

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO

**ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y DESEMPEÑO LABORAL DE
PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I JORGE VOTO
BERNALES 2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR Y
COMUNITARIA

PRESENTADO POR

ARTURO BASURTO AYALA

ASESOR

CARLOS SOTO LINARES

LIMA - PERÚ

2023



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada

CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Medicina
Humana

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

UNIDAD DE POSGRADO

**ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y DESEMPEÑO LABORAL DE
PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I JORGE VOTO
BERNALES 2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR

**EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR Y
COMUNITARIA**

PRESENTADO POR

ARTURO BASURTO AYALA

ASESOR(A)

MG. CARLOS SOTO LINARES

LIMA, PERÚ

2023

Índice

	Págs.
Portada	i
Índice	ii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	0
1.1. Descripción de la situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Objetivos	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos.....	2
1.4. Justificación	3
1.4.1 Importancia.....	3
1.4.2 Viabilidad y factibilidad	3
1.5. Limitaciones.....	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas	6
2.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
3.1. Formulación.....	11
3.2. Variables y su definición operacional	11
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	12
4.1. Diseño metodológico	12
4.2. Diseño muestral.....	12
4.3. Técnicas y recolección de datos	13
4.4. Procesamiento y análisis de datos.....	14
4.5. Aspectos éticos	15
CRONOGRAMA	16
PRESUPUESTO	17

FUENTES DE INFORMACIÓN	18
-------------------------------------	-----------

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Consentimiento informado
4. Validación del instrumento

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y DESEMP
EÑO LABORAL DE PROFESIONAL DE SAL
UD DEL HOSPITAL I JORGE VOTO BERN
A

AUTOR

ARTURO BASURTO AYALA

RECUENTO DE PALABRAS

4747 Words

RECUENTO DE CARACTERES

28594 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

26 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

244.6KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 8, 2023 8:59 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 8, 2023 8:59 AM GMT-5**● 11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

Los profesionales sanitarios son el pilar de los sistemas de asistencia sanitaria, por su intervención en la atención primaria, comunitaria, especializada y sociosanitaria (1,2).

A pesar de ello, este grupo laboral sigue enfrentándose a una serie de vicisitudes, pues la mayoría de países no distribuyen equitativamente al personal de salud y no ofrecen condiciones óptimas de trabajo, como buenos salarios, reconocimiento social y desarrollo profesional, lo que incidiría en el rendimiento o desempeño laboral (DL) (1).

Así mismo, es necesario precisar que este indicador de productividad y calidad de servicio no se encuentra únicamente influenciado por el entorno de trabajo; sino también por una serie de características personales y conjunto de actitudes o hábitos, como los estilos de vida saludables (EVS) (3).

Estos estilos han adquirido relevancia en los últimos años, pues la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha informado que las principales causas de defunción son las que proceden de los estilos de vida poco saludables (EVPS) y un ejemplo claro de ello es la carga de muertes anuales que se atribuyen al sedentarismo: “aproximadamente 5 millones” (4,5).

Los profesionales de salud no son indiferentes a esta realidad, a pesar de la relación comportamiento-salud, ya que es frecuente encontrar médicos, enfermeras, obstetras, técnicos o auxiliares fumadores, obesos, sedentarios, bebedores, etc. (4); incluso la comunidad científica ha demostrado que este grupo ocupacional presenta un riesgo mayor de adoptar dichas conductas, puesto que sus niveles de estrés ignoran la sensación de saciedad y pueden generar dependencia nicotínica o a otras sustancias psicoactivas, la alta demanda suprime el desayuno e incita un

mayor consumo de calorías durante la tarde y noche, y sus sistemas de turno nocturno (alteración de patrones de sueño) influyen negativamente en el metabolismo y restringen la actividad física por cansancio excesivo (6,7,8).

