



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“FACTORES LABORALES Y ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ILO, MOQUEGUA – 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS
SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:
KARINA JULIA BEJARANO JIMENEZ
DEYSI ZELA MAMANI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:
MG. KELLY FARA VARGAS PRADO
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-3322-1825

CHINCHA, 2022.

Asesor

MG. KELLY FARA VARGAS PRADO

Miembros del jurado

-Dr. Martin Campos Martínez

-Dr. Eladio Angulo Altamirano

-Mg. Susana Atuncar Deza

Dedicatoria

A mi amado esposo Rubén, mis hijos Franco, Alejandra, mis padres Ernesto (+) y Aureliana quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y vencer los obstáculos de la vida.

Karina

A mis padres Fausto y Corina por brindarme siempre su apoyo incondicional, a mis hermanos por ser la motivación y guía de vida para ellos.

Deysi

Agradecimiento

A Dios por su amor incondicional, por iluminarnos en nuestro camino y por estar siempre presente dándonos mucha fortaleza y fe en todo momento de nuestras vidas.

A la Universidad Autónoma de Ica por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad para realizar nuestra tesis que tanto anhelamos.

A la Asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por su guía y orientación constante por dedicar su tiempo, su paciencia, así como brindar sus valiosos conocimientos a la culminación satisfactoria del presente trabajo de investigación.

Al Hospital Ilo y a los Licenciados de enfermería que laboran en esta institución, por habernos permitido aplicar nuestros instrumentos de investigación.

A la Lic. Gloria Victoria Cabrera Méndez, Lic. Julia Cornejo Baraybar, Lic. Betsy Julcamoro Acevedo, por su apoyo en el instrumento de recolección de datos de nuestra investigación.

Las autoras

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Material y método: Estudio de tipo aplicada, siendo su diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua-2022; la técnica que se utilizó fue la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos, un cuestionario sobre factores laborales y otro cuestionario sobre estilos de vida. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: Se observó en cuanto a los factores laborales del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel regular con un 26.2% y bueno 73.8%; para la variable estilos de vida se encuentran en el nivel no saludable el 23.1%, en el nivel saludable el 76.9%.

Conclusiones: Existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.044; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0.251 siendo esta positiva baja.

Palabras claves: Factores laborales, ambiente laboral, estilo de vida, ejercicio físico, enfermería.

Abstract

Objective: To determine the relationship that exists between labor factors and the lifestyle of the nursing professional at Ilo Hospital, Moquegua - 2022.

Material and method: Applied type study, with a non-experimental design, correlational level. The sample consisted of 65 nursing professionals from Hospital Ilo, Moquegua-2022; the technique used was the survey, with the instruments used for data collection being a questionnaire on labor factors and another questionnaire on lifestyles. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used to test the hypotheses.

Results: It was observed regarding the labor factors of the nursing professional, it is at the regular level with 26.2% and good 73.8%; for the lifestyle variable, 23.1% are at the unhealthy level, and 76.9% are at the healthy level.

Conclusions: There is a significant relationship between labor factors and lifestyles of the nursing professional at Hospital Ilo - Moquegua, 2022; having obtained a p value of 0.044; likewise, Spearman's Rho correlation was 0.251, this being low positive.

Keywords: Labor factors, work environment, lifestyle, physical exercise, nursing.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de tablas y figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo General	17
2.5. Objetivos específicos	17
2.6. Justificación e importancia	18
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas	39
3.3. Marco conceptual	40
IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo y Nivel de investigación	43
4.2. Diseño de la Investigación	43
4.3. Hipótesis general y específicas	44
4.4. Identificación de las variables	45
4.5. Matriz de operacionalización de variables	46
4.6. Población – Muestra	50
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	51
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	54
V. RESULTADOS	56
5.1. Presentación de Resultados	56
5.2. Interpretación de Resultados	76

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
6.1. Análisis inferencial	79
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
7.1. Comparación de resultados	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	102
Anexo 1: Matriz de consistencia	103
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	105
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	111
Anexo 4: Data de resultados	116
Anexo 5: Consentimiento informado	124
Anexo 6: Documentos administrativos	125
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	129
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud	132

Índice de tablas

	Pág	
	.	
Tabla 1	Baremación de la variable factores laborales y de sus dimensiones	53
Tabla 2	Baremación para la variable estilos de vida y sus dimensiones.	54
Tabla 3	Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	56
Tabla 4	Factores laborales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	58
Tabla 5	Dimensión ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	59
Tabla 6	Dimensión tecnología del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	60
Tabla 7	Dimensión de organización del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	61
Tabla 8	Estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.	62
Tabla 9	Responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	63
Tabla 10	Actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	64
Tabla 11	Nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	65
Tabla 12	Crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	66
Tabla 13	Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	67
Tabla 14	Manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	68

Tabla 15	Factores laborales según el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	69
Tabla 16	Factores laborales según la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	70
Tabla 17	Factores laborales según la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	71
Tabla 18	Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	72
Tabla 19	Factores laborales según el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	73
Tabla 20	Factores laborales según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	74
Tabla 21	Factores laborales según el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	75
Tabla 22	Prueba de normalidad	79

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Factores laborales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.	58
Figura 2 Dimensión de ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	59
Figura 3 Dimensión tecnología del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	60
Figura 4 Dimensión de organización del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	61
Figura 5 Estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	62
Figura 6 Responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	63
Figura 7 Actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	64
Figura 8 Nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	65
Figura 9 Crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022	66
Figura 10 Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	67
Figura 11 Manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	68
Figura 12 Factores laborales según el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	69
Figura 13 Factores laborales según la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	70
Figura 14 Factores laborales según la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	71

Figura 15	Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	72
Figura 16	Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	73
Figura 17	Factores laborales según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	74
Figura 18	Factores laborales según las manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.	75

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los profesionales de enfermería están expuestos a diversos factores laborales como consecuencia del avance tecnológico, la organización del entorno laboral, así como también la presión en el trabajo; lo cual va a repercutir en su salud. Por otro lado, la principal causa de muerte ya no son las enfermedades infecciosas, sino los estilos de vida y comportamientos poco saludables que conducen al sobrepeso, la obesidad y otras enfermedades crónicas no transmisibles.

Para Lorenzo et al.¹, los estilos de vida es una forma de vivir, se relaciona estrechamente con la esfera conductual y motivacional del ser humano y, por tanto, alude a la forma personal en que el hombre se realiza como ser social en condiciones concretas y particulares.

Por otro lado, en cuanto a los factores laborales, Coronado² refiere que son elementos que generan estrés en el ámbito laboral en donde se considera distintitos factores como lo son la exigencia y presión, burocráticos, factores ambientales y organizativos.

El presente trabajo se justifica porque se centra en aportes teóricos y prácticos; siendo un tema recurrente en su obra que el estilo de vida afecta no solo su desempeño sino también su salud; provocando discapacidades físicas y psíquicas, es imperativo fortalecer la comprensión de estos factores laborales y su asociación con el conocimiento de las relaciones de estilo de vida para tomar medidas preventivas que beneficien a los profesionales de enfermería. Nuevamente, su desarrollo resultó crucial, ya que a través de él se pudo fortalecer la base teórica para manejar mejor ambas variables.

Es por tal motivo, que a través de la presente investigación se busca determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Desde el punto de vista formal, el presente estudio de investigación se planteó de acuerdo al esquema vigente de la institución, el cual tiene las siguientes partes:

En el capítulo I, se encuentra la introducción del presente estudio.

Capítulo II. Planteamiento del problema de investigación; este capítulo se refleja el planteamiento del problema de investigación, la pregunta de investigación general y específicos, así como la formulación de objetivos, la justificación y la importancia, así mismo alcances y limitaciones.

Capítulo III. Marco teórico; se muestra de manera ordenada aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; en este capítulo se hace relato del tipo y diseño de investigación utilizado; también se refleja la hipótesis general como específicas; identificación de variables, matriz de operacionalización de variables, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información y la técnica del procesamiento de los datos.

En el capítulo V, resultados, presentación de resultados, interpretación de resultados; capítulo VI, análisis de los resultados; capítulo VII, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Las autoras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Un ambiente de trabajo saludable es uno de los activos más valiosos de las personas. Es esencial un ambiente de trabajo saludable en donde logra el bienestar de los trabajadores, en donde contribuye a la productividad, ética, calidad y satisfacción laboral.

Por otro lado, se ha convertido para las personas una herramienta la promoción de salud en donde es de suma importancia para la sociedad donde desarrollan habilidades, actitudes para incrementar el bienestar de la salud y así poder evitar el riesgo de la salud de las personas, en este tiempo que se vive por la pandemia del SARS COV-2, las enfermeras tienen un ritmo de vida muy acelerado, los comportamientos y actitudes negativas hacen que su estilo de vida no sea saludable. La mala alimentación y la falta de actividad física están asociadas con enfermedades crónicas no transmisibles como la diabetes tipo 2, la obesidad, la presión arterial alta, las enfermedades cardíacas y el cáncer.

En Colombia, según la primera encuesta nacional de condiciones de trabajo y salud del sistema general de riesgos laborales, el 24,7% de los hombres trabajadores y el 28,4% de las mujeres trabajadoras calificaron su estrés en una escala de 7 a 10 sobre 10. Asimismo, la encuesta destacó el servicio al cliente y el trabajo repetitivo como los dos principales factores de riesgo psicológico destacados por alrededor del 50% de los encuestados, seguidos por la falta de responsabilidad clara (33.4 %) y los factores de riesgo psicológico cambiantes. Expectativas laborales (18.4%)³. España, por su parte, tiene una prevalencia de obesidad y sobrepeso en adultos del 53% y ocupa el puesto 43 entre los países con actividad física insuficiente en el ranking de la OCDE, uno de los más activos en movimiento desarrollista. mala forma de vida. toda la vida⁴.

A nivel nacional, en Cajamarca, en el Hospital Tito Villar Cabezas, en cuanto a los factores laborales, el 36.8% de los participantes opinaron que el nivel no era bueno, el 31.5% normal, el 31.5% bueno, esto se refleja en la expresión hay cierto grado de cansancio, irritabilidad, y a veces malos para el tratamiento de los pacientes, estos factores pueden afectar la actuación de los profesionales de enfermería⁵. Por otro lado, en el Hospital San Juan de Lurigancho, en cuanto a las variables de estilo de vida, se encontró que el 78% se encuentra en el nivel no saludable, seguido del 20% poco saludable y el 2% saludable; Preocupación, por los conocimientos que adquieren en la formación profesional, puede servir de referencia para incentivar, educar a las personas y comunidades a vivir un estilo de vida saludable ⁶.

