riesgo para la salud, debido a su alto nivel de interiorización y la manera de ver la realidad que lo rodea.

Raile y Marriner afirman que la valoración de las creencias en salud relacionadas con los conocimientos y experiencias previas, determinan las conductas adoptadas por la persona; según el Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Pender, estas creencias están dadas por:

- Los beneficios de la acción percibidos o los resultados esperados, proporcionan motivación para adquirir una conducta de promoción de la salud, en la cual se da prioridad a los beneficios conductuales, destacando esta conducta entre otras personas, para que ellas puedan imitarla.
- La presencia de barreras para la acción, las cuales pueden ser personales, interpersonal y salud, desempeña un papel fundamental al determinar el estado de salud de cada persona, lo cual permitirá identificar las dificultades que se presentan y diseñar los mecanismos que permitan cambiar o disminuir una conducta de riesgo con el fin de mejorar la calidad de vida, para establecer un estado óptimo de salud a nivel físico, mental y social.
- La auto-eficacia; Bandura ha encontrado en numerosos estudios, que las personas que se perciben así mismas competentes en un dominio particular realizarán repetidas veces la conducta en las que ellos sobresalen; la auto-eficacia es un sistema que provee mecanismos de referencia que permiten percibir, regular y evaluar la conducta, dotando a los individuos de una capacidad auto reguladora sobre sus propios pensamientos, sentimientos y acciones.

- Las emociones, motivaciones, deseos o propósitos contemplados en cada persona promueven hacia una determinada acción. Los sentimientos positivos o negativos acompañados de un componente emocional son clave para identificar la conducta que necesita modificarse. Por lo tanto, en cada programa de salud deben implementarse actividades dinámicas y atractivas que generen beneficios para toda la población.
- Las influencias interpersonales y situacionales, son fuentes importantes de motivación para las conductas de salud, el impacto de las redes familiares y sociales o del entorno dentro del cual se desenvuelve la persona, pueden actuar positivamente generando un sentimiento de apoyo y aceptación, lo que brinda confianza a sus habilidades, esta sería una fuente valiosa para la creación de una conducta que promueva la salud; sin embargo, en el caso contrario, cuando el entorno familiar o social es adverso y nocivo, crea dificultades para adoptar dicha conducta, de ahí que sea a veces más conveniente cambiar algunas condiciones del medio social y económico, que apuntar al cambio de conducta en una persona.
 - ✓ **Edad:** Particularmente tiene que ver en gran medida por la etapa específica del ciclo vital en la cual se encuentre la persona; a partir de la etapa en la que la persona se encuentre se verá afectado el estilo de vida.
 - ✓ **Género:** Éste es un determinante del comportamiento de la persona, ya que el ser hombre o ser mujer hará que el individuo adopte determinada postura respecto a cómo actuar, además de lo que implica la prevalencia de algunas enfermedades que se verán reflejadas en mayor proporción en un género en específico.
 - ✓ **Cultura:** Es una de las más importantes condiciones que llevan a las personas a adoptar un estilo de vida ya sea saludable o no; en ésta se incluyen los hábitos de alimentación, el tiempo de ocio y descanso, el deporte, entre otros.
 - ✓ **Clase o nivel socioeconómico:** Es un factor fundamental al momento de llevar un estilo de vida saludable, ya que si se pertenece a una clase media o alta se tendrán muchas más

1.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS

Desempeño laboral: 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

Estilo de vida : Son expresiones que se designan, de una manera genérica, al estilo, forma o manera en que se entiende la vida; no tanto en el sentido de una particular concepción del mundo poco menos que una ideología, aunque sea esa a veces la intención del que aplica las expresión, cuando se extiende a la totalidad de la cultura y el arte, como en el de una identidad, una idiosincrasia o un carácter, particular o de grupo nacional, regional, local, generacional, de clase, subcultural, etc., expresado en todos o en cualquiera de los ámbitos del comportamiento (trabajo, ocio, sexo, alimentación, indumentaria, etc.), fundamentalmente en las costumbres o la vida cotidiana, pero también en la vivienda y el urbanismo, en la relación con los objetos y la posesión de bienes, en la relación con el entorno o en las relaciones interpersonales.

Nutrición: La nutrición es el proceso biológico en el que los organismos asimilan los alimentos y los líquidos necesarios para el funcionamiento, el crecimiento y el mantenimiento de sus funciones vitales. La nutrición también es el estudio de la relación que existe entre los alimentos y la salud, especialmente en la determinación de una dieta.

Ejercicio: Se llama ejercicio físico a cualquier actividad física que mejora y mantiene la amplitud física, la salud y el bienestar de la persona. Se lleva a cabo por diferentes razones, como el fortalecimiento muscular, mejora del sistema cardiovascular, desarrollar habilidades atléticas, deporte, pérdida de grasa o mantenimiento, así como actividad recreativa.

Responsabilidad en salud: La responsabilidad ante nuestra salud implica escoger/decidir sobre alternativas saludables/correctas en vez de aquellas

que envuelven un riesgo para la salud. Significa reconocer que tenemos la habilidad para modificar los riesgos inherentes en nuestra herencia y ambiente social, podemos modificar nuestros riesgos mediante cambios en nuestro comportamiento. Para poder estar consciente de los efectos potenciales peligrosos de hábitos/dependencias de riesgo, se requiere un esfuerzo reflexivo para examinar nuestras vidas desde la perspectiva de la salud y luego un esfuerzo concertado dirigido a cambiar/modificar nuestros hábitos negativos arraigados.

Manejo de estrés: El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

Soporte interpersonal: El soporte interpersonal permite comprender a los demás y comunicarse con ellos, teniendo en cuenta sus diferentes estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Incluye la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder. Este tipo de inteligencia la podemos detectar en personas con habilidades sociales definidas, políticos, líderes de grupos sociales o religiosos, docentes, terapeutas y asesores educativos. Y en todos aquellos individuos que asumen responsabilidades y muestran capacidad para ayudar a otros.

1.4 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud, “el estilo de vida comprende los aspectos relacionados con el comportamiento individual, especialmente de aquellos patrones de conducta sostenidos durante un plazo relativamente largo y una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos tales como características nutricionales, horas de vigilia y descanso, el hábito de fumar, el uso de alcohol y otros estimulantes, el ejercicio físico y otros rasgos del contexto en donde se desenvuelven los individuos” (12).

En el mundo actual el enfermero (a) se caracteriza por poseer una mayor motivación en brindar un cuidado oportuno con calidad y calidez, sustentado en una base de conocimientos, habilidades y destrezas; Sin embargo, existe precario soporte institucional en los establecimientos de salud del MINSA. Existen condiciones deficientes de trabajo, limitaciones para disponer de equipos y materiales imprescindibles para el mejoramiento efectivo en el paciente, sobrecarga laboral, conductas de enfermería que no corresponden al estándar que debe regir las relaciones laborales, existen constantes situaciones de susceptibilidad en el personal, agobio, indiferencia, conflicto de funciones, y una serie de tensiones que perturban la calidad del cuidado enfermero (14).

Por tanto, intervenir los estilos de vida se convierte en una de las acciones más eficaces para la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud (15), de tal forma cada vez es más frecuente que el personal de salud recomiende a sus pacientes la modificación de ciertas conductas que atentan contra su salud. Así mismo se entiende por “estilo de vida saludable al hábito, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida” (16).

Pero, qué ocurre cuando es el mismo profesional de salud el que presenta estilos de vida inadecuados, se supone que, al tener pleno conocimiento de la relación entre comportamiento y salud, así como de la etiología de las enfermedades y su tratamiento, se trataría de personas que evitarían conductas que atentan contra la salud. Sin embargo, no siempre es así, siendo frecuente encontrar profesional de salud fumadores, bebedores, sedentarios,

obesos, etc. Al parecer, para algunos de ellos no es un problema recomendar hábitos de vida saludable que ellos mismos no ponen en práctica.

El problema no termina con el reconocimiento de esta incoherencia y por el contrario se extiende a sus consecuencias. Al respecto, Erika Frank ha aportado evidencias empíricas que demuestran que el personal de salud que cuidan su salud y practican estilos de vida saludables, tienen mayor probabilidad de recomendar y de inducir en sus pacientes hábitos igualmente saludables y de tener mayor éxito en el seguimiento de sus recomendaciones, contrario a aquellos de hábitos no saludables, que tienden a practicar una medicina curativa en lugar de preventiva y que probablemente son poco escuchados por sus pacientes cuando les recomiendan comportamientos que evidentemente, ellos tampoco practican. De ahí que el tema de los estilos de vida cobra mayor importancia cuando se trata de profesionales de la salud, pues el impacto sobre la salud pública es doble: además de impactar a un grupo en particular, los estilos de vida de dicho grupo recaen en las acciones de salud de sus pacientes, al convertirse en modelos de vida para ellos (17). Así mismo el avance de la ciencia y tecnología, ha traído consigo la incorporación de nuevas exigencias sociales, tales como la competitividad, la calidad y el desarrollo del proceso de globalización y la cibernética. De modo que ha traído consigo serios retos que al ser incorporados en los servicios de salud ha ocasionado serias transformaciones no sólo en el desempeño de los profesionales, sino a la vez produciendo cambios en su alimentación, la actividad física y el consumo de sustancias nocivas para su salud. Tal es así que es frecuente evidenciar el consumo de alimentos con alto contenido en grasa y carbohidratos que les puede conllevar a la obesidad, dislipidemias entre otros, que asociado al sedentarismo y consumo de tabaco y otras sustancias estimulantes puede hacer que se afecte su salud y predisponerlo a enfermedades cardiovasculares, entre otras (12).

Así mismo, los profesionales de enfermería se encuentran más expuestos a estilos de vida no saludables durante la jornada laboral. En las guardias nocturnas, se evidencia falta de horas de sueño y descanso, debido a la escasa dotación de personal. En las jornadas regulares, se aprecia el consumo de alimentos fuera de las horas de comida habitual (18). Entre los comportamientos sugerentes del estilo de vida posiblemente los de mayor

importancia biomédica son la conducta alimentaria, la práctica de actividad física, recreativas, la abstención del consumo de tabaco y drogas y una nula o controlada ingesta de alcohol; en menor medida es posible señalar otras conductas coadyuvantes en la mejoría de calidad y esperanza de vida (12). Esta circunstancia refuerza las recomendaciones actuales en materia de salud pública de que se sigan hábitos de estilo de vida saludables. Sin embargo, a pesar de los beneficios conocidos relacionados a esto, solo una pequeña parte de la población sigue esa rutina; de hecho, el porcentaje de los que llevan una vida sana está disminuyendo. El estilo de vida es generalmente considerado un asunto personal. Sin embargo, los estilos de vida son prácticas sociales y formas de vida adoptadas por las personas que reflejan identidades personales, de grupo y socioeconómicas. Entonces, desde una perspectiva integral, los estilos de vida no pueden ser aislados de nuestro contexto social, económico, político y cultural (1).

En la ciudad de Lima, el estudio “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia” se evidenció que si hay una relación positiva entre la calidad de vida y el desempeño laboral.

En el Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano se observa que los profesionales de enfermería consumen alimentos fuera de las horas de comida habitual, algunas veces tienen inasistencias al servicio por presentar algún malestar de su salud; al interactuar algunos refieren que: “tengo que trabajar en dos lugares y a veces no descanso bien”, “algunas veces no tengo tiempo para comer bien”, “me siento cansada”, no tengo tiempo para realizar ejercicios”, “ en los turnos de noche tomo varias tazas de café para no quedarme dormida”, entre otras afirmaciones. Por tal motivo esta investigación va dar a conocer si existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

- ¿Existe relación entre el desempeño laboral y los estilos de vida del Profesional de Enfermería en los servicios cirugía, medicina y pediatría en el Hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huanuco-2019?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del Profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación de la actividad física con el desempeño laboral del Profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación del reposo y sueño con el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la interacción interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Qué relación tiene la responsabilidad en salud con el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y los estilos de vida del Profesional de Enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría en el Hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2019

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación de los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Establecer la relación de la actividad física con el desempeño laboral del Profesional de enfermería
- Valorar la relación del reposo y sueño con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

- Relacionar el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Relacionar la interacción interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Describir la relación que tiene la responsabilidad en salud con el desempeño laboral del profesional de enfermería

1.6 HIPOTESIS

1.6.1 Hipótesis General

Hi: El desempeño laboral está relacionado con los estilos de vida del profesional de Enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría.

Ho: El desempeño laboral no está relacionado con los estilos de vida del profesional de Enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hi1: Los hábitos alimenticios se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería

Ho1: Los hábitos alimenticios no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería

Hi2: La actividad física se relaciona con el desempeño laboral del Profesional de enfermería.

Ho2: La actividad física no se relaciona con el desempeño laboral del Profesional de enfermería.

