



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

***Asociación entre estrés laboral y los estilos de vida saludables en el
desempeño laboral, de la Micro Red Villa-Chorrillos, Lima - Perú,
año 2021***

MODALIDAD DE OBTENCIÓN: SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL

Para optar el título profesional de Médica Cirujana

AUTOR:

Bachiller Angela Patricia Chávez Zavaleta (0000-0002-3599-1276)

ASESOR:

Anais Thatiana Cámara Reyes, Médica Oncóloga (0000-0002-2413-7103)

Lima, Perú

2022

Metadatos Complementarios

Datos del autor:

Apellidos y nombres: Chávez Zavaleta, Angela Patricia.

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI.

Número de documento de identidad del AUTOR: 71755803.

Datos de asesor

Apellidos y nombres: Cámara Reyes, Anais Thatiana.

Tipo de documento de identidad de la ASESORA: DNI.

Número de documento de identidad de la ASESORA: 46268342.

Datos del jurado

PRESIDENTE: Patrón Ordoñez, Gino. DNI: 40787846, ORCID:
0000-0002-3302-360X.

MIEMBRO: Cano Cárdenas, Luis Alberto. DNI: 10625112, ORCID:
0000-0002-6745-4846.

MIEMBRO: Guillén Ponce, Norka Rocío. DNI: 29528228, ORCID:
0000-0001-5298-8143.

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 3.02.27

Código del Programa: 912016

DEDICATORIA

*A mis padres, Betty y
Segundo, quienes
estuvieron apoyándome en
los malos y buenos
momentos, y por su
sacrificio para que pueda
llegar a estar aquí.*

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su esfuerzo y su apoyo durante la carrera. Por enseñarme a perseverar en mis metas, pero sobre todo por el gran sacrificio que han realizado durante todos estos años de vida para hacer de mí y de mis hermanos, seres humanos empáticos con el resto, y a aspirar a ser profesionales.

A mis docentes, por sus conocimientos, paciencia y dedicación a la enseñanza.

A la Dra. Anais T. Cámara Reyes por el apoyo permanente durante la realización de este trabajo, y su dedicación a la enseñanza para la culminación de esta investigación.

Al director, el Dr. Jhony A. De La Cruz por los asesoramientos brindados durante el desarrollo del curso de tesis.

RESUMEN

Introducción: El desempeño laboral del profesional de salud, en estos tiempos, es de suma importancia ya que se ha convertido en un bien necesario para el desarrollo sostenible del sistema de salud. Al asociarse el estrés dentro del entorno laboral, se ha visto que causa un desequilibrio emocional y físico, afectando su capacidad de toma de decisiones, calidad de vida, disminución de la productividad y disminución del desempeño laboral. Por otra parte, los estilos de vida saludables son un factor protector para el individuo, ya que se asocia a la disminución del riesgo de padecer enfermedades crónicas, aumentando la eficiencia, y mayor adherencia a estrategias que disminuyen el estrés. Por ello, es importante conocer cómo se relacionan estas variables en nuestra realidad, y convertirse en un instrumento útil para determinar mejoras en las medidas de intervención y capacitación del personal de salud del primer nivel de atención.

Objetivo: Determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables, en el desempeño laboral de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021.

Métodos: Estudio de tipo observacional, analítico, correlacional y transversal. La muestra estuvo constituida por el personal de salud de siete centros de primer nivel de atención, durante el periodo noviembre y diciembre, del año 2021. El análisis de las variables se realizó con el programa SPSS versión 27, utilizando la prueba de Chi cuadrado y regresión de Poisson para determinar la asociación entre las variables, con un intervalo de confianza del 95% y valor significancia $p < 0.05$.

Resultados: La prevalencia del nivel de estrés fue de 57.5% categorizándose entre leve, moderado y alto, el 85.8% afirmaban practicar estilos de vida saludables y el 98.3% tenían un alto desempeño laboral. Se determinó relación significativa entre el estrés y desempeño laborales (prueba chi cuadrado, $p=0.002$); y entre los estilos de vida saludables ($p=0.006$). Dentro de las dimensiones del cuestionario de estilos de vida saludables (“FANTÁSTICO”) las que se hallaron relación fueron: “Introspección”, “Conducta sexual” y “Otros”. Además, no se encontró relación entre la comorbilidad ($p=0.511$) y la especialidad ($p=0.072$).

Conclusiones: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laborales, más no en los estilos de vida en el personal de salud de la Micro Red Villa - Chorrillos, año 2021.

Palabras claves (DeCS): Personal de salud, estilo de vida saludable, estrés laboral, rendimiento laboral.

ABSTRACT

Introduction: The work performance of the health professional, in these times, is of utmost importance since it has become a necessary asset for the sustainable development of the health system. When stress is associated within the work environment, it has been seen to cause an emotional and physical imbalance, affecting their decision-making capacity, quality of life, decreased productivity and decreased work performance. On the other hand, healthy lifestyles are a protective factor for the individual, since it is associated with a reduction in the risk of suffering from chronic diseases, increasing efficiency, and greater adherence to strategies that reduce stress. For this reason, it is important to know how these variables are related in our reality, and to become a useful instrument to determine the best intervention measures and training of health personnel at the first level of care.

Objective: To determine the association between work stress and healthy lifestyles, in work performance, of the Micro Network Villa - Chorrillos, year 2021.

Methods: Observational, analytical, correlational and cross-sectional study. The sample consisted of health personnel from seven first-level care centers, during the period November and December, of the year 2021. The analysis of the variables was carried out with the SPSS version 27 program, using the Chi square test and Poisson regression to determine the association between the variables, with a confidence interval of 95% and significance value $p < 0.05$.

Results: The prevalence of the level of stress was 57.5%, categorized between mild, moderate and high; 85.8% claimed to practice healthy lifestyles and 98.3% had a high job performance. A significant relationship was determined between work stress and work performance (Chi square test, $p = 0.002$); and healthy lifestyles ($p = 0.006$). Within the dimensions of healthy lifestyles questionnaire ("FANTASTIC") the ones that were found to be related were: "Introspection", "Sexual behavior" and "Others". In addition, no relationship was found between comorbidity ($p = 0.511$) and specialty ($p = 0.072$).

Conclusions: There is a significant relationship between work stress and job performance, but not in lifestyles in the health personnel of the Micro Red Villa - Chorrillos, year 2021.

Key words (MESH): Health personnel, healthy lifestyle, occupational stress, work performance.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN:	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Línea de investigación.....	3
1.4 Justificación del estudio.....	3
1.5 Delimitación del problema.....	3
1.6 Objetivos de la investigación:	4
1.6.1 Objetivo general.....	4
1.6.2 Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación:	5
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	5
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	10
2.2 Bases teóricas:	12
2.2.1 Estrés Laboral.....	12
2.2.2 Estilos de Vida Saludables.....	13
2.2.3 Desempeño Laboral.....	17
2.3 Definición de conceptos operacionales.....	18
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	19
3.1 Hipótesis: general y específicos.....	19
3.2 Variables principales de investigación.....	19
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	20
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
4.2 Población y muestra:.....	20
4.2.1 Población.....	20

4.2.2 Muestra.....	20
4.2.2.1 Criterios de Inclusión.....	21
4.2.2.2 Criterios de Exclusión.....	21
4.3 Operacionalización de variables.....	22
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
4.5 Técnica de procesamiento de datos y análisis de datos.....	24
4.6 Aspectos éticos	24
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1 Resultados.....	25
4.2 Discusión de resultados.....	40
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1 Conclusiones.....	42
5.2 Recomendaciones.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	47
ANEXO 1: Acta de aprobación del proyecto de tesis.	
ANEXO 2: Carta de compromiso del asesor de tesis.	
ANEXO 3: Carta de aprobación del proyecto de tesis, firmado por la secretaría académica.	
ANEXO 4: Carta de aceptación de ejecución de la tesis por el centro de salud.	
ANEXO 5: Acta de aprobación del borrador de tesis.	
ANEXO 6: Reporte de originalidad del TURNITIN.	
ANEXO 7: Certificado de asistencia al curso taller.	
ANEXO 8: Matriz de consistencia.	
ANEXO 9: Operacionalización de variables.	
ANEXO 10: Ficha de recolección de datos e instrumentos utilizados.	
ANEXO 11: Bases de datos (SPSS).	

LISTA DE TABLAS:

Tabla N°1: Análisis Descriptivos de los factores sociodemográficos asociados al estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°2: Análisis Descriptivos de los factores epidemiológicos asociados al estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°3: Análisis Univariado de las variables del estudio, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°4: Análisis Descriptivo del cuestionario FANTÁSTICO, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°5: Análisis Bivariado entre el estrés y el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°6: Prueba de chi-cuadrado para estrés laboral y desempeño laboral

Tabla N°7: Análisis Bivariado entre estilos de vida y desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°8: Prueba de chi-cuadrado para los estilos de vida saludables y el desempeño laboral.

Tabla N°9: Prueba de chi-cuadrado entre: Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mí, y el desempeño laboral.

Tabla N°10: Prueba de chi-cuadrado entre: Doy y recibo cariño, y el desempeño laboral.

Tabla N°11: Prueba de chi-cuadrado entre: Número promedio de tragos a la semana, y el desempeño laboral.

Tabla N°12: Prueba de chi-cuadrado entre: Bebo té, café, cola, gaseosa, y el desempeño laboral.

Tabla N°13: Prueba de chi-cuadrado entre: Me relajo y disfruto mi tiempo libre, y el desempeño laboral.

Tabla N°14: Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento contento con mi trabajo y actividades, y el desempeño laboral.

Tabla N°15: Prueba de chi-cuadrado entre: Soy un pensador positivo, y el desempeño laboral.

Tabla N°16: Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento tenso o abrumado, y el desempeño laboral.

Tabla N°17: Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento deprimido o triste, y el desempeño laboral.

Tabla N°18: Prueba de chi-cuadrado entre: Me realizo controles de salud en forma periódica, y el desempeño laboral.

Tabla N°19: Prueba de chi-cuadrado entre: Converso con mi pareja o familia aspectos de sexualidad, y el desempeño laboral.

Tabla N°20: Prueba de chi-cuadrado entre: En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja, y el desempeño laboral.

Tabla N°21: Prueba de chi-cuadrado entre: Como peatón, pasajero del transporte público sigo las reglas, y el desempeño laboral.

Tabla N°22: Prueba de chi-cuadrado entre: Uso cinturón de seguridad, y el desempeño laboral.

Tabla N°23: Prueba de chi-cuadrado entre: Tengo claro el objetivo de mi vida, y el desempeño laboral.

Tabla N°24: Análisis Bivariado entre comorbilidad y desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°25: Prueba de chi-cuadrado para comorbilidad y el desempeño laboral.

Tabla N°26: Análisis Bivariado entre tener una especialidad y el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

Tabla N°27: Prueba de chi-cuadrado entre tener una especialidad y el desempeño laboral.

Tabla N°28: Análisis multivariado entre las variables independientes y dependiente, del personal de salud de la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.

INTRODUCCIÓN:

El desempeño laboral se define como la conducta que tienen los trabajadores para desarrollar sus obligaciones en su puesto de trabajo.⁽¹⁾ Es esto, junto a otros factores, lo que determina la calidad de los servicios de salud. Para establecerla es necesario tener en cuenta las condiciones del trabajo y personales, para poder analizarlas e identificar problemas puntuales que requieran decisión de gestión.⁽²⁾

Hay factores como el estrés dentro del entorno laboral, y los estilos de vida saludables, que tienen un impacto positivo o negativo sobre el trabajador. Un ambiente laboral con estrés causa reacciones emocionales, psicológicas y conductivas que provoca un desequilibrio en el individuo que termina por afectar su calidad de vida, productividad y su desempeño laboral.⁽³⁾ Los estilos de vida saludable, quienes lo practiquen incrementan su proactividad dentro de sus actividades, ya que disminuye el riesgo de padecer enfermedades crónicas, aumentando su eficiencia;⁽⁴⁾ y además, son más propensos a promocionar estas sanas conductas a sus pacientes.⁽⁵⁾

Por lo tanto, es importante conocer la realidad que existen actualmente en los establecimientos de salud para identificar los puntos débiles y trabajar en nuevas estrategias, políticas de promoción y prevención sobre el estrés laboral y los estilos de vida saludables dentro del profesional, para contribuir al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática:

La situación de la Salud en el Perú durante los últimos años ha sido un periodo de inestabilidad, que a la llegada de la nueva pandemia provocada por el virus SARS-COV-2, o conocida como COVID-19, ha ocasionado el colapso del sistema de salud público, y expuesto la escasez de recursos humanos, infraestructura inadecuada, el reducido número de camas en hospitalizaciones y unidades de cuidados intensivos, e insuficiencia de medidas de sostenibilidad y acción por parte de nuestras autoridades; registrándose 199,292 fallecidos por cada 100,000 habitantes convirtiéndonos en el tercer país con la mayor tasa de mortalidad en América Latina y el Caribe;⁽⁶⁾ y el sexto país que registra el mayor número de casos, con 2.173,034 a nivel mundial, hasta el 27 de septiembre del año 2021.⁽⁷⁾

El desempeño laboral del profesional de salud, es una forma de medición para identificar si el trabajador cumple con las metas y los objetivos de su centro laboral, en beneficio de brindar un servicio de calidad. Esta se encuentra sujeta a numerosos factores como: el sueldo, las condiciones laborales, personalidad y actitud del trabajador y el nivel de aprendizaje de este ⁽⁸⁾; convirtiéndose en un bien necesario para el desarrollo sostenible del sistema de salud del país.

Al asociarse el estrés dentro del entorno laboral, se ha visto que el efecto provocado en el trabajador es un desequilibrio emocional y físico, que afecta la capacidad de toma de decisiones, su calidad de vida, mayor intento de suicidio, disminución de la productividad y, por ende, su desempeño laboral; pudiendo generar en el trabajador enfermedades mentales que responden con ansiedad, agresión y aislamiento.⁽⁴⁾ En cuanto a los estilos de vida saludable, quienes lo practiquen incrementan su proactividad dentro de sus actividades, ya que disminuye el riesgo de padecer enfermedades crónicas, aumentan su eficiencia, y son más propensos a promocionar estas sanas conductas a sus pacientes.⁽⁵⁾ Por ello, es importante que los servicios de salud cuenten con programas y planes de intervención que permitan fomentar al profesional de salud, comportamientos y hábitos de nutrición saludable, programas de actividad física para disminuir el estrés laboral, y herramientas para afrontar de forma positiva situaciones de estrés muy alto, que les permitan llevar una vida sana y productiva.