En el contexto local, durante la realización del internado se ha observado en el Hospital Ilo; existe la falta tensiómetros, carencia de baterías, un ambiente laboral estresante, sobrecarga laboral, entre otros; así mismo el consumir alimentos poco saludables en horarios de trabajo, esto puede deberse a la pandemia del SARS COV-2, por otro lado, ha quedado en evidencia que las personas más vulnerables y con peor pronóstico e incluso necesitan camas UCI son aquellos que presentan alguna comorbilidad y alguno de los siguientes factores de riesgo: obesidad, hipertensión, diabetes, EPOC, que son modificables y muchos de los cuales están asociados a estilos de vida no adecuado; por lo tanto, no siendo ajenos a esta condición el personal de salud resulta necesario elaborar la presente investigación.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales Y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

2.5. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

OE2. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

OE3. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

OE4. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

OE5. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

OE6. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Este trabajo se justificará en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: El presente estudio se realizó con el propósito de aportar conocimientos teóricos y conceptuales sobre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería, el producto de esta investigación se puede desarrollar como programas de sensibilización o concientización, orientados a mejorar; el valor teórico está determinado por la ejecución de la investigación que aportará un nuevo conocimiento obteniendo la selección de información reciente y actualizada sobre las variables de estudio; acción que convierte en una fuente de consulta para futuras investigaciones para profesionales que incursan en la promoción de la salud, ya que estos son los que van a poner en práctica y son los primeros en recibir la información de las complicaciones de las enfermedades.

Justificación práctica: Los resultados sirven de ayuda a los directivos a tomar decisiones oportunas para que logren mejorar las falencias evidenciadas, de manera que se implementen y mejoren los factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería,

su finalidad es sensibilizar y aumentar la conciencia en su entorno, para llevar una vida sana que a veces se olvida por agotamiento y como consecuencia aparecen enfermedades graves. Los profesionales de la salud deben ser el modelo de vida saludable para los pacientes que atienden y, por lo tanto, ser un ejemplo vivo y motivador a seguir.

Justificación metodológica: La presente investigación sigue un método científico, para lograr el objetivo se utiliza dos instrumentos estandarizados que cuentan con validez y confiabilidad, respecto a la variable factores laborales de Caruajulca et al.⁵, para estilos de vida se ha considerado, al uso del instrumento (HPLP II) con su modelo de promoción de la salud el mismo que sirve de base para desarrollar esta investigación, ya que es la primera vez que se desarrolla a nivel local; los mencionados instrumentos podrían ser utilizados para llevar a cabo nuevas investigaciones o profundizar en los resultados de la investigación.

Importancia

La investigación tiene como propósito ayudar a los individuos, para conocer la asociación entre los aspectos laborales y estilos de vida, con la finalidad de brindar información al personal de salud. Del mismo modo, las leyes efectivas en Perú son conscientes de la importancia de la salud completa de los trabajadores en el desempeño adecuado, como la Ley N°. 29783 (seguridad y salud) en principio para los trabajadores, son el estado y los empleadores para garantizar buenas condiciones de trabajo, una garantía permanente de una vida saludable, física y mental, así como el salvador en el lugar de trabajo. Fue desarrollado en un entorno seguro y saludable y condiciones de trabajo compatibles con la salud y la dignidad de los trabajadores y así proporcionando capacidades reales para los logros de objetivos personales⁷.

Por otro lado, la Ley de Trabajo de la Enfermera Peruana N°. 27669, expresando un conjunto de términos que se dan cuenta de la

necesidad de proteger la salud física y mental de estos expertos, porque el experto en la facultad. El aprendizaje de salud tiene el derecho de tener un entorno razonable para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas, para obtener condiciones de seguridad vitales apropiadas dependiendo del área en la que trabaje⁸.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

Alcance social: Los involucrados fueron todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Ilo.

Alcance espacial o geográfica: La investigación se llevó a cabo en el Hospital Ilo, distrito y provincia de Ilo, departamento de Moquegua.

Alcance temporal: La investigación se llevó a cabo en el año académico 2022.

Alcance temporal: Se tuvo en cuenta la investigación de tipo aplicada, con un enfoque no experimental, descriptivo correlacional, de manera que se pudo establecer la relación.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, se tuvo las siguientes:

-La primera limitación fue el poco conocimiento del tema, en donde se pudo subsanar con el tiempo con búsqueda de información.

-Otra limitación fue la poca información actualizada de antecedentes, el cual llevó a buscar en otro idioma.

-La limitación principal para el desarrollo de la presente investigación fue la aplicación de la prueba piloto para validar un instrumento; ya que, por aplicar en otro centro de salud, se requería la autorización del director y coordinar. Ya que nos daban 2 días de permiso.

-Durante la ejecución algunos participantes se negaban a poner su nombre en el consentimiento informado, así como también pedían que se regresara otro día para recoger la encuesta.

-Otra limitación fue el poco conocimiento del programa SPSS. Lo cual se pudo solucionar mediante el taller de tesis con la enseñanza de asesora.

-Cabe señalar que se negaban a participar en este estudio, por lo que fue necesario convencer a cada participante explicando la significación del estudio y cómo los efectos podrían cambiar las opiniones y experiencias de los investigadores para un mejor desempeño profesional.

-Otra limitante es el factor tiempo, sin embargo, los investigadores se han dado tiempo para poder realizar las actividades relacionadas con la investigación, para que sean culminadas satisfactoriamente a tiempo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

León P, Lora M, Rodríguez J. (2021), con su artículo titulado: Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Teniendo como objetivo identificar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería; corresponde a un enfoque descriptivo correlacional con diseño de corte transversal; la población maestra de estudio estuvo constituida por 66 enfermeras, para la recolección de datos se utilizó cuestionario. Como resultado, la mayor frecuencia estadística se obtuvo entre los niveles de vida no saludables con estrés laboral promedio de 39.3%, seguidos de los niveles de vida saludables con estrés laboral promedio de 33.3%. Un nivel de vida saludable es del 51.5% y el nivel medio de estrés en el trabajo es del 72.7%. Se concluyó que existe una relación inversa, significativa y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, la cual se mostró $rs = -0.692$ con $p = 1.2532E-10^9$.

Se puede observar que existe nivel de estrés elevado en el personal de enfermería en tiempos difíciles que se vive por la pandemia del COVID-19, esto también eleva el porcentaje de estilo de vida no saludable, ello puede deberse a la sobrecarga laboral, a la cantidad de pacientes que atienden; a eso se suma la carga familiar, otros trabajos que realizan, etc. Por lo tanto, se debe bajar el nivel de estrés y a la vez mejorar el estilo de vida del personal de enfermería, ya que las enfermeras se encuentran atendiendo en primera línea pacientes y una enfermera desestresada se verá reflejada en el tipo de atención que brinda al paciente.

Ferraz M. (2020), con su tesis titulada: Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica

Hospitalaria Murcia, España. Teniendo como objetivo conocer el nivel de bienestar psicológico y salud, el nivel de satisfacción, el nivel de estrés del personal de enfermería; corresponde a un estudio cuantitativo, descriptivo/observacional de prevalencia (trasversal), y retrospectivo; la población a estudiar 457 sujetos, como resultado se obtuvo que la satisfacción laboral, la mediana se sitúa en 58% siendo el valor mínimo 12%, el nivel máximo de insatisfacción y el mayor 84% como mayor nivel de satisfacción. Logrando concluir que presenta una asociación positiva y la más alta significativamente¹⁰.

La existencia de factores laborales en el personal de enfermería genera estrés e insatisfacción laboral que afectan notablemente, se pudo observar en esta investigación un nivel medio de bienestar psicológico, estrés y satisfacción laboral, aunque esta no alcanza su totalidad, por lo que se debería de intervenir en este sentido, porque el personal de enfermería es quien brinda la atención primaria y un ambiente acogedor y seguridad a los pacientes, los cuales son acciones que fortalecen calidad de trabajo que ofrece los enfermeros en el hospital por ello no se debería descuidar las políticas de trabajo ya que el estrés laboral es una reacción adversa que surgirá si el nivel de satisfacción laboral bajo.

Gastiaburo B. (2020), con su tesis titulado: Factores laborales asociados al síndrome de burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Teniendo como objetivo determinar los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019. Corresponde a un enfoque cuantitativo, no experimental, tipo transversal correlacional; la muestra estuvo constituida de 50 trabajadores de enfermería; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Como resultado se obtuvo que los factores laborales tienen un nivel inadecuado 58%; mientras que resulta adecuado un 42%. Se concluye que existe correlación positiva fuerte y perfecta puesto que a mayor índice de

factores laborales inadecuados existió mayor índice de Síndrome de Burnout¹¹.

El factor trabajo es un estudio de gran importancia debido a que los factores de sobrecarga y condiciones de trabajo inadecuadas suelen ser las principales causas del síndrome de burnout, y la significancia entre ellos se expresa como un número positivo, reflejando una relación directa con el hacinamiento o más trabajo que condicional. asignación, más importante que representa el agotamiento emocional, la personalización y la capacidad. Motivo por el cual se propone mejorar los factores laborales con la finalidad de disminuir el síndrome de Burnout en del personal de enfermería.

Joya M, Barrientos J. (2018), con su tesis titulada: Estilo de vida del personal de enfermería del área quirúrgica y su repercusión en el desempeño laboral. Teniendo como objetivo identificar el estilo de vida del personal de enfermería y su repercusión en el desempeño laboral; corresponde a un enfoque descriptivo, prospectivo y correlacional; la muestra de estudio estuvo constituida por 48 enfermeras; en donde se utilizó como instrumento el cuestionario. Como resultado el 67% estilo de vida no saludable y solo 25% presenta estilos de vida saludable y el 8% no responde. Logrando concluir que, existen estudios de áreas administrativas donde no se encuentra relación de estilo de vida y desempeño laboral, sin embargo, este estudio si muestra relación, probablemente por las actividades que realiza el profesional de salud¹².

Se genera un cautivador análisis, es decir cuando una persona lleva un estilo de vida no adecuado, repercute en el desempeño laboral, en este caso se puede observar que el personal de enfermería lleva un estilo de vida no saludable, para lo cual se debe fortalecer y concientizar sobre la importancia de llevar un estilo de vida saludable, ya que el personal de enfermería es el espejo de los pacientes, por consiguiente va ayudar en el logro de objetivos

institucionales, por ejemplo un Hospital saludable; por otro lado, es necesario revisar más investigaciones realizadas en otras áreas para poder realizar un análisis general.