Lamentablemente, estos comportamientos impactan en el desempeño de los profesionales, ya que se asocian a diversos aspectos del funcionamiento humano, como la cognición y emoción (niveles de energía, funcionamiento cognitivo y estados de ánimo); además también tienen un efecto a largo plazo en la salud y discapacidad (enfermedades crónicas no transmisibles), que repercutirían en el rendimiento, calidad de servicio o de trabajo y finalmente en la condición de los pacientes (9,10).

Así se puede inferir relación entre los EVS y el DL; sin embargo, aún se hallan investigaciones que rechazan esta correspondencia y que atribuyen el desempeño a factores meramente laborales (1,3,10).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la asociación entre el estilo de vida saludable y el desempeño laboral de profesional de salud del Hospital I Jorge Voto Bernales, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la asociación entre el EVS y el DL de profesional de salud del Hospital I Jorge Voto Bernales, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre el estilo de vida y rendimiento de tareas del DL.

Establecer la relación entre el estilo de vida y rendimiento contextual del DL.

Establecer la relación entre el estilo de vida y comportamiento de trabajo contraproducente del DL.

1.4. Justificación

1.4.1 Importancia

Los resultados son cruciales, ya que además de exteriorizar la realidad de la institución, permitirían diseñar un proyecto de intervención que acreciente la práctica de los EVS en el entorno de trabajo y que favorezca el DL de los profesionales, pues ello incidiría directamente en la atención otorgada a los individuos, familias y comunidades.

Además, constituirá un valioso aporte para la comunidad científica, pues su publicación permitiría reducir las brechas de conocimiento, reforzar guías abocadas a promocionar los EVS en el trabajo e implementar protocolos para la evaluación del DL.

Y, este estudio servirá como base metodológico para futuros trabajos estructurados bajo la temática.

1.4.2 Viabilidad y factibilidad

Serán solicitadas las autorizaciones a las entidades para la accesibilidad a la población a evaluar.

En este estudio se aplicará una metodología que permitirá analizar una problemática de un entorno específico, para posteriormente realizar conclusiones al respecto y de esta manera plantear recomendaciones que se puedan ejecutar.

El investigador contará con todos los recursos para realizar el estudio.

1.5. Limitaciones

Principalmente está basada en la participación de los profesionales de salud, pues su negativa podría afectar la cantidad muestral. Lo hallado no se podrá extrapolar a otras entidades.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Guevara S, el 2021, determinó la frecuencia de sobrepeso y obesidad de enfermeros y su DL. Método descriptivo, que incluyó a 148 profesionales de enfermería. Obtuvo que el sobrepeso y obesidad grado I predominan las féminas en un 54% y 23.6%, respectivamente, mientras que en los hombres solo un 6.7% tenían sobrepeso y un 3.3% Obesidad I. Al relacionar el sobrepeso y la obesidad con el DL, no se encontró relación ($\chi^2=0.11$; $p=0.01$; $GL= 6.635$) (11).

Nieto et al., el 2020, relacionaron el DL y los estilos de vida (EV) de enfermeros. Método correlacional, en el que participaron 40 enfermeros. Obtuvieron que el 62,5% presentó un adecuado DL y EV; mientras que el ningún enfermero presentó un inadecuado DL y EV. Sin embargo, las variables no guardaron relación ($p=0.457$). Sobre las dimensiones de EV, solo las relaciones interpersonales se asociaron con el DL($p=0.000$) (12).

Travezaño S el 2020, relacionó la calidad de vida laboral (CVL) y DL de enfermeros. Método correlacional, que participaron 35 enfermeros. Obtuvo que, del total, 48.6% presentaba una CVL media y alta, mientras que el 2.9% una baja. Para la variable desempeño, reportó que un 77.1% tenía un nivel medio, 17.1% bajo y 5.7% alto. Al correlacionar la CVL con el DL, se encontró asociación ($p=0.000$) (13).

Obando et al. el 2019, tuvieron como objeto relacionar el sobrepeso y obesidad con el DL. Método correlacional, con una población de 69 trabajadores. 91.7% refirió que la obesidad afectaba el DL, mientras que un 8,3% no. El 66,7% consideró que el DL regular y el 12,5% malo. Al correlacionar la obesidad y sobrepeso con el DL, se halló relación ($p=0.003$) (14).