Hi3: El reposo y sueño se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Ho3: El reposo y sueño no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi4: El estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería

Ho4: El estrés no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería

Hi5: La interacción interpersonal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Ho5: La interacción interpersonal no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi6: La responsabilidad en salud se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería

Ho6: La responsabilidad en salud no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería

1.7 VARIABLES

1.7.1 Variable Independiente:

Desempeño Laboral

1.7.2 Variable Dependiente:

Estilo de Vida

1.8 ASPECTOS OPERACIONALES

| | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | Resultado esperado | Escala |
|---|--|---|--|--|----------------|
| I N D E P E N D I E N T E | D E S E M P E Ñ O L A B O R A L | C O M P O R T A M I E N T O | 1) Planificación | a. SI | NOMINAL |
| | | | 2) distribución de recursos | b. NO | NOMINAL |
| | | | 3) Trato al paciente | a. Mecanizado b. Humanizado | NOMINAL |
| | | | 4) Asignación de tareas | a. SI | NOMINAL |
| | | | 5) Confiabilidad y discreción | b. NO | NOMINAL |
| | | M O T I V A C I O N | 6) Compromiso en el trabajo | a. SI | NOMINAL |
| | | | 7) Participación en el trabajo | b. NO | NOMINAL |
| | | | 8) Incentivos | | NOMINAL |
| | | R E N U M E R A C I O N | 9) Satisfecho con su sueldo | a. Si b. No | NOMINAL |
| | | C U L T U R A O R G A N I Z A C I O N A L | 10) Cumplimiento de las normas | A. SI B. NO | NOMINAL |
| | | | 11) Clima organizacional | a. SI b. NO | NOMINAL |
| | | A D I C C I O N A L T R A B A J O | 12) Priorización del trabajo | a. Si | NOMINAL |
| | | | 13) Escape a los problemas | b. No | NOMINAL |
| D E P E N D I E N T E | E S T I L O S D E V I D A | H Á B I T O S A L I M E N T I C I O S | 14) Valoración de la calidad de comida que consume. | A. Sí B. No | NOMINAL |
| | | | 15) Respeto de los horarios de comida | | NOMINAL |
| | | | 16) Reunión familiar en las horas de comida | | NOMINAL |
| | | | 17) Comida rápida | a. 1-2 veces a la semana b. 3-5 veces a la semana | NOMINAL |
| | | A C T I V I D A F Í S I C A | 18) Tiempo de ocio | a. SI b. NO | NOMINAL |
| | | | 19) Tipos de actividad física | a. Gimnasio b. Fútbol c. Correr d. Ningún deporte | NOMINAL |
| | | | 20) Días a la semana | a. 1 - 2 b. 3 -5 | NOMINAL |
| | | | 21) Estilo de vida saludable | a. Sí b. No | NOMINAL |
| | | | 22) Duración | a. 10-15minutos b. 30-60 minutos | NOMINAL |
| | | | R E P O S O Y S U E Ñ O | 23) Duerme sus horas exactas | a. Si b. No |
| | | 24) Cantidad de horas que duerme al día | | a. 2-3 horas b. 6-8 horas | NOMINAL |
| | | 25) Utilización de medicamentos para dormir | | a. Si b. No | NOMINAL |
| | | E S T R É S | 26) Presencia de estrés en sus jornadas laborales. | A. Si B. No | NOMINAL |
| | | R E L A C I O N E S I N T E R P E R S O N A L E S | 27) Relación interpersonal laboral | | NOMINAL |
| | | | 28) Relación interpersonal familiares | A. Buena B. Mala | |
| | | | 29) Contexto familiar propio | | NOMINAL |
| | | R E S P O N S A B I L I D A D E N S A L U D | 30) Revisión medica | A. Sí B. No | NOMINAL |

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 ÁMBITO

El ámbito estuvo constituido por los servicios de pediatría, cirugía y medicina del Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano que está situada en el Centro Poblado La Esperanza - Jancao, Distrito de Amarilis, en el Jr. San Juan Bosco N° 220 donde se encuentra la puerta principal y la carretera central de Huánuco – Tingo María Km 82. Brinda atención las 24 horas del día con personal de salud calificado como personal administrativo, asistenciales, médicos, odontólogos, profesional de enfermería, obstetras, psicólogos, tecnólogo médico, nutricionista, etc. En la actualidad brinda servicios en las especialidades de Cirugía, traumatología, otorrinolaringología, fisioterapia y rehabilitación, Medicina General, Unidad de Cuidados Intensivos, urología, cardiología, gastroenterología, Pediatría, Neonatología, Gineco-Obstetricia, odontología, psicología, Anestesiología, Laboratorio Clínico, Emergencia, S.O.P., Hemodiálisis, electrocardiograma, tomografía, nutrición y dietética, etc. Así mismo se entiende en Estrategia Sanitaria Nacional de Tuberculosis, Etapa Vida Adolescente del Escolar y Adolescente, Inmunizaciones, Lactancia Materna, alimentación y nutrición, Salud Bucal, Salud Mental, Planificación Familiar, PROCITTS, CRED, Epidemiología, TARGA, programa de prevención del cáncer etc.

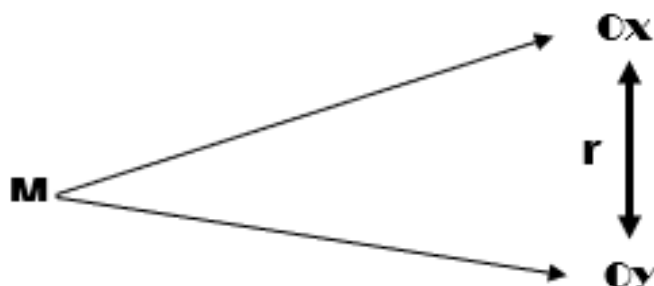
2.2 POBLACIÓN MUESTRAL

La población estuvo considerada por 40 enfermeros en el servicio de medicina, cirugía y pediatría que laboran en el Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano.

| SERVICIO | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| MEDICINA | 16 |
| CIRUGIA | 13 |
| PEDIATRIA | 11 |
| TOTAL | 40 |

2.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación utilizado es el no experimental correlacional o transeccional correlacional.



Donde:

M = Muestra del profesional de enfermería

X = Desempeño laboral

Y = Estilo de vida

r = Correlación entre las dos variables de estudio

2.4 METODOLOGIA DE ESTUDIO

2.4.1 Nivel de Investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de investigación, reúne por su nivel las características de un estudio relacional, por que vincula dos variables a fin de establecer la afinidad o asociación entre ellas.

2.4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo no **experimental**, no existe manipulación activa de alguna variable, **transeccional o transversal**, se aplica la muestra en un único momento del tiempo y **analítico**, se busca relacionar dichas variables desempeño laboral y estilo de vida.

2.5 TECNICAS DE RECOLECCION E INSTRUMENTO

2.5.1 TECNICAS

Para un mejor seguimiento al profesional de enfermería y poder dar mayor confiabilidad a los resultados la técnica que se utilizó fue la **encuesta**.

2.5.2 INSTRUMENTOS

Para identificar el desempeño laboral y estilo de vida, se utilizó la guía de entrevista y cuestionario. El cuestionario fue auto aplicable, de elaboración propia y validado por juicio de expertos basado en una encuesta cuyo contenido será de 33 ítems para evaluar la fiabilidad de dichos ítems.

Guía de entrevista sociodemográfica (ANEXO 1) consta de 3 preguntas que valoran todas las características primordiales de nuestra muestra en estudio.

Cuestionario sobre Desempeño laboral (ANEXO 1) consta de 13 preguntas que valoran la praxis laboral de nuestra muestra en estudio con una escala valorativa, por ello la medición de la variable se ejecutara de la siguiente manera adecuado 9-13 puntos el inadecuado >8.

Cuestionario sobre Estilo de vida (ANEXO 2) consta de 17 preguntas que valoran la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive de nuestra muestra en estudio con una escala valorativa por ello la medición de la variable se ejecutara de la siguiente manera adecuado 9-17 puntos el inadecuado >8.

2.6 CONSIDERACIONES ETICAS

Se ha empleado los principios básicos:

Principio de beneficencia y no maleficencia: ya que se brindó conocimientos sobre la investigación a ejecutar, al profesional de enfermería del Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano.

Confidencialidad: se aseguró de que toda la información obtenida fue guardada confidencialmente, resguardando la privacidad. Los datos solo se emplearon para los fines de estudio, conservándose el anonimato de cada participante.

Justicia: la selección de los profesionales de enfermería se realizó teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, evitando con esto poner en algún tipo de riesgo a los enfermeros.

2.7 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

2.7.1 PROCEDIMIENTO

Por medio de nuestra decanatura se solicitó al director del Hospital de contingencia Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, el permiso correspondiente para el recojo de la información al profesional de enfermería del servicio de medicina, cirugía y pediatría

que trabajan en dicho hospital, para saber cómo es su desempeño laboral y su estilo de vida.

2.7.2 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

- **Análisis e interpretación de datos**

Se examinó en forma crítica el instrumento de recolección de datos que se utilizó en el estudio; así mismo, se realizó el análisis respectivo a cada uno de los instrumentos de investigación, garantizando de esta manera que todas las preguntas planteadas queden respondidas en su totalidad. Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos transformándose en códigos numéricos las respuestas obtenidas según las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según la variable considerada en el estudio. Los datos obtenidos se clasificaron de acuerdo al tipo de variables en forma nominal.

- **Plan de tabulación**

La base de datos se elaboró haciendo uso de un programa estadístico SPSS versión N°25 para windows. En base a los resultados obtenidos se tabularon los datos en cuadros de frecuencias y contingencia con tasa porcentual para la parte descriptiva de la investigación, así facilitó la observación de las variables en estudio. Se realizó la contrastación de la hipótesis usando la prueba no paramétrica CHI².

2.8 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En la presente investigación:

- **Validación por juicio de expertos**

- La validación fue realizada a través de la apreciación de 5 expertos, los cuales contarán con características especiales como ser expertos en la investigación, profesionales con amplia trayectoria, catedráticos del área de salud. Los cuales calificaron los ítems de los instrumentos y la ficha en términos de relevancia, claridad en la redacción en la formulación de los ítems

- Cada experto recibió la adecuada información escrita acerca del propósito de estudio, objetivos e hipótesis, operacionalización de las variables y los instrumentos de recolección de datos.
- Los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, en donde tomaron en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto a cada ítem. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde habrá coincidencia favorable, se les catalogara como congruentes, claros y no son tendenciosos quedando incluidos en el instrumento. Con ello se logrará la validez por jueces (anexo N°5).
- **Confiabilidad**

La confiabilidad de la lista de cotejo de evaluación de desempeño laboral y los estilos de vida (anexo 1 y 2), se realizó mediante el método de análisis de homogeneidad de los ítems y la técnica utilizada fue el Alfa de Cronbach dando un valor de 0.787 lo cual indica que es de confiabilidad fuerte.

| Estadísticos de fiabilidad | | |
|----------------------------|--|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
| ,787 | ,615 | 31 |

CAPITULO III

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 RESULTADOS

3.1.1 Análisis descriptivos de datos categóricos univariado

Tabla 1. El comportamiento en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| COMPORTAMIENTO | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| Adecuado | 39 | 86,7 |
| Inadecuado | 1 | 2,2 |
| TOTAL | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta del comportamiento laboral del profesional de enfermería



Figura 1. Diagrama circular del comportamiento por el profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 1, el 86,7%(39) de los enfermeros tienen un comportamiento adecuado; el 2,2% (1) de los enfermeros tienen un comportamiento inadecuado.

Interpretación:

El desempeño laboral muchas veces está ligado al comportamiento individual que cada trabajador posea.

Tabla 2. La motivación laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| MOTIVACION | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Adecuado | 38 | 84,4 |
| Inadecuado | 2 | 4,4 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta de la motivación laboral del profesional de enfermería

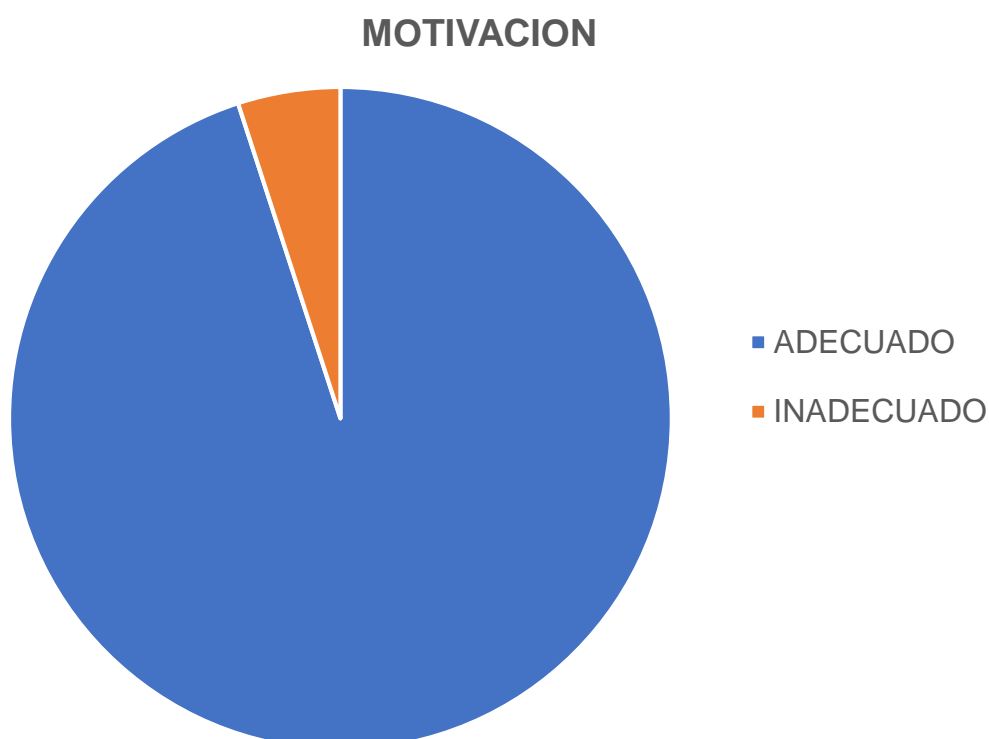


Figura 2. Diagrama circular de la motivación laboral del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 2, el 84,4% (38) de los enfermeros están y reciben motivación y el 4,4% (2) no están ni reciben motivación en su trabajo.