Burgos J, Mendoza J, Valles Y, Giménez M. (2018), con su tesis titulada: Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano Lara, Barquisimeto Venezuela. Teniendo como objetivo determinar los factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en quirófano; corresponde a un enfoque cuantitativa, tipo descriptivo de corte transversal; siendo la población maestra de 15 profesionales; el instrumento utilizado fue un cuestionario. Como resultado se obtuvo que el 33.3% tiene conocimiento sobre salud laboral, el 66.6% respondió que no. el 40% conocen los factores laborales a los cuales está expuesta su salud, mientras que el 60% respondió que no. Se concluye que la mayoría de los profesionales de enfermería sujeto de estudio poseen desconocimiento sobre salud laboral y los factores biológicos¹³.

Los factores laborales en el profesional de enfermería es una variable de gran utilidad; puesto que la salud de quienes trabajan en hospitales constituyen un tema preocupante y cada vez cobra mayor importancia ya que se han incrementado considerablemente los pacientes por el contexto COVID-19 que ha tocado vivir a la provincia, región, país y el mundo entero; un análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros hospitalarios es de por sí técnicamente complejo por haberse adaptado a lo que se encontraba en el momento de la pandemia. Así mismo se puede ver los resultados de este estudio que falta bastante por concientizar y la mayoría de la muestra poseen desconocimiento sobre salud laboral, factores a los cuales están expuesto en sus actividades diarias; por ello es decisivo saber qué factores laborales presentan el día a día para optar medidas de prevención y así brindar una atención adecuada a los pacientes.

Antecedentes nacionales

Manchego T. (2021), con su tesis titulado: Relación entre el estado nutricional y los estilos de vida de los profesionales de salud del Hospital regional Honorio Delgado de Arequipa 2019. Siendo su objetivo relacionar el estado nutricional y los estilos vida de los profesionales de la salud; corresponde a un enfoque de tipo no experimental, de corte transversal, prospectivo y analítico; la muestra estuvo constituida por 120 profesionales de la salud; se utilizó el cuestionario. Se obtuvo como resultado el 43.3% no saludable y estilo de vida saludable 69.1%. Se concluye que el 51.6% tiene IMC igual o mayor a 25, existe una correlación significativa, inversamente proporcional y muy baja entre los estilos de vida el estado nutricional según los indicadores IMC ($p < 0.05$; $Rho = -0.227$)¹⁴.

Los directivos que se encuentran a cargo de este hospital deben incidir en mejorar los estilos de vida del personal de salud, ya que se puede observar alto porcentaje que llevan un estilo de vida no saludable y un alto porcentaje de IMC mayor o igual a 25, más de la mitad de la población estudiada, por consiguiente, realizar más investigaciones para corroborar lo antes mencionado para corregir oportunamente.

León F, Et al. (2021), con su artículo titulado: Estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermera(o)s en tiempo de pandemia COVID - 19, en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020. Teniendo como objetivo determinar el estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermeras (os); corresponde a un enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal y diseño no experimental; la población estuvo constituida por 65 enfermeras; para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios. Como resultado el 72.3% de las enfermeras tienen un estilo de vida poco saludable mientras que el 27.7% tienen un estilo de vida saludable. Se concluye que el valor de Sig 0.040 encontrando que existe una

débil relación entre estilos de vida saludable y el estrés laboral en enfermeras que atienden pacientes en tiempos de pandemia, rechazando así la nula hipótesis y aceptando la hipótesis alterna¹⁵.

De acuerdo a los antecedentes antes mencionados se puede evidenciar que los estudios realizados demuestran el mal estilo de vida que llevan el personal de salud, así mismo Lima no escapa de esta realidad; encontrándose nivel alto de estilo de vida poco saludable, esto puede deberse a la cantidad de pacientes que tienen que atender y en tiempo de COVID-19 obvio que la cantidad de pacientes se había incrementado exponencialmente; por ello sería difícil poder adaptarse a nuevos cambios; de modo que, se puede evidenciar que el nivel de estrés también era elevado.

Balbín Y. (2020). con su tesis titulada: Habilidades sociales y su relación con los estilos de vida en el personal de enfermería del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Teniendo como objetivo determinar la relación entre la variable habilidades sociales y estilos de vida del personal de enfermería; corresponde a un enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y tiene un diseño no experimental, la población estuvo constituida por de 25 profesionales de enfermería; para la recolección de datos se utilizó un cuestionario. Como resultado se obtuvo un bajo nivel de estilos de vida 6.6%, medio 49.3% y alto 44%. Se concluye que un valor de $r=0.869$, el 95% de relación directa y significativa entre las variables de estudio, con un p-valor igual a 0.000¹⁶.

La variable de estilos de vida es de utilidad, en vista de que los niveles altos de consumo de comida al paso, la falta de ejercicio que se encontraron en el presente estudio incidirán de forma negativa en el bienestar físico del personal de enfermería, ocasionados según la investigación por la mayor carga horaria de trabajo para la atención de los pacientes; estudio que ratifica si no se toma acciones oportunas para afrontar un estilo de vida no saludable; llegaría a

contraer enfermedades no transmisibles y sería desfavorable para el profesional de enfermería, el cual afectaría en su personalidad y autoestima.

Caruajulca N, Sánchez N. (2020). Con su tesis, titulada. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. En donde tiene objetivo determinar relación entre el estrés laboral y factores laborales, metodología relacional con una población de 38 enfermeros en donde se utilizó el cuestionario. Como resultado se obtuvo el 36.8% factores laborales en un nivel malo, 31.5% regular y 31.5% bueno. Se concluye que existe relación directa entre el estrés laboral y factores laborales ⁵.

Prevenir la incidencia de factores laborales es uno de los objetivos que se debería priorizar a nivel institucional, en vista que los niveles medios encontrados en la presente investigación en el estrés laboral que se puede incrementar con el pasar de los años y causar serios daños en el profesional de enfermería, así mismo buscar que el personal de enfermería tenga momentos para liberar el estrés, de esa forma mejorar la relación de enfermero paciente y también el ambiente laboral.

Callomamani L. (2018), con su tesis titulado: Relación entre factores laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de La Microred cono norte -Tacna, 2016. Siendo su objetivo identificar los factores laborales, identificar la percepción de la calidad de vida en el trabajo y relacionar dichos factores con calidad de vida en el trabajo en las enfermeras; corresponde a un enfoque descriptivo y relacional; su población muestral estuvo constituida por 62 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario para cada variable. Como resultado se obtuvo factores laborales nivel bajo 37.1%, nivel medio 32.3% y el nivel alto con 30.6%. Se concluye

que se relacionaron significativamente ($p < 0,05$) con la calidad de vida en el trabajo¹⁷.

La respuesta al enlace que hay entre los factores laborales y calidad de vida se encontró una elocuente relación por las condiciones laborales, el turno de trabajo mixto, la ausencia laboral por enfermedad, tiempo de servicio todo esto rebasan la capacidad en enfrentarlo se genera el cansancio emocional así como el agotamiento físico, afectando a salud de las personas, por ello es necesario encontrar métodos para aliviar el estrés y cansancio laboral para así mantener una vida saludable tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

Antecedentes locales

No se evidenciaron trabajos de investigación sobre las variables de estudio.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Factores laborales

3.2.1.1. Conceptualización de los factores laborales

Para Chino¹⁸ los factores de acción son características o situaciones detectables, modificables o no modificables que causan o determinan una acción particular, presentes en el lugar de trabajo.

Desde otro ángulo Coronado², afirma que los factores laborales son aquellos factores del ambiente de trabajo del personal de enfermería que generan estrés laboral, teniendo en cuenta factores relacionados con la presión, la demanda, la organización, la burocracia y el ambiente.

Para Silva¹⁹, los factores laborales son aquellas condiciones negativas que se encuentran presentes dentro del ámbito laboral y que desencadena en la generación de estrés experimentado por el trabajador sometido a estas condiciones adversas, considerando entre ellas a los que están dados por los factores relacionados con

la presión - exigencia, factores organizativos – relaciones humanas y factores ambientales.

Así mismo Zetina²⁰, lo define como todos los factores que afectan la paz y el bienestar de los empleados, incluida la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura que encarnan los procesos sociales, las tradiciones, las costumbres, el comportamiento del servicio del personal de enfermería que conducen a la satisfacción de los empleados humanos; la necesidad de alcanzar la felicidad en la vida.

Por otro lado, para Callomamani¹⁷ los factores laborales son condiciones que existen en el trabajo que se relacionan con la salud y que su cumplimiento otorga seguridad en el binomio trabajador institución.

Finalmente, Mamani²¹ lo define como estímulos o situaciones que provocan, originan o determinan una acción específica, es decir, una respuesta de estrés en el profesional, que influyen en su labor, estas se encuentran relacionados con la presión y la exigencia, que tienen los trabajadores.

Por ello, los factores laborales se han considerado como el conjunto de elementos, condiciones o situaciones que pueden afectar tanto directa e indirectamente, física como emocional a la salud del trabajador; debido al estrés, las constantes presiones, las horas de trabajo y el ambiente laboral; todo aquello que se vive en el trabajo puede dañar de alguna u otra forma la salud del trabajador ya que el personal de salud es quien más vive en constantes presiones.

3.2.1.2. Dimensiones de los factores laborales

Caruajulca et al⁵, refiere que las dimensiones son las siguientes:

Ambiente laboral: Es un componente esencial de las relaciones sociales corporativas; asimismo, es el conjunto de condiciones que contribuyen al clima laboral en el que una persona se desempeña profesionalmente, la recopilación de factores que inciden en el

clima organizacional y la productividad; rendimiento del trabajador. No menos importantes, son los aspectos estrictos del ambiente de trabajo que afectan a la organización, tales como daños físicos o factores físicos o químicos nocivos; dependiendo del trabajo, la exposición del empleado a materiales peligrosos se verá directamente afectada, afectando la salud del trabajador.

Tecnología: Los nuevos procesos tecnológicos pueden ser estresantes para los trabajadores de la salud, por lo que a menudo carecen de las habilidades para manejar estos factores. Sin embargo, ayudan a aumentar el contenido del trabajo al brindar información que otras tecnologías no tienen.