Almanza J. el 2019, relacionó los EV con el DL de enfermeros. Método correlacional, en el que participaron 112 personas. Un 4% y 96% presentó

EV adecuado y regular, respectivamente; mientras que, el DL, fue eficiente en un 90.1 % y regular en un 9.9%, hallando relación entre ambas ($p=0.049$). Sobre los EV solo las dimensiones ejercicio ($p=0.003$), responsabilidad salud ($p=0.001$), manejo de estrés ($p=0.000$), soporte interpersonal ($p=0.049$) presentaron relación con el DL (15).

Carhuapoma S. el 2019, relacionó los factores laborales y EV de personal sanitario. Método correlacional, con una muestra de 31 trabajadores de salud. Obtuvo que el 58.06%, 29.03% y 12.9% presentan EVS, poco saludable y muy saludable, respectivamente. Sobre los factores laborales estresantes fueron la presión y exigencia, los factores organizativos y ambientales (16).

Quintana-Atencio et al. el 2019, describieron el DL en enfermeros. Método transversal, evaluando 208 enfermeras. Obtuvieron que el 24.5% y el 75,5% presentó insuficiente y suficiente DL, respectivamente. El suficiente DL, se relacionó con tiempo de servicio ≥ 6 años ($p=0.02$),. Mientras que el insuficiente DL, se relacionó con el no realizar docencia ($p=0.02$), no haber sido capacitadas ($p =0.030$), la presión laboral($p=0,02$), el horario laboral ($p=0,02$), desmotivación y estar ubicados de acuerdo a su especialidad ($p<0,05$) (1).

Anchante M, el 2018, relacionó los EVS y estrés laboral (EL) en enfermeras. Método correlacional, evaluó 80 enfermeras. Obtuvo que el 53.8% 3.8%, 33.8% y 8.8% presentó un EVPS, no saludable, saludable y muy saludable, respectivamente. Mientras que el 57.5%, y 23.5% percibieron nivel de EL alto y medio, respectivamente. Hallando que el EVS y el EL se relacionan ($\rho=-0.640$; $p=0.000$) (17).

Atoche C. el 2017, relacionó el DL y el EV. Método descriptivo, en el que participaron 384 trabajadores. Obtuvo que el 55.47%, 37.50%, 6.77% y 0.33%, presentó un EVS, poco saludable, muy saludable y muy poco saludable, respectivamente. Por otro lado, el 41.15%, 52.86% y 5.99%

presentaron un DL muy bueno, bueno y malo, respectivamente. En ambas variables, DL y EV, hallaron relación ($p=0.000$) (10).

Collantes L, el 2017, relacionó EV y el DL en colaboradores de un centro sanitario. Método correlacional, analizaron a 61 trabajadores. Obtuvo que el 100% de los trabajadores presentó nivel regular de EV. En relación al DL, el 3% presentó un DL malo, 43% regular y 54% alto. Evidenció relación entre ambos ($p=0.000$) (18).

2.2. Bases teóricas

Estilos de vida

Conjunto de interacciones que se dan a lo largo del tiempo, que influirán en la salud, al combinarse con aspectos propios de la persona y redes de apoyo (19).

Los estilos de vida, son comportamientos elegidos individualmente, por lo que si desean tener estilos de vida saludables deben modificar los comportamientos perjudiciales para la salud (20).

Estilo de vida saludable (EVS)

Condición que repercute positivamente en la salud de los individuos, las cuales son prácticas que se interrelacionan a nivel biológico, psicológico y social, por ello se considera como determinante de la salud en las poblaciones (21).

Desarrollar EVS de forma sistemática y ordenada favorece los entornos saludables, la conducta alimentaria sana y estimula actitudes positivas, involucrando a la propia persona en la mantención de salud, siendo estos los componentes básicos de promoción sanitaria.