Entonces, es así que a través de este trabajo de investigación tipo observacional, analítico y transversal tiene como objetivo determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención, de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021.

1.2 Formulación del problema:

En razón a lo expuesto, planteo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables, en el desempeño laboral del personal de salud, de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021?

1.3 Línea de Investigación:

Este trabajo de tesis se realizará de acuerdo a las Prioridades Nacionales de Investigación en Salud en Perú año 2019 – 2023 abarcando dos problemas, el octavo problema sanitario: Salud Ambiental y Ocupacional, y el décimo problema sanitario: Salud mental. Y dentro de las prioridades de investigación de la URP 2021-2025: Medicina del estilo de vida, preventiva y salud pública.

1.4 Justificación de la Investigación:

En el Perú, las prestaciones en el Sector Salud se encuentran conformadas por: Ministerio de Salud (MINSA) que es el principal prestador de servicios de salud, seguido de las clínicas privadas, los establecimientos del Ministerio de Defensa y Ministerio del Interior, ESSALUD, y otros prestadores públicos como las beneficencias y municipalidades. De las cuales, el MINSA cuenta con mayor número de establecimientos de salud a nivel nacional y con ello, grandes carencias en infraestructura, desorden administrativo, déficit de equipamiento y recursos humanos que no garantizan atenciones de calidad.

Los establecimientos de primer nivel de atención, en su mayoría se encuentran bajo la fiscalización del MINSA, éstos cuentan con la capacidad de resolver casi el 80% de los problemas que aquejan en la población, y encargadas de la promoción de la salud, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno a las necesidades de salud más frecuentes⁽⁹⁾, sin embargo no son debidamente equipadas, no hay un completo abastecimiento de medicamentos, poseen una infraestructura inadecuada, acumulan equipos averiados y mala utilización del espacio. Que, al asociarse estos factores a otras causales como: factores psicológicos propios del trabajador y factores ambientales del entorno laboral, generan un impacto negativo al desempeño laboral y por consecuencia, desconfianza en la población al acudir a un establecimiento de salud de esta complejidad.

Teniendo en cuenta que en la actualidad no se cuenta con un estudio realizado de nuestra realidad, que tenga como propósito analizar las relaciones entre el estrés laboral, los estilos de vida saludables y el desempeño laboral, fue que se decidió realizar este estudio.

1.5 Delimitación:

La delimitación de la población de estudio será el personal de salud del primer de atención, de la Micro Red Villa – Chorrillos, que corresponde al RIS Chorrillos,

Barranco y Surco, de la DIRIS SUR, con un grado de complejidad I-2 y I-3, de la Provincia de Lima durante el periodo de noviembre y diciembre del año 2021.

1.6 Objetivos:

1.6.1 General:

- Determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables, en el desempeño laboral, de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021.

1.6.2 Específico:

- Determinar qué hábitos saludables se relacionan con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.

- Determinar si la comorbilidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.

- Determinar si tener una especialidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

1. Nabirye R., Brown K., y et al (2011) en “Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda” se trató de un estudio correlacional y transversal; donde la población de estudio fue 1242 enfermeras de tres hospitales privados y un público; se tuvo una muestra de 333 enfermeras. Se obtuvo como resultado que quienes indicaban mayor estrés era el grupo de 50 a 60 años de edad con un puntaje medio de 90,3, seguida de la edad de 40 a 49 años con una puntuación media de 84,9; mientras que el grupo de edad más joven (20 a 29 años) estaba significativamente menos estresado ($P < 0,05$). Además, se vio que las enfermeras sin hijos tenían menor estrés a comparación de los que tenían 1 a 2 o 3 a 4 hijos ($P < 0,05$), y las que laboraban en el hospital público tenía la puntuación media más alta de 88,27 y los tres hospitales privados, las medias variaron de 73,35 a 76,09. En la satisfacción laboral, donde se catalogaba en satisfecho, ambivalente o insatisfecho; un 68% mostraron ambivalencia, 17,4% satisfechos y 15% insatisfechos. El grupo de edad entre 20 a 29 años tuvo una satisfacción laboral estadísticamente más alta que los grupos de edad de 30 a 39 o 40 a 49 años. En el desempeño laboral, se observó que las enfermeras sin hijos tenían puntuaciones medias más altas, a comparación de aquellas con cinco o más hijos, y se vio también que el hospital público obtuvo la puntuación media más baja ($F = 7,95$, $P < 0,001$). Por lo que los grupos que reportaron un mayor estrés ocupacional, también reportaron una menor satisfacción y desempeño laboral, siendo las que laboraban en hospitales públicos, con más hijos y experiencia.⁽¹⁰⁾

2. Ek A., Ekblom Ö., y et al (2021) en “The gap between stated importance of and clinical work in promoting healthy lifestyle habits by healthcare professionals in a Swedish hospital setting: A cross-sectional survey”, trata de un estudio descriptivo transversal, cuya población objetivo fueron 251 profesionales de dos hospitales de Estocolmo. Se les aplicó una encuesta, con los siguientes resultados: El 69% a 94% enfatizaron en la importancia de brindar asesoramiento a pacientes con estilos de vida poco saludables dentro del sector salud en general. La mayoría indicó que la consejería sobre el abandono del tabaco era más importante en comparación con la consejería sobre el alcohol (diferencia 12%, IC: 4% -19%), o al asesoramiento sobre actividad física (13%, IC: 5% -20%) o al asesoramiento sobre los hábitos alimenticios saludables (25%, IC: 16% -34%). Sin embargo, en la práctica clínica se observó que se preguntaban más sobre el consumo de alcohol en un 47%, IC: 37% -57%; hábitos alimentarios en un 45%, IC: 35% -55%; actividad física en un 47%, IC: 37% -57% y tabaco en un

39%, IC: 8% -29%; siendo los profesionales con más de 9 años de experiencia y que laboraban en la atención ambulatoria los que brindaban asesoramiento y preguntaban sobre los estilos de vida de sus pacientes.⁽⁵⁾

3. Li L., Ai H., y et al (2017) en “Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China” se realizó un estudio transversal, cuya población fueron 852 enfermeras de cuatro hospitales en China, se les realizó una encuesta para medir el desempeño laboral (Escala desarrollada por Williams y Anderson), el estrés laboral (Cuestionario de Factores Estresantes), y las estrategias de afrontamiento (Escala de Estilo de Afrontamiento Simple), durante septiembre a diciembre del 2013. Se obtuvo que el principal factor estresante fue: deber clínico, carga de trabajo, entorno de trabajo, atención al paciente y las relaciones interpersonales; además se tuvo que las puntuaciones medias de las estrategias de afrontamiento positivas y negativas fueron 1,98 y 1,37 respectivamente, y el nivel promedio de desempeño laboral fue de 5,64. El estrés laboral tuvo una correlación negativa significativa con el desempeño laboral y con las estrategias de afrontamiento positivas ($r = -0,09$ a $-0,52$, $p < 0,01$) y una correlación positiva significativa con las estrategias de afrontamiento negativas ($r = 0,09$ ~ $0,23$, $p < 0,01$). Por lo tanto, las estrategias de afrontamiento positivas reducen o amortiguan los efectos negativos del estrés laboral a nivel de la atención del paciente y en el desempeño laboral, y las estrategias de afrontamiento negativas aumentaron los efectos negativos del estrés a nivel de la carga de trabajo, entorno laboral, y el desempeño.⁽¹¹⁾

4. Rasool S., Wang M., y et al. (2020) en “Sustainable work performance: The roles of workplace violence and occupational stress” tuvo como objetivo analizar la relación entre violencia y estrés laborales con el desempeño laboral sostenible. Las dimensiones que abarcó violencia laboral fueron: acoso, mobbing, ostracismo y acecho. El estrés laboral es una condición que se enfrenta el trabajador cuando hay mucha demanda y poca capacidad de cumplirlas, causando un desequilibrio emocional y físico; afectando la capacidad de toma de decisiones, disminuyendo la calidad de vida, mayor intento de suicidio, disminución de la productividad y el desempeño laboral. Se aplicó una encuesta para cada variable: violencia laboral (de 27 ítems), estrés laboral (ocho ítems), y desempeño laboral (10 ítems); a una población de 345 personas, de 15 hospitales de Pakistán, que estaban conformadas por médicos, enfermeras y personal paramédico. De los resultados: el acoso, mobbing, ostracismo y el acecho tuvieron una relación negativa con el desempeño laboral ($p < 0,05$); y una relación indirecta con el estrés laboral ($p < 0,05$).⁽¹²⁾

5. Mustafaei H. y Behrooz R. (2017) en “Health-promoting behaviours of Iranian nurses and its relationship with some occupational factors: A cross sectional study”, cuyo objetivo fue evaluar la prevalencia de comportamientos promotoras de la salud (HPB) y su asociación con factores ocupacionales (tipo de turno, tipo

de empleo, experiencia laboral, turno mensual, título del trabajo, número de rotaciones de trabajo en las salas del hospital e ingreso) entre los enfermeros. Se aplicó un cuestionario descriptivo (HPLP II: Health Promoting Lifestyle Profile II) a 115 enfermeros del hospital de distrito en Irán durante el 2015, en la cual el cuestionario incluía el Perfil del Estilo de Vida Promotora de la Salud, y los resultados fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson y pruebas t independientes y ANOVA. De los resultados, los participantes el 56.5% eran mujeres, 85.2% eran casados, 95.7% tenían licenciatura en enfermería, 81.8% tenían el puesto de enfermera clínica y el 84.3% tenían empleo permanente, 62.6% trabajaban en turnos rotativos/irregulares, con una experiencia media de 12.5 +/- 6.08 años. Dentro de las dimensiones estudiadas, el manejo del estrés y actividad física tuvieron la puntuación media más baja, y la dimensión de responsabilidad y crecimiento espiritual las más alta. El comportamiento promotor de la salud fue bajo en aquellas que tenían turnos rotativos/irregulares, empleo por contrato y bajos ingresos; sin relación significativa en el título de trabajo y que además los enfermeros con turnos rotativos/irregulares y con contrato tuvo una actividad física significativamente menor. Por lo que se concluye que los directores de enfermería refuercen el manejo del estrés y actividad física, mediante la implementación de programas de estilo de vida saludable, y a la mejora salarial con contratación permanente como estrategia de mejorar estos comportamientos.⁽¹³⁾

6. Werneck A., Silva D., y et al. (2020) en "Lifestyle behaviors changes during the COVID-19 pandemic quarantine among 6,881 Brazilian adults with depression and 35,143 without depression", analizó la asociación entre depresión de por vida diagnosticada previamente y cambios en la actividad física, ver televisión, consumo de frutas y verduras, así como frecuencia de consumo de alimentos ultraprocesados. De 41.923 adultos brasileños (6.881 con depresión y 35.042 sin depresión) informaron que su actividad física fue ≥ 150 min/semana, veían televisión ≥ 4 h / día), la frecuencia de consumo de frutas o verduras fue ≤ 4 días / semana y el consumo de alimentos ultraprocesados fue ≥ 5 días / semana. Las personas sin y con depresión presentaron, respectivamente una incidencia de inactividad física [70.1% frente a 76.3%, alta frecuencia de visualización de televisión 31.2% frente a 33.9%, baja frecuencia de consumo de frutas o verduras 28.3% vs 31.5% y frecuencia elevada de consumo de alimentos ultraprocesados 9.7% vs 15.2%. Los participantes con depresión tenían más probabilidades de presentar una frecuencia elevada de incidencia de consumo de alimentos ultraprocesados. Por lo tanto, participantes con diagnóstico previo de depresión estaban en riesgo de incidencia de conductas alimentarias poco saludables.⁽¹⁴⁾

7. Ferrante G., Camussi E., y et al (2020) en “Did social isolation during the SARS-CoV-2 epidemic have an impact on the lifestyles of citizens?” estudiaron el impacto del aislamiento social, relacionado con la epidemia de SARS-CoV-2, en los estilos de vida en Italia, con especial referencia a la actividad física, el consumo de alcohol, tabaquismo y hábitos alimenticios. Se les realizó un cuestionario electrónico a 7,847 personas, con una edad media de 48.6 años, para recopilar información sobre su actividad física, consumo de alcohol, tabaquismo y hábitos alimenticios durante el período de contención domiciliaria. Los resultados de esta encuesta muestran que el aislamiento social durante la pandemia SARS-CoV-2 ha tenido un impacto en el comportamiento de los ciudadanos. En particular, se encontró un notable aumento del sedentarismo, consumo de alcohol, y tabaquismo. Una proporción significativa de los encuestados informó un empeoramiento de los hábitos alimentarios, especialmente entre mujeres.⁽¹⁵⁾

8. Santana S., (2016) en “Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations”, indica que las transformaciones en el mundo del trabajo causaban efectos sobre los estilos de vida y la salud de las personas y las organizaciones. El objetivo fue realizar una revisión sistemática de las investigaciones que se han hecho en los últimos años sobre la relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad; a partir de los hallazgos arrojados por 8 bases de datos científicas y un buscador académico de Internet. Se encontró que 50% de los artículos reportan una correlación positiva entre estrés laboral e índice de masa corporal, mientras que 33% informan que cuanto mayor es el estrés, mayor es el riesgo de presentar alteraciones en la conducta alimentaria, lo que puede reflejarse en obesidad o sobrepeso.⁽¹⁶⁾

9. Velásquez F. y Villavicencio D. (2016) en “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi - Tulcán)”, estudió la relación del nivel de estrés del personal profesional con el desempeño laboral, y estableció su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes. Se empleó dos encuestas, una sobre el nivel de estrés (escala PSS-10) y otra sobre el desempeño laboral. Se tuvo como variables: nivel de estrés, grado de desempeño laboral, tipo de cargo o función en el hospital, tipo de servicio, tiempo de trabajo diario, tipo de paciente hospitalizado en el servicio, edad, si realiza consulta privada en el caso de los médicos, años de trabajo en la institución, etc.; de los 167 participantes (93 enfermeras y 74 médicos), se obtuvo que 120 participantes (71.9%) tenían algún nivel de estrés, de los cuales 24 (14.4 %) tenían un nivel alto y 96 (57.5 %) tenían un nivel bajo. De la autopercepción del desempeño laboral: un 77.2% se percibió como excelente y 22.8% como muy bueno. Se demostró que los más propensos a tener estrés eran los adultos jóvenes (18 – 40 años) y que el estrés si presenta una relación negativa con el desempeño laboral.⁽¹⁷⁾