Organización: Se ha demostrado que factores como la jornada laboral y las horas extraordinarias tienen un impacto negativo en la salud física y mental. Además, la confusión de roles también puede tener resultados emocionales negativos, por lo que la organización es esencial en una estructura, porque está basada en finalidad, pero es considerado y respeta los derechos y obligaciones de los empleados.

Las tres dimensiones antes mencionadas están relacionadas a los recursos y situaciones que vive el personal de enfermería en su institución de trabajo; iniciando con el ambiente laboral donde se muestra el factor estresor laboral, cultura organizacional, agotamiento, emocional, estrés, fatiga y emocional incertidumbre por el manejo de nuevas tecnologías, finalmente el personal de salud desarrollará inadecuados hábitos de vida el cual afectara su salud.

3.2.1.3. Importancia de factores laborales

Según Ruiz et al²², la importancia de identificar los factores laborales es saber que las condiciones de trabajo inciden en los estilos de vida saludable de los trabajadores. Esta relación causal es de naturaleza probabilística y multifactorial, es decir que la exposición del trabajador a un elemento del trabajo pone en peligro

su salud y seguridad. Además, para que ocurra el daño, se necesita una combinación de otros factores de riesgo. Discusión detallada de estos aspectos del multifactorial. Esto significa que el trabajo (para ser precisos, una profesión), puede afectar negativamente a la salud, dependiendo de las condiciones en que se realice. En el entorno de trabajo deben estar presentes condiciones de trabajo que puedan convertirse en un factor de riesgo laboral y afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo³ (OIT), La naturaleza actual del trabajo ha llevado a un cambio en la investigación para centrarse más en la salud y la satisfacción laboral, la gestión del desempeño, la eficacia organizacional, la inseguridad laboral, el desempleo, el ausentismo, el aumento de la diversidad cultural y el cambio tecnológico, tolerando al mismo tiempo; Los trabajadores prestarán más atención a su salud mental y a los factores organizativos para mejorarla. En este sentido, varios estudios han señalado la importancia de la magnitud social en la definición y evaluación del comportamiento en el lugar de trabajo y, por tanto, en el sector de los recursos humanos para asegurar las relaciones laborales, dando a los profesionales confianza, autenticidad y cooperación.

Los profesionales de enfermería son responsables de brindar un cuidado humano de manera eficiente y eficaz, y algunos estudios apuntan a la falta de calidad de la atención brindada debido al agotamiento, la falta de personal y la falta de comunicación enfermera-paciente, también a nivel interpersonal, ambiental y otros. La suma de los señaladores representa el daño a la salud de las enfermeras tanto física como mentalmente, en perjuicio de los pacientes, del lugar de trabajo y, sobre todo, de las familias ²³.

En el sector salud es crucial identificar los factores laborales que afectan el desarrollo de sus actividades, si un profesional de la salud no se siente bien en su centro de trabajo con buenas condiciones laborales, clima organizacional, satisfacción y

motivación; la atención que preste a sus pacientes puede que no sea el adecuado para ofrecer un buen servicio y que mejore la salud de los mismos²⁴.

Se considera muy importante el estudio de los factores laborales porque va ayudar a identificar el padecimiento laboral que presenta el profesional de enfermería en su centro laboral; con el fin de prevenir, evitar que su salud se deteriore y puedan adquirir problemas de salud a futuro.

3.2.1.4. Salud laboral en el profesional de enfermería

La relación de causalidad entre los tipos de trabajo y algunas enfermedades es actualmente un hecho indiscutible. Los ejemplos incluyen la exhibición al asbesto y la utilidad de mesotelioma, un cáncer de la pleura. Pero en otros casos la conexión no es directa, quizás por desconocimiento, o porque la enfermedad aparece tras la exposición a una larga jornada laboral, y es por ello que la medicina del trabajo estudia los cambios que se producen en la salud de los trabajadores en contacto con su trabajo habitual. Actualmente, la salud ocupacional tiene como objetivo prevenir tanto los cambios que pueden resultar de la exposición ocupacional como las disciplinas que componen los servicios preventivos trabajan juntas. A través del estudio de las condiciones en las que las tareas constituyen una faena laboral, desde el punto de vista del entorno laboral y los materiales que benefician las condiciones materiales del entorno laboral ²⁵.

3.2.1.5. Teoría de enfermería relacionados a los factores laborales

De acuerdo a Núñez²⁶. en relación a Florence Nightingale con la teoría del entorno su finalidad es preservar una energía importante para las personas, sobre la base del trabajo que la naturaleza afecta a las personas y su teoría se centra principalmente en el medio ambiente partiendo de la salubridad del entorno entre ellos son: ventilación, luz, suficiente calor, control de irradiación y del ruido, la teoría ambiental debe seguir un modelo conceptual al

paciente y al medio ambiente resaltando que tan importante es el profesional de enfermería en el ambiente laboral.

Del mismo modo, Medina²⁷ menciona la teoría de Abraham Maslow donde las necesidades básicas concomitante a los factores laborales como los requisitos de presión, las organizaciones humanas y las relaciones ambientales, cada escala se determina con las personas y la familia, especialmente entre los niveles, lo que causa problemas futuros, entre las necesidades básicas tenemos: las necesidades fisiológicas, seguridad, sociedad, reconocimiento y autoestima; es por eso que el desarrollo de la enfermera está caminando junto a su entorno saludable.

Florence Nightingale planteo su teoría basada en la importancia medio ambiente con el fin de mejorar la salud y evitar que las personas empeoren su salud, todo ello nos indica que para una adecuada salud debe existir un buen ambiente laboral. En cuanto a la teoría de Abraham Maslow quien se basa en las necesidades básicas el ambiente laboral, las relaciones humanas, el reconocimiento todo ello va de la mano para un entorno laboral saludable.

3.2.2. Estilos de vida

3.2.2.1. Conceptualización de estilos de vida

Son conductas que una persona, grupo social o familia realiza con frecuencia, de acuerdo a sus conocimientos, necesidades, capacidades económicas y las capacidades de los demás; afectar la salud de las personas o individuos; a menudo asociado con alimentos, actividades y hábitos nocivos ²⁸.

Por otro lado, el estilo de vida de una persona es la forma de vida, la forma en que ocupa su tiempo de ocio, la forma de consumo, sus hábitos alimentarios y sus hábitos de salud ²⁹.

Para Lorenzo et al.¹, los estilos de vida es una forma de vida, íntimamente relacionada con el campo del comportamiento humano y la motivación. En este sentido, se refiere a la forma

individual en que el hombre se percibe a sí mismo como entidad social en condiciones específicas y concretas.

Según Arellano³⁰ son aquellas formas de ser, tener, querer y actuar compartidas por un grupo significativo de personas.

Así mismo el MINSA³¹ define como el conjunto de actitudes y comportamientos que adopta y desarrolla una persona de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades básicas como la alimentación, la actividad física, el descanso, el sueño y el control de la salud.

De igual manera Pérez³², define como el conjunto de condiciones y calidad de vida que permita a la persona desarrollar y ejercer todas sus facultades en armonía y relación con su propio entorno conjunto de comportamientos que desarrollan las personas, que unas veces son saludables y otras son nocivos para la salud.

Según Guerrero³³, es la manera vivir, una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos, como número de comidas diarias, características de alimentación, horas de sueño, consumo de alcohol, cigarrillo, estimulantes y actividad física entre otras.

Por ello el estilo de vida viene a ser un conjunto de actividades, comportamientos de una o más personas, esto va depender de lugar de procedencia, creencias, lugar donde habita, nivel económico y también del círculo que se rodea; por otro lado, va influenciar el nivel de conocimiento sobre estilos de vida adecuados para beneficiar su salud y satisfacer sus necesidades básicas, para ello se está considerando el cuestionario de Pender con las siguientes dimensiones: como responsabilidad de la salud, la actividad física, la nutrición saludable, el crecimiento espiritual, las relaciones interpersonales y finalmente el manejo del estrés.

3.2.2.2. Dimensiones de estilos de vida

De acuerdo a Walker. et al³⁴, las dimensiones son las siguientes:

Responsabilidad de la salud (Autocuidado): Para Bonal et al.³⁵, Se refiere al hecho de que la responsabilidad por la salud implica

elegir y decidir sobre alternativas saludables en lugar de aquellas que representan un riesgo para la salud.

Actividad física: Se refiere al hecho de que la responsabilidad por la salud implica elegir y decidir sobre alternativas saludables en lugar de aquellas que representan un riesgo para la salud. Actividad física:

La actividad física es cualquier movimiento del cuerpo producido por los músculos esqueléticos que produce un gasto de energía superior a la tasa metabólica basal, como el movimiento durante el juego, el trabajo, las tareas del hogar y las actividades recreativas. Entonces, la actividad física es cualquier movimiento del cuerpo que conduce a una pérdida de energía que las personas realizan todos los días a excepción de las horas de descanso y sueño.³⁶

Nutrición saludable: La nutrición es un proceso que le permite a un individuo absorber los nutrientes contenidos en los alimentos que consume para vivir y crecer bien, tener la energía para realizar actividades físicas y mentales en buena forma. Es decir, comer mantiene una adecuada relación entre el consumo de calorías y grasas y la actividad física que desarrolla una persona ³⁸.

Crecimiento espiritual: Es la capacidad de saber que hay algo más de lo que ves, de sentir energía que nos rodea a todos, de ser más tolerantes, humildes y actuar en situaciones cuando sea realmente necesario³⁹.

Se enfoca en desarrollar la fuerza interior a través del crecimiento, la comunicación y el desarrollo, brinda paz interior y abre la posibilidad de tomar nuevas decisiones para convertirnos en algo más, más allá de nuestro propio ser humano, al mismo tiempo que nos da un sentido de armonía, plenitud, y conexión con el universo. Todo esto conduce a la maximización de la salud humana a la felicidad.

Relaciones interpersonales: Es el conjunto de relaciones sociales y comunicativas cruciales en la interacción social, son relaciones que se dan entre dos o más personas en el día a día y se basan en emociones y sentimientos, como el amor, los amigos,

los intereses técnicos, los intereses comerciales, los gustos deportivos. etc. con la familia, amigos en el trabajo, estudiantes, clubes deportivos, iglesias y todos los ambientes donde hay más de dos personas en comunicación ⁴⁰.