Estos estilos de vida repercuten y se relacionan con actividades cotidianas, tanto a nivel laboral, como personal y social (22).

Existen estrategias que son útiles para modificar estos estilos, no solo personalmente sino también modifican diversidad de condiciones como (23):

- Estrategia de influencia (ei): basado en el cambio de actitudes, mediante información y sensibilización
- Estrategia de desarrollo de competencias (edc): basado en fortalecer la autoestima, autonomía y toma de decisiones.
- Estrategia de modificación del medio (emm): influye en los factores externos, mejorando el entorno donde el individuo se desenvuelve

En el ámbito sanitario, el EV impacta en la atención del usuario, sino también repercute en la propia salud de estos y en su desenvolvimiento laboral, incluso actuando como factor de patologías crónicas no transmisibles en este grupo laboral (24).

Algunos problemas de salud, provocados por un EVPS, que se traduce en ausentismos, perjudicando al paciente, generando sobrecarga de trabajo y alterando dinamismo laboral (24):

- Malos hábitos alimenticios: haciendo referencia tanto al exceso de alimentación como al el bajo o nulo consumo de adecuados alimentos, debido a las largas jornadas laborales
- Consumo de cigarrillos, alcohol y/o drogas: donde las sustancias que más consumen tanto personal sanitario como estudiantes de la salud son el alcohol y tabaco.
- Actividad física, sedentarismo: debido a las funciones desgastantes y que requieren jornadas prolongadas de labores, es frecuente que los sanitarios al llegar a casa ya no tengan capacidad y ganas de realizar alguna actividad física

Los factores de riesgo para un EVPS, en el sector sanitario, está determinado por las propias condiciones laborales, pues ante tensión laboral, mayor alejamiento de EVS (24).

Desempeño laboral (DL)

Evaluar el DL es forma como las empresas identifican si los trabajadores están cumpliendo con las funciones asignadas de acuerdo a sus competencias, habilidades y si se están desarrollando adecuadamente, con el fin de lograr los objetivos de la institución (25).

Para Aamodt, citado por Bautista, el DL se mide gracias a las conductas o acciones observables de los trabajadores medidos por sus capacidades y atributos que éstos brindan (25).

Por ello, Chenevert et al, citado por Bautista, menciona que el DL es una forma de tener resultados sostenibles. Mientras que Chiavenato, plantea que el DL es la forma donde el colaborador realiza su trabajo, lo cual cobra mucha importancia en la actualidad, por ser ventaja competitiva (25).

En 1983, Campbell, McCloy, Oppler, & Sager determinaron que el desempeño laboral se podría medir a partir de los siguientes factores, los cuales pueden ser aplicados en cualquier sector laboral (25):

- Dominio de las tareas propias del trabajo
- Capacidad de realizar tareas que no son exclusivas del trabajo
- Capacidad de comunicación y relación con otras personas, ya sea de forma oral o escrita
- Actitud y comportamientos correctos en el trabajo
- Capacidad de trabajo en equipo y colaborativo para el logro de los objetivos
- Supervisión del desempeño
- Propuestas de solución y organización de los recursos.

Para Koopmans, citado por Van Der Vaart, el DL, se divide en cuatro dimensiones (26).:

- Desempeño de la tarea: habilidades, las cuales pueden variar dependiendo del tipo de trabajo, con la que se realizan las tareas específicas del trabajo (26).

Bautista, menciona que esta dimensión hace referencia al logro de las responsabilidades de un trabajo de gracias al uso de las capacidades y conocimientos descritos en cada puesto (25).

- Desempeño contextual: comportamientos más altas de lo esperado para el trabajo, realizados de manera voluntaria, de forma proactiva. Los cuales son necesarios para el logro de los resultados (26).
- Desempeño adaptativo: producto de la relación del trabajo y el empleado, pues surge como una reacción al entorno laboral (26).
- Comportamiento laboral contraproducente: actitudes que van en contra de la armonía y bienestar de la organización (26).. Bautista menciona que son actos deliberados, que buscan perjudicar a la organización y beneficiar al trabajador (25).