Interpretación:

Muchas veces esto se ve relacionado con las necesidades o incentivos que una persona pueda tener y recibir.

Tabla 3. La remuneración laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| RENUMERACION | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Adecuado | 21 | 46,7 |
| Inadecuado | 19 | 42,2 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta de la remuneración laboral del profesional de enfermería

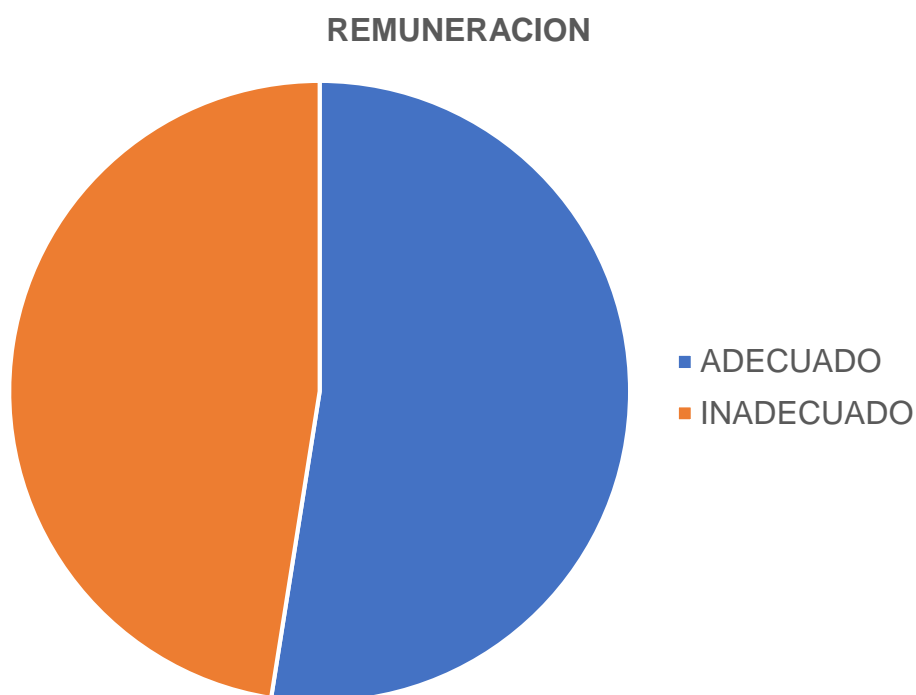


Figura 3. Diagrama circular de la remuneración del profesional de enfermería

Análisis

En la tabla 3, el 46,7% (21) de los enfermeros están conformes con su remuneración; mientras que el 42,2% (19) de los enfermeros no están conformes con su remuneración.

Interpretación:

La remuneración es un proceso de Recursos humanos donde los trabajadores se ven compensados y beneficiados luego de realizar sus tareas.

Tabla 4. La Cultura organizacional en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| CULTURA ORGANIZACIONAL | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 39 | 86,7 |
| Inadecuado | 1 | 2,2 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta de cultura organizacional del profesional de enfermería

CULTURA ORGANIZACIONAL

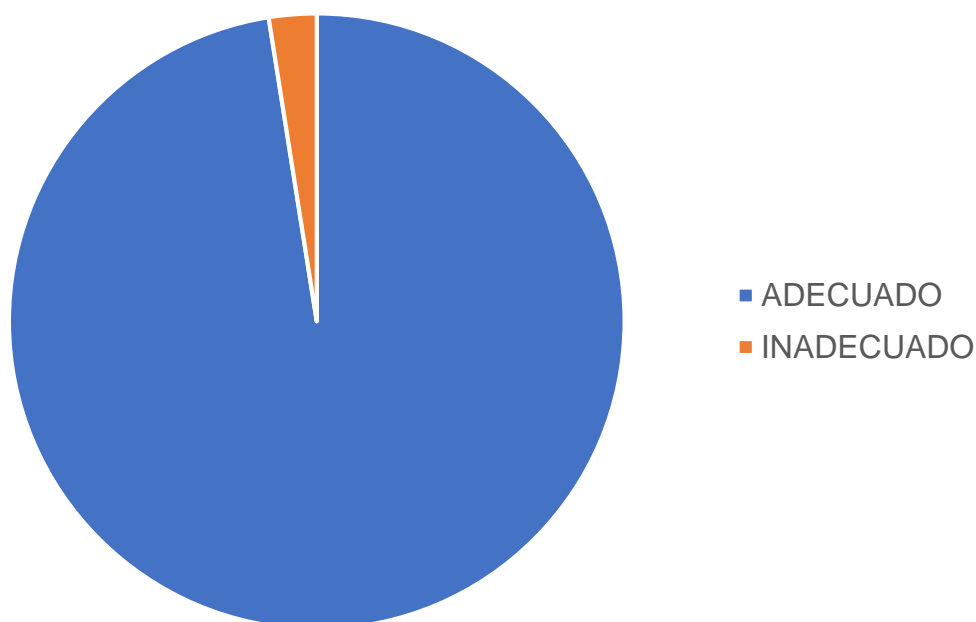


Figura 4. Diagrama circular de la cultura organizacional del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 4, el 86,7 % (39) de los enfermeros tiene una adecuada cultura organizacional; mientras que el 2,2% (1) de los enfermeros tiene una inadecuada cultura organizacional.

Interpretación:

La cultura organizacional es el conjunto de características distintivas de cada empresa.

Tabla 5. Adicción al trabajo en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano- 2019.

| ADICCIÓN AL TRABAJO | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 34 | 75,6 |
| Inadecuado | 6 | 13,3 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre adicción al trabajo del profesional de enfermería

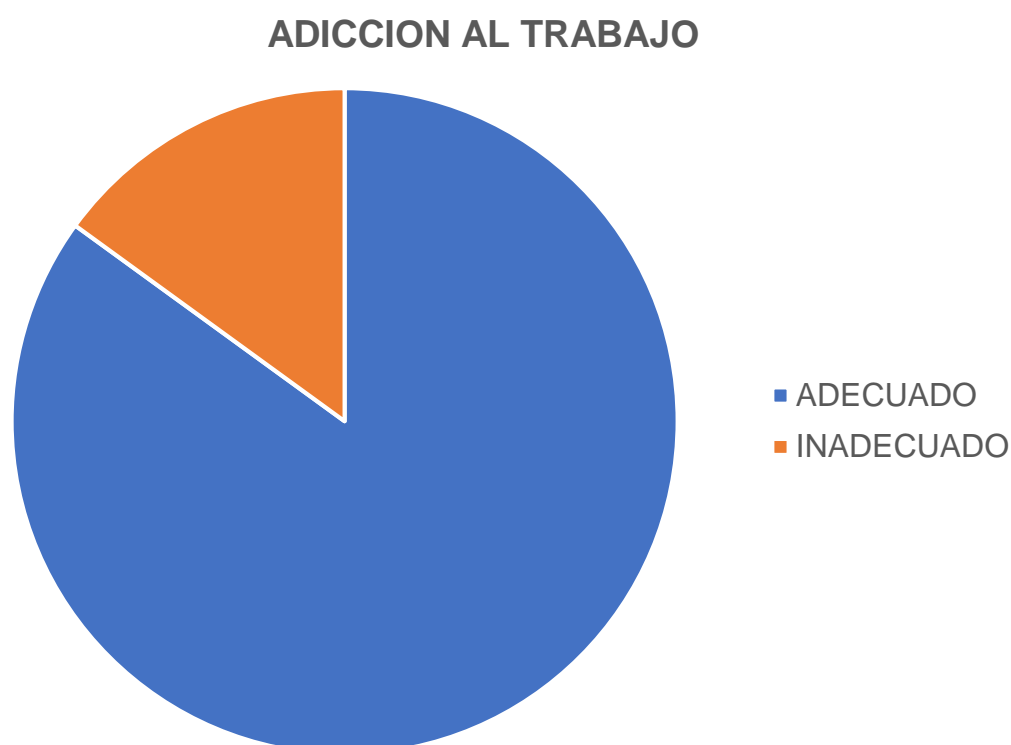


Figura 5. Diagrama circular de la adicción al trabajo del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 5, el 75,6% (34) de los enfermeros no tienen adicción al trabajo; mientras que el 13,3% (6) de los enfermeros sí tienen adicción al trabajo.

Interpretación:

Realizar las tareas laborales en exceso, puede afectar directamente la salud, la vida social, las relaciones familiares, desempeño laboral.

Tabla 6. Los hábitos alimenticios en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| HABITOS ALIMENTICIOS | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 31 | 68,9 |
| Inadecuado | 9 | 20,0 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre los hábitos alimenticios del profesional de enfermería

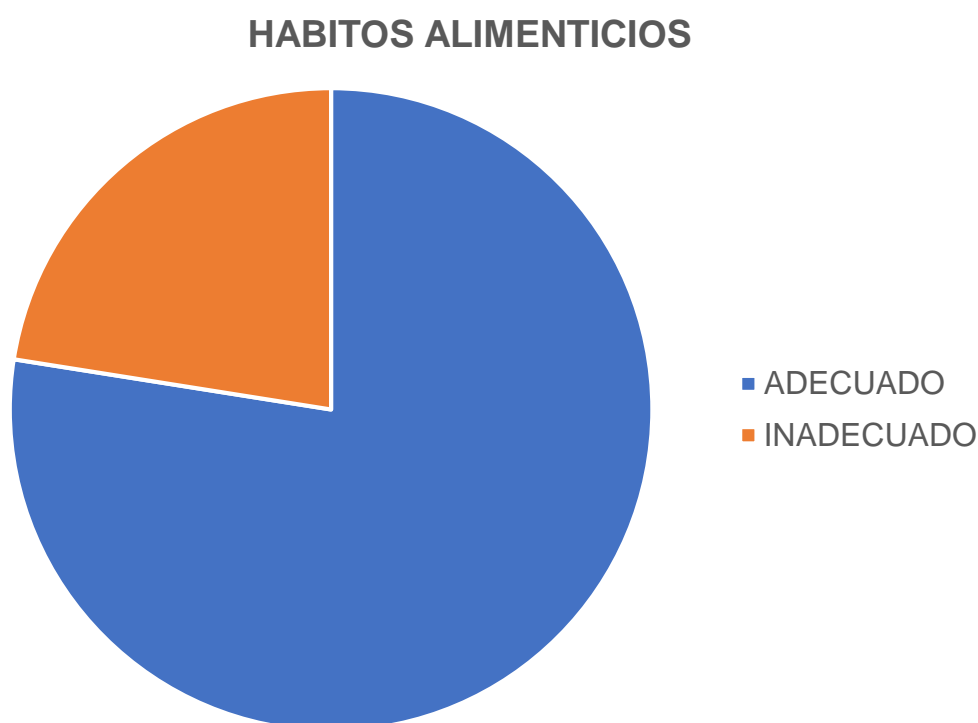


Figura 6. Diagrama circular de los hábitos alimenticios del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 6, el 68,9% (31) de los enfermeros tienen adecuados hábitos alimenticios; mientras que el 20,0% (9) de los enfermeros tienen inadecuados hábitos alimenticios.

Interpretación:

La nutrición se define como el conjunto de procesos mediante los cuales el organismo vivo, y en nuestro caso el ser humano, utiliza, transforma e incorpora una serie de sustancias que recibe del mundo exterior y que forman parte de los alimentos.

Tabla 7. La actividad física en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| ACTIVIDAD FISICA | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 26 | 57,8 |
| Inadecuado | 14 | 31,1 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre la actividad física del profesional de enfermería

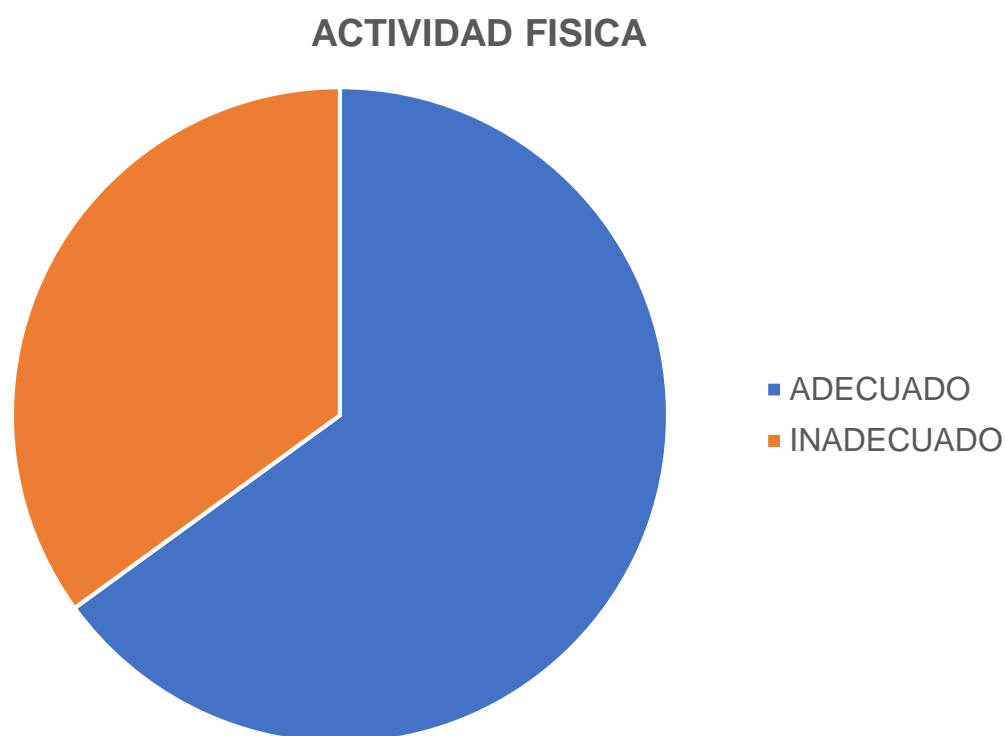


Figura 7. Diagrama circular de la actividad física del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 7, el 57,8% (26) de los enfermeros realizan actividad física; mientras que el 31,1% (14) de los enfermeros no realiza actividad física.