10. Aldrete M., Navarro M. y et al (2017) en “Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención”, determinó las manifestaciones de estrés laboral y salud; aplicando dos cuestionarios: escala de los síntomas de estrés de Seppo Aro y uno construido para determinar la autopercepción de salud: presencia de enfermedades. De los 162 participantes, se obtuvo como resultados que el 36.4 % de los participantes estaban estresados, los síntomas más frecuentes de estrés fueron: dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea, acidez o ardor de estómago, disminución del deseo sexual y fatiga o debilidad. El 31.5% del personal presentaba algún problema de salud: el más frecuente eran los problemas gástricos (27.5%), diabetes mellitus (21.6 %) e hipertensión arterial (15.7 %); se halló que el tiempo de enfermedad en promedio fue de 62 meses, 51.9% ha acudido al médico en los últimos 6 meses, 6.8% del personal ha sido hospitalizado, 23.5% ha faltado a su trabajo por problemas de salud, 14.2% de las personas fumaban en promedio 3 cigarrillos, 25.9% consumían alcohol entre socialmente y otros 1 a 3 veces por semana, un 37.7 % hacían deporte y el 50 % hacían caminata, deporte de alto impacto y cardiovascular. Se demostró que los padecían alguna enfermedad presentaron el doble de riesgo de desarrollar síntomas de estrés, hubo relación del estrés con la falta al trabajo, calificando su salud deteriorada o muy deteriorada, y consumir bebidas alcohólicas; además, se determinó que quien trabaja en el turno nocturno tiene tres veces más riesgo de presentar estrés y que una de cada 3 personas padece estrés y tiene problemas de salud.⁽¹⁸⁾

11. López B., Aragón J., y et al (2021) en “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas” realizó un estudio cuantitativo, transversal y predictivo; cuyo objetivo fue conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercebido; la población fue de 445 médicos, se tomó una muestra de 169 médicos, aplicándoles dos encuestas: Calidad de vida laboral (Cuestionario CVL- HP), y el desempeño laboral (Escala de Desempeño Laboral, EDL). Según los resultados, se encontró que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral; determinándose que existe una influencia lineal positiva y significativa entre las variables. Por los que la calidad de vida laboral es un predictor significativo en grado alto del desempeño laboral ($\beta = ,806$).⁽¹⁹⁾

2.1.1 Antecedentes Nacionales:

1. Rafael R. y Paredes A. (2016) en “Estilos de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima.” se realizó estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal y con enfoque cuantitativo. El objetivo fue identificar el estilo de vida de los profesionales de enfermería de los servicios de medicina, cirugía y traumatología del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Para lo cual, se utilizó el cuestionario de Marcos (2012) adaptado por las investigadoras que consta de 29 ítems que exploran seis dimensiones del estilo de vida: actividad física y deporte, alimentación, recreación, descanso, manejo del estrés y hábitos de consumo. El tipo de muestreo fue no probabilístico, eligiéndose intencionalmente a 170 profesionales; de los cuales el 63.5% presenta un estilo de vida no saludable y solo el 36.5% sí. En los resultados por dimensiones: actividad física y deporte, saludable 35.9% y no saludable 64.1%; alimentación saludable 37.6% y no saludable 62.4%; recreación saludable 37.1% y no saludable 62.9%; descanso saludable 31.2% y no saludable 68.8%; manejo del estrés saludable 37.1% y no saludable 62.9% y hábitos de consumo saludable 37.1% y no saludable 62.9%. Por lo cual, se sugiere la necesidad de invertir en cambios, como reflexiones sobre el “papel del autocuidado enfermero” así como la implementación de estrategias educativas de los programas de promoción de la salud dirigido a los profesionales de enfermería, con el fin de reducir la probabilidad de presentar comportamientos no saludables y disminuir los inminentes riesgos de morbilidad.
(4)

2. Silvia D., Quispe I. (2013) en “Relación entre el estilo de vida y estrés laboral del personal de enfermería”, se trató de un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue establecer relación entre estilo de vida y estrés laboral del personal de enfermería de la Clínica Americana Juliaca. Se les realizó a 76 personas entre técnicos y enfermeros dos encuestas: Estilo de vida (Nutrición, ejercicio físico, descanso-sueño, abstinencia de sustancias nocivas y prácticas espirituales) y “The nursing stress scale (NSS)”. Se obtuvo que el 23.7% tiene un estilo de vida saludable, el 48.7% presentaban estilo de vida medianamente saludable y el 27.6% no saludable. En la esfera del estrés laboral, un 26.3% tenían un nivel de estrés bajo, 52.6% tenían un nivel medio y el 21.1% tenían un nivel alto. En el análisis estadístico empleado (Tau_b de Kendall= -0.218, valor p= 0.036), se estableció relación entre el estilo de vida saludable con bajo nivel de estrés laboral, logrando mejor desempeño laboral.⁽²⁰⁾

3. Sánchez K. (2017) en “Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud”, se enfocó en un estudio cuantitativo, observacional, transversal analítico. Tuvo como objetivo determinar la prevalencia de estrés laboral y los factores asociados en el personal

asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias – Instituto de Gestión de Servicios de Salud SAMU–IGSS en el año 2015. Se empleó dos cuestionarios (Cuestionario abreviado de Siegrist y Meter de la universidad de Dusseldorf - 1998), a los 99 participantes (47 médicos y 52 enfermeros), previamente validado para la población española, en la cual se obtuvo que la prevalencia de estrés es alta (68%), tanto para médicos y enfermeras; en la cual los factores asociados fueron la mayor experiencia laboral, el menor número de atenciones por turno y el ser joven, asociándose al estrés laboral.⁽²¹⁾

4. Anchante M. (2017) en “Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima” estudió la relación que existe entre estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras, la muestra fue de 80 enfermeras de áreas críticas. Se utilizó el cuestionario de estilos de vida saludable y el cuestionario de estrés laboral, validados a través del juicio de expertos y mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (resultado: 0,810 y 0, 833 respectivamente). Los resultados indican que existe correlación negativa, alta y significativa ($p=0.000$) entre estilos de vida saludable (actividad física, manejo del tiempo libre, autocuidado, hábitos alimenticios, hábitos nocivos y sueño) y estrés laboral.⁽²²⁾

5. León P., Lora M. y Rodríguez J. (2021) en “Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID – 19”, identificó la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería de un centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – Perú, durante marzo hasta mayo del año 2020, esto en contexto de pandemia. La población conformada por 66 enfermeras, se les aplicó el cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender, y el cuestionario de estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter. Se usó el coeficiente de correlación de Spearman para medir su asociación, y tuvo una significancia estadística de $p<0,05$. Se halló un nivel saludable del estilo de vida con un 51,1% entre los participantes, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,72%; se encontró también relación entre malos estilos de vida y un nivel medio de estrés laboral en un 39,39%, seguido de un nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral en un 33,33%.⁽²³⁾

2.2 Bases teóricas:

2.2.1 ESTRÉS LABORAL:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como “el conjunto de reacciones fisiológicas que puede tener el individuo ante exigencias y presiones de trabajo que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades; que ponen a prueba su capacidad para afrontar en diversas situaciones”.⁽²⁴⁾ Dicho estrés aparece en el individuo cuando este se encuentra en una presión de difícil control, que afecta su desempeño profesional y perjudicando a su salud. Por lo tanto, el estrés es un desequilibrio entre las exigencias y las presiones sobre el individuo, y también, sobre sus conocimientos y capacidades.

Un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el individuo es correspondida por sus habilidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre sus actividades y el apoyo que brinda su círculo familiar y social. De modo que no es cierto afirmar que la ausencia de circunstancias perjudiciales ayude a tener un entorno laboral saludable; sino que existan los medios para promover la salud y motiven al individuo a trabajar y aprender.⁽²⁴⁾

Entre las causas reconocidas, que tienen mayor relación son las formas con la que se define el trabajo y el modo de organización del trabajo. Tenemos:

- a) Características del trabajo: Tareas monótonas, falta de variedad, tareas que causen desagrado hacerlas, exceso o escasez de trabajo, trabajos con plazos muy estrictos, horarios de trabajo estrictos, jornada laboral muy largas, horarios de trabajo imprevisibles, sistema de turnos mal concebidos, falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo.

- b) Contexto laboral: Inseguridad laboral, falta de perspectivas de promoción profesional, promoción excesiva o insuficiente, actividad poco valorada socialmente, remuneración inadecuada, sistemas de evaluación del rendimiento injustos, atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas, supervisión inadecuada o que no proporciona apoyo, malas relaciones con los compañeros, intimidación, acoso y violencia, ausencia de procedimientos establecidos para tratar problemas y quejas, mala comunicación, liderazgo inadecuado, falta de claridad en los objetivos de la entidad laboral, exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar, falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.⁽²⁴⁾

A consecuencia de lo anteriormente expuesto, los efectos del estrés variarán entre cada persona, pudiendo manifestarse en comportamientos disfuncionales con los demás, establecer hábitos nocivos, contribuir a mala salud física y mental, y afectará su capacidad de toma de decisiones, lo que será desfavorable para la organización debido al bajo rendimiento, alto riesgo de ausentismo y alto

gasto económico. Además, puede aumentar el riesgo de enfermedades como: Cardiopatías, trastornos digestivos, hipertensión arterial, cefaleas, trastornos músculo-esqueléticos y disminución de la capacidad de la respuesta inmunitaria.

Li L., Ai H., y et al (2017), menciona que un alto nivel de estrés ocupacional conduce a una reducción del desempeño laboral. Sin embargo, también indica que existen variables como: una buena inteligencia emocional, compromiso organizacional y liderazgo solidario, moderan el efecto del estrés en el desempeño laboral. Por lo que poseer estrategias de afrontamiento, ayuda a aliviar los efectos del estrés y los niveles de satisfacción laboral.⁽¹¹⁾

Hasta la actualidad se dispone de numerosos cuestionarios que evalúan de forma objetiva el nivel de estrés laboral, se escogió el cuestionario de problemas psicosomáticos⁽²⁵⁾, para la medición de las respuestas del individuo frente al estrés laboral, así como su severidad; tiene una consistencia interna del 0.863 y confiabilidad de 0.873 según Alfa de Cronbach. Consiste en doce preguntas, tipo Likert, en los que las respuestas se puntúan en: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Pocas veces, 4 = Algunas veces, 5 = Relativamente frecuente y 6 = Muy frecuente. El encuestado tiene que responder según su experiencia durante los últimos tres meses y en base a sus respuestas se catalogará en: sin estrés (puntaje de ≤ 12), sin estrés, pero en fase de alarma (puntaje 13 a 24), estrés leve (puntaje 25 a 36), estrés moderado (puntaje 37 a 48), estrés alto (puntaje 49 a 60) y estrés grave (puntaje ≥ 61). Una puntuación igual o mayor a 25 indica presencia de estrés laboral y puntuaciones superiores indicarán mayor nivel de estrés. **(Anexo N°10)**

2.2.2 ESTILOS DE VIDA SALUDABLES:

Definido como un conjunto de hábitos saludables que permiten gozar un estado de buena salud, es decir brinda bienestar físico, mental y social; y mejoran la calidad de vida del que lo practica.⁽²⁶⁾ Conforman una de las herramientas que hace uso la “Promoción de salud”, cuya finalidad es darles a las personas el control sobre su salud; además de garantizar modificaciones a nivel de las comunidades y gubernamentales, para el acceso a programas que estimulen estilos de vida saludable, acceso a información y creación de políticas que apunten al control de prevalencia de enfermedades, creación de espacios saludables y proporcionar los medios para el desarrollo de la salud en la población.⁽²⁷⁾

Los estilos de vida saludables según Rojas L. (2011), se componen bajo tres grandes dimensiones: dimensión biológica, dimensión psicológica y dimensión social. La dimensión biológica que abarca: alimentación saludable, actividad física regular y sueño adecuado; la dimensión psicológica que contiene: actividad intelectual, autoestima y estado emocional; y la dimensión social que trata: relaciones interpersonales, recreación y los hábitos nocivos.⁽²⁸⁾ Se ha propuesto

varios cuestionarios con la finalidad de evaluar los estilos de vida. El cuestionario denominado "FANTASTICO", propuesto en el año 1984 por Wilson y et al., se encuentra adaptado y validado por países como: Brasil México, Colombia y Perú⁽²⁹⁾, convirtiéndose en una herramienta fiable de evaluación. Está conformado por diez dominios, y distribuidas en 30 preguntas. Dentro de estos dominios:

- a) Familia y amigos: En la familia tradicional, la mujer es la encargada de las labores domésticas, y el hombre de proveer económicamente; de modo que casi mayormente, la responsabilidad de alimentar a los demás integrantes de la familia recae en la mujer. La educación nutricional, cobra mayor importancia ya que desde pequeños estamos sujetos a nuestro entorno y a los alimentos que se nos brindan. Lo cual es crucial ya que desde niños se aprende conductas alimentarias, que perduran en la adultez. Las relaciones interpersonales, pueden reforzar o cambiar nuestros hábitos nutricionales, sobre todo durante la etapa de la adolescencia, que es donde se forja la personalidad e identidad. El tener contactos sociales positivos, se vuelven factores de protección; ya que el apoyo familiar y social minimizan los niveles de estrés, aumenta la percepción de control y facilitan la acción, ante situaciones de estrés.⁽²⁸⁾

- b) Actividad física: Hace referencia al movimiento corporal con el consiguiente consumo de energía Se relaciona con la mantención de la calidad de vida del individuo, su independencia, prevención y control de enfermedades crónicas no transmisibles, mejora de la autoestima, reducción de riesgo para cáncer - cáncer de mama en un 25%-, mejora del rendimiento académico y como predictor de morbimortalidad.⁽²⁶⁾

La recomendación de la OMS para garantizar una buena salud física en los adultos mayores de 18 hasta los 64 años son: realizar actividades físicas aeróbicas moderadas durante al menos 150 a 300 minutos o actividades físicas aeróbicas intensas durante al menos 75 a 150 minutos a lo largo de la semana, realizar actividades de fortalecimiento muscular moderadas o más intensas que ejerciten todos los grupos musculares principales durante dos o más días a la semana, y limitar el tiempo dedicado a actividades sedentarias.⁽³⁰⁾

- c) Alimentación saludable: Una dieta saludable protege al individuo de los trastornos nutricionales, tales como la malnutrición y desnutrición. Asimismo, confiere protección de las enfermedades crónicas no transmisibles -Diabetes Mellitus tipo 2, enfermedades cardiovasculares, enfermedad cerebrovascular, enfermedades crónicas respiratorias y algunos tipos de cáncer-. El inicio de estos hábitos comienza desde los primeros años de vida, perdurando hasta la adultez permitiendo que la supervivencia y la calidad de

vida durante la vejez sea la más adecuada.⁽²⁶⁾ Se describe dieta saludable, al ser completa, equilibrada y adecuada para la edad y a los recursos económicos disponibles. Debe constar de al menos tres grupos de alimentos: verduras y frutas (fuente de vitaminas, minerales, antioxidantes y fibra dietética), cereales y tubérculos (fuente de hidratos de carbono), y leguminosas y alimentos de origen animal (fuente de proteínas).⁽²⁶⁾

Algunas recomendaciones de la OMS para una dieta sana en los adultos es la inclusión de verduras, legumbres, frutos secos y cereales integrales a la dieta, al menos cinco porciones de frutas al día, consumir menos azúcares (a unas 12 cucharaditas al día), consumir menos del 30% de la ingesta total las grasas, siendo las grasas saturadas (carne grasa, la mantequilla, el aceite de palma y de coco, la nata, el queso y la manteca de cerdo) no preferibles a comparación de las grasas no saturadas (pescados, aguacates, frutos secos y en los aceites de girasol, soja, canola y oliva), evitar o reducir su consumo a menos del 1% de la ingesta total las grasas trans (pizzas congeladas, tartas, galletas, pasteles, obleas, aceites de cocina y pastas untables), y consumir menos de una cucharadita al día la sal yodada.⁽³¹⁾

- d) Hábitos nocivos: Son aquellas conductas que perjudican nuestra salud, encontramos al: alcohol, tabaco y el uso de drogas ilegales.