Manejo del estrés: Esto significa usar recursos psicológicos y/o físicos para manejar y reducir el estrés de manera efectiva. un estado de agotamiento mental resultante de la necesidad de rendir mucho más de lo habitual; a menudo causa diversos trastornos físicos y mentales; La respuesta del cuerpo a las condiciones externas altera el equilibrio emocional de una persona. La consecuencia fisiológica de este proceso es el deseo de huir de la situación que lo provoca o de afrontarla violentamente. Casi todos los órganos y funciones del cuerpo están involucrados en esta respuesta, incluidos el cerebro, los nervios, el corazón, la circulación sanguínea, los niveles hormonales, la digestión y la función muscular ⁴¹.

Las dimensiones de los estilos de vida se entienden de la siguiente manera: Responsabilidad en salud; es preocuparse por su propia salud, informarse y aplicar medidas de autocuidado, recurrir al profesional de ser necesario; de igual manera participar en actividades físicas como parte de la rutina diaria; sin dejar de lado una alimentación saludable que comprende el conocer, seleccionar, y consumir alimentos nutritivos; dentro de este marco la alimentación espiritual es igual de importante porque potencia a la persona a través de la búsqueda de un propósito de su existencia; el ser humano es un ser social y la relación con su entorno familiar, profesional y social contribuye positiva o negativa en la manera de vivir; finalmente el otro elemento importante que contribuye al estilo de vida es el manejo del estrés, existen recursos psicológicos y/o físicos, que ayudan a controlar eficientemente y reducir esta enfermedad del siglo XXI.

3.2.2.3. Importancia de los estilos de vida

La esencia de la profesión de enfermería es el cuidado; si bien este considera entre sus objetos de estudio al individuo, la familia y la comunidad. Las enfermedades relacionadas con el estilo de vida también se denominan enfermedades de la longevidad; la buena salud es un activo importante de muchas personas, pero no se puede conseguir sin un estilo de vida saludable. Los psicólogos indican que las personas que tienen una mente sana pueden llevar un estilo de vida adecuado, lo que puede evitar muchas muertes prematuras y enfermedades crónicas. Para prevenir enfermedades o estar sano, se tiene que aceptar alimentos seleccionados y evitando ciertos, uno tiene que aplicar su capacidad racional y crítica para elegir la dieta. Investigar el tema del estilo de vida es crítico para los profesionales de la salud, porque el impacto en la salud pública es doble: además de afectar a un grupo en particular, el estilo de vida de ese grupo tiene un impacto en las acciones de salud de sus pacientes, y se convierte en un modelo de vida. para ellos ⁴².

Muchas veces se oye lo siguiente: vive una vida saludable, pero muchos no saben el significado real de ello; en algunos casos suele traducir como cambiar de dieta para bajar de peso; esto se debe en la mayoría de casos a la falta de cultura y prevención. O sea, al beneficio de un estilo de vida saludable. Por ejemplo cuando realizas ejercicio físico mejoras el humor y estado de ánimo; sumado a ello una alimentación balanceada es vital para aumentar poco a poco tus capacidades físicas, así mismo reducirás las posibilidades de contraer una enfermedad coronaria o cardiovascular; reducirá el deterioro de la memoria y otras funciones vitales del cerebro; fortalecerá las articulaciones para prevenir lesiones graves, sentirte joven, como también llevar una adultez llena de alegrías y sensaciones positivas.

3.2.2.4. Estilo de vida del profesional de enfermería

Hacen referencia a conductas protectoras para proteger, fomentar y mantener la salud e incluyen una dieta equilibrada para evitar deficiencias o ingestas excesivas de nutrientes como la obesidad, la hipertensión arterial, la diabetes y la osteoporosis; ejercicio o actividad física, se puede decir que las enfermeras profesionales de hoy son muy apasionadas por las condiciones; Sin embargo, los profesionales de otros campos como los puestos directivos se enfrentan a problemas de sedentarismo debido a la excesiva carga de trabajo, de estudio, trabajo en dos o más lugares, responsabilidades familiares, etc. Sin tiempo libre para hacer ejercicio, las consecuencias de un estilo de vida sedentario son el aumento de peso y la obesidad, disminución de la flexibilidad muscular, dolor de espalda y cuello, arterias obstruidas, aumento del colesterol, mala digestión, riesgo de diabetes y cáncer de colon⁴³.

Los profesionales de enfermería referente a los estilos de vida están influenciados por varios factores, todos estos factores pueden convertirse en fortalezas o debilidades en el profesional de enfermería y pueden ser limitantes para el crecimiento del individuo. No cabe duda que la combinación de todos estos factores hace el estilo de vida de cada persona, pueda ser saludable o no. Estos factores son condicionantes que pueden producir cambios en los estilos de vida del individuo, cuyo comportamiento y acciones son producto de:

- Factores sociales y culturales
- Factor institucional
- Factor salud
- Factor familiar
- Alimentación inadecuada
- Sedentarismo
- Consumo de sustancias psicoactivas
- Estrés

3.2.2.5. Teoría que fundamenta los estilos de vida

Aristizábal et. al.⁴⁴, menciona el Estilo de vida según el modelo de promoción de Nola Pender Conocido como HPLP; Health Promoting Lifestyle Profile, el cual describe al estilo de vida y se ha aplicado básicamente en la modificación de los comportamientos en las diferentes etapas de vida, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables.

Este modelo identifica en el individuo factores cognitivo perceptuales, los cuales son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales y son entendidos como aquellas concepciones, creencias e ideas que tienen las personas sobre la salud. Esto ocasiona o motiva a conductas o comportamientos determinados, que se relacionan con la toma de decisiones o conductas auspiciadores de la salud. Cambiar estos factores y alentar a las personas a participar en ese comportamiento conduce a un estado muy positivo conocido como salud. Pender describe cuatro requisitos para que aprendan y modelen su comportamiento: atención (percepción de lo que sucede), retención (recordar lo que una persona ha observado) y reproducción (la capacidad de percibir lo que sucede). reproducibilidad) y motivación (una buena razón para querer).

Pender, reforzó su modelo para evitar que la gente vaya al hospital por complicaciones. Este es un modelo que se destaca del resto, porque está diseñado para evitar enfermedades; Es decir, instar a la población a llevar una vida saludable y evitar cualquier tipo de enfermedad, asegurando así su salud.

3.3. Marco conceptual

Actividad física: Corresponde a cualquier movimiento corporal intencional producido por los músculos esqueléticos que determina un gasto energético. Incluye al deporte y al ejercicio, pero también a las actividades diarias como subir escaleras, realizar tareas en el

hogar o en el trabajo, trasladarse caminando o en bicicleta y las actividades recreativas⁴⁵.

Estilo de vida: Son patrones de trabajo que determinan la felicidad, la autoconciencia y la realización personal de un individuo. El conjunto de decisiones y acciones que toma una persona con respecto a su salud que controla desde el punto de vista de la salud, malas decisiones y hábitos nocivos relacionados con los riesgos derivados del ser humano ⁴⁶.

Factores laborales: Son elementos o condiciones de trabajo pueden ser adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores laborales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea⁴⁷.

Factores de riesgo laboral: Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente⁴⁸.

Ambiente laboral: Es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. En anteriores publicaciones, se ha hablado como dicho bienestar permite tener equipos de trabajo mucho más eficientes y productivos⁴⁹.

Manejo del estrés: Es la particular forma de afrontar y adaptarse a las diversas situaciones y demandas que se va encontrando, es una respuesta que aparece cuando se percibe que los recursos no son suficientes para afrontar los problemas⁵⁰.

Crecimiento espiritual: Está centrado en el desarrollo de los recursos internos, que se logra a través de trascender, conexión y

desarrollo⁵¹.

Responsabilidad en salud: Incluye preocuparse por su propia salud, informarse sobre medidas de autocuidado y solicitar ayuda profesional, en busca de su bienestar⁵¹.

Relaciones interpersonales: Consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra destrezas sociales y emocionales que promueven las habilidades para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno mismo⁵².

Tecnología: Es la suma de técnicas, habilidades, métodos y procesos utilizados en la producción de bienes o servicios o en el logro de objetivos, como la investigación científica⁵³

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para representar los resultados en tablas y gráficos⁵⁴.

4.1. Tipo y Nivel de investigación

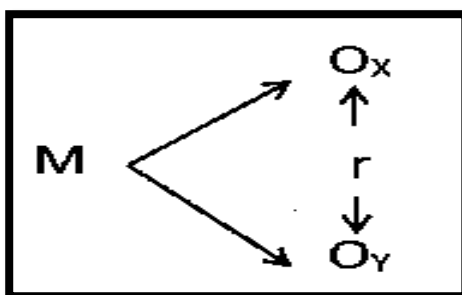
La presente investigación es de tipo aplicada, puesto que tiene el propósito de resolver problemas y de corte transversal al recopilar los datos en un único momento en el tiempo⁵⁴.

Fue de nivel correlacional, porque tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular; permiten cierto grado de predicción⁵⁴.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño que se optó fue no experimental, porque es una investigación donde no existe una manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos⁵⁴.

Según Hernández et al.⁵⁴, la presente investigación es descriptivo correlacional, puesto que busca medir y recolectar datos de las variables de investigación, además de establecer si hay relación entre las variables. La cual figura de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra (Enfermeras)

Ox = Factores laborales

Oy = Estilo de vida

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

HE2. Existe relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

HE3. Existe relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

HE4. Existe relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

HE5. Existe relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

HE6. Existe relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

4.4. Identificación de las variables

Variable X. Factores laborales

Dimensiones:

D1. Ambiente laboral

D2. Tecnología

D3. Organización

Variable Y. Estilos de vida

Dimensiones

D1. Responsabilidad de la salud

D2. Actividad física

D3. Nutrición saludable

D4. Crecimiento espiritual

D5. Relaciones interpersonales

D6. Manejo del estrés

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores laborales	Los factores laborales son aquellas características o situaciones detectables, que pueden ser o no modificables, a su vez originan o determinan una acción específica, se encuentran en el ámbito laboral ¹⁸ .	La variable factores laborales, es operacionalizada mediante un cuestionario que es estructurado en función de las dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Ambiente laboral	-Estresores laborales -Cultura organizacional	Escala ordinal
			Tecnología	-Habilidades tecnológicas -Retroalimentación	
			Organización	-Jornada de trabajo -Horas extras	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de vida	Los estilos de vida es una forma de vivir, se relaciona estrechamente con la esfera conductual y motivacional del ser humano; por tanto, alude a la forma personal en que el hombre se realiza como ser social en condiciones concretas y particulares ¹ .	La variable estilos de vida, es operacionalizada mediante un cuestionario que es ordenado en función de las dimensiones instauradas en las bases teóricas.	Responsabilidad de la salud	-Preocuparse en la salud -Reconocer signos y síntomas inusuales en su organismo. -Acudir al establecimiento de salud, sin presentar signos y síntomas de alguna patología.	Escala ordinal
			Actividad física	-Planificar un horario de ejercicios. -Ejecutar actividad física. -Tipos de actividad física.	
			Nutrición saludable	-Comer alimentos por lo menos 3 veces al día. -Consumir porciones adecuadas de lácteos, frutas, vegetales, carbohidratos y proteínas diarias -Comer alimentos bajos en grasas. -Consumir alimentos bajos en azúcares.	