Pashanasi, menciona la importancia del desempeño laboral en los propios trabajadores, puesto esto le será de utilidad y mejorará su valoración propia, permitiéndoles sentir satisfacción en su centro laboral. Además, menciona factores que permiten mejorar el desempeño laboral, como (27):

- Mejora del entorno laboral
- Creación de un ambiente de confianza y dando apertura para que los trabajadores puedan brindar sus opiniones
- Implementando normas que concuerden con la realidad y garanticen el bienestar de los trabajadores
- Promoviendo el desarrollo de competencias laborales.

El DL varía entre personas y situaciones, y depende de factores (28). En el sector salud, es conocido que los trabajadores se enfrentan a varias situaciones adversas que no promueven su desarrollo profesional, lo cual es preocupante puesto que se espera que el personal sanitario se

desempeñe adecuadamente en un entorno favorable en pro del beneficio del paciente, brindándole una atención de calidad (1). López-Martínez concluyó que uno de las formas de mejorar el DL en trabajadores sanitarios es logrando la mejora de la CVL y productividad (28).

Pero, Obando, incide en la importancia de mantener EV, nutrición y hábitos saludables, para así, poder lograr un pleno desenvolvimiento en el trabajo, demostrando eficiencia y productividad, además de evitar padecer enfermedades crónicas presenta por estas condiciones laborales (14).

2.3. Definición de términos básicos

Calidad de vida laboral: Se relaciona con los componentes laborales (28).

Estilos de vida no saludables: Está constituido por acciones inadecuadas relacionadas con alimentación, actividad física, hábitos nocivos, otros (21).

Estrés: Respuesta del organismo ante un estresor, al sentirse preocupado o amenazado por la vida (29)

Nutrición: Factor modificable que impacta en la salud; muchos nutrientes interaccionan entre sí y existen influencias genéticas y ambientales que modulan estas interacciones (30,31).

Ejercicio: Movimientos corporales para mantener y conservar la salud física (32).

Laboral: Hace referencia a todo lo concerniente al trabajo (33).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación

H1: Existe relación significativa entre el EVS y el DL de profesional de salud.

H0: No existe relación significativa entre el EVS y el DL de profesional de salud.

3.2. Variables y su definición operacional

Primera variable: Estilo de vida

Segunda variable: Desempeño laboral

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

Enfoque cuantitativo, tipo observacional, correlacional, y prospectiva.

- Según la intervención, es observacional
- Según el alcance es correlacional
- Según el momento de recolección: prospectivo

4.2. Diseño muestral

Población universo

Profesionales de la salud del Hospital I Jorge Voto Bernales (HJVB).

Población de estudio

380 profesionales de salud que laboren en el HJVB, en octubre del 2023.

Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión: Profesionales de la salud...

De ambos sexos

Con contrato laboral para el año 2023

Con más de 3 meses laborando

Que acepten participar

Criterios exclusión: Profesionales de la salud...

Que no acepten participar

Con licencia por enfermedad, vacaciones o maternidad

Con menos del 50% de preguntas contestadas en los cuestionarios

Tamaño de la muestra

Fórmula de "Población finita".

$$n = \frac{N \times Z_{1-\alpha/2}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Donde:

$$N = 380$$

$$Z_{1-\alpha} = 1.96$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$d = 0.05$$

$$n = 195$$

Muestra: 195 profesionales de salud.

Muestreo o selección de la muestra

Probabilístico estratificado, es decir, cada profesional será seleccionado por cada estrato de manera azar, el cual tendrá la misma probabilidad de ser seleccionado, se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. selección de muestra por estratos			
Servicios	N	%	n
Cirugía	95	25.0%	49
Pediatría	75	19.7%	38
Medicina	140	36.8%	72
Ginecología	70	18.4%	36
Total	380	100.0%	195

4.3. Técnicas y recolección de datos

Técnica

La encuesta.