Interpretación:

La actividad física que se debe realizar depende de la persona, pero en general el desarrollar una actividad como caminar, bailar, nadar, desarrollar actividades en la casa.

Tabla 8. Horas de Reposo y sueño en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| REPOSO Y SUEÑO | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 18 | 40,0 |
| Inadecuado | 22 | 48,9 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre Horas de Reposo y sueño del profesional de enfermería



Figura 8. Diagrama circular de reposo y sueño del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 8, el 40,0% (18) de los enfermeros descansan normalmente sus horas completas; mientras que el 48,9% (22) de los enfermeros no descansan sus horas completas.

Interpretación:

El reposo es esencial para la salud ya que ayuda a reconstituir el funcionamiento del cuerpo.

Tabla 9. Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| ESTRÉS | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 24 | 53,3 |
| Inadecuado | 16 | 35,6 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre estrés laboral del profesional de enfermería

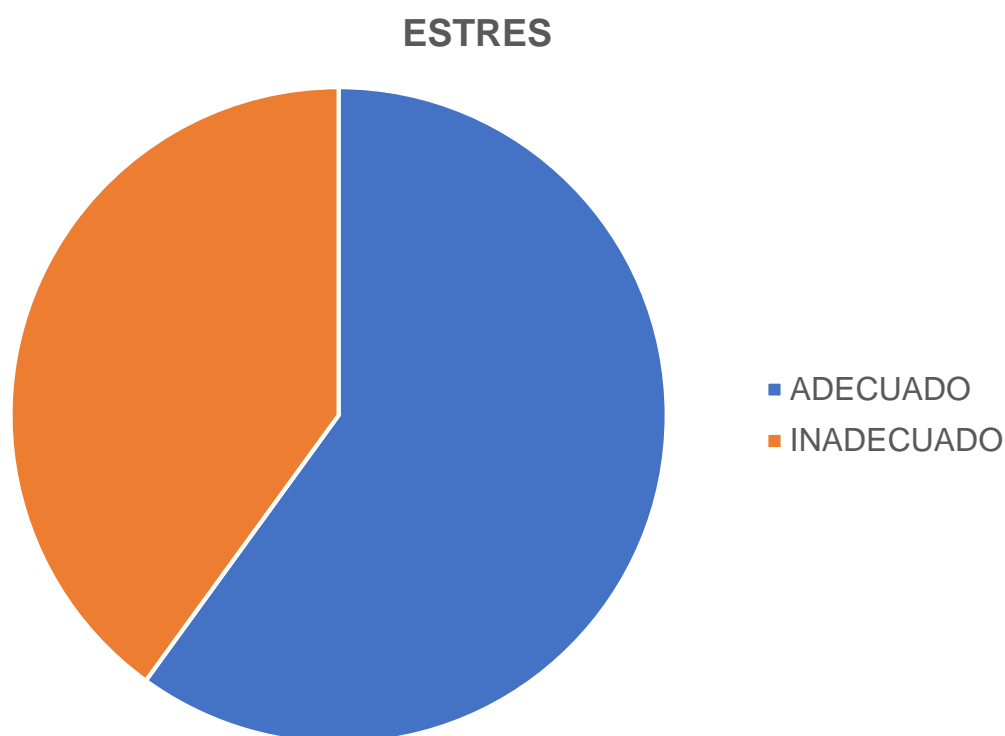


Figura 9. Diagrama circular del estrés laboral del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 9, el 53,3% (24) de los enfermeros no presentan estrés; mientras que el 35,6% (16) de los enfermeros presentan estrés en su jornada de trabajo.

Interpretación:

El estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda, ya sea causada por condiciones agradables o desagradables.

Tabla 10. Relaciones interpersonales en el profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano - 2019.

| Relaciones Interpersonales | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|
| Adecuado | 39 | 86,7 |
| Inadecuado | 1 | 2,2 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre las relaciones interpersonales del profesional de enfermería

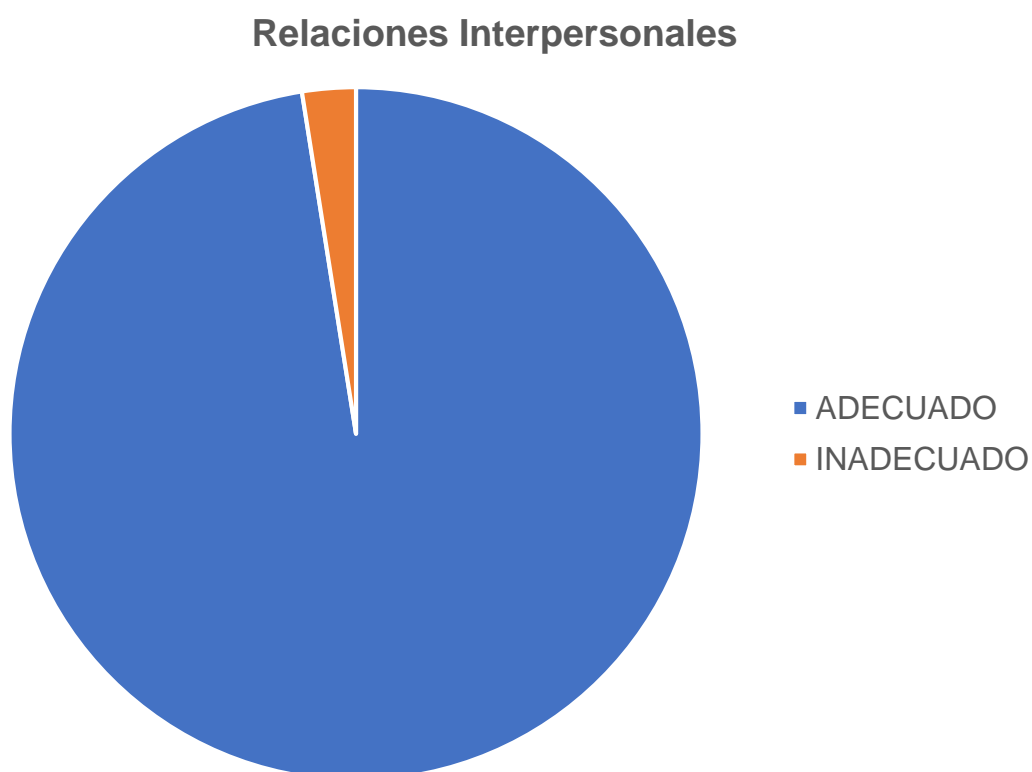


Figura 10. Diagrama circular de las relaciones interpersonales del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 10, el 86,7% (39) de los enfermeros tienen una adecuada relación interpersonal; mientras que el 2,2% (1) de los enfermeros tienen una inadecuada relación interpersonal.

Interpretación:

Las relaciones interpersonales ayudan a interactuar con otros y así a ser más saludables, tanto física como mentalmente.

Tabla 11. Responsabilidad en su salud del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano – 2019.

| Responsabilidad en Salud | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Adecuado | 21 | 46,7 |
| Inadecuado | 19 | 42,2 |
| Total | 40 | 88,9 |

Fuente: Encuesta sobre la responsabilidad en su salud del profesional de enfermería

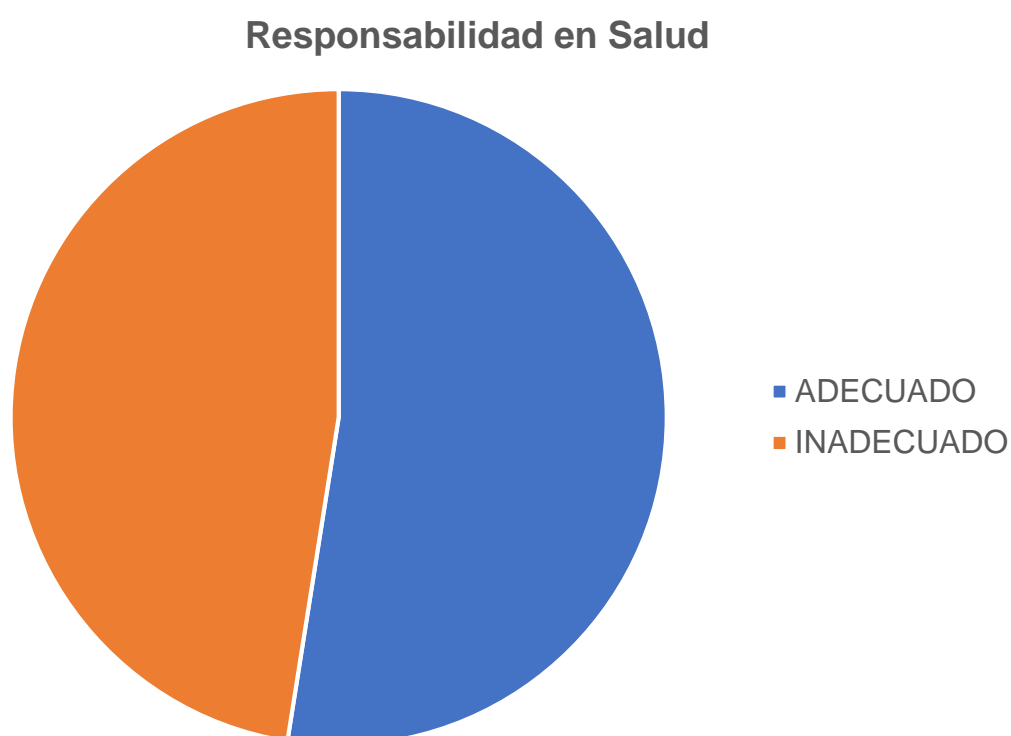


Figura 11. Diagrama circular de responsabilidad de su salud del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 11, el 46,7% (21) de los enfermeros tienen una adecuada responsabilidad en salud; mientras que el 42,2% (19) de los enfermeros tienen una inadecuada responsabilidad en salud.

Interpretación:

La responsabilidad es un valor ético muy importante en todo trabajo para mejorar el trato de los individuos.

3.1.2 Análisis descriptivo de datos categóricos bivariado

Tabla 12. Desempeño laboral según estilo de vida del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, 2019.

| DESEMPEÑO LABORAL | ESTILOS DE VIDA | | | CHI ² | gl | P valor | |
|-------------------|-----------------|------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Adecuado | Inadecuado | Total | | | | |
| Adecuado | Nº | 25 | 14 | 39 | 0,552 | 1 | 0,457 |
| | % | 62,5% | 35,0% | 97,5% | | | |
| Inadecuado | Nº | 1 | 0 | 1 | | | |
| | % | 2,5% | 0,0% | 2,5% | | | |
| TOTAL | Nº | 26 | 14 | 40 | | | |
| | % | 65,0% | 35,0% | 100,0% | | | |

Fuente: Encuesta sobre el desempeño laboral según estilo de vida del profesional de enfermería

Análisis:

En la tabla 12, se observa que el 62,5% (25) de los enfermeros tienen un adecuado desempeño laboral y un adecuado estilo de vida; mientras que el 0% (0) de los enfermeros tienen un inadecuado desempeño laboral y un inadecuado estilo de vida.

Para contrastar la hipótesis se utiliza el estadístico de prueba de Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es de 5%. El Chi² calculado es 0,552 para un grado de libertad (1), el p valor es 0,457 ($p < 0,05$), el que está por encima del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 45%, el desempeño laboral no está relacionado a los estilos de vida.

Interpretación:

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula “el desempeño laboral no está relacionado a los estilos de vida”.