			<p>Crecimiento espiritual</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sentirse bien consigo mismo. -Tener un propósito en la vida. -Sentirse satisfecho con lo que logras. -Sentir que cada día es interesante y estimulante para obtener nuevos retos. -Tener optimismo. 	
			<p>Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conversar sobre sus problemas con otras personas de tu entorno. -Tener facilidad para felicitar a aquellas personas que se lo merecen. -Pasar tiempo con la familia y amigos. -Expresar preocupaciones, amor y cariño a otras personas. -Buscar apoyo cuando lo necesite. 	

			<p>Manejo del estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Dormir entre 5 – 6 horas diarias como mínimo. -Usar el tiempo libre para relajarse. -Tener pensamientos agradables en los momentos difíciles. -Utilizar métodos para controlar el estrés. -Planificar adecuadamente para poder realizar todas sus actividades. -Establecer un horario para las tareas. -Realizar técnicas de relajación. 	
--	--	--	--------------------------	---	--

4.6. Población – Muestra

Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones⁵⁴.

Está conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en el hospital Ilo, Moquegua.

Criterios de inclusión

- Todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Ilo. (COVID, no COVID, administrativos, etc.)
- Profesional de enfermería que acepten voluntariamente colaborar en el presente trabajo de investigación, así trabajen en dos lugares.
- Profesional de enfermería con diferente modalidad de contrato.
- Todo profesional que firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no deseen participar en la investigación
- Profesionales que se encuentren de vacaciones, descanso o licencias.
- Profesional de enfermería con menos de 1 mes laborando.
- Encuestas que no esten completamente llenados.
- Profesionales de enfermería que no desean firmar el consentimiento informado y quieren llenar el cuestionario.

Muestra

Estuvo conformado por 65 participantes.

Muestreo

Es no probabilístico por intencionalidad porque, los elementos seleccionados para la muestra fueron elegidos a criterio de los investigadores⁵⁵.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se presentó una solicitud a la Universidad Autónoma de Ica, a fin de generar una carta de autorización para el recojo y aplicación de instrumentos, donde la universidad emitió inmediatamente un oficio acompañado de una carta de autorización dirigido al Director del Hospital Ilo, el cual fue presentado de forma presencial por mesa de partes a la unidad de investigación y luego al Director del Hospital Ilo, Dr. Jorge Pinto Ramos, una vez recepcionado el oficio y carta de presentación, solicitaron lo siguiente: carnet de vacunación, copia de DNI, copia de seguro activo, foto para el fotocheck; una vez adjuntado los requisitos. Quien en respuesta generó un oficio de autorización para las investigadoras; teniendo los documentos administrativos en orden, se programó la recolección de datos de forma presencial, iniciando el 24 de marzo y culminando el 24 de abril del 2022.

Técnica

Encuesta: Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis⁵⁵.

Instrumento

Cuestionario para evaluar los factores laborales: Este instrumento tiene como finalidad determinar los factores laborales del profesional de enfermería; teniendo un total de 14 ítems estructurados en función a sus dimensiones: Ambiente laboral, tecnología, organización. Se anexa ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar factores laborales
Autor(a):	Fornes J ⁵⁶ .

Adaptación	Caruajulca, et al ⁵ .
Objetivo del estudio:	Determinar los factores laborales
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual /Físico
Duración:	15 minutos
Muestra:	65 participantes
Dimensiones:	-Ambiente laboral -Tecnología -Organización
Escala valorativa:	-Siempre -Casi siempre -A veces -Casi nunca -Nunca

Validez

Para su validez, fue sometido a la evaluación de dos expertos; los cuales son profesionales del área de enfermería teniendo el grado de Maestría debidamente registrado en SUNEDU; siendo los siguientes:

Mg. Gloria Victoria Cabrera Méndez

Mg. Julia Cornejo Baraybar

Quienes evaluaron la claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia en el cuestionario, los cuales concluyeron que sí cumple con los requisitos ya mencionados para su aplicación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach pues el instrumento utilizado tenía opciones de respuesta

politómicas, el índice de pertinencia resultante fue de 0.711 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 1.

Baremación de la variable factores laborales y de sus dimensiones

	Malo	Regular	Bueno
Ambiente laboral	5-11	12-18	19-25
Tecnología	5-11	12-18	19-25
Organización	4-9	10-15	16-20
Factores laborales	14-32	33-51	52-70

Fuente: Carhuajulca, et al⁵.

Cuestionario II (HPLP II) de Nola Pender. Estilo de vida: Este instrumento tiene como objetivo determinar los estilos de vida del profesional de enfermería; teniendo un total de 36 ítems estructurados en función a sus dimensiones: Responsabilidad de la salud, la actividad física, la nutrición saludable, el crecimiento espiritual, las relaciones interpersonales y el manejo del estrés. Se anexa ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario II (HPLP II) de Nola Pender. Estilo de vida
Autor(a):	Julcamoro ⁵¹ .
Objetivo del estudio:	Determinar los estilos de vida del profesional de enfermería
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual /Físico
Duración:	15 minutos
Muestra:	65 participantes

Dimensiones:	-Responsabilidad de la salud -Actividad física -Nutrición saludable -Crecimiento espiritual -Relaciones interpersonales -Manejo del estrés
Escala valorativa:	- Nunca - Algunas veces - Frecuentemente - Rutinariamente

Tabla 2.

Baremación para la variable estilos de vida y sus dimensiones.

	No saludable	Saludable
Responsabilidad de la salud	6-15	16-24
Actividad física	4-9	10-16
Nutrición saludable	5-12	13-20
Crecimiento espiritual	11-27	28-44
Relaciones interpersonales	5-12	13-20
Manejo del estrés	5-12	13-20
Estilo de vida	36-89	90-144

Fuente: Julcamoro⁵¹.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Comienza al final de la recopilación de datos. Los investigadores poseen una gran cantidad de información y organizan la información que permite sacar conclusiones para responder a las preguntas que conducen a la investigación. Una vez obtenidos los datos, se analizarán siguiendo los siguientes pasos:

Estadística descriptiva: Es el nombre que se le da a todos los métodos estadísticos que se ocupan de resumir y describir datos, como tablas, gráficos y análisis utilizando ciertos cálculos.⁵⁷.

1° Codificación: La información y el código de generación se especifican para cada objeto de muestra.

2° Calificación: Implica asignar puntajes o valores de acuerdo con los criterios especificados en la matriz del instrumento de recolección de datos.

3° Tabulación de datos: En este proceso se crea un conjunto de datos donde se encuentran todos los símbolos de los objetos de la muestra y se aplican estadísticos en su calificación para permitir conocer las características de la distribución de los datos, dada la naturaleza de la media aritmética y la desviación estándar utilizada.

4° Interpretación de los resultados: En este paso, una vez tabulados los datos, se presentan en forma de tablas y figuras, y se interpretan en términos de variables.

Para conocer la asociación entre variables se utilizó el coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

Estadística inferencial: Este es el nombre que se le da al conjunto de métodos que utilizan una muestra para hacer generalizaciones o inferencias que se hacen sobre un conjunto. Las conclusiones pueden contener conclusiones que pueden no ser del todo correctas, por lo que estas conclusiones deben extraerse junto con la escala de confianza, que es una probabilidad. Estas dos partes de la estadística no son mutuamente excluyentes porque para utilizar métodos estadísticos inferenciales es necesario conocer los métodos estadísticos descriptivos ⁵⁷.

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de trabajo son procesadas por métodos estadísticos. Para conocer la asociación entre variables se utilizó el coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	2	3.1%
	Mujer	63	96.9%
Edad	Menor de 30 años	16	24.6%
	31-40 años	15	23.1%
	41-50 años	14	21.5%
	Más de 51 años	20	30.8%
Estado civil	Soltera (o)	29	44.6%
	Casada (o)	19	29.2%
	Separada (o)	4	6.2%
	Viuda (o)	3	4.6%
	Conviviente	10	15.4%
Número de hijos	0 hijos	22	33.8%
	1 hijo	25	38.5%
	2 hijos	13	20.0%
	más de 3 hijos	5	7.7%
Experiencia laboral	1-5 años	26	40.0%
	6-10 años	9	13.8%
	11-15 años	8	12.3%
	16 a más años	22	33.8%
Área de servicio	NEO	8	12.3%
	Pediatría	4	6.2%
	Cirugía	6	9.2%
	C. Quirúrgico	6	9.2%
	Inmunizaciones	1	1.5%
	Medicina hospitalización	6	9.2%
	Central esterilización	3	4.6%
	Emergencia y observación	13	20.0%
	Área COVID	18	27.7%
Situación laboral	Contrato CAS	1	1.5%
	Contrato CAS COVID	22	33.8%

	Nombrado	36	55.4%
	Contrato Z 76	6	9.2%
Grado académico	Bachiller	0	0.0%
	Licenciado	57	87.7%
	Magister	6	9.2%
	Doctorado	2	3.1%
Turno	Diurno	11	16.9%
	Rotativo	54	83.1%

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Factores laborales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	26.2%
Bueno	48	73.8%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

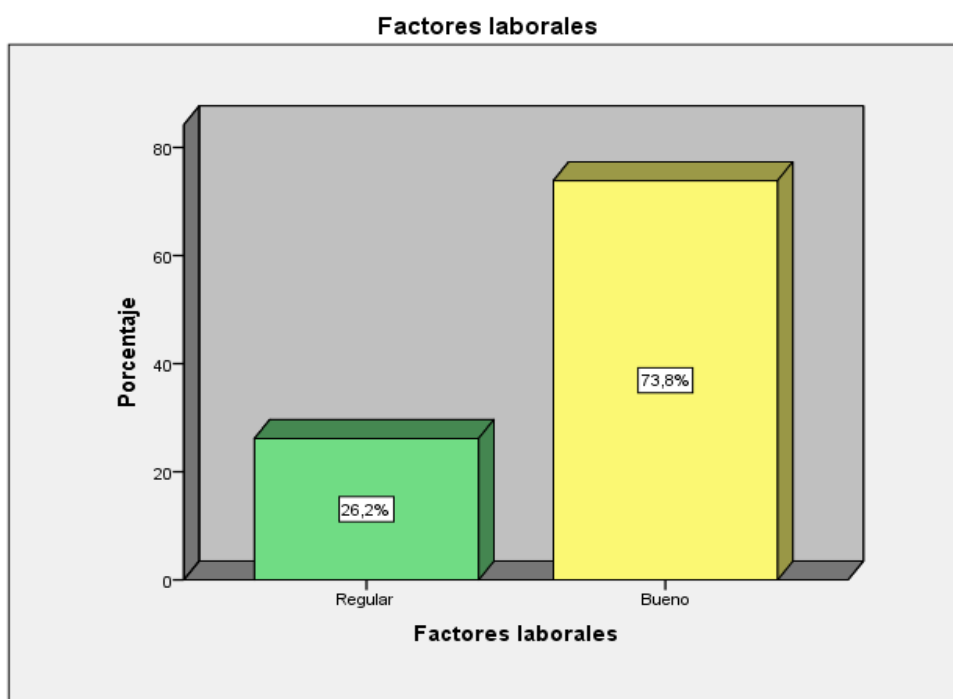


Figura 1. Factores laborales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Tabla 5.