Instrumento

El cuestionario. A continuación, se detalla el instrumento a aplicar:

- I. Características generales
- II. Estilos de vida saludable: se empleará el Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) Nola Pender (1996) de 48 ítems, los cuales se encuentran divididos en 6 dimensiones (tabla 2 – anexo 5) (34).

Presenta un patrón de respuestas en escala Likert. Mayor puntaje será mejor EV. La categorización se presenta en tabla 3 (anexo 5) (34).

Laguado y Gómez, obtuvieron para el instrumento una varianza de 45,9%, además de una fiabilidad entre 0,7 y 0,9 y un alfa de Cronbach de 0,93 (35).

- III. Desempeño laboral: que será evaluado con la escala de desempeño laboral de Koopmans et al. (36), denominada Individual Performance Work Questionnaire (IPWQ) que consta de 18 ítems o preguntas distribuidas en tres dimensiones: i) rendimiento en la tarea (ítems = 1,2,3,4 y 5), ii) rendimiento contextual (ítems=6,7,8,9,10,11, 12 y 13); y iii) comportamiento de trabajo contraproducente (ítems=14,15,16,17,18). Presenta una escala de calificación de 5 puntos. La suma de puntos por ítems determinará el puntaje final, este se comparará con lo determinado en la tabla 4 (anexo 5) (37).

Este cuestionario se considera confiable (36,38), a nivel nacional Campos (39) identificó un Alfa de Cronbach mayor a 0.8 en las tres dimensiones; rendimiento de tareas ($\alpha=0.88$), rendimiento contextual ($\alpha=0.87$) y comportamiento de trabajo contraproducente ($\alpha=0.87$).

Para fines de este estudio, el desempeño laboral se categorizará como se especifica en la tabla 5 (anexo 5):

Validez y confiabilidad

Validez, por juicio de expertos, donde 5 especialistas evaluarán el instrumento mediante siete ítems (anexo 4).

Confiabilidad, realización de prueba piloto, los cuestionarios se aplicarán a 10 profesionales obstetras. Se calculará el "coeficiente alfa de Cronbach".

4.4. Procesamiento y análisis de datos

Uso programa SPSS-25 con la información extraída del instrumento de investigación. Luego se procederá a pasar un control de calidad a cada

registro ingresado, por ende, solo serán seleccionados aquellos datos basados según la operacionalización de las variables y los criterios de inclusión. Posteriormente se trabajarán con los análisis estadísticos necesarios en el estudio.

Análisis inferencial

Aplicación de Chi cuadrado

Significancia del 5 %

Uso de tablas y gráficos estadísticos

4.5. Aspectos éticos

Solicitud de permiso al Comité de Ética de USMP y dirección del Hospital I Jorge Voto Bernales, para desarrollo del estudio. Se coordinará con los jefes del servicio de emergencia, para acceder a los usuarios del servicio, se conversará con cada uno de ellos y se les explicará los objetivos de estudio, a quienes acepten participar se les solicitará firmen un consentimiento informado, posterior los datos serán codificados para ser identificados, sin colocar los nombres de los pacientes.

CRONOGRAMA

PASOS 2023	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Documentación final del proyecto de investigación					
Aprobación del proyecto de investigación					
Recolección de Datos					
Procesamiento y análisis de datos					
Elaboración del informe					
Correcciones del trabajo de Investigación					
Aprobación del trabajo de investigación					
Publicación del artículo científico					

PRESUPUESTO

Concepto	Costos	Costo total
Personal		1400
Secretaria	400	
Digitador	300	
Corrector	150	
Analista estadístico	550	
Servicios		1610
Movilidad	500	
Alimentación (refrigerio)	650	
Fotocopias, anillado, empastado	200	
Internet	160	
Autorización del hospital	100	
Suministros, Insumos		3150
Papel	50	
Folder, archivador, sobres manila	50	
CD, USB	50	
PC	2000	
Otros	1000	
Total		6160