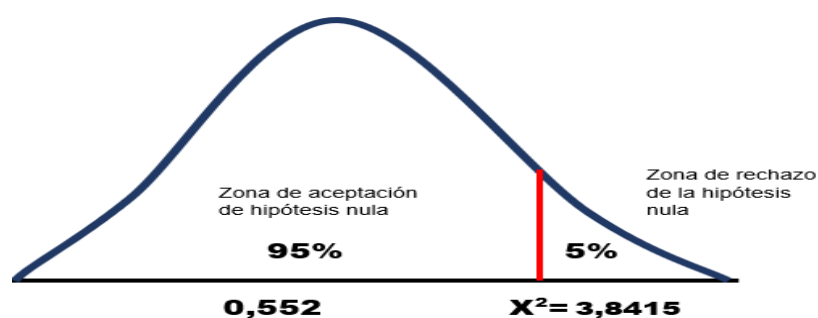


Figura 12. Diagrama de campana de Gauss que asocia el desempeño laboral con el estilo de vida

Tabla 13. Los hábitos alimenticios según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, 2019.

| HABITOS ALIMENTICIOS | DESEMPEÑO LABORAL | | | CHI ² | gl | P valor |
|----------------------|-------------------|------------|--------|------------------|----|---------|
| | Adecuado | Inadecuado | Total | | | |
| Adecuado | N° 30 | 1 | 31 | 0,298 | 1 | 0,585 |
| | % 75,0% | 2,5% | 77,5% | | | |
| Inadecuado | N° 9 | 0 | 9 | | | |
| | % 22,5% | 0,0% | 22,5% | | | |
| TOTAL | N° 39 | 1 | 40 | | | |
| | % 97,5% | 2,5% | 100,0% | | | |

Fuente: Encuesta sobre los hábitos alimenticios según desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 13, se observa que el 75,0% (30) de los enfermeros tienen un adecuado hábito alimenticio y un adecuado desempeño laboral; mientras que el 0% de los enfermeros presentan un inadecuado hábito alimenticio y desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi² calculado es 0,298 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,585 ($p < 0,05$), el que está por encima del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 58% los hábitos alimenticios no están relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación

Entonces se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula, es decir: “Los hábitos alimenticios no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería”.

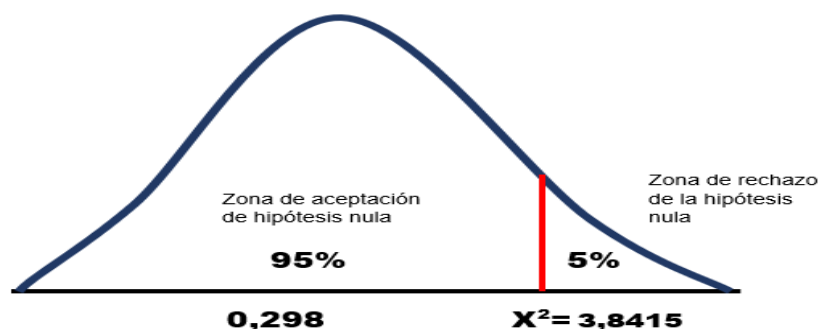


Figura 13. Diagrama de campana de Gauss que no asocia los hábitos alimenticios con el desempeño laboral

Tabla 14. La actividad física según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019.

| ACTIVIDAD FÍSICA | DESEMPEÑO LABORAL | | Total | CHI ² | gl | P valor | |
|-------------------|-------------------|------------|-------|------------------|-------------------|---------|-------|
| | Adecuado | Inadecuado | | | | | |
| Adecuado | Nº | 25 | 1 | 26 | ,552 ^a | 1 | 0,457 |
| | % | 62,5% | 2,5% | 65,0% | | | |
| Inadecuado | Nº | 14 | 0 | 14 | | | |
| | % | 35,0% | 0,0% | 35,0% | | | |
| TOTAL | Nº | 39 | 1 | 40 | | | |
| | % | 97,5% | 2,5% | 100,0% | | | |

Fuente: Encuesta sobre la actividad física según desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 14, se observa que el 62,5% (25) de los enfermeros tienen una adecuada actividad física y un adecuado desempeño laboral; mientras que el 0% (0) de los enfermeros tienen una inadecuada actividad física y un inadecuado desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi² calculado es 0,552 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,457 ($p < 0,05$), el que está por encima del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 45% la actividad física no está relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación:

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula, es decir: “La actividad física no se relaciona con el desempeño laboral del Profesional de enfermería”.

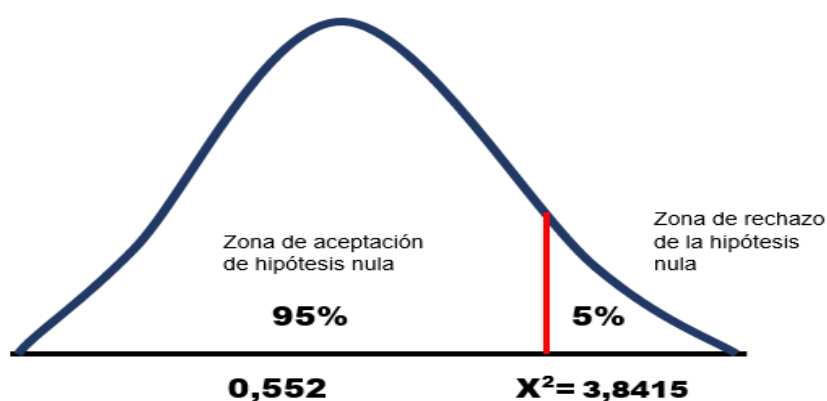


Figura 14. Diagrama de campana de Gauss que no asocia actividad física con el desempeño laboral

Tabla 15. Reposo y sueño según Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019.

| REPOSO Y SUEÑO | DESEMPEÑO LABORAL | | Total | CHI 2 | gl | P valor |
|-------------------|-------------------|------------|-------|--------|-------|---------|
| | Adecuado | Inadecuado | | | | |
| Adecuado | N° | 17 | 1 | 18 | | |
| | % | 42,5% | 2,5% | 45,0% | | |
| Inadecuado | N° | 22 | 0 | 22 | 1,254 | 1 |
| | % | 55,0% | 0,0% | 55,0% | | |
| TOTAL | N° | 39 | 1 | 40 | | |
| | % | 97,5% | 2,5% | 100,0% | | |

Fuente: Encuesta sobre el reposo y sueño según desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 15, se observa que el 42,5% (17) de los enfermeros tienen un adecuado reposo y sueño y un adecuado desempeño laboral; mientras que el 0% (0) de los enfermeros tienen una inadecuada reposo y sueño y un inadecuado desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El χ^2 calculado es 1,254 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,263 ($p < 0,05$), el que está por encima del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 26% el reposo y sueño no está relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación:

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula, es decir: “El reposo y sueño no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería”.

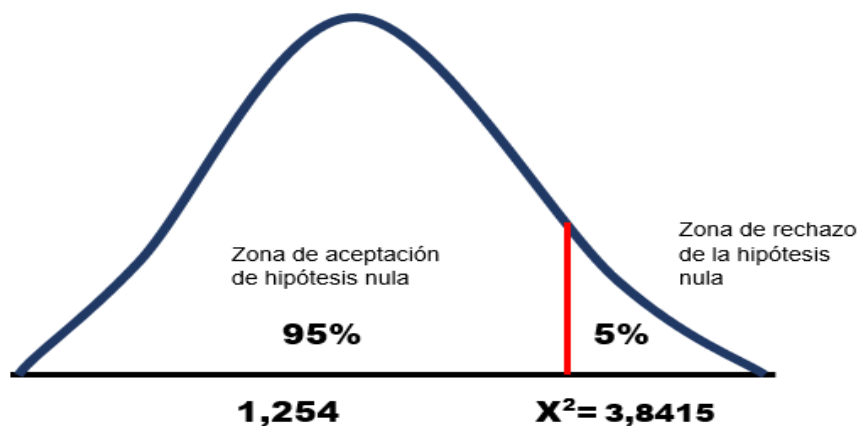


Figura 15. Diagrama de campana de Gauss que no asocia reposo y sueño con el desempeño laboral

Tabla 16. El estrés según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019.

| ESTRÉS | | DESEMPEÑO LABORAL | | Total | CHI 2 | gl | P valor |
|------------|----|-------------------|------------|--------|-------|----|---------|
| | | Adecuado | Inadecuado | | | | |
| Adecuado | N° | 23 | 1 | 24 | 0,684 | 1 | 0,408 |
| | % | 57,5% | 2,5% | 60,0% | | | |
| Inadecuado | N° | 16 | 0 | 16 | 0,684 | 1 | 0,408 |
| | % | 40,0% | 0,0% | 40,0% | | | |
| TOTAL | N° | 39 | 1 | 40 | 0,684 | 1 | 0,408 |
| | % | 97,5% | 2,5% | 100,0% | | | |

Fuente: Encuesta sobre estrés según el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 16, se observa que el 57,5% (23) de los enfermeros tienen un adecuado desempeño laboral y no presentan estrés y; mientras que el 0% (0) de los enfermeros tienen un inadecuado desempeño laboral y estrés.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El χ^2 calculado es 0,648 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,408 ($p < 0,05$), el que está por encima del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 40% el estrés no está relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación:

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula, es decir: "El estrés no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería".

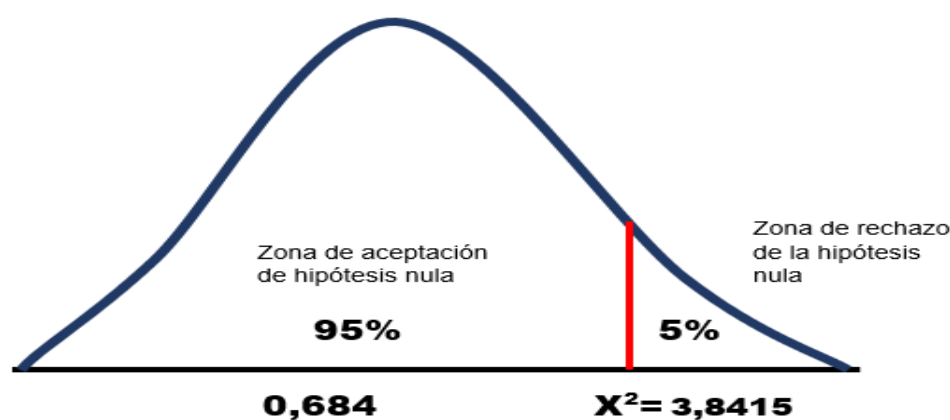


Figura 16. Diagrama de campana de Gauss que no asocia el estrés con el desempeño laboral

Tabla 17. Las interacciones interpersonales según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019.

| Relaciones interpersonales | DESEMPEÑO LABORAL | | Total | CHI ² | gl | P valor |
|----------------------------|-------------------|------------|-------|------------------|---------------------|---------|
| | Adecuado | Inadecuado | | | | |
| Adecuado | N° | 39 | 0 | 39 | | |
| | % | 97.5% | 0.0% | 97.5% | | |
| Inadecuado | N° | 0 | 1 | 1 | 40,000 ^a | 1 |
| | % | 0.0% | 2.5% | 2.5% | | |
| TOTAL | N° | 39 | 1 | 40 | | |
| | % | 97.5% | 2.5% | 100.0% | | |

Fuente: Encuesta sobre relaciones interpersonales según el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 17, se observa que el 97,5% (39) de los enfermeros tienen una adecuada interacción interpersonal y un adecuado desempeño laboral; mientras que el 2,5% (1) de los enfermeros tienen una inadecuada interacción interpersonal y un inadecuado desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi² calculado es 40,000 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 0,0% la relación interpersonal está relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación:

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, es decir: “La interacción interpersonal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería”.

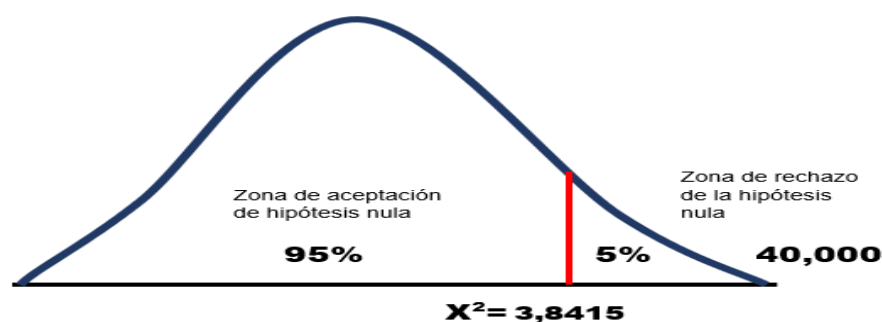


Figura 17. Diagrama de campana de Gauss que asocia la relación interpersonal con el desempeño laboral

Tabla 18. La responsabilidad en salud según el desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano 2019.

| Responsabilidad en salud | DESEMPEÑO LABORAL | | Total | CHI ² | gl | P valor | |
|--------------------------|-------------------|------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Adecuado | Inadecuado | | | | | |
| Adecuado | N° | 20 | 1 | 21 | 0,928 | 1 | 0,335 |
| | % | 50,0% | 2,5% | 52,5% | | | |
| Inadecuado | N° | 19 | 0 | 19 | 0,928 | 1 | 0,335 |
| | % | 47,5% | 0,0% | 47,5% | | | |
| TOTAL | N° | 39 | 1 | 40 | 0,928 | 1 | 0,335 |
| | % | 97,5% | 2,5% | 100,0% | | | |

Fuente: Encuesta sobre responsabilidad en salud según el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Análisis:

En la tabla 18, se observa que el 50,0% (20) de los enfermeros tienen una adecuada responsabilidad en salud y un adecuado desempeño laboral; mientras que el 0,0% (0) de los enfermeros tienen una inadecuada responsabilidad en salud y un inadecuado desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi² calculado es 0,928 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,335 ($p < 0,05$), el que está por encima del error establecido; por lo que con una probabilidad de error 33% la responsabilidad en salud no está relacionado con el desempeño laboral.