El alcohol (OH), tiene como componente el etanol, que representan el principal componente psicoactivo de las bebidas alcohólicas; el OH es un sedante/hipnótico con efectos parecidos a los barbitúricos, su consumo intenso y prolongado origina dependencia al individuo y/o el desencadenamiento de trastornos mentales, además de alteraciones hepáticas, inmunológicas, hematológicas, deficiencias de micronutrientes contribuyendo a la desnutrición, aumento de la carcinogénesis, favorecimiento del almacenamiento de lípidos, y se asocia a lesiones y disfunciones que son resultado de violencia y de accidentes.⁽³²⁾

El tabaco, tiene como principal componente psicoactivo la nicotina, teniendo efectos estimulantes y relajantes desarrollando tolerancia y dependencia muy rápido, debido a su rápido metabolismo. La concentración cerebral de nicotina disminuye con rapidez y el fumador a los 30 minutos siente ganas de fumar otra vez. Los que desarrollan el síndrome de abstinencia tendrán: Ganas de fumar a las horas de la última dosis, también serán más irritables, ansiosos, problemas de concentración, aumento de apetito, reducción de la frecuencia cardíaca, cefaleas y trastornos de sueño. Además pueden provocar neoplasias malignas de pulmón, cuello, bronquitis crónica, enfisema, cardiopatía isquémica, enfermedades cerebrovasculares, entre otros.⁽³²⁾

Entre las drogas ilegales se ubicarán aquellas que tienen las propiedades de modificar las condiciones físicas y el comportamiento psicológico/social del individuo; como la heroína, cocaína, marihuana, etc.

- e) Sueño adecuado: El sueño es una necesidad fisiológica y básica, que permite al individuo descansar la mente y encontrarse físicamente sano para el día a día. Los efectos negativos asociados a un sueño deficiente radican en el bajo rendimiento académico, imposibilidad para concentrarse, impedimento para recordar o pensar con claridad, relación con la ansiedad, la depresión y tiene efectos a largo plazo a padecer de hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo II, la obesidad, el cáncer, etc.⁽²⁶⁾
- f) Personalidad: Es definido como un conjunto de patrones y cualidades físicas que diferencian al individuo del resto. Una persona con una autoestima elevada se aceptará y se sentirá más apreciada. Mientras que una persona con una baja autoestima se autocriticará y tendrán una autoimagen negativa. Al tener una baja autoestima pueden ocurrir desequilibrios emocionales y alimentarios, como: distorsión de la imagen corporal, anorexia nerviosa, bulimia, atracones nocturnos, comer por estrés, y serán personas propensas a la tristeza, rabia, aburrimiento, dificultad a la comunicación y la interacción social.⁽²⁸⁾
- g) Introspección: Es la observación individual que uno realiza sobre su propia consciencia y estados de ánimo, para saber en qué somos buenos y qué nos interesa; junto a la personalidad, serán una de las variables que permitirá al individuo matizar el tipo de respuesta y afrontamiento en situaciones de estrés.⁽²⁹⁾
- h) Control de Salud: Hace referencia a las actividades que realiza el individuo en pro a su salud, como: cuidar de la higiene personal, realizarse periódicamente exámenes de salud, uso de cinturón de seguridad, seguir las señales de tráfico, uso de métodos de protección, entre otras; con la finalidad de evitar lesiones y enfermedades.⁽²⁹⁾

Cada pregunta son tipo Likert, cuya puntuación son: 0 = Casi Nunca, 1 = A veces, y 2 = Siempre. El puntaje obtenido se le multiplica por dos, y el resultado es clasificado según un rango de valores: **(Anexo N°10)**

- 0 a 46 = Está en zona de peligro.
- 47 a 72 = Algo bajo, podrías mejorar.
- 73 a 84 = Adecuado, estás bien.
- 85 a 102 = Buen trabajo, estás en el camino correcto
- 103 a 120 = Felicidades, tienes un estilo de vida Fantástico.

2.2.3 DESEMPEÑO LABORAL:

El desempeño laboral se puede definir como la eficacia que demuestra el trabajador al realizar su trabajo, convirtiéndose en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Se encuentra ligada a las características del trabajador, conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por este que le brinda competitividad a las empresas.⁽³³⁾

Nabirye R. (2011) observó en su estudio que las enfermeras con mayor tasa de estrés y por ende menor nivel de satisfacción y desempeño laboral fueron aquellas con un nivel educativo mayor, la sobrecarga de trabajo y responsabilidades, trabajar en hospitales públicos, tener más de tres hijos y tener más de 20 años de experiencia.⁽⁷⁾ Por lo que se puede concluir que el desempeño laboral, además de depender en las competencias del trabajador, también depende de la situación en la que se encuentra como: las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, su actitud y desenvolvimiento en el trabajo.⁽³⁴⁾

La evaluación del desempeño laboral ha sido conceptualizada como un indicador de calidad para el cuidado de los pacientes; este es un proceso dinámico, es decir que se encuentra bajo constante evaluación y posibilita la continua mejora, implementación de nuevas políticas de compensación, fomenta toma de decisiones, encontrar errores e identificar problemas que hacen que el trabajador no se pueda desempeñar adecuadamente.⁽³⁵⁾

Los beneficios que se logran teniendo un buen desempeño, afectan a toda la organización. Para el Gerente: Evalúa el desempeño y el comportamiento de los subordinados, proporciona medidas para mejorar el estándar de desempeño y le permite comunicar a los subordinados cómo está su desempeño. Para el subordinado: le brinda conocimiento los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora, conoce las expectativas de la empresa y le permite autoevaluarse en cuanto a su desarrollo. Para la organización: evalúa a corto, mediano y largo plazo a su capital humano, evalúa estímulos para la productividad y mejora de relaciones humanas.⁽³⁴⁾

En los servicios de primer nivel de atención se recomienda realizar una evaluación que pueda medir las competencias entre lo óptimo para el puesto y lo actual, con el fin de identificar las necesidades de capacitación dentro del personal. Para ello, es necesario que se establezcan indicadores de desempeño evaluable, a través de instrumentos de autoevaluación o evaluación por terceros. Para este estudio se hizo uso del cuestionario de "Evaluación del desempeño laboral", que se encuentra constituido por 21 preguntas, dentro de tres grupos: ocho ítems para competencias cognitivas, siete ítems para competencias actitudinales y sociales, y seis ítems para competencias de capacidad técnica. Con un coeficiente del Alfa de Cronbach de 0,924; se constituyó de preguntas tipo Likert, teniendo una puntuación de: 0: Nunca, 1: Algunas veces, 2:

Frecuentemente y 3: Siempre. Indicaremos un desempeño laboral bajo cuando la puntuación sea de 0 – 21, medio: 22 – 42, y alto: 43 – 63. Dentro de las tres competencias: cognitivas (conjunto de habilidades mentales operacionales, por la cual las personas incorporan información aprendida a través de los sentidos, en un sistema de conocimientos con razonamiento para él mismo. Incluye el espíritu emprendedor e innovador, solucionar problemas, capacidad de organización y planificación), actitudinales (habilidades que posee algunas personas, que hacen de su actuar, alguien muy satisfactorio tanto en el ámbito empresarial como organizativo. Incluye el respeto por la vida, las personas y el medio ambiente, compromiso ético, y trabajo en equipo), y capacidad técnica (características que están implicadas en el correcto desempeño del puesto laboral, poniendo en práctica sus conocimientos técnicos y específicos. Incluye los hábitos de pensamiento, y la actitud frente al trabajo)⁽³⁶⁾

2.3 Definición de conceptos operacionales:

- **Desempeño Laboral:** Medida de que tan bien alguien realiza tareas dadas en su lugar de trabajo.
- **Edad:** Cantidad de años transcurridos desde el nacimiento de una persona.
- **Sexo:** Condición orgánica que distingue entre mujeres y hombres.
- **Estado civil:** Situación personal en la que se encuentra el individuo en un determinado momento de su vida.
- **Nivel de complejidad:** Es el grado de diferenciación y desarrollo de los servicios de salud.
- **Estrés laboral:** Reacciones psicológicas y conductuales adversas causadas por las presiones y demandas de los empleadores, clientes u otros factores, como el entorno físico del lugar de trabajo, violencia laboral o acoso laboral.
- **Estilos de vida saludables:** Patrón de comportamiento que involucra opciones de estilo de vida que garantizan una salud óptima. Ejemplos son comer bien, mantener el bienestar físico, emocional y espiritual y tomar medidas preventivas contra las enfermedades transmisibles.
- **Comorbilidad:** Presencia de enfermedades coexistentes en relación con la condición del sujeto de estudio.
- **Especialidad:** Una ocupación limitada en objetivo a una subsección de un campo más amplio.

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis:

3.1.1 General:

- Existe relación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, de la Micro Red Villa - Chorrillos, año 2021.

3.1.2 Específicos:

- Existe más relación entre ciertos hábitos saludables, con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.
- Existe relación entre la comorbilidad y el desempeño laboral con el personal de salud del primer nivel de atención.
- Existe relación entre tener una especialidad, con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.

3.2 Variables del estudio:

- **Variable dependiente:**

- Desempeño Laboral.

- **Variable independiente:**

- Edad.
- Sexo.
- Estado civil.
- Nivel de complejidad.
- Estrés laboral.
- Estilos de vida saludables.
- Comorbilidad.
- Especialidad.

CAPÍTULO IV:

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y diseño de investigación:

El diseño de estudio del presente estudio es Cuantitativo, Observacional, Analítico y Transversal.

- Cuantitativo, porque la finalidad es analizar los datos a través de la estadística, para interpretar la asociación entre las variables presentes en el estudio.
- Observacional, por cuanto no existirá intervención, no se manipularán las variables y sólo se las observará.
- Analítico, ya que se pretende estudiar y analizar la relación entre las tres variables que se van a utilizar en el estudio.
- Transversal, ya que se medirá las variables en solo una ocasión.

4.2 Población y muestra:

4.2.1 Población:

El presente estudio se enfocó en el personal que laboraba en el primer nivel de atención de la Micro Red Villa – Chorrillos. Dicha Micro Red se encuentra conformada por 19 centros de salud, con un nivel de complejidad I-2, I-3 y I-4.

4.2.2 Muestra:

El cálculo de la muestra fue a través de la calculadora del Instituto de Investigación de Ciencias Biomédicas (INICIB – URP) para estudios de diseño transversal analítico; se realizó un muestreo probabilístico aleatorio estratificado, equitativo a la profesión que desempeñaba el personal de salud. A partir del estudio realizado por Velásquez F. ⁽¹⁷⁾ que evaluó la variable: estrés y desempeño laborales. Donde la frecuencia, según sus resultados, entre la presencia del estrés laboral “normal” y el total del desempeño laboral “excelente” fue del 33% y la frecuencia entre la presencia del estrés laboral “normal” y el total del desempeño laboral “muy bueno” fue de 10.5%. Teniendo un nivel de confianza del 95% y un poder estadístico del 80%.

Diseño Transversal Analítico	
P_1 : FRECUENCIA CON EL FACTOR	0.33
P_2 : FRECUENCIA SIN EL FACTOR	0.11
NIVEL DE CONFIANZA	0.95
PODER ESTADÍSTICO	0.80
n' : TAMAÑO DE MUESTRA SIN CORRECCIÓN	51
n : TAMAÑO DE MUESTRA CON CORRECCIÓN DE YATES	60
TAMAÑO MUESTRA EXPUESTOS	60
TAMAÑO DE MUESTRA NO EXPUESTOS	60
TAMAÑO MUESTRA TOTAL	120

Fuente: Camacho-Sandoval J., "Tamaño de Muestra en Estudios Clínicos", Acta Médica Costarricense (AMC), Vol. 50 (1), 2008

Por lo que participaron siete centros de salud: C.S Delicias de Villa, P.S Defensores de Lima, P.S Santa Isabel de Villa y P. S San Juan de la Libertad, P.S Mateo Pumacahua, P.S Vista Alegre de Villa, P.S Tupac Amaru de Villa, periodo noviembre y diciembre del 2021.

4.2.2.1 Criterios de inclusión:

- Personal de salud, que laboren actualmente en el primer nivel de atención, con un nivel de complejidad I-2 y I-3 de la Micro Red Villa – Chorrillos.

4.2.2.2 Criterios de exclusión:

- Personal profesional y/o técnico que laboren exclusivamente en otros establecimientos de mayor complejidad.
- Personal que no desee participar en la investigación.
- Personal que esté laborando por telemedicina y/o personal administrativo.