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Archivos de Medicina. [Internet] 2020; 20(1): p. 123-132. [Citado 19 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>.
2. Piteres R, Cabarcas M, Gaspar H. El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. Investigación e Innovación en Ingenierías. [Internet] 2018; 6(1): p. 93-101. [Citado 19 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2778/3440>.
3. Damián J, Castillo E, Reyes C, Salas R, Ayala C. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. Medisur. [Internet]. 2021; 19(4): p. 624-632. [Citado 19 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n4/1727-897X-ms-19-04-624.pdf>.
4. Díaz E, Falla B. Estilos de vida de los profesionales de salud del Hospital Naylamp, Chiclayo 2017. Revistas UNPRG. [Internet] 2019; 2(1): p. 20-29. [Citado el 20 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://revistas.unprg.edu.pe/openjournal/index.php/RMEDICINA/article/view/631>.
5. Organización Mundial de la Salud. Cada movimiento cuenta para mejorar la salud – dice la OMS. [Online].; [Internet] 2020. [Citado el 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/25-11-2020-every-move-counts-towards-better-health-says-who>.
6. Schifferli-Castro I, Cofré-Jara S, Soto-Rodríguez F, Soto-Rodríguez L, Vargas-Nuñez K. Measuring diet quality in health personnel of a Chilean hospital using the Healthy Eating Index. Rev Fac Med. [Internet] 2020; 68(4): p. 512-516. [Citado el 20 de octubre de 2022]. Disponible en:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/76500/7445>
3.

7. Gómez-Aranda C, García-Pérez A, González-Aragón A, Reyes-Jiménez O. Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* [Internet] 2021; 59(6): p. 510-516. [Citado el 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357527/4137-28228-1-pb-06-07.pdf>.
8. Concha C, González G, Piñuñuri R, Valenzuela C. Relación entre tiempos de alimentación, composición nutricional del desayuno y estado nutricional en estudiantes universitarios de Valparaíso, Chile. *Rev Chil Nutrición.* [Internet] 2019; 46(4): p. 400-408. [Citado el 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/rchnut/v46n4/0717-7518-rchnut-46-04-0400.pdf>.
9. Cho S, Kim S. Does a Healthy Lifestyle Matter? A Daily Diary Study of Unhealthy Eating at Home and Behavioral Outcomes at Work. *Journal of Applied Psychology.* [Internet] 2021;; p. 1-18. [Citado 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-apl0000890.pdf>.
10. Atoche A. Dsempeño laboral y estilos de vida. Caso: Empresas de servicio, ciudad de Piura-Perú 2015. *Revista de la Universidad Técnica de Machala.* [Internet] 2017; 1(1): p. 295-305. [Citado el 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/126/106>.
11. Guevara S. Factores asociados al sobrepeso y obesidad del personal de enfermería y su influencia con el desempeño laboral en el hospital del sur Esmeraldas. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2021.
12. Nieto M, Wing Y. 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.

- [tesis de licenciatura]. Huanuco : Universidad Nacional Hermilio Valdizán ; 2020.
13. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. [tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021.
 14. Obando M, Escariz J. Relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral. Sede Distrital 12D01, Babahoyo. FACSALUD-UNEMI [Internet]. 2019; 3(5): 31-42. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible en: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/facsalud-unemi/article/view/1032>.
 15. Almanza J. Estilos de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería H.R.H.D.E. Arequipa 2018. [tesis de maestría]. Arequipa : Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
 16. Carhuapoma S. Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud del Huayco. Provincia y Región de San Martín. Agosto – diciembre 2018. [tesis de licenciatura]. San Martín: Universidad Nacional de San Martín; 2019.
 17. Anchante M. Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. [Tesis de Maestría]. Lima : Universidad César Vallejo; 2018.
 18. Collantes L. Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Nuevo Paraíso Pucallpa-2015. [Tesis de Especialidad]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2017.
 19. Gómez-Acosta C. Factores psicológicos predictores de estilos de vida saludable. Rev. salud pública [Internet]. 2018; 20:155-162. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/155-162/>.
 20. Ferrer-Lues M, Anigstein M, Bosnich-Mienert M, Robledo C, Watkins L. De la teoría a la práctica: el discurso de estilos de vida saludable y su aplicación en la vida cotidiana de mujeres chilenas de sectores populares. Cad. Saúde Pública [Internet]. 2021;37:1-12. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible

en:<http://www.scielo.br/j/csp/a/wnkMpBPFBtChr7Lvtcqm8HB/abstract/?lang=es>.

21. Herazo Y, Núñez N, Sánchez L, Vásquez F, Lozano A, Torres E, et al. Estilos de vida relacionados con la salud en estudiantes universitarios. Retos [Internet]. 2020; 38: 547-551.[Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7446315>.
22. Rivera E. Camino salutogénico: estilos de vida. Revista Digital de Postgrado[Internet]. 2019; 8(1): 1-6.[Citado 24 octubre 2022]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/10/1022825/16111-144814484303-1-sm-3.pdf>.
23. Calpa-Pastas A, Santacruz-Bolaños G, Álvarez-Bravo M, Zambrano-Guerrero C, Hernández-Narváez E, Matabanchoy-Tulcan S. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios. Hacia la Promoción de la Salud[Internet]. 2019; 24(2):139-155. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75772019000200139&lng=en&nrm=iso&tlng=es.
24. Echeverría K, Romero H, Sellan G, Mendez E. Estilos de Vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. Rev Salud y Bienestar Colectivo [Internet]. 2020; 4(1):44-58.[Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/72>.
25. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020; 7(1):54-60.[Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417.
26. Van der Vaart L. The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. S. Afr J. Economic and Management Sciences [Internet]. 2021; 24(1):1-11[Citado el 24 octubre 2022]. Disponible

en:http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2222-34362021000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=en.

27. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*[Internet]. 2021; 12(3): 163-174. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:<https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537>.
28. López-Martínez B, Aragón-Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.*[Internet]. 2021;21(2):316-325.[Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
29. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*[Internet]. 2018; 20(63):178-186.[Citado 24 octubre 2022].Disponible en:https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext.
30. Real Academia Española. Nutrición.Rae. [Online].; 2022.[Citado 24 octubre 2022].Disponible en<https://dle.rae.es/nutrici%C3%B3n?m=form>.
31. Ortega R, Jiménez A, Martínez R, Cuadrado-Soto E, Aparicio A, López-Sobaler A. Nutrición en la prevención y el control de la osteoporosis. *Nutr. Hosp.*[Internet]. 2020; 37(2):63-66. [Citado 24 octubre 2022].Disponible en:https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-16112020000600014&script=sci_arttext&tlng=en.
32. Real Academia Española. Ejercicio. RAE. [Online].; 2022. [Citado 24 octubre 2022]. Disponible en:<https://dle.rae.es/ejercicio>.
33. Real Academia Española. Laboral.RAE. [Online].; 2022.[Citado 24 octubre 2022].Disponible en:<https://dle.rae.es/laboral>.

34. Espinoza L. Estilo de vida del profesional de Enfermería pertenecientes a la Micro Red de San Vicente Cañete - 2016. Lima : [Tesis de especialidad] Universidad San Martín de Porres ; 2016.
35. Laguado E, Gómez M. Estilos de vida saludable en estudiantes de enfermería en la Universidad Cooperativa de Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*. 2014; 19(1): p. 68-83.
36. Koopmans L. Individual Work Performance Questionnaire instruction manual. Amsterdam.; 2015.
37. Alarcon I. El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019. Tesis de pre-grado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
38. Ramos P, Barradaa J, Fernández E, Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Rev. psicol. trab. organ.* 2019; 35(3).
39. Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*. [Internet] 2022; 25(1): p. 63–81. [citado 24 octubre 2022]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/21920>.