Interpretación

En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula, es decir: “La responsabilidad en salud no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería”.

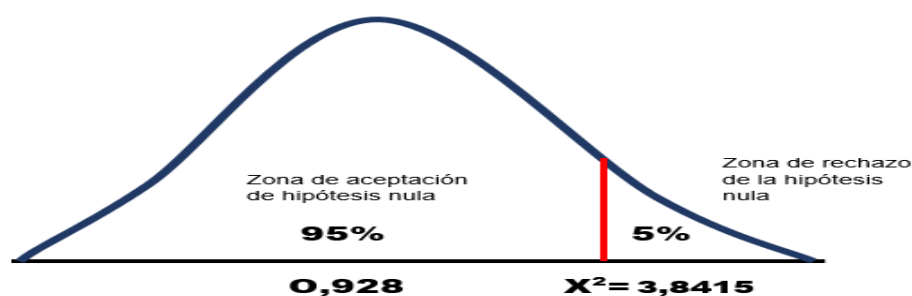


Figura 18. Diagrama de campana de Gauss que no asocia la responsabilidad en salud con el desempeño laboral

3.2 DISCUSIÓN

En el mundo actual el enfermero(a) se caracteriza por poseer una mayor motivación en brindar un cuidado oportuno con calidad y calidez, sustentado en una base de conocimientos, habilidades y destrezas; Sin embargo, existe precario soporte institucional en los establecimientos de salud del MINSA. Como también, existen condiciones deficientes de trabajo, limitaciones para disponer de equipos y materiales imprescindibles para el mejoramiento efectivo en el paciente, sobrecarga laboral, conductas de enfermería que no corresponden al estándar que debe regir las relaciones laborales, existen constantes situaciones de susceptibilidad en el personal, agobio, indiferencia, conflicto de funciones, y una serie de tensiones que perturban la calidad del cuidado enfermero (14).

Ahora bien, la preocupación por los estilos de vida saludable toma un matiz diferente cuando se retoma desde la influencia que estos tienen cuando se habla de profesionales de la salud, no solo por el impacto sobre la propia salud, sino por el papel que este tipo de profesionales cumplen dentro de la sociedad, de manera especial cuando se reconoce la necesidad de prácticas médicas más centradas en la promoción y menos dirigidas al tratamiento y atenuación del impacto de los factores de riesgo, es decir, una medicina más preventiva que curativa (5).

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría en el hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2019.

El análisis estadístico muestra que la comprobación de la hipótesis general, se ha evidenciado que no existe relación entre las variables estilo de vida y desempeño laboral, esto coincide con el estudio de Luisa Cifuentes quién realizó su investigación "Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral" y que tuvo como resultado en su trabajo de investigación que no existe correlación entre las variables estilo de vida y rendimiento laboral (3). En nuestra opinión como autores de esta investigación que según los resultados de la encuesta y las experiencias recibidas de los profesionales de enfermería se encontró que su estilo de vida y las dimensiones de dicha variable son independientes del desempeño laboral exceptuando la dimensión de relaciones interpersonales

encontrando relación con el desempeño laboral ya que es muy importante para los enfermeros un clima laboral adecuado para un rendimiento eficiente y efectivo.

Continuando con este resultado estadístico se ha evidenciado que las relaciones interpersonales tienen relación con el desempeño laboral. esto coincide con el estudio de Sandra Salazar quién realizó su investigación “Relaciones interpersonales y el desempeño laboral” y que tuvo como resultado en su trabajo de investigación que existe relación entre la relación interpersonal y el desempeño laboral donde existe una relación positiva grande y perfecta (19). A juicio nuestro como autores de esta investigación en el momento de realizar la aplicación obtuvimos información que varios enfermeros nos dieron a conocer que si era importante para la mayoría mantener una relación adecuada entre colegas; como también unos pocos enfermeros nos dijeron que tenían mala relación con algunos colegas, motivo por el cual hay una dependencia de ello en su desempeño laboral. En esa misma dirección Espinoza encontró que las relaciones interpersonales entre enfermeras del servicio de medicina son en su mayoría de nivel medianamente favorable; las relaciones interpersonales en los tres componentes comunicación, actitudes y buen trato son medianamente favorables. En el componente comunicación las características más frecuentes son la agudeza, receptividad y flexibilidad; las características menos frecuentes son: asertividad, uso del silencio, estímulo y preparación cuidadosa. En el componente actitudes, las características más frecuentes son: responsabilidad, comprensión empática, el respeto, compañerismo y cooperación; por otro lado, las menos frecuentes son: lealtad y solidaridad. Por último, en el componente trato se encuentra que la característica más frecuente son los buenos modales, seguidos de la amabilidad y la menos frecuente la cortesía (20).

En cuanto a la segunda dimensión se pudo observar, que los hábitos alimenticios no tienen relación con el desempeño laboral esto coincide con el estudio de Angie Ascencio quién realizó su investigación “El sueño, hábitos alimenticios y su influencia en el desempeño laboral en profesionales de enfermería” y que tuvo como resultado en su trabajo de investigación que los hábitos alimenticios no influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (21). En nuestra opinión respecto a los hábitos alimenticios como dimensión propia encontramos que los enfermeros como testimonio nos informaron que no tienen

el tiempo necesario para consumir sus alimentos en la hora indicada, ni consumen alimentos saludables por la misma razón del tiempo laboral y que muchos de ellos consumen con frecuencia comida chatarra; pero independientemente de esto desenvuelven un desempeño laboral eficiente y de calidad por vocación y amor a los pacientes.

Continuando la tercera dimensión evaluado en los estilos de vida fue actividad física este tampoco mostró relación con el desempeño laboral, esto coincide con el estudio de Luisa Cifuentes quién realizó su investigación “Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral” en relación a uno de los reactivos de estilo de vida, menciona en cuanto a la práctica de deporte y ejercicio no existe relación estadística significativa con el rendimiento laboral (3). También el estudio de Balmaceda, se observó que el 73,7% no realiza actividad física, el principal motivo fue la falta de tiempo. Mientras que el 26,3% expresó realizar actividad física con un promedio de tres veces por semana y con un tiempo de 60 minutos (22). En nuestra crítica la gran mayoría de los enfermeros que logramos entrevistar no realiza actividad física por las horas de trabajo en la institución o por motivos de cansancio laboral, sin embargo, suelen mostrar un desempeño laboral eficaz.

La cuarta dimensión es el estrés laboral en los trabajadores, el cual tampoco mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, donde no existe un nivel de estrés elevado esto coincide con el estudio de Cifuentes quien en su estudio obtuvo como resultado que el estrés si es un factor que influye en el desempeño de los trabajadores, no se encontró un alto nivel pero si indica la influencia del estrés sobre el desempeño (3). En cuanto al estrés laboral podemos decir que es mínima la cantidad de enfermeros que la presentan; pudimos encontrar que dicha alteración mental no perjudica en el desempeño laboral.

Otra dimensión evaluada en los estilos de vida fue la responsabilidad en salud siendo la quinta dimensión tampoco mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral. En cuanto a la responsabilidad en salud podemos decir que casi la mitad de los enfermeros que fueron encuestados no están en constante chequeo médico, pero del mismo modo esto no interrumpe en su desempeño laboral. Para Lopategui refiere que la responsabilidad ante nuestra salud implica escoger/decidir sobre alternativas saludables/correctas en

vez de aquellas que envuelven un riesgo para la salud. Significa reconocer que tenemos la habilidad para modificar los riesgos inherentes en nuestra herencia y ambiente social, podemos modificar nuestros riesgos mediante cambios en nuestro comportamiento. Para poder estar consciente de los efectos potenciales peligrosos de hábitos/dependencias de riesgo, se requiere un esfuerzo reflexivo para examinar nuestras vidas desde la perspectiva de la salud y luego un esfuerzo concertado dirigido a cambiar/modificar los hábitos negativos arraigados (10).

La última dimensión evaluada fue reposo y sueño el cual fue el primero más bajo, esto indica que los trabajadores como objeto de estudio tienden a dormir menos del horario adecuado, no realizan siestas donde puedan reparar el sueño, dimensión que tampoco tiene con el desempeño laboral, esto coincide con el estudio de Luisa Cifuentes quién realizó su investigación "Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral" en relación a uno de los reactivos de estilo de vida, menciona en cuanto a sueño que no existe relación estadística significativa con el rendimiento laboral (3).

Este fenómeno se da en diversos países tal es el caso de Argentina donde Quiroa realizó su investigación el cual tenía como objetivo establecer la relación entre el estilo de vida y condiciones de salud del personal de enfermería, en relación a uno de las dimensiones de estilo de vida, menciona que en cuanto a sueño un alto porcentaje duerme menos de ocho horas, por lo que se llega a la conclusión que los estilos de vida intrahospitalario como extra hospitalaria repercuten en las condiciones de salud de las enfermeras (3). Como autores de esta investigación con respecto al reposo y sueño podemos decir que los enfermeros no duermen sus horas completas y que algunos utilizan medicamentos para poder dormir, siendo el motivo sus horas laborales, sin embargo, ellos muestran un desempeño laboral adecuado.

Finalmente, se pudo observar que varios estudios tuvieron concordancia y algunos otros difieren en los resultados de la investigación, pero todos indican que el desempeño laboral muchas veces se ve influenciado por diversos factores.

CONCLUSIONES

- Se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el desempeño laboral presentando un p valor de 0,457 el que está por encima del error alfa establecido siendo aceptada la hipótesis nula.
- Se ha observado que no existe relación entre los hábitos alimenticios con el desempeño laboral, es posible que esto se debe a que los enfermeros se desempeñan independientemente de su hábito alimenticio por tal motivo presentan un margen de error de 58%; del mismo modo la actividad física no tiene relación con el desempeño laboral presentando un margen de error 45%; como también el reposo y sueño es independiente del desempeño laboral con un margen de error de 26%; al igual que el estrés no se relaciona con el desempeño laboral dando un margen de error de 40%; y por ultimo no existe relación en la responsabilidad en salud con el desempeño laboral con un margen de error de 33%; en conclusión es aceptada la hipótesis nula.
- Los profesionales de enfermería del Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano de los servicios de medicina, pediatría y cirugía, presentan como factor relevante la relación interpersonal entre colegas siendo dependiente del desempeño laboral con un margen de error de 0%, siendo aceptada la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

- **Al establecimiento**, se le recomienda integrar programas que fomenten un estilo de vida saludable, programando actividades relacionadas con este proceso por lo menos tres veces al año.
- **Al profesional de enfermería**, se le recomienda a realizar actividades físicas 30 minutos diarios de manera continua, se puede dividir está en tres momentos de 10 minutos cada uno logrando un efecto beneficioso.
- **Que el Departamento de Recursos Humanos**, elabore un plan de estrategias de motivación como los incentivos y/o reconocimientos para ponerlo en práctica en los diferentes servicios del establecimiento para lograr mantener un promedio alto en los niveles de desempeño de los trabajadores.
- **Que la gerencia del establecimiento**, implemente programas encaminados a mejorar el clima organizacional.
- **A otros investigadores**, se les recomienda hacer este estudio con una población mayor a la actual y evaluar más aspectos del estilo de vida y desempeño laboral para conocer si puede esto cambiar la correlación entre estas dos variables.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

1. CHAFALOTE NML. Estilos de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional de Huacho. Lima-Peru: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS; 2016.
2. MAZARIEGOS MIS. MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. Investigación. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Quetzaltenango; 2014.
3. GIRON LFC. RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UN GRUPO. Investigación. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN; 2016.
4. Blanca Álvarez Indacochea DAPBIG. EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. Didasc@lia: Didáctica y Educación.. 2018 Mayo;; p. 12.
5. Marticorena BIMGL. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Investigación. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
6. Esparza Bardales AF. El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo. Investigación. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2016.
7. GUILLÉN APP. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017. Investigación. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017.
8. Bach. Salas Rojas Brian André BSMJA. LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE QUIMICOS LIMPIEZA Y SERVICIOS MAS PLUS E.I.R.L. PIMENTEL 2016. Investigación. Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2016.
9. Barrios RM. MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA”. San Sebastián, España: UNIVERSIDAD DE DEUSTO; Noviembre 2009.

10. Cañazaca BCEM. Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud Santa María, Juliaca - 2015. Investigación. Juliaca: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN; 2015.
11. Tamames E. [Online].; 2015 [cited 2009 octubre 26. Available from: <http://www.consumoteca.com/bienestar-y-salud/vida-sana/estilo-de-vida/>.
12. RAMÍREZ LNTDLC. "ESTILOS DE VIDA SALUDABLE QUE PRACTICAN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y DE LA UNIDAD DE TRAUMA SHOCK, HOSPITAL "VÍCTOR RAMOS GUARDIA" HUARAZ - 2015". ICA-PERU: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA; 2015.
13. Estrada LP. ESTILOS DE VIDA SALUDABLES Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO NUTRICIONAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD. Investigación. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS; 2014.
14. Maribel LVC. RELACION DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EMERGENCIA – HUARAL. Lima - Perú: UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA; 2017.
15. Fernández Rodríguez M.J. Nutrición Hospitalaria. [Online].; 2015 [cited 2019 marzo 26. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112004000500007.
16. A.E. VI. Psicología Científica.com. [Online].; 2015. Available from: <http://www.psicologiacientifica.com/estilo-de->.
17. Victoria ACCyRC. Valoración de los estilos de vida del personal de enfermería expuesto a turnicidad en el Centro Hospitalario de Jaén. [Online].; 2015. Available from: <http://altorendimiento.com/valoracion-de-los-estilos-de-vida-del-personal-de-enfermeria-expuesto-a-turnicidad-en-el-centro-hospitalario-de-jaen/>.
18. Amarilis. GR. Estilos de vida del profesional asistencial de salud del hospital regional de Ayacucho y Hospital II ESSALUD Huamanga. [Online].; 2015. Available from: <http://myslide.es/documents/tesis-ama1.html>.