4.3 Operacionalización de variables:

Nombre de Variable	Definición Operacional	Tipo de Variable Relación y Naturaleza	Escala de Medición	Categoría o Unidad
Edad	Número de años indicado por encuesta	Independiente Cuantitativa	Razón Discreta	Años cumplidos
Sexo	Género señalado en la encuesta	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: Femenino 1: Masculino
Estado Civil	Estado civil indicado por encuesta	Independiente Cualitativa	Nominal Politómica	0: Soltero 1: Casado 2: Divorciado 3: Viudo
Nivel de complejidad	Categorización del establecimiento de salud	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: I-1 1: I-2 2: I-3
Desempeño Laboral	Valoración del participante dado por la encuesta	Dependiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: Bajo 1: Medio 2: Alto
Estrés Laboral	Índice de estrés consignada tras la sumatoria dada por la encuesta	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: Sin estrés 1: Sin estrés, pero con fase de alarma 2: Estrés leve 3: Estrés moderado 4: Estrés alto 5: Estrés grave
Estilos de Vida Saludable	Valoración del estilo de vida consignada tras la sumatoria dada por la encuesta	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: Zona de peligro 1: Algo Bajo 2: Adecuado 3: Buen trabajo 4: Estilo de vida fantástico
Comorbilidad	Presencia de enfermedades coexistentes en el encuestado.	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: No 1: Si
Especialidad	Ocupación a un campo más amplio.	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: No 1: Si

4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Para recolectar la información se utilizará los datos otorgados por las tres encuestas impartidas: El cuestionario “Problemas psicosomáticos” de Hock (1988), validada al español por García-Izquierdo (1993) y usado en el estudio de Monterrosa A. y et al⁽²⁵⁾ que estima la presencia y severidad del estrés en una población médica colombiana; con un Alfa de Cronbach de 0.873. Compuesta por 12 ítems, calificadas en escala de Likert del 1 al 6 (1= Nunca, 2= Pocas veces, 3= Pocas veces, 4= Algunas veces, 5= Relativamente frecuente, 6= Muy frecuente) que analiza presencia de síntomas asociadas al estrés y su severidad. El encuestado debe responder en base a los tres últimos meses, donde las respuestas se catalogarán en: sin estrés (puntaje de ≤ 12), sin estrés, pero en fase de alarma (puntaje 13 a 24), estrés leve (puntaje 25 a 36), estrés moderado (puntaje 37 a 48), estrés alto (puntaje 49 a 60) y estrés grave (puntaje ≥ 61).

El “Test Fantástico” de Wilson y et al (1984), validada al español y extraído del estudio de Villar M.⁽²⁹⁾ que analizó la confiabilidad del test en el personal de salud de cuatro establecimientos de salud peruanos, teniendo un Alfa de Cronbach de 0,778. Compuesto por 30 ítems, calificadas en escala de Likert del 0 al 2 (0= Casi nunca, 1= A veces, 2= Siempre); cuyo puntaje final se le multiplica por dos, catalogando las respuestas en: 0 a 46 = Está en zona de peligro, 47 a 72 = Algo bajo, podrías mejorar, 73 a 84 = Adecuado, estás bien, 85 a 102 = Buen trabajo, estás en el camino correcto, y 103 a 120 = Felicitaciones, tienes un estilo de vida Fantástico.

Y el cuestionario de “Desempeño Laboral” obtenido de la tesista Chumpitaz J.⁽³⁶⁾ cuyo objetivo fue determinar el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de un servicio Gineco-Obstetricia de un hospital peruano, con un Alfa de Cronbach de 0.924. Compuesta por 21 preguntas, calificadas en escala de Likert del 0 al 3 (0= Nunca, 1= Algunas veces, 2= Frecuentemente y 3= Siempre), en donde se cataloga como desempeño laboral bajo cuando la puntuación sea de 0 – 21, medio: 22 – 42, y alto: 43 – 63.

El análisis de estos datos se realizará a partir de la base de datos construida en el programa estadístico SPSS versión 27. Todas las comparaciones se realizarán con un intervalo de confianza del 95%.

4.5 Técnica de procesamiento de datos y análisis de datos:

Se utilizará el programa Excel (Versión 2013) para pasar datos de las encuestas, y el programa estadístico SPSS versión 27 para el análisis y realización de los gráficos. Se calculó la frecuencia de cada variable, se empleó el uso de tablas cruzadas entre variables dependiente con independiente, y para el análisis bivariado se realizó con la prueba de Chi cuadrado (prueba no paramétrica) para observar dependencia o no entre las variables. Para determinar el grado de asociación e inferencia, se realizó la Regresión de Poisson con varianza robusta con el fin de estimar las razones de prevalencia crudas y ajustadas con el intervalo de confianza al 95%, entre las variables independientes y dependiente. Para el control de calidad de la elaboración de la base de datos, se hizo uso de dos digitadores para evitar que existan vacíos y asegurar un llenado de calidad. Una vez obtenida la información, se procedió a tabular los datos, para la fabricación de tablas, y poder formular las conclusiones correspondientes.

4.6 Aspectos éticos:

El presente trabajo se realizará teniendo en cuenta las consideraciones éticas del Artículo N° 42 del código de ética y deontología del Colegio Médico del Perú teniendo en cuenta las pautas éticas internacionales preparadas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas; así también como los principios éticos de la declaración de HELSINKI, respetando los derechos de los participantes en la investigación, protegiendo su integridad, tomándose toda clase de precauciones para resguardar la privacidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental. Además, se cuenta con la evaluación por el Comité de ética en Investigación de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma para la aprobación del proyecto, y autorización de los centros de salud participantes. **(Anexo N°3 y 4)**

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultados:

La muestra total en el presente estudio estuvo constituida por 120 personas, entre las cuales 97 eran mujeres y 23 eran hombres, conformada entre las edades de 24 a 65 años, con una media de 40.6 años, una moda de 34 años y una desviación estándar de 9.5 años, y quienes cumplieron los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon.

En el análisis de descriptivos, tenemos en la **Tabla N°1** la descripción de los factores sociodemográficos asociados a la población de estudio. Se observa que 80.8% fueron mujeres y 19.2% hombres. En el estado civil, el 51.7% eran solteros, 45% casados, y el 1.7% eran viudos y convivientes respectivamente. Además, que el 37.5% de la población no tenían hijos, y que el 62.5% tenían por lo menos un hijo.

Tabla N°1: “Análisis Descriptivos de los factores sociodemográficos asociados al estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

Variables Sociodemográficas		Frecuencia (N= 120)	Porcentaje (%)
Sexo	Femenino	97	80.8
	Masculino	23	19.2
Estado Civil	Soltero	62	51.7
	Casado	54	45.0
	Viudo	2	1.7
	Conviviente	2	1.7
Número hijos	0	45	37.5
	1	35	29.2
	2	22	18.3
	3	17	14.2
	4	1	0.8

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Dentro de los factores epidemiológicos relacionados a la población de estudio, tenemos en la **Tabla N°2** donde se obtiene que el 32.5% de la población eran técnicas de enfermería, seguidos por el 21.7% de personal de enfermería y medicina respectivamente, un 10% representadas por el personal de obstetricia e internos, y 4.2% por personal de odontología. Siendo el 56.7% de la población estudiada que laboran en un centro de salud de nivel de complejidad I-3. El servicio donde se desempeñaban el 26.7% de la población era medicina, seguido por el servicio de inmunización con 16.7%, y el 14.2% por obstetricia. El 19.2% laboran en otro lugar, el 10% tenían alguna especialidad como: Cirugía, geriatría, salud pública y familiar; y 16.7% presentaban alguna comorbilidad como: Obesidad, hipertensión arterial, diabetes y asma.

Tabla N°2: “Análisis Descriptivos de los factores epidemiológicos asociados al estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

Variables Epidemiológicas		Frecuencia (N=120)	Porcentaje (%)
Título profesional	Enfermería	26	21.7
	Interno Enfermería	3	2.5
	Interno Medicina	6	5.0
	Interno Obstetricia	3	2.5
	Medico	26	21.7
	Obstetra	12	10.0
	Odontología	5	4.2
	Técnico Enfermería	39	32.5
Nivel de complejidad	I-2	52	43.3
	I-3	68	56.7
Servicio donde labora	Anemia	5	4.2
	CRED	8	6.7
	Inmunización	20	16.7
	Medicina	32	26.7
	Obstetricia	17	14.2
	Odontología	5	4.2
	PCT	12	10.0
	Tópico	4	3.3
	Triaje	11	9.2
	Triaje COVID	3	2.5
Vacuna COVID	3	2.5	
Tiene otro trabajo	No	97	80.8
	Si	23	19.2
Especialidad	No	107	90.0
	Si	13	10.0
Comorbilidad	No	99	83.3
	Si	21	16.7

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la **Tabla N°3**, tenemos las variables: estrés laboral, donde se obtuvo que el 42.5% catalogaban en “sin estrés”, y un 57.5% se encontraban con algún grado de estrés”. En los estilos de vida saludables 14.2% se catalogaban en “algo bajo podría mejorarlo” y el 85.2% practicaban estilos de vida saludables adecuados. En cuanto al desempeño laboral el 98.3% tenían un desempeño alto, y el 1.7% un desempeño medio.

Tabla N°3: “Análisis Univariado de las variables del estudio, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

Variables	Frecuencia	Porcentaje (%)
ESTRÉS LABORAL		
SIN ESTRÉS	8	6.7
SIN ESTRES, PERO CON FASE DE ALARMA	43	35.8
ESTRES LEVE	48	40
ESTRES MODERADO	17	14.2
ESTRES ALTO	4	3.3
ESTILOS DE VIDA		
ALGO BAJO PODRIA MEJORARLO	17	14.2
ADECUADO	33	27.5
BUEN TRABAJO ESTAS EN EL CAMINO CORRECTO	39	32.5
FELICITACIONES	31	25.8
DESEMPEÑO LABORAL		
MEDIO	2	1.7
ALTO	118	98.3

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la **Tabla N°4**, se describe que en la pregunta N°1, el 71.7% de la muestra mostraban marcaron tener “siempre” con quién hablar; en la pregunta N°5, el 25.8% afirmaban realizar actividad física más de “tres veces a la semana”; en la pregunta N°9, se observa que 29.2% de la muestra se encontraban con “más de 8 kilos de sobrepeso”; en la pregunta N°10, el 7.5% de la muestra afirmaron haber “fumado durante el año” en que se realizó el estudio. En la pregunta N°16, el 8.3% indicaron “casi nunca” descansar adecuadamente, y el 0.8% contestaron no tener “casi nunca” el objetivo de su vida de forma clara.

Tabla N°4: “Análisis Descriptivo del cuestionario FANTÁSTICO, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

Cuestionario “FANTÁSTICO”		Frecuencia	Porcentaje (%)
Preg 1: Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mí	Casi nunca	4	3.3
	A veces	30	25.0
	Siempre	86	71.7
	Total	120	100.0
Preg 2: Doy y recibo cariño	Casi nunca	34	28.3
	A veces	86	71.7
	Total	120	100.0
Preg 3: Me cuesta decir buenos días, perdón, gracias o lo siento	Siempre	1	0.8
	A veces	25	20.8
	Casi nunca	94	78.3
	Total	120	100.0
Preg 4: Soy integrante activo de grupos de apoyo a la salud o sociales	Casi nunca	36	30.0
	A veces	50	41.7
	Siempre	34	28.3
	Total	120	100.0
Preg 5: Realizo actividad física por 30 minutos	No hago nada	31	25.8
	1 vez por semana	58	48.3
	3 o más veces por semana	31	25.8
	Total	120	100.0
Preg 6: Camino al menos 30 minutos diariamente	Casi nunca	17	14.2
	A veces	56	46.7
	Siempre	47	39.2
	Total	120	100.0
Preg 7: Como dos porciones de frutas y tres de verduras	Casi nunca	16	13.3
	A veces	67	55.8
	Siempre	37	30.8
	Total	120	100.0
Preg 8: A menudo consumo mucha azúcar, sal, comida chatarra, o grasas	Todas estas	10	8.3
	Algunas de estas	86	71.7
	Ninguna de estas	24	20.0
	Total	120	100.0
Preg 9: Estoy pasado en mi peso ideal	> 8 kilos	35	29.2
	5 a 8 kilos	40	33.3
	0 a 4 kilos	45	37.5
	Total	120	100.0
Preg 10: Fumo cigarrillos	He fumado este año	9	7.5
	No en el último año	10	8.3
	No es los últimos 5 años	101	84.2
	Total	120	100.0
Preg 11: Cigarros fumados por día	1 a 10	2	1.7
	Ninguno	118	98.3
	Total	120	100.0
Preg 12: Uso excesivamente medicamentos sin prescripción médica o me automedico	A menudo	2	1.7
	A veces	20	16.7
	Casi nunca	98	81.7
	Total	120	100.0
Preg 13: Número promedio de tragos a la semana	Más de 12 tragos	3	2.5
	8 a 12 tragos	8	6.7
	0 a 7 tragos	109	90.8
	Total	120	100.0
Preg 14: Bebo ocho vasos con agua cada día	Nunca	10	8.3
	Ocasionalmente	80	66.7

	Siempre	30	25.0
	Total	120	100.0
Preg 15: Bebo té, café, cola, gaseosa	A menudo	25	20.8
	Algunas veces	67	55.8
	Casi nunca	28	23.3
	Total	120	100.0
Preg 16: Duermo bien y me siento descansado	Casi nunca	10	8.3
	A veces	63	52.5
	Siempre	47	39.2
	Total	120	100.0
Preg 17: Me siento capaz de manejar el estrés o la tensión de mi vida	Casi nunca	3	2.5
	A veces	58	48.3
	Siempre	59	49.2
	Total	120	100.0
Preg 18: Me relajo y disfruto mi tiempo libre	Casi nunca	8	6.7
	A veces	48	40.0
	Siempre	64	53.3
	Total	120	100.0
Preg 19: Parece que ando acelerado	A menudo	13	10.8
	Algunas veces	69	57.5
	Casi nunca	38	31.7
	Total	120	100.0
Preg 20: Me siento enojado o agresivo	A menudo	5	4.2
	Algunas veces	39	32.5
	Casi nunca	76	63.3
	Total	120	100.0
Preg 21: Me siento contento con mi trabajo y actividades	Casi nunca	1	0.8
	A veces	23	19.2
	Casi siempre	96	80.0
	Total	120	100.0
Preg 22: Soy un pensador positivo	Casi nunca	28	23.3
	A veces	92	76.7
	Total	120	100.0
Preg 23: Me siento tenso o abrumado	A menudo	5	4.2
	Algunas veces	63	52.5
	Casi nunca	52	43.3
	Total	120	100.0
Preg 24: Me siento deprimido o triste	A menudo	6	5.0
	Algunas veces	41	34.2
	Casi nunca	73	60.8
	Total	120	100.0
Preg 25: Me realizo controles de salud en forma periódica	Casi nunca	26	21.7
	A veces	60	50.0
	Siempre	34	28.3
	Total	120	100.0
Preg 26: Converso con mi pareja o familia aspectos de sexualidad	Casi nunca	14	11.7
	A veces	65	54.2
	Siempre	41	34.2
	Total	120	100.0
Preg 27: En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja	Casi nunca	5	4.2
	A veces	23	19.2
	Siempre	92	76.7
	Total	120	100.0
Preg 28: Como peatón, pasajero del transporte público, sigo las reglas	Casi nunca	8	6.7
	A veces	112	93.3
	Total	120	100.0
Preg 29: Uso cinturón de seguridad	A veces	10	8.3
	Siempre	110	91.7
	Total	120	100.0
Preg 30: Tengo claro el objetivo de mi vida	Casi nunca	1	0.8
	A veces	10	8.3
	Siempre	109	90.8

	Total	120	100.0
--	--------------	------------	--------------

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021

En el análisis inferencial, al estudiar el estrés laboral con el desempeño laboral (**Tabla N°5**) se obtuvo que 51 individuos se encontraban en “sin estrés” mantenían un desempeño alto, 48 individuos tenían “estrés leve” con un desempeño alto, 16 individuos presentaban “estrés moderado” con un desempeño alto y un individuo con un desempeño medio, y tres individuos presentaban desempeño alto, con un individuo que tenía desempeño medio. Asimismo, al usar la prueba de Chi cuadrado (**Tabla N°6**) para determinar la asociación entre las variables se obtuvo un valor $p = 0.002$. Por lo que se encontró asociación entre ellas.

Tabla N°5: “Análisis Bivariado entre el estrés y el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

ESTRES LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL
		MEDIO	ALTO	
ESTRES LABORAL	Sin estrés	0	8	8
	Sin estrés, pero fase de alarma	0	43	43
	Estrés leve	0	48	48
	Estrés moderado	1	16	17
	Estrés alto	1	3	4
Total		2	118	120

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°6: “Prueba de chi-cuadrado para estrés laboral y desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,810	4	0.002
Razón de verosimilitud	8.239	4	0.83
Asociación lineal por lineal	7.825	1	0.005
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Respecto a las **Tablas N°7 y N°8**, el análisis bivariado entre estilos de vida y el desempeño laboral se obtuvo que 103 individuos gozaban de un buen estilo de vida y tenían un desempeño alto, 15 individuos tenían un estilo de vida por mejorar con un alto desempeño laboral y dos individuos tenían un desempeño medio. Al usar la prueba de Chi cuadrado para determinar la asociación entre las variables se obtuvo un valor $p = 0.006$. Por lo que nos indica que las variables son dependientes, habiendo una relación entre ellas.

Tabla N°7: “Análisis Bivariado entre estilos de vida y desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

ESTILOS DE VIDA SALUDABLES		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		MEDIO	ALTO	
ESTILOS DE VIDA	Algo bajo podría mejorarlo	2	15	17
	Adecuado	0	33	33
	Buen trabajo estas en el camino correcto	0	39	39
	Felicitaciones	0	31	31
Total		2	118	120

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°8: “Prueba de chi-cuadrado para los estilos de vida saludables y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,323	3	0.006
Razón de verosimilitud	8.029	3	0.45
Asociación lineal por lineal	5.848	1	0.16
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Al determinar si había asociación entre las dimensiones de los estilos de vida saludables y el desempeño laboral; se obtuvo que en relación con “Familia y Amigos” las preguntas N°1 y N°2 tenían asociación, calculándose un valor $p = 0.000$ y $p = 0.023$, respectivamente. **(Tabla N°9 y N°10)**

Tabla N°9: “Prueba de chi-cuadrado entre: Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mí, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,254	2	0.000
Razón de verosimilitud	7.076	2	0.029
Asociación lineal por lineal	9.978	1	0.002
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°10: “Prueba de chi-cuadrado entre: Doy y recibo cariño, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,145	1	0.023
Corrección de continuidad ^b	2.181	1	0.140
Razón de verosimilitud	5.131	1	0.024
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	5.102	1	0.024
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Entre la dimensión de “Alcohol” con las preguntas N°13 y N°15, se encontraba relación, calculándose un valor $p = 0.000$ y $p = 0.021$, respectivamente. (Tabla N°11 y N°12)

Tabla N°11: “Prueba de chi-cuadrado entre: Número promedio de tragos a la semana, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,865	2	0.000
Razón de verosimilitud	5.151	2	0.076
Asociación lineal por lineal	10.282	1	0.001
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°12: “Prueba de chi-cuadrado entre: Bebo té, café, cola, gaseosa, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,729	2	0.021
Razón de verosimilitud	6.405	2	0.041
Asociación lineal por lineal	4.805	1	0.028

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la dimensión “Sueño y estrés” con la pregunta N°18, se encontró asociación con el desempeño, calculándose un valor $p = 0.032$. **(Tabla N°13)**

Tabla N°13: “Prueba de chi-cuadrado entre: Me relajo y disfruto mi tiempo libre, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,864	2	0.032
Razón de verosimilitud	4.594	2	0.101
Asociación lineal por lineal	4.931	1	0.026
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la dimensión “Personalidad” con la pregunta N°21, se encontró asociación calculándose un valor $p= 0.000$. **(Tabla N°14)**

Tabla N°14: “Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento contento con mi trabajo y actividades, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,619	2	0.000
Razón de verosimilitud	9.226	2	0.010
Asociación lineal por lineal	6.961	1	0.008
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la dimensión “Introspección” con las preguntas N°22, N°23 y N°24, se encontró asociación calculándose un valor $p= 0.010$, $p=0.004$ y $p= 0.008$, respectivamente. (**Tabla N°15, N°16 y N°17**)

Tabla N°15: “Prueba de chi-cuadrado entre: Soy un pensador positivo, y el desempeño laboral.”

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,683	1	0.010
Corrección de continuidad ^b	3.035	1	0.081
Razón de verosimilitud	5.934	1	0.015
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	6.627	1	0.010
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°16: “Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento tenso o abrumado, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,138	2	0.004
Razón de verosimilitud	5.070	2	0.079
Asociación lineal por lineal	4.986	1	0.026
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°17: “Prueba de chi-cuadrado entre: Me siento deprimido o triste, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,624	2	0.008
Razón de verosimilitud	5.535	2	0.063
Asociación lineal por lineal	6.518	1	0.011
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la dimensión “conducta sexual” con las preguntas N°25, N°26 y N°27; se encontró asociación calculándose un valor $p= 0.025$, $p=0.000$ y $p= 0.014$, respectivamente. (Tabla N°18, N°19 y N°20)

Tabla N°18: “Prueba de chi-cuadrado entre: Me realizo controles de salud en forma periódica, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,353	2	0.025
Razón de verosimilitud	6.242	2	0.044
Asociación lineal por lineal	4.631	1	0.031
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°19: “Prueba de chi-cuadrado entre: Converso con mi pareja o familia aspectos de sexualidad, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,400	2	0.000
Razón de verosimilitud	8.861	2	0.012
Asociación lineal por lineal	7.424	1	0.006
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°20: “Prueba de chi-cuadrado entre: En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,578	2	0.014
Razón de verosimilitud	6.754	2	0.034
Asociación lineal por lineal	3.750	1	0.053
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la dimensión de “Otros” con las preguntas N°28, N°29 y N°30; se encontró asociación calculándose un valor $p= 0.000$, $p=0.000$ y $p= 0.000$, respectivamente. (Tabla N°21, N°22 y N°23)

Tabla N°21: “Prueba de chi-cuadrado entre: Como peatón, pasajero del transporte público sigo las reglas, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,475	1	0.000
Corrección de continuidad ^b	15.263	1	0.000
Razón de verosimilitud	11.346	1	0.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	28.237	1	0.000
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°22: “Prueba de chi-cuadrado entre: Uso cinturón de seguridad, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,373	1	0.000
Corrección de continuidad ^b	11.834	1	0.001
Razón de verosimilitud	10.336	1	0.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	22.186	1	0.000
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°23: “Prueba de chi-cuadrado entre: Tengo claro el objetivo de mi vida, y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,085	2	0.000
Razón de verosimilitud	13.842	2	0.001
Asociación lineal por lineal	37.061	1	0.000
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

De la **Tabla N°24 y N°25**, en el análisis de la asociación entre comorbilidad y desempeño laboral se determinó que 97 individuos tenían alto desempeño y ninguna comorbilidad, 21 individuos presentaron alto desempeño y alguna comorbilidad y dos individuos presentaron desempeño medio y ninguna comorbilidad. Al usar la prueba de Chi cuadrado para determinar la relación entre las variables se obtuvo un valor $p = 0.511$; por lo que nos indica que las variables no tenían relación entre ellas.

Tabla N°24: “Análisis Bivariado entre comorbilidad y desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

COMORBILIDAD	DESEMPEÑO LABORAL		Total
	MEDIO	ALTO	
No	2	97	99
Si	0	21	21
Total	2	118	120

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°25: “Prueba de chi-cuadrado para comorbilidad y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,407	1	0.511
Corrección de continuidad ^b	0.000	1	1.000
Razón de verosimilitud	0.736	1	0.391
Prueba exacta de Fisher			
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

De la **Tabla N°26 y N°27**, en el análisis de la asociación entre tener alguna especialidad con el desempeño laboral se determinó que a pesar de no contar con alguna especialidad 106 individuos tenían alto desempeño. Sin embargo, al usar la prueba de Chi cuadrado para determinar la relación entre estas variables se obtuvo un valor $p = 0.072$; por lo que nos indica que las variables no tenían relación entre ellas.

Tabla N°26: “Análisis Bivariado entre tener una especialidad y el desempeño laboral, en la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

Especialidad	DESEMPEÑO LABORAL		Total
	MEDIO	ALTO	
No	1	106	107
Si	1	12	13
Total	2	118	120

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Tabla N°27: “Prueba de chi-cuadrado entre tener una especialidad y el desempeño laboral.”

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,616	1	0.072
Corrección de continuidad ^p	0.508	1	0.476
Razón de verosimilitud	2.105	1	0.147
Prueba exacta de Fisher			
N de casos válidos	120		

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

Para el análisis multivariado, se hizo el modelo de regresión de Poisson para determinar la razón de prevalencia (RP) cruda y ajustado de las variables en cuestión: desempeño laboral, estrés laboral, estilos de vida saludables, comorbilidad y especialidad; además del intervalo de confianza al 95%. En la **Tabla N°28**, se describe la regresión bivariada (RP cruda). Que, en la población de estudio, la proporción de individuos que tenían alto desempeño con aquellos que presentaron estrés fue de 0.971 veces con respecto al grupo que no tuvo estrés. Este resultado no fue estadísticamente significativo (RP= 0.971, IC 95%= 0.932 – 1.011, $p = 0.157$). Así con los estilos de vida, se halló una proporción de individuos que tenían alto desempeño y hábitos saludables adecuados de 1.133 veces, respecto al grupo que tenían hábitos bajos; este resultado no fue estadísticamente significativo (RP= 1.133, IC 95%= 0.953 – 1.348, $p = 0.158$).

Tabla N°28: “Análisis multivariado entre las variables independientes y dependiente, del personal de salud de la micro red villa-chorrillos, Lima - Perú, año 2021.”

VARIABLES:	DESEMPEÑO LABORAL									
	MEDIO		ALTO		RP CRUDO			RP AJUSTADO		
	N	N%	N	N%	RP	IC 95%	P	RP	IC 95%	p
ESTRÉS LABORAL										
SIN ESTRÉS	0	0	51	100	1			1		
ESTRÉS	2	2.89	67	97.10	0.971	0.932 - 1.011	0.157	1.001	0.991 - 1.012	0.799
ESTILOS DE VIDA SALUDABLES										
ALGO BAJO	2	11.76	15	88.23	1			1		
ADECUADO	0	0	103	100	1.133	0.953 - 1.348	0.158	1.140	0.958 - 1.356	0.140
COMORBILIDAD										
NO	2	2.02	97	97.97	1			1		
SI	0	0	21	100	1.021	0.992 - 1.050	0.157	1.043	0.985 - 1.105	0.152
ESPECIALIDAD										
NO	1	0.93	106	99.06	1			1		
SI	1	7.69	12	92.30	0.932	0.796 - 1.091	0.381	0.927	0.802 - 1.072	0.309

Fuente: Elaboración propia de los resultados obtenidos, año 2021.

En la regresión múltiple (RP ajustado), según lo analizado en la población de estudio, la proporción de individuos con alto desempeño en el grupo que presentó estrés fue 1.001 veces con respecto al grupo que no tuvo estrés; ello fue ajustado por las variables estilos de vida, comorbilidad y especialidad. Este resultado no fue estadísticamente significativo (RP= 1.001, IC 95%= 0.991 – 1.012, p= 0.799). Y en estilos de vida, la proporción de individuos con alto desempeño en el grupo que presentó adecuados hábitos saludables fue 1.140 veces con respecto al grupo que no los tenía; esto fue ajustado por las variables estrés laboral, comorbilidad y especialidad. Este resultado no fue estadísticamente significativo (RP= 1.140, IC 95%= 0.958 - 1.356, p= 0.140).