19. Zumaeta SJS. relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la oficina registral del Reniec del Callao - 2017. investigación. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
20. Jara BLIV. "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015". Proyecto de investigación. tarapoto: Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto; 2015.
21. Cauna ALdCA. El sueño, Habitos alimenticios y su influencia en el desempeño laboral en profesionales de enfermeria del Hospital "Daniel Aalcides Carrion" Tacna-2016. tesis. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna; 2016.
22. Marcia BS. Habitos alimentarios y factores relacionados con el estado nutricional en trabajadores segun el ambito laboralde la prov. de Rioja. investigación. Rioja: Instituto Universitario de Ciencias de la salud; 2016.

ANEXO



ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTAD DE ENFERMERÍA



GUIA DE ENTREVISTA SOCIODEMOGRAFICA DE LA MUESTRA EN ESTUDIO

ID:

Fecha:.....

Título de la investigación: DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUANUCO - 2019

Instrucciones: A continuación, se le presenta una lista de preguntas, léalas detenidamente y luego responda marcando con una X, responda con la mayor veracidad su participación en ella es individual, voluntaria y confidencial. Agradecemos su colaboración

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad:
2. Sexo
 - A) Masculino
 - B) Femenino
3. Tiempo servicio
 - A) 5-10
 - B) 11-15
 - C) 16 a más

II. DESEMPEÑO LABORAL

A. Comportamiento

1. ¿Le es fácil planificar las actividades de su área?
 - A. SI
 - B. NO
2. ¿Aprovecha los recursos materiales con criterio?
 - A. SI
 - B. NO
3. ¿Cómo es su trato hacia los pacientes en cada procedimiento que realiza?
 - A. Mecanizado
 - B. Humanizado
4. ¿Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros?
 - A. SI
 - B. NO
5. ¿Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros?
 - A. SI
 - B. NO

B. Motivación

6. ¿Te comprometes totalmente en tu trabajo?
A. SI
B. NO
7. ¿Se promueve la participación del trabajo en equipo en tu servicio?
A. SI
B. NO
8. ¿Son frecuentes las felicitaciones en tu trabajo (Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos)?
A. SI
B. NO

C. Remuneración

9. ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo recibido por tu trabajo?
A. Si
B. No

D. Cultura organizacional

10. ¿Cumple con las normas generales y específicas de la Institución?
A. SI
B. NO
11. ¿se siente satisfecho con el clima organizacional en su medio de trabajo?
A. SI
B. NO

E. Adicción al trabajo

12. ¿crees que el trabajo es más importante que tus reuniones en familia y amigos?
A. Si
B. No
13. ¿crees que el trabajo es una salida a sus problemas personales o familiares?
A. Si
B. No

ESCALA VALORATIVA

Adecuado: 13 – 9
Inadecuado: >8

ANEXO N°2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE VIDA



Título de la investigación: DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUANUCO - 2019

III. ESTILOS DE VIDA

A. Hábitos alimenticios

1. ¿Usted considera que su alimentación diaria es equilibrada?
 - A. Sí
 - B. No
2. ¿Respeta diariamente los horarios de las comidas?
 - C. Sí
 - D. No
3. ¿Cree que es importante dedicarle tiempo a compartir las comidas en familia?
 - A. Sí
 - B. NO
4. ¿Con que frecuencia consume alimentos precocinados y/o comida rápida?
 - A. 1-2 veces a la semana
 - B. 3-5 veces a la semana
 - C. nunca

A. Actividad física

5. ¿Usted realiza actividad física en los ratos de ocio?
 - A. SI
 - B. NO
6. ¿Qué tipo de actividad física realiza?
 - A. Gimnasio
 - B. Futbol
 - C. Correr
 - D. Ningún deporte
7. ¿Cuántas veces a la semana practica estas actividades?
 - A. 1- 2
 - B. 3 -5
 - C. No practica
8. ¿considera que la actividad que realiza, permite mantener un estilo de vida saludable?
 - A. Sí
 - B. No
9. ¿Cuánto tiempo es la duración de cada actividad física?
 - A. 10 – 15 minutos
 - B. 30 – 60 minutos

C. No realiza ejercicio.

B. Reposo y sueño

10. ¿Usted duerme sus horas exactas durante la semana?

C. Si

D. No

11. En la última semana en promedio ¿Cuántas horas durmió por día?

A. 2-5 horas

B.6-8 horas

12. ¿Usted utiliza algún medicamento para conciliar el sueño?

A. Si

B. No

D. Estrés

13. ¿Usted presenta estrés después de sus jornadas de trabajo?

A. Si

B. No

D. Relaciones interpersonales

14. ¿Cómo es su relación con sus colegas de trabajo?

A. Buena

B. Mala

15. ¿Cómo es su relación con sus familiares?

A. Buena

B. Mala

16. ¿Salgo con mi familia en mis días de descanso?

A.SI

B.NO

A. Responsabilidad en salud

17. ¿Está en constante chequeo médico para ver si tiene algún cambio o señales de peligro en su cuerpo?

A. SI

B. NO

ESCALA VALORATIVA

Adecuado: 17 – 9

Inadecuado: >8



ANEXO N°3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada “DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUANUCO – 2019”

Me han explicado con claridad los objetivos, también me han comunicado que nos pasaran una guía de entrevista sociodemográfica y dos cuestionarios, una de desempeño laboral y la otra de estilo de vida, relacionados al tema de investigación, la duración será de 20 minutos; por otra parte, me explicaron **que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración; por lo que acepto participar de forma voluntaria(o) como colaborador(a).**

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del participante

Firma del investigador



ANEXO N°4

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERIA



Huánuco, 20 de mayo del 2019

OFICIO CIRC.N°001 -FENF-UNHEVAL

CARGO QUE OCUPA:

ASUNTO:

Presente. -

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludamos cordialmente y a su vez tenemos a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la validación de instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicitamos tenga a bien participar como **Experto** para la validación cuantitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: **“DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUANUCO – 2019”**

Esperando que lo solicitado se aceptado por su persona, nos despedimos de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente

NIETO ALVA, Manuel

WING MALPARTIDA, YARET

ALUMNOS RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACION POR JUECES

| CATEGORIA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|------------------------------|---|
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. |
| | 4. Alto nivel | El ítem tiene relación lógica con la dimensión. |
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta. | 1. No cumple con el criterio | Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. |
| | 2. Bajo nivel | Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. |
| | 3. Moderado nivel | Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. |
| | 4. Alto nivel | Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |

**HOJA DE RESPUESTAS DE LA VALIDACIÓN POR JUECES DEL
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS
ESTILO DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HRHVM**

Colocar el número 1,2,3 y/o según su apreciación

| "Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría del Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2019". Colocar: (1-deficiente) (2-regular) (3-bueno) (4-excelente) | | | | | |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|
| VARIABLE | | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
| Nº | DIMENSIONES | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
| I | COMPORTAMIENTO | | | | |
| 1 | ¿Le es fácil planificar las actividades de su área? | | | | |
| 2 | ¿Aprovecha los recursos con criterio? | | | | |
| 3 | ¿Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas? | | | | |
| 4 | ¿Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros? | | | | |
| 5 | ¿Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros? | | | | |
| II | MOTIVACIÓN | | | | |
| 6 | ¿Consideras atractivo tu trabajo? | | | | |
| 7 | ¿Se promueve la participación del trabajo en equipo en tu trabajo? | | | | |
| 8 | ¿Son frecuentes las felicitaciones en tu trabajo (Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos)? | | | | |
| III | REMUNERACIÓN | | | | |
| 9 | ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo recibido por tu trabajo? | | | | |
| IV | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | |
| 10 | ¿Cumple con las normas generales y específicas de la Institución? | | | | |
| 11 | ¿se siente satisfecho con el clima organizacional en su medio de trabajo? | | | | |
| V | ADICCIÓN AL TRABAJO | | | | |
| 12 | ¿crees que el trabajo es más importante que tus reuniones en familia y amigos? | | | | |
| 13 | ¿crees que el trabajo es una salida a sus problemas personales o familiares? | | | | |
| ESTILO DE VIDA | | | | | |
| Nº | DIMENSIONES | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
| | HÁBITOS ALIMENTICIOS | | | | |
| 14 | ¿Usted considera que su alimentación diaria es equilibrada? | | | | |
| 15 | ¿Respeta diariamente los horarios de las comidas? | | | | |
| 16 | ¿Cree que es importante dedicarle tiempo a compartir las comidas en familia? | | | | |
| 17 | ¿Con que frecuencia consume alimentos precocinados y/o comida rápida? | | | | |

| ACTIVIDAD FÍSICA | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|
| 18 | ¿Usted realiza actividad física en los ratos de ocio? | | | | |
| 19 | ¿Qué tipo de actividad física realiza? | | | | |
| 20 | ¿Cuántas veces a la semana practica estas actividades? | | | | |
| 21 | ¿Considera que la actividad que realiza, permite mantener un estilo de vida saludable? | | | | |
| 22 | ¿Cuánto tiempo es la duración de cada actividad? | | | | |
| REPOSO Y SUEÑO | | | | | |
| 23 | ¿Usted duerme sus horas exactas durante la semana? | | | | |
| 24 | En la última semana en promedio ¿Cuántas horas durmió por día? | | | | |
| 25 | ¿Usted utiliza algún medicamento para conciliar el sueño? | | | | |
| ESTRÉS | | | | | |
| 26 | ¿Usted presenta estrés después de sus jornadas de trabajo? | | | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | |
| 27 | ¿Cómo es su relación con sus colegas de trabajo? | | | | |
| 28 | ¿Cómo es su relación con sus familiares? | | | | |
| 29 | ¿Salgo con mi familia en mis días de descanso? | | | | |
| RESPONSABILIDAD EN SALUD | | | | | |
| 30 | ¿Está en constante chequeo médico para ver si tiene algún cambio o señas de peligro en su cuerpo? | | | | |

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?

¿Cuál? _____

JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA PROPUESTA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C=Cambiar

Las categorías que evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS ANEXO 1 | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|---|----------------------|
| N° | ITEM | |
| COMPORTAMIENTO | | |
| 1 | ¿Le es fácil planificar las actividades de su área? | |
| 2 | ¿Aprovecha los recursos con criterio? | |
| 3 | ¿Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas? | |
| 4 | ¿Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros? | |
| 5 | ¿Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros? | |
| MOTIVACIÓN | | |
| 6 | ¿Consideras atractivo tu trabajo? | |
| 7 | ¿Se promueve la participación del trabajo en equipo en tu trabajo? | |
| 8 | ¿Son frecuentes las felicitaciones en tu trabajo (Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos)? | |
| REMUNERACIÓN | | |
| 9 | ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo recibido por tu trabajo? | |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | | |
| 10 | ¿Cumple con las normas generales y específicas de la Institución? | |
| 11 | ¿se siente satisfecho con el clima organizacional en su medio de trabajo? | |
| ADICIÓN AL TRABAJO | | |
| 12 | ¿crees que el trabajo es más importante que tus reuniones en familia y amigos? | |
| 13 | ¿crees que el trabajo es una salida a sus problemas personales o familiares? | |

| PREGUNTAS ANEXO 2 | | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|---|----------------------|
| N° | ITEM | |
| HÁBITOS ALIMENTICIOS | | |
| 14 | ¿Usted considera que su alimentación diaria es equilibrada? | |
| 15 | ¿Respetar diariamente los horarios de las comidas? | |
| 16 | ¿Cree que es importante dedicarle tiempo a compartir las comidas en familia? | |
| 17 | ¿Con qué frecuencia consume alimentos precocinados y/o comida rápida? | |
| ACTIVIDAD FÍSICA | | |
| 18 | ¿Usted realiza actividad física en los ratos de ocio? | |
| 19 | ¿Qué tipo de actividad física realiza? | |
| 20 | ¿Cuántas veces a la semana practica estas actividades? | |
| 21 | ¿Considera que la actividad que realiza, permite mantener un estilo de vida saludable? | |
| 22 | ¿Cuánto tiempo es la duración de cada actividad? | |
| REPOSO Y SUEÑO | | |
| 23 | ¿Usted duerme sus horas exactas durante la semana? | |
| 24 | En la última semana en promedio ¿Cuántas horas durmió por día? | |
| 25 | ¿Usted utiliza algún medicamento para conciliar el sueño? | |
| ESTRÉS | | |
| 26 | ¿Usted presenta estrés después de sus jornadas de trabajo? | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | |
| 27 | ¿Cómo es su relación con sus colegas de trabajo? | |
| 28 | ¿Cómo es su relación con sus familiares? | |
| 29 | ¿Salgo con mi familia en mis días de descanso? | |
| RESPONSABILIDAD EN SALUD | | |
| 30 | ¿Está en constante chequeo médico para ver si tiene algún cambio o señales de peligro en su cuerpo? | |

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____,
con DNI N° _____, de profesión
_____, ejerciendo
actualmente como _____, en
el _____ Hospital

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento **(CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL Y DEL ESTILO DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CIRUGIA, MEDICINA, PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZAN MEDRANO)** a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|-------------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | | |
| Amplitud de contenido | | | | |
| Redacción de los Ítems | | | | |
| Claridad y precisión pertinencia | | | | |

En Huánuco, a los _____ días del mes de _____ del _____

FIRMA

FORMATO DE APRECIACIÓN DEL EXPERTO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. JUSTIFICACIÓN

Nombre del experto: _____

Especialidad: _____

II. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

| N° | ITEMS | APRECIACION | | OBSERVACIÓN |
|----|---|-------------|----|-------------|
| | | SI | NO | |
| | ¿El instrumento responde al Planteamiento de Problema? | | | |
| | ¿El instrumento responde a los objetivos del problema? | | | |
| | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la elaboración del instrumento? | | | |
| | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | | | |
| | ¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial? | | | |
| | ¿Los ítems están redactados de forma clara y precisa? | | | |
| | ¿El número de ítems es adecuado? | | | |
| | ¿Los ítems del instrumento son válidos? | | | |
| | ¿Se deben incrementar el numero de ítems? | | | |
| | ¿se debe eliminar algunos ítems? | | | |

III. DECISIÓN DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Firma y Sello

ANEXO N°5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría del Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2019”.