5.2 Discusión:

A partir de los datos obtenidos en la investigación, se determinó que de los 120 individuos (100%), 69 individuos (57.5%) presentaban algún grado de estrés, y 118 individuos (98.3%) del personal de salud tenían una percepción de tener un alto desempeño laboral. Resultado similar a otros estudios realizados en el primer nivel de atención, donde Lauracio C. y Lauracio T⁽³⁷⁾ establecieron que 57.2% de profesionales tenían bajo nivel de agotamiento emocional y en el desarrollo de actitudes negativas hacia los pacientes, sin embargo, encontraron que el 78.6% consideraban una realización personal baja; esto debido a la diferencia de la carga laboral entre centros de mayor complejidad como un hospital. Se determinó asociación entre el estrés y el alto desempeño laboral, mediante prueba de chi cuadrado ($p= 0.002$), pero al análisis multivariado se obtuvo que no fue estadísticamente significativo ($RP= 1.001$, $IC\ 95\%= 0.991 - 1.012$, $p= 0.799$); resultado diferente al Velásquez F.D y Villavicencio D.A⁽¹⁷⁾ cuyo estudio realizado en Ecuador, determinaron que 78% del personal de salud hospitalario que tenían un nivel de estrés bajo tenían un excelente desempeño laboral, donde se puede inferir que los ambientes con un clima laboral donde pueda haber mayor oportunidad de organización y control, y que además las actividades laborales sean compartidas y asignadas influyen positivamente en el desempeño laboral. Por otra parte, en los estilos de vida saludables se obtuvo que 103 individuos (85.8%) tenían prácticas saludables; hallándose relación con el desempeño laboral (prueba de chi cuadrado, $p= 0.006$) y al análisis multivariado se obtuvo que no fue estadísticamente significativo ($RP= 1.140$, $IC\ 95\%= 0.958 - 1.356$, $p= 0.140$), compatible con lo que indica Nieto M. y Wing Y.⁽³⁸⁾ en su estudio donde no encontró relación entre estilos de vida y desempeño laboral en el personal de enfermería en un ambiente hospitalario. Sin embargo, se encontró relación entre: "Introspección", "Conducta sexual" y "Otros"; diferente a lo que encontraron Nieto M. y Wing Y.⁽³⁸⁾ donde relacionaron la dimensión "Relaciones interpersonales" y el desempeño laboral, ya que llevarse bien con otros compañeros de trabajo hacen que el clima organizacional sea bueno y por lo tanto un rendimiento adecuado.

Continuando con los siguientes resultados, no se halló relación entre la comorbilidad con el desempeño ($RP= 1.043$, $IC\ 95\%= 0.985 - 1.105$, $p= 0.152$); resultado que coincide con Guevara S.⁽³⁹⁾ que afirma no haber encontrado influencia entre comorbilidades como la obesidad y sobrepeso, con el desempeño ($p= 0.11$). Contrario a lo que nos dice la literatura sobre los beneficios de mantener una óptima salud, y el agravamiento de esta con el padecimiento de condiciones crónicas, causando fatiga, mala calidad de sueño, depresión, y por lo tanto pudiendo alterar el desempeño. A pesar de lo expuesto, se puede explicar la discordancia en los resultados ya que entre los participantes de algunos establecimientos de salud que tienen atención las 24 horas del día; presentan un cronograma de horario de turnos diurnos (6 horas y 12 horas), y

guardias diurnas/nocturnas (24 horas) establecidas mensualmente, teniendo cinco días de descanso durante la semana; evitando largas horas laborales, menor probabilidad de alterar el reloj biológico y encontrando espacio para poner en práctica hábitos saludables que le ayuden a controlar sus comorbilidades.⁽¹³⁾ Acerca del tener una especialidad y un desempeño laboral alto, no se pudo establecer una relación (RP= 0.927, IC 95%= 0.802 - 1.072, p= 0.309); esto debido a la insuficiente cantidad de individuos que tenían alguna especialidad. Por lo que no se debe establecer conclusiones, ya que la formación académica es parte fundamental para el desempeño; la exigencia en la actualización de conocimientos permite realizar funciones asistenciales, administrativas e investigativas en beneficio del paciente.⁽¹⁾

Las limitaciones encontradas en el estudio fueron que, debido al contexto de la pandemia en algunos establecimientos no permitieron el ingreso a repartir las encuestas; de modo que los jefes dispusieron de su ayuda en la recolección de las encuestas; siendo previamente instruidos de los propósitos de la investigación. Y, además el uso del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral se podría predisponer a sesgos, ya que, al ser las encuestas recolectadas por el jefe del establecimiento, pudieran direccionar sus respuestas. Por último, la muestra pudiera ser limitada para generalización efectiva de los resultados, sugiriéndose futuros estudios con un tamaño más grande y sería interesante explorar más acerca del tema estudiado con la intención de contribuir investigaciones que asocien estrés laboral y estilos de vida saludables con el desempeño laboral en Perú.

En conclusión, los profesionales de la salud están obligados a cumplir numerosas demandas exigidas por el trabajo (por ejemplo: Ser capaz de comprender y aplicar sus conocimientos en beneficio del paciente, trabajar en equipo, aprender nuevas habilidades, entre otras) que resultan muchas veces en situaciones de presión afectando la salud del personal. Se mostró que en el primer nivel de atención de la micro red villa-chorrillos, hubo relación entre el buen desempeño laboral con un nivel de estrés leve; y que además lo hubo con los estilos de vida saludables. A partir de los resultados se pudo resaltar ciertas dimensiones dentro de los estilos de vida saludables que tenían una relación, por lo que se sugiere trabajar en esas esferas para que puedan ser modelos de ejemplo para los pacientes y contribuir con el bienestar de la comunidad; además de implementar incentivos que animen al personal a especializarse para poder brindar un enfoque especializado a los pacientes, que muchas veces deben esperar meses para poder obtener esa opinión y recibir tratamiento, de forma que también se libere la carga a los centros de mayor de complejidad.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

6.1 Conclusiones:

- Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, mediante la prueba de chi cuadrado, de la Micro Red Villa - Chorrillos, año 2021.
- Existe relación entre algunas dimensiones de los estilos de vida saludables como: “Introspección”, “Conducta sexual” y “Otros”, con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.
- La comorbilidad no presentó asociación directa con el desempeño laboral del personal de salud; sin embargo, es adecuado realizar una evaluación en una muestra más grande.
- La especialidad no presentó asociación directa con el desempeño laboral del personal de salud; sin embargo, no se debe establecer conclusiones, ya que la formación académica es parte fundamental para el profesional de salud.

6.2 Recomendación:

- Se sugiere a los establecimientos de salud desarrollar intervenciones que incentiven a los profesionales de salud a seguir invirtiendo en su formación académica para tener un enfoque más especializado en el problema que aqueja al paciente.
- Se debería mostrar mayor interés de parte de nuestras autoridades, a invertir en los recursos humanos y materiales, de los centros de establecimiento de primer nivel de atención, para ser capaces de aligerar la carga laboral de otros establecimientos de mayor complejidad.
- Se recomienda desarrollar una ampliación de la muestra para poder valorar asociaciones con todas las dimensiones de los estilos de vida saludables, y evidenciar la utilidad de establecer programas o actividades reenfocadas en cada grupo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med Manizales. 2019;20(1):123–32. doi:10.30554/archmed.20.1.3372.2020
2. Salas Perea R, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Médica Super. 2012;26(4):604–17.
3. World Health Organization. Occupational Health: Stress at the workplace. [Internet]. 2020 [citado el 5 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
4. Rafael Cabanillas RC, Paredes Aguirre Á. Estilo de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima. Rev Científica Cienc Salud [Internet]. 2017 [citado el 21 de abril de 2021];9(2). doi:10.17162/rccs.v9i2.653.
5. Ek A, Ekblom Ö, Ekström M, Börjesson M, Kallings LV. The gap between stated importance of and clinical work in promoting healthy lifestyle habits by healthcare professionals in a Swedish hospital setting: A cross-sectional survey. Health Soc Care Community. 2021;29(2):385–94. doi:10.1111/hsc.13097.
6. Statista. Muertes por COVID19 en América Latina y el Caribe. [Internet]. 2021 [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1105336/covid-19-numero-fallecidos-america-latina-caribe/>.
7. BBC News. Coronavirus: 8 gráficos que muestran el número de casos y muertes por covid-19 y qué países están vacunando más en América Latina y el resto del mundo. [Internet]. 2021 [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-58436227>.
8. Guevara Sánchez PS. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Univ Téc Ambato [Internet]. 2016; Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>.
9. Ministerio de Salud. Categorías de Establecimientos del Sector Salud. [Internet]. 2005. [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/103_N.T.021Categoria.pdf.
10. Nabirye RC, Brown KC, Pryor ER, Maples EH. Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda: Hospital nurses in Kampala, Uganda. J Nurs Manag. 2011;19(6):760–8. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01240.x.

11. Li L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Serv Res.* 2017;17(1):401. doi:10.1186/s12913-017-2348-3.
12. Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(3):912. doi:10.3390/ijerph17030912.
13. Mustafaei Najaf-Abadi H, Rezaei B. Health-promoting behaviours of Iranian nurses and its relationship with some occupational factors: A cross sectional study. *J Nurs Manag.* 2018;26(6):717–25. doi:10.1111/jonm.12610.
14. Werneck AO, Silva DR da, Malta DC, Souza-Júnior PRB de, Azevedo LO, Barros MB de A, et al. Lifestyle behaviors changes during the COVID-19 pandemic quarantine among 6,881 Brazilian adults with depression and 35,143 without depression. *Cienc Saude Coletiva.* 2020;25(suppl 2):4151–6. doi:10.1590/1413-812320202510.2.27862020.
15. Ferrante G, Camussi E, Piccinelli C, Senore C, Armaroli P, Ortale A, et al. Did social isolation during the SARS-CoV-2 epidemic have an impact on the lifestyles of citizens? *Epidemiol Prev.* 2020;44(5-6 Suppl 2):353–62. doi:10.19191/EP20.5-6.S2.137.
16. Santana Cárdenas S. Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Rev Mex Trastor Aliment.* 2016;7(2):135–43. doi:10.1016/j.rmta.2016.07.002.
17. Velásquez Caizaluisa FD, Villavicencio Chavez DA. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de Septiembre – Octubre del 2016. *Pontif Univ Católica Ecuad [Internet].* 2016; Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>.
18. Aldrete Rodríguez MG, Navarro Meza C, González Baltasar R, León Cortés S, Hidalgo Santacruz G. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Rev Cuba Salud Trab.* 2017;18(1):35–43. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/7/6>.
19. López Martínez BE, Aragón Castillo JM, 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 Humana [Internet].* 2021 [citado el 21 de septiembre de 2021];21(2). doi:10.25176/RFMH.v21i2.3706.
20. Calsin Quinto D, Quispe Ticona I. Relación entre el Estilo de Vida y Estrés Laboral del Personal de Enfermería. *Rev Científica Investig Andina.* 2016;12(2):13–8.
21. Sánchez Vera K, Loli Ponce R y Sandoval Vegas M. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del

- programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Revista Enfermería Herediana [Internet]. 2016 [citado el 3 de mayo de 2021]; 8(2):115. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
22. Anchante Saravia MM. "Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017". [Internet]. 2018 [citado el 3 de mayo de 2021]; 130. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2986029>.
 23. Leon Reyna PL, Lora Loza MG, Rodriguez Vega J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev Cuba Enferm. 2021;37(1):15. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>.
 24. Griffiths A, Leka S, Cox T. La Organización del Trabajo y el Estrés: Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 2004 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
 25. Monterrosa Castro A, Dávila Ruiz R, Mejía Mantilla A, Contreras Saldarriaga J, Mercado Lara M, Florez Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020;23(2):195–213. doi:10.29375/01237047.3890.
 26. Radilla Vázquez CC, Barriguete Meléndez JA. Hábitos y Estilos de vida saludable. [Internet]. Vol. 138. 2003 [citado el 21 de septiembre de 2021]. 63–76 p. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/339926082_5_Habitos_y_estilos_de_vida_saludable.
 27. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia y plan de acción sobre la promoción de la salud en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible 2019-2030. [Internet]. Promoción de la Salud. 2019 [citado el 3 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.
 28. Rojas Meza L. Estilos de vida de los estudiantes del Programa de Postgrado de la Segunda Especialidad de Enfermería de la UNMSM 2010 [Internet]. 2010 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=3.
 29. Villar López M, Ballinas Sueldo Y, Gutiérrez C, Angulo Bazán Y. Análisis de la confiabilidad del Test Fantástico para medir estilos de vida saludables en trabajadores evaluados por el programa “Reforma de vida” del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Rev Peru Med Integrativa. 2016;1(2):17–26. doi:10.26722/rpmi.2016.12.15.

30. Organización Mundial de la Salud. Actividad física. [Internet]. 2020 [citado el 21 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>.
31. Organización Mundial de la Salud. Alimentación sana. [Internet]. 2018 [citado el 21 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>.
32. World Health Organization. Glosario de términos de alcohol y drogas. [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 1994 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44000>.
33. Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
34. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. 9th. McGraw-Hill: México; 2011.
35. Ministerio de Salud. *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. [Internet]. 2011. [citado el 10 de octubre de 2021]; 177. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf.
36. Chumpitaz JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Internet]. 2017 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>.
37. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ.* 2020;2(4):543–54. doi:10.35622/j.rie.2020.04.003.
38. Nieto Alva M. y Wing Malpartida 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. Univ Nacional Hermilio Valdizán. [Internet]. 2019; Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6006/TE N01164N56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
39. Guevara Santacruz S. Factores asociados al sobrepeso y obesidad del personal de enfermería y su influencia con el desempeño laboral en el Hospital del Sur Esmeraldas. Universidad Técnica del Norte. [Internet]. 2021 [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11814/2/06%20ENF%201251%20TRABAJO%20GRADO.pdf>.

ANEXOS:

Nº1: “Acta de Aprobación del proyecto de tesis”. –



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero
Instituto de Investigación en Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos

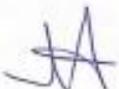
ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Los miembros que firman la presente acta en relación al Proyecto de Tesis: “ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021”, que presenta la SR(A) Angela Patricia Chávez Zavaleta para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, declaran que el referido proyecto cumple con los requisitos correspondientes, tanto en forma como en fondo; indicando que se proceda con la ejecución del mismo.

En fe de lo cual firman los siguientes docentes:



Dra. Anais Thatiana Cámara Reyes
ASESORA



Dr. Jhony A. De La Cruz Vargas
DIRECTOR DEL CURSO-TALLER

SURCO, 18 OCTUBRE DE 2021

Nº2: “Carta de compromiso del asesor de tesis”. –



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

Manuel Huamán Guerrero

Instituto de Investigaciones de Ciencias Biomédicas

Oficina de Grados y Títulos

Formamos seres para una cultura de paz

Carta de Compromiso del Asesor de Tesis

Por la presente acepto el compromiso para desempeñarme como asesor de Tesis del estudiante de Medicina Humana, Srta. Angela Patricia Chávez Zavaleta de acuerdo a los siguientes principios:

1. Seguir los lineamientos y objetivos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana, sobre el proyecto de tesis.
2. Respetar los lineamientos y políticas establecidos por la Facultad de Medicina Humana y el INICIB, así como al Jurado de Tesis, designado por ellos.
3. Propiciar el respeto entre el estudiante, Director de Tesis Asesores y Jurado de Tesis.
4. Considerar seis meses como tiempo máximo para concluir en su totalidad la tesis, motivando al estudiante a finalizar y sustentar oportunamente
5. Cumplir los principios éticos que corresponden a un proyecto de investigación científica y con la tesis.
6. Guiar, supervisar y ayudar en el desarrollo del proyecto de tesis, brindando asesoramiento para superar los puntos críticos o no claros.
7. Revisar el trabajo escrito final del estudiante y que cumplan con la metodología establecida
8. Asesorar al estudiante para la presentación de la defensa de la tesis (sustentación) ante el Jurado Examinador.
9. Atender de manera cordial y respetuosa a los alumnos.