RESPONSABLES:

- ✓ Nieto Alva, Manuel Jesús
- ✓ Wing Malpartida, Yaret Jésed

| 1. PROBLEMA | 2. OBJETIVOS | 3. HIPOTESIS | 4. VARIABLES | 5. METODOLOGIA | 6. POBLACIÓN |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>1.1 PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre el desempeño laboral y los estilos de vida del Profesional de Enfermería en los servicios cirugía, medicina y pediatría en el Hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huanuco-2019?</p> <p>1.2 PROBLEMA ESPECIFICO</p> | <p>2.1 GENERAL Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y los estilos de vida del Profesional de Enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría en el Hospital regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2019</p> <p>2.2 ESPECIFICO</p> | <p>3.1 GENERAL Hi: El desempeño laboral está relacionado con los estilos de vida del profesional de Enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría. Ho: El desempeño laboral no está relacionado con los estilos de vida del profesional de Enfermería en los servicios de</p> | <p>4.1 INDEPENDIENTE Desempeño laboral</p> <p>4.2 DEPENDIENTE Estilo de vida</p> <p>4.3 DE CARACTERIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - sexo - edad - tiempo de servicio | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La presente investigación es de tipo no experimental, no existe manipulación activa de alguna variable, transeccional o transversal, se aplica la muestra en un único momento del tiempo y analítico, se busca relacionar dichas variables desempeño laboral y estilo de vida.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> | <p>POBLACIÓN MUESTRAL La población estuvo considerada por 40 enfermeros en el servicio de medicina, cirugía y pediatría que laboran en el Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p>MEDICINA= 16 CIRUGIA= 13 PEDIATRIA= 11</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>¿Cuál es la relación de los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del Profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación de la actividad física con el desempeño laboral del Profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del reposo y sueño con el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la interacción interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> | <p>Identificar la relación de los hábitos alimenticios con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Establecer la relación de la actividad física con el desempeño laboral del Profesional de enfermería</p> <p>Valorar la relación del reposo y sueño con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Relacionar el estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Relacionar la interacción interpersonal con el desempeño laboral</p> | <p>cirugía, medicina y pediatría.</p> <p>3.2 ESPECIFICAS</p> <p>Hi1: Los hábitos alimenticios se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> <p>Ho1: Los hábitos alimenticios no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> <p>Hi2: La actividad física se relaciona con el desempeño laboral del Profesional de enfermería.</p> <p>Ho2: La actividad física no se relaciona con el desempeño laboral del Profesional de enfermería.</p> <p>Hi3: El reposo y sueño se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Ho3: El reposo y sueño no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> | | <p>El diseño de investigación utilizado es el no experimental correlacional o transeccional correlacional.</p> <div data-bbox="1473 558 1747 750" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> OX M --> OY OX <--> r OY </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra del profesional de enfermería OX = Desempeño laboral Oy = Estilo de vida r = Correlación entre las dos variables de estudio</p> | |
|---|--|--|--|---|--|

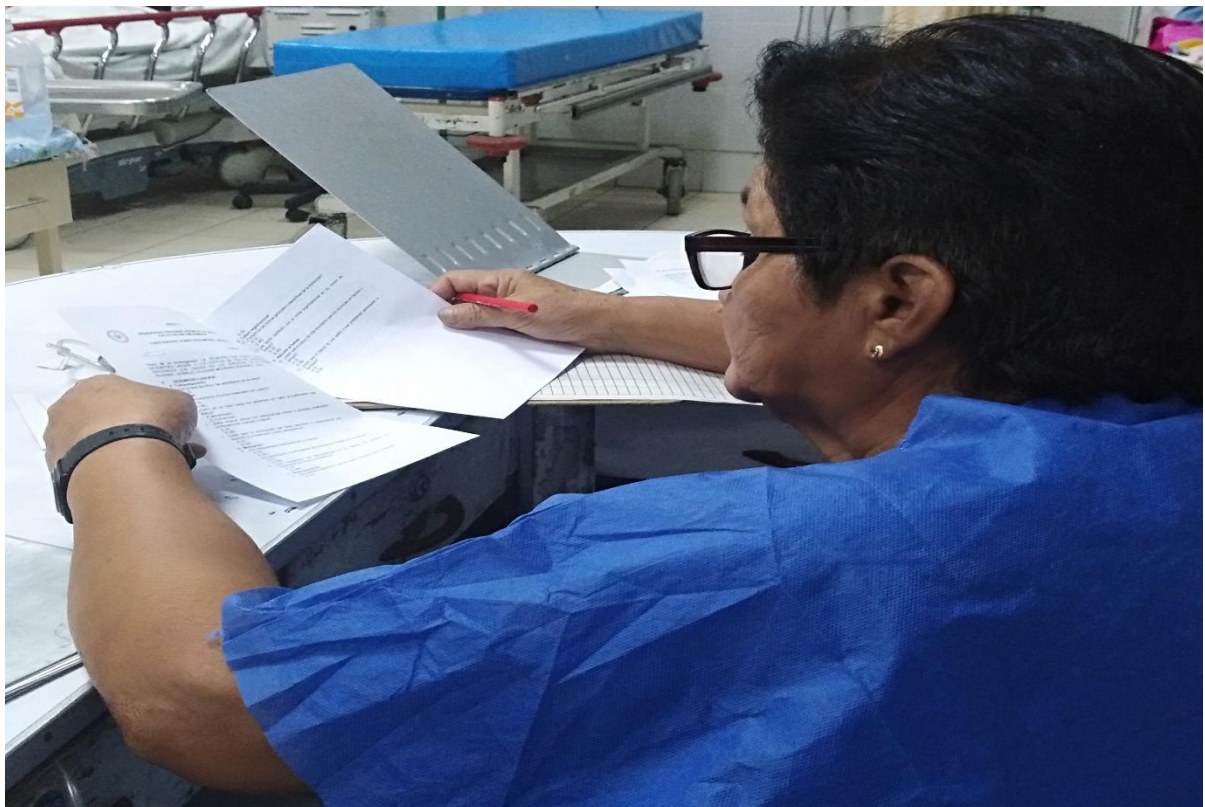
| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>¿Qué relación tiene la responsabilidad en salud con el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> | <p>del profesional de enfermería. Describir la relación que tiene la responsabilidad en salud con el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> | <p>Hi4: El estrés se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería Ho4: El estrés no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería Hi5: La interacción interpersonal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería. Ho5: La interacción interpersonal no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hi6: La responsabilidad en salud se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería Ho6: La responsabilidad en salud no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> | | | |
|--|---|--|--|--|--|

ANEXO N°6

Imágenes tomadas en el momento de la aplicación del instrumento
SERVICIO DE PEDIATRÍA: Las licenciadas realizando su autoevaluación
haciendo uso del instrumento brindado.



SERVICIO DE CIRUGÍA: Las licenciadas realizando su autoevaluación haciendo uso del instrumento brindado.



SERVICIO DE MEDICINA: Las licenciadas realizando su autoevaluación haciendo uso del instrumento brindado.



ANEXO 7

AUTORIZACION PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICA

1. IDENTIFICACION PERSONAL

- **Apellidos y nombres:** Nieto Alva, Manuel Jesús; DNI: 76600062; **Correo electrónico:** 951manu753@gmail.com; celular: 937184197.
- **Apellidos y nombres:** Wing Malpartida, Yaret Jésed; DNI: 74024096; **Correo electrónico:** yaretwingg777@gmail.com; celular: 928037240.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

| TITULO PROFESIONAL |
|---------------------------|
| Facultad de Enfermería |
| E.A.P: ENFERMERIA |

TITULO PROFESIONAL OBTENIDO: LICENCIADO EN ENFERMERIA

TITULO DE TESIS: DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUÁNUCO- 2019

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

| MARCA "X" | Categoría de acceso | Descripción del acceso |
|------------------|----------------------------|--|
| x | PUBLICO | Es publico y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio |
| | RESTRINGIDO | Solo permite el acceso el registro del dato con información básica, mas no al texto completo |

Al elegir la opción "publico", es a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal **web repositorio, unheval.edu.pe** por un plazo indefinido, consistiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso que haya marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso_____

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted (ES), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Huánuco, 19 de octubre de 2020



Bach. Enf. Manuel Jesús
NIETO ALVA
DNI: 76600062



Bach. Enf. Yaret Jésed
WING MALPARTIDA
DNI: 74024096

NOTA BIBLIOGRAFICA

1. DATOS PERSONALES

- NOMBRE Y APELLIDOS: MANUEL JESUS NIETO ALVA
- LUGAR DE NACIMIENTO: Departamento de Huánuco
- FECHA DE NACIMIENTO: 04/07/94
- DIRECCION: Psj. Soberon 161
- DNI: 76600062
- CELULAR: 928037241
- CORREO: 951manu753@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

1.1 ESTUDIOS PRIMARIOS

- I.E. GRAN UNIDAD ESCOLAR LEONCIO PRADO

1.2 ESTUDIOS SECUNDARIOS

- I.E. GRAN UNIDAD ESCOLAR LEONCIO PRADO

1.3 ESTUDIOS SUPERIORES

- UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

2. DATOS PERSONALES:

- NOMBRE Y APELLIDOS: YARET JESED WING MALPARTIDA
- LUGAR DE NACIMIENTO: Departamento de Huánuco
- FECHA DE NACIMIENTO: 25/05/97
- DIRECCION: Jr. San Martin 1339 Int. 190
- DNI: 74024096
- CELULAR: 928037240
- CORREO: yaretwingg777@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

2.1 ESTUDIOS PRIMARIOS

- I.E. DANIEL ALOMIA ROBLES

2.2 ESTUDIOS SECUNDARIOS

- I.E.P. "HOSANNA"

2.3 ESTUDIOS SUPERIORES

- UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ACTA DE APROBACIÓN



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
HUANUCO



DECANATO

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE PRE GRADO

En la Plataforma Cisco Webex Meetings, asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 9:30 horas, del día 07 de octubre de 2020 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 0016-2019-UNHEVAL-D-FENF.:

- Dra. Maruja V. Manzano Tarazona PRESIDENTA
- Dr. Abner A. Fonseca Livias SECRETARIO
- Mg. Tania Fernandez Gines VOCAL

El aspirante al Título de Licenciado en Enfermería Don Manuel Jesus NIETO ALVA, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. Irene Deza y Falcon (Resolución N° 0362-2019-UNHEVAL-D-FENF), procedió la defensa de la tesis titulado: **"DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUANUCO - 2019"**


Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:


- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de DIECISITE (17) equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 12:50 horas de día 07 de octubre de 2020.


.....
PRESIDENTE (A)


.....
SECRETARIO (A)


.....
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
HUANUCO
DECANATO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE PRE GRADO

En la Plataforma Cisco Webex Meetings, asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 9:30 horas, del día 07 de octubre de 2020 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 0016-2019-UNHEVAL-D-FENF.:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| • Dra. Maruja V. Manzano Tarazona | PRESIDENTA |
| • Dr. Abner A. Fonseca Livias | SECRETARIO |
| • Mg. Tania Fernandez Gines | VOCAL |

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña Yaret Jésed WING MALPARTIDA, Bachiller en Enfermería, bajo la asesoría de la Dra. Irene Deza y Falcon (Resolución N° 0362-2019-UNHEVAL-D-FENF), procedió la defensa de la tesis titulado: "DESEMPEÑO LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA, MEDICINA Y PEDIATRIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUANUCO - 2019"




Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de DIECISITE (17) equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 12:50 horas de día 07 de octubre de 2020.

| | | |
|---|---|--|
|  SECRETARIO (A) |  PRESIDENTE (A) |  VOCAL |
|---|---|--|

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)