Atentamente,

Dra. Anais Thatiana Cámara Reyes

CMP 68753 RNE 41574

ONCOLOGÍA MÉDICA

Lima, 28 de octubre de 2021

Nº3: “Carta de aprobación del proyecto de tesis, firmado por la secretaría académica”. –



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
Facultad de Medicina Humana
Manuel Huamán Guerrero



Oficio Electrónico N° 2222-2021-FMH-D

Lima, 28 de octubre de 2021

Señorita
ANGELA PATRICIA CHÁVEZ ZAVALA
Presente. -

ASUNTO: Aprobación del Proyecto de Tesis

De mi consideración:

Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que el Proyecto de Tesis “**ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLACHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021**”, desarrollado en el contexto del VIII Curso Taller de Titulación por Tesis, presentando ante la Facultad de Medicina Humana para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, ha sido aprobado por el Consejo de Facultad en sesión de fecha jueves 21 de octubre de 2021.

Por lo tanto, queda usted expedita con la finalidad de que prosiga con la ejecución del mismo, teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos.

Sin otro particular,

Atentamente,

Mg. Hilda Jurupe Chico
Secretaria Académica

c.c.: Oficina de Grados y Títulos.

“Formamos seres humanos para una cultura de Paz”

Av. Benavides 5440 – Urb. Las Gardenias – Surco
6010

Central 708-0000 / Anexo:

Lima 33 – Perú / www.urp.edu.pe/medicina

Nº4: “Carta de aceptación de ejecución de la tesis por el centro de salud”.-

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Centro de Salud “Delicias de Villa”:

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **“ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021”** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 23 de noviembre del 2021.

NOMBRE: Angela Patricia Chávez Zavaleta

DNI: 71755803



FIRMA DEL ALUMNO


MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD
C. S. DELICIAS DE VILLA
.....
ROGER BURGA GUTIERREZ
MEDICO JEFE
C.M.P./T.M.P.

Recibido-
23/11/21 V°B°

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "Santa Isabel de Villa":

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que, por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 01 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta

DNI: 71755803

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "Defensores de Lima":

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 01 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta
DNI: 71755803

MINISTERIO DE SALUD
Dirección de Redes Integrales de Salud
P.S. Defensores de Lima


Lic. Enf. Héctor S. Huapaya Ramírez
CEP: 52547
Jefe Responsable de E.E.SS

11/12/21

HORA: 9:33 AM

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "San Juan de la Libertad":

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 01 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta
DNI: 71755803



CARGO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "Túpac Amaru de Villa":

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que, por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"**
Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 03 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta
DNI: 71755803



SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "Vista Alegre de Villa":

Yo, Angela Patricia Chávez Zayaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que, por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 03 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta
DNI: 71755803



SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Director General del Puesto de Salud "Mateo Pumacahua":

Yo, Angela Patricia Chávez Zavaleta, con DNI N° 71755803, alumna de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Ricardo Palma, me presento y expongo:

Que, por motivo de estudio como requisito para mi titulación, me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021"** Por lo que solicito, su autorización para la colaboración de su personal de salud en la realización de una encuesta.

Por lo expuesto a usted señor Director, ruego se sirva acceder a mi petición por ser de justicia.

Lima, 03 de diciembre del 2021.



FIRMA DEL ALUMNO

Nombre: Angela P. Chávez Zavaleta
DNI: 71755803



6/12/2021
12:00

Nº5: "Acta de aprobación del borrador de tesis". –



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMNA
Instituto de Investigación en Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos

FORMAMOS SERES HUMANOS PARA UNA CULTURA DE PAZ

ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS

Los abajo firmantes, director, asesor y miembros del Jurado de la Tesis titulada "ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021", que presenta la Señorita Angela Patricia Chávez Zavaleta para optar el Título Profesional de Médico Cirujano", dejan constancia de haber revisado el borrador de tesis correspondiente, declarando que este se halla conforme, reuniendo los requisitos en lo que respecta a la forma y al fondo.

Por lo tanto, consideramos que el borrador de tesis se halla expedito para la impresión, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos, y ha sido revisado con el software Turnitin, quedando atentos a la citación que fija día, hora y lugar, para la sustentación correspondiente.

"ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES
EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA -
PERÚ, AÑO 2021"

En fe de lo cual firman los miembros del Jurado de Tesis:

MC. Gino Patrón Ordoñez.
PRESIDENTE

Mg. Luis Alberto Cano Cárdenas.
MIEMBRO

Dra. Norka Rocío Guillen Ponce.
MIEMBRO

Dr. Jhony De La Cruz Vargas
DIRECTOR DE TESIS

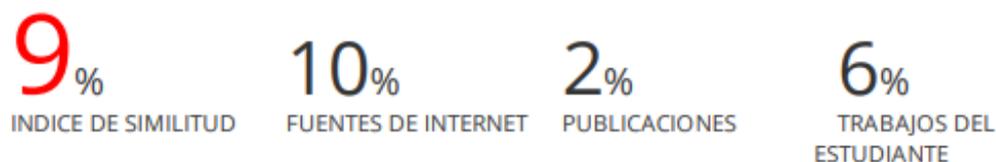
MC. Anais Thatiana Cámara Reyes
ASESORA DE TESIS

Lima, 01 de Junio del 2022.

Nº6: “Reporte de originalidad del TURNITIN”. –

ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	docplayer.es Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	dev.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Nº7: “Certificado de asistencia al curso taller”. -



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

MANUEL HUAMÁN GUERRERO

**VIII CURSO TALLER PARA LA TITULACION POR TESIS
MODALIDAD VIRTUAL**

CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que la Srta.

ANGELA PATRICIA CHAVEZ ZAVALETA

Ha cumplido con los requisitos del CURSO-TALLER para la Titulación por Tesis Modalidad Virtual durante los meses de setiembre, octubre, noviembre, diciembre 2021 y enero 2022, con la finalidad de desarrollar el proyecto de Tesis, así como la culminación del mismo, siendo el título de la tesis:

ASOCIACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MICRO RED VILLA-CHORRILLOS, LIMA - PERÚ, AÑO 2021.

Por lo tanto, se extiende el presente certificado con valor curricular y valido por 06 conferencias académicas para la sustentación de tesis respectiva de acuerdo a artículo 14° de Reglamento vigente de Grados y Títulos de Facultad de Medicina Humana aprobado mediante Acuerdo de Consejo Universitario N°2583-2018.

Lima, 13 de enero de 2022

DR. JHONY DE LA CRUZ VARGAS
Director del Curso Taller de Tesis



Dr. Oscar Emilio Martínez Lozano
Decano (e)

Nº8: “Matriz de consistencia”. -

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
<u>Problema General:</u>	<u>Objetivo General:</u>	<u>Hipótesis General:</u>	
¿Existe relación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables que afectan en el desempeño laboral del personal de salud de un área de primer nivel de atención, año 2021?	Determinar la asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral del personal de salud de un área de primer nivel de atención, año 2021.	Existe asociación entre el estrés laboral y los estilos de vida saludables en el desempeño laboral del personal de salud de un área de primer nivel de atención, año 2021.	<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño laboral. <u>Variable Independiente:</u> Estilos de vida saludables y estrés laboral.
<u>Problemas Específicos:</u>	<u>Objetivos Específicos:</u>	<u>Hipótesis Específicos:</u>	
¿Cuál es la asociación entre ciertos hábitos saludables y el desempeño laboral del personal de salud?	Determinar qué hábitos saludables se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.	Existe asociación entre ciertos hábitos saludables y el desempeño laboral del personal de salud.	<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño laboral. <u>Variable Independiente:</u> Hábitos saludables.
¿Cuál es la asociación entre la comorbilidad y el desempeño laboral del personal de salud?	Determinar si la comorbilidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.	Existe asociación entre la comorbilidad y el desempeño laboral del personal de salud.	<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño laboral. <u>Variable Independiente:</u> Comorbilidad.
¿Cuál es la asociación entre la especialidad y el desempeño laboral del personal de salud?	Delimitar la asociación entre la especialidad y el desempeño laboral del personal de salud del primer nivel de atención.	Existe asociación entre la especialidad y el desempeño laboral del personal de salud.	<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño laboral. <u>Variable Independiente:</u> Especialidad.
Diseño Metodológico		Técnicas e Instrumentación	
Estudio tipo Observacional, Analítico y Transversal.		Ficha de Recolección de datos.	
Población y Muestra		Plan de Análisis de Datos	
Personal de salud del primer nivel de atención, de la Micro Red Villa – Chorrillos, año 2021.		Estadística descriptiva, Análisis bivariado, Regresión de Poisson.	

Nº9: “Operacionalización de variables”. –

Nombre de Variable	Definición Operacional	Tipo de Variable Relación y Naturaleza	Escala de Medición	Categoría o Unidad
Edad	Número de años indicado por encuesta	Independiente Cualitativa	Razón Discreta	Años cumplidos
Sexo	Género señalado en la encuesta	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: Femenino 1: Masculino
Estado Civil	Estado civil indicado por encuesta	Independiente Cualitativa	Nominal Politómica	0: Soltero 1: Casado 2: Divorciado 3: Viudo
Nivel de complejidad	Categorización del establecimiento de salud	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: I-1 1: I-2 2: I-3
Desempeño Laboral	Valoración del participante dado por la encuesta	Dependiente Cuantitativa	Ordinal Politómica	0: Bajo 1: Medio 2: Alto
Estrés Laboral	Índice de estrés consignada tras la sumatoria dada por la encuesta	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: Sin estrés 1: Sin estrés, pero con fase de alarma 2: Estrés leve 3: Estrés moderado 4: Estrés alto 5: Estrés grave
Estilos de Vida Saludable	Valoración del estilo de vida consignada tras la sumatoria dada por la encuesta	Independiente Cualitativa	Ordinal Politómica	0: Zona de peligro 1: Algo Bajo 2: Adecuado 3: Buen trabajo 4: Estilo de vida fantástico
Comorbilidad	Presencia de enfermedades coexistentes en el encuestado.	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: No 1: Si
Especialidad	Ocupación a un campo más amplio.	Independiente Cualitativa	Nominal Dicotómica	0: No 1: Si

Nº10: “Ficha de recolección de datos e instrumentos utilizados” . -

“Encuesta de Recolección de datos”:

- Edad:
- Sexo: M () F ()
- Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()
- Grado académico:
- Número de hijos:
- Servicio donde labora:
- Tiempo de servicio:
- Trabajo extra: Sí () No ()
- Especialidad:
- Comorbilidad:

A) “Cuestionario de Estrés Laboral”:

VALORES:	
1: Nunca	4: Algunas veces
2: Casi nunca	5: Relativamente frecuente
3: Pocas veces	6: Muy frecuente

ÍTEMS	PUNTAJE					
	1	2	3	4	5	6
1. Imposibilidad de conciliar el sueño						
2. Jaquecas y dolores de cabeza						
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales						
4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual						
6. Disminución del interés sexual						
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
8. Disminución del apetito						
9. Temblores musculares (Tics nerviosos o parpadeos)						
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12. Tendencia a sudar o palpitaciones						

VALORES:
0: Casi nunca
1: A veces
2: Siempre

B) “**Cuestionario de Estilos de Vida - Fantástico**”:

ÍTEMS		PUNTAJE		
		0	1	2
FAMILIA, AMIGOS	1. Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mí			
	2. Doy y recibo cariño			
	3. Me cuesta decir buenos días, perdón, gracias o lo siento			
ACTIVIDAD FÍSICA	1. Soy integrante activo de grupos de apoyo a la salud o sociales			
	2. Realizo actividad física por 30 minutos			
	3. Camino al menos 30 minutos diariamente			
NUTRICIÓN	1. Como dos porciones de frutas y tres de verduras			
	2. A menudo consumo mucha azúcar, sal, comida chatarra, o grasas			
	3. Estoy pasado en mi peso ideal			
TABACO	1. Fumo cigarrillos			
	2. Cigarros fumados por día			
	3. Uso excesivamente medicamentos sin prescripción médica o me automedico			
ALCOHOL	1. Número promedio de tragos a la semana			
	2. Bebo ocho vasos con agua cada día			
	3. Bebo té, café, cola, gaseosa			
SUEÑO Y ESTRÉS	1. Duermo bien y me siento descansado			
	2. Me siento capaz de manejar el estrés o la tensión de mi vida			
	3. Me relajo y disfruto mi tiempo libre			
TIPO DE PERSONALIDAD	1. Parece que ando acelerado			
	2. Me siento enojado o agresivo			
	3. Me siento contento con mi trabajo y actividades			
INTROSPECCIÓN	1. Soy un pensador positivo			
	2. Me siento tenso o abrumado			
	3. Me siento deprimido o triste			
CONDUCTA SEXUAL	1. Me realizo controles de salud en forma periódica			
	2. Converso con mi pareja o familia aspectos de sexualidad			
	3. En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja			
OTROS	1. Como peatón, pasajero del transporte público, sigo las reglas			
	2. Uso cinturón de seguridad			
	3. Tengo claro el objetivo de mi vida			

C) "Cuestionario de Desempeño Laboral":

VALORES:	
0: Nunca	2: Frecuentemente
1: Algunas veces	3: Siempre

ÍTEMS	PUNTAJE			
	0	1	2	3
1. ¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2. ¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3. ¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4. ¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5. ¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6. ¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7. ¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8. ¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9. ¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10. ¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12. ¿Respeto la privacidad del paciente?				
13. ¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14. ¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15. ¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16. ¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17. ¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18. ¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19. ¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20. ¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21. ¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Nº11: “Bases de datos (SPSS)”. –

https://drive.google.com/file/d/1ALj4JotUKg7SaJNA3Plmi_gaZgJEAQXx/view?usp=sharing