Dimensión ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	27	41.5%
Bueno	38	58.5%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

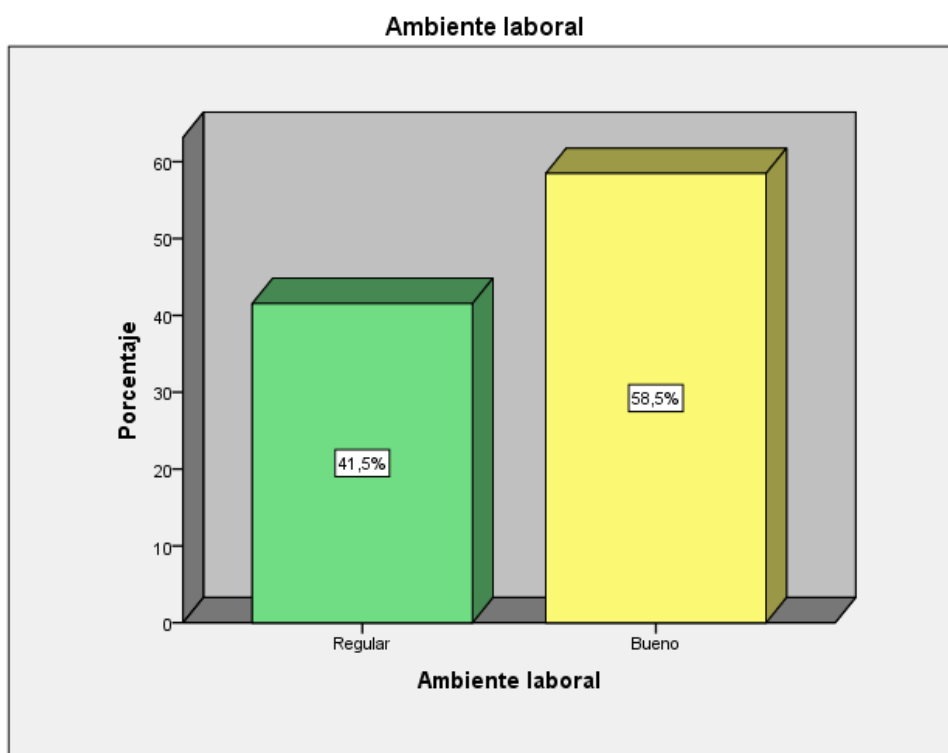


Figura 2. Dimensión de ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 6.

Dimensión tecnología del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	13.8%
Bueno	56	82.2%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

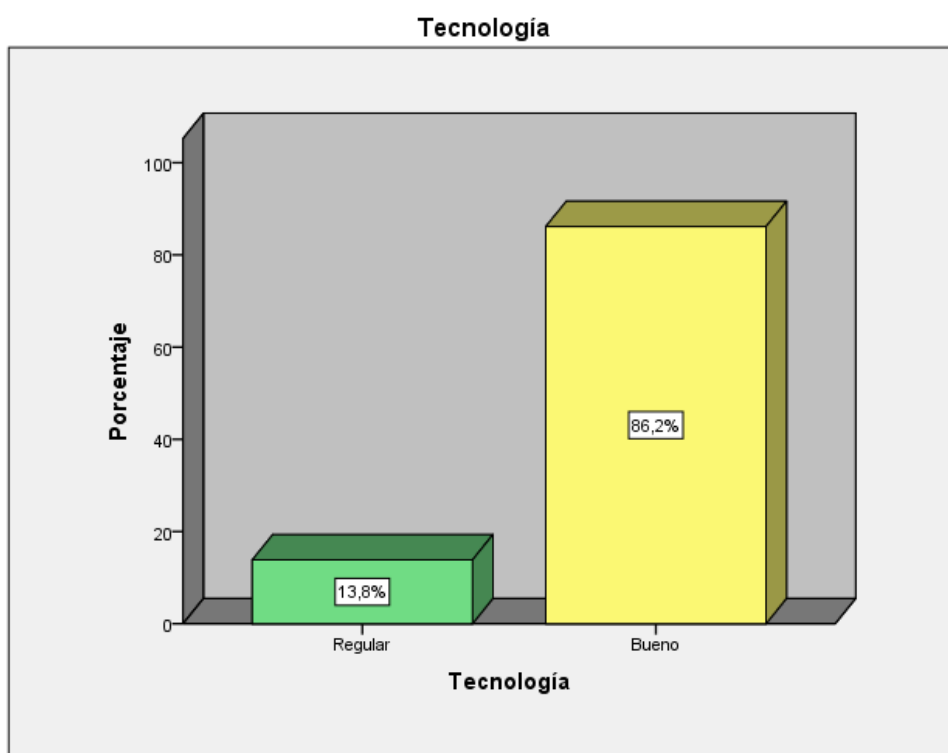


Figura 3. Dimensión tecnología del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 7.

Dimensión de organización del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	39	60.0%
Bueno	26	40.0%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

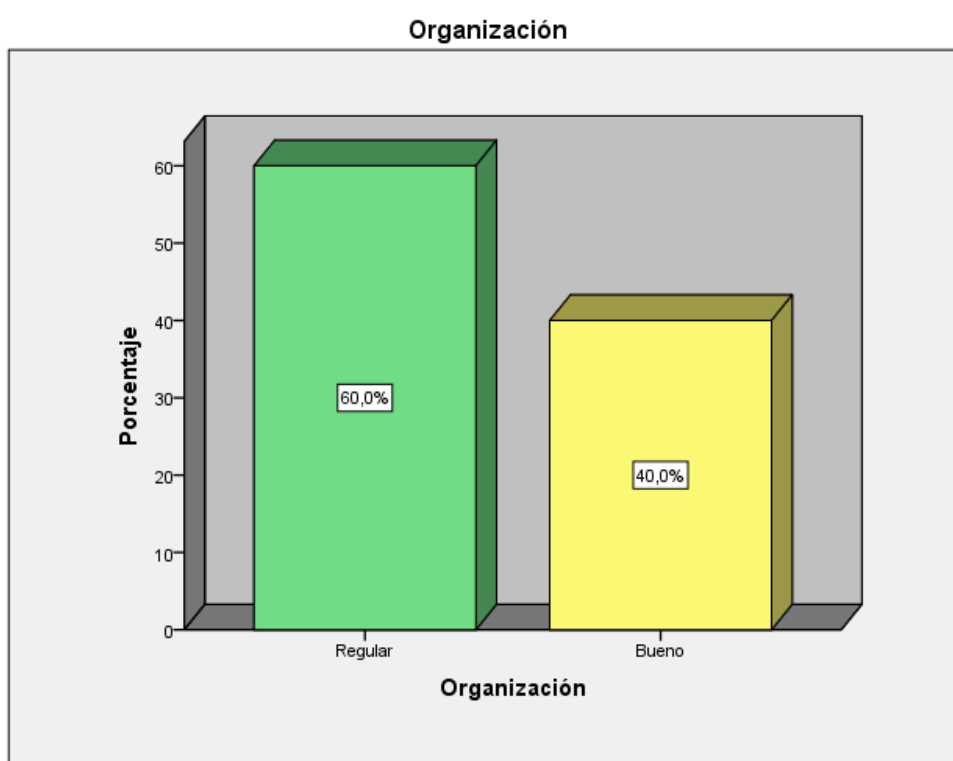


Figura 4. Dimensión de organización del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 8.

Estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	15	23.1%
Saludable	50	76.9%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

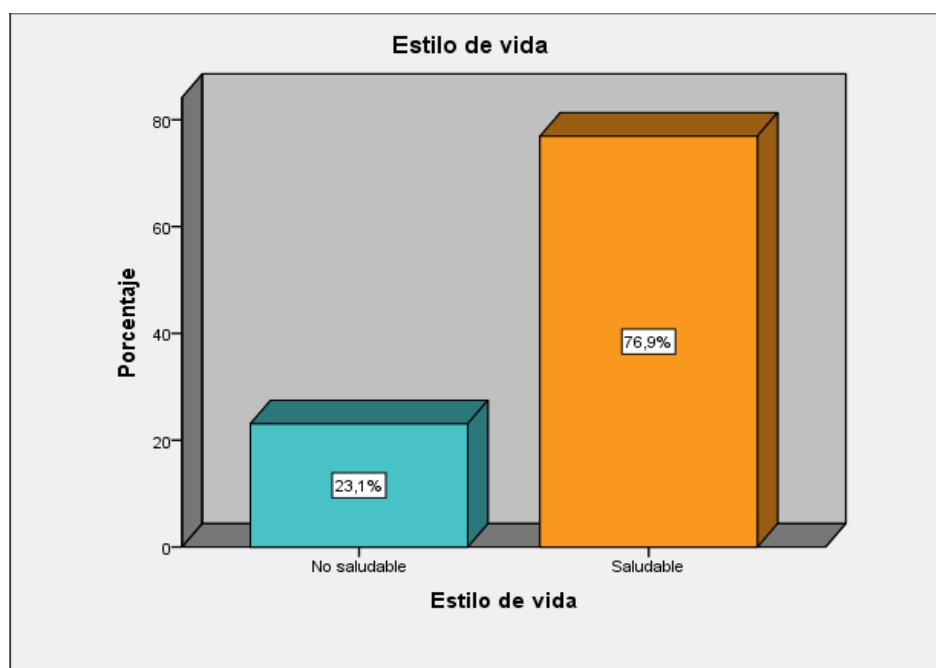


Figura 5. Estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 9.

Responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	43	66.2%
Saludable	22	33.8%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

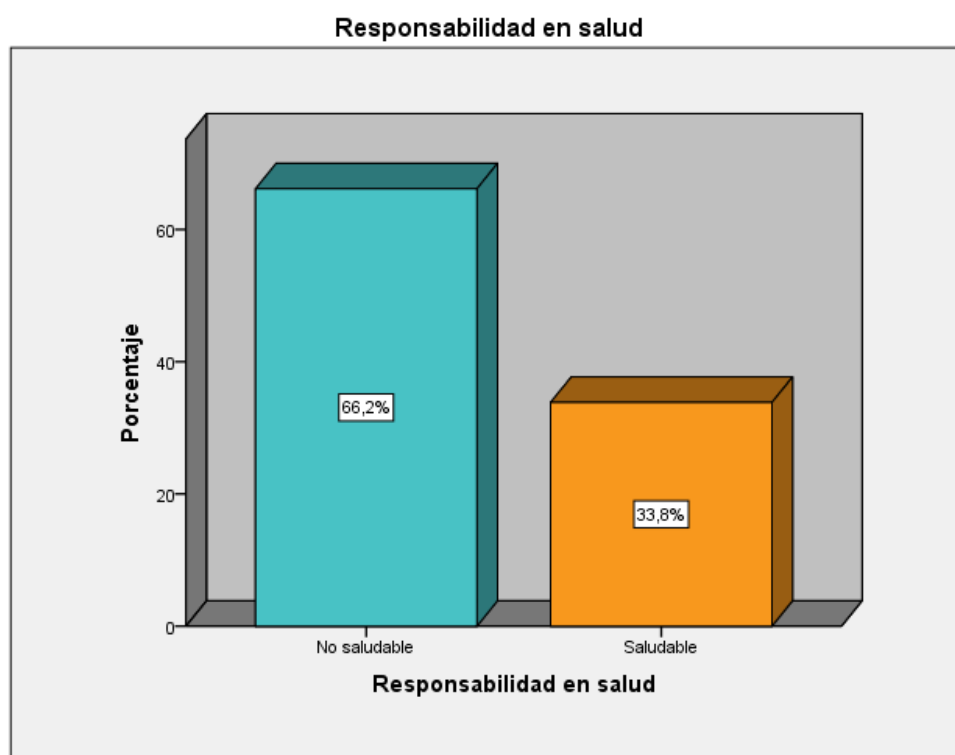


Figura 6. Responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 10.

Actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	44	67.7%
Saludable	21	32.3%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

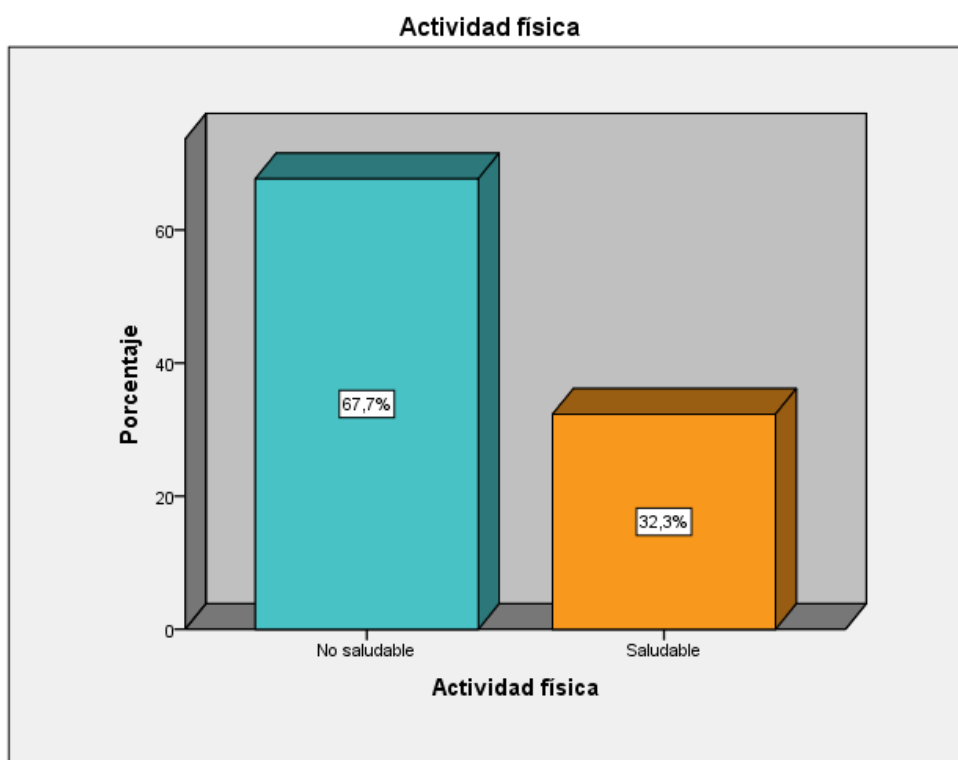


Figura 7. Actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 11.

Nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	24	36.9%
Saludable	41	63.1%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

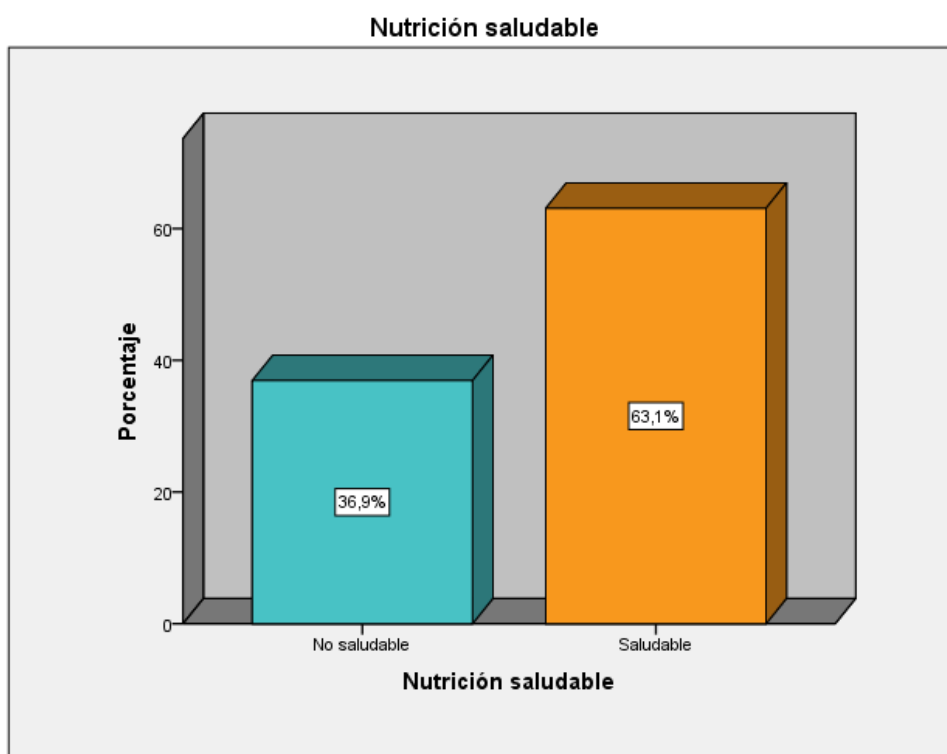


Figura 8. Nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 12.

Crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	5	7.7%
Saludable	60	92.3%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

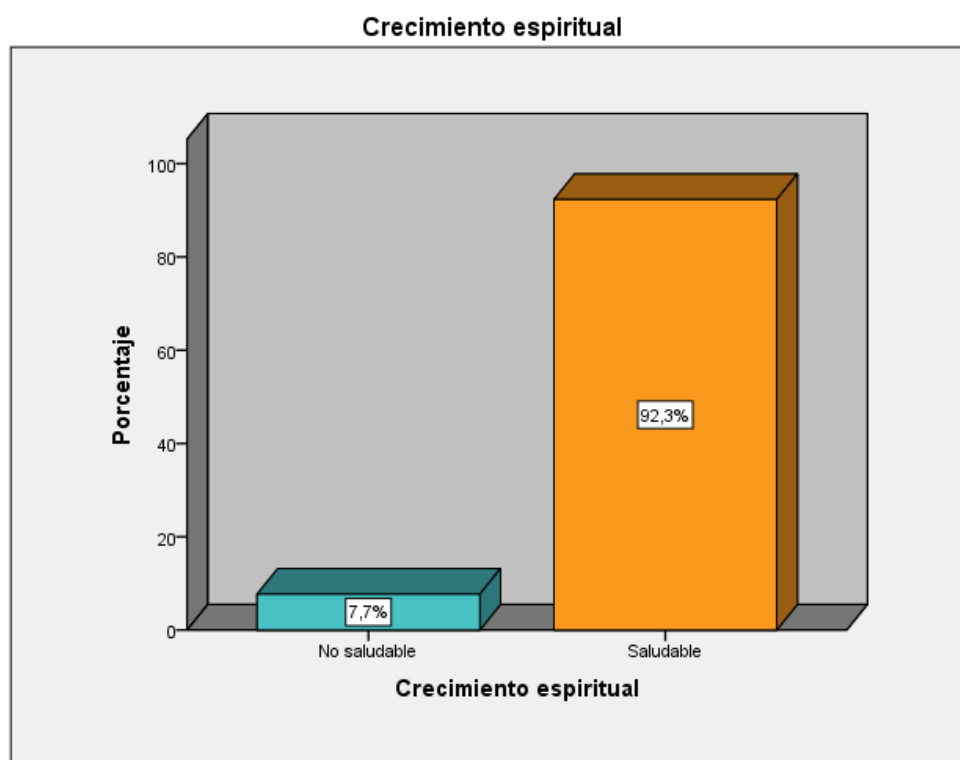


Figura 9. Crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 13.

Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	15	23.1%
Saludable	50	76.9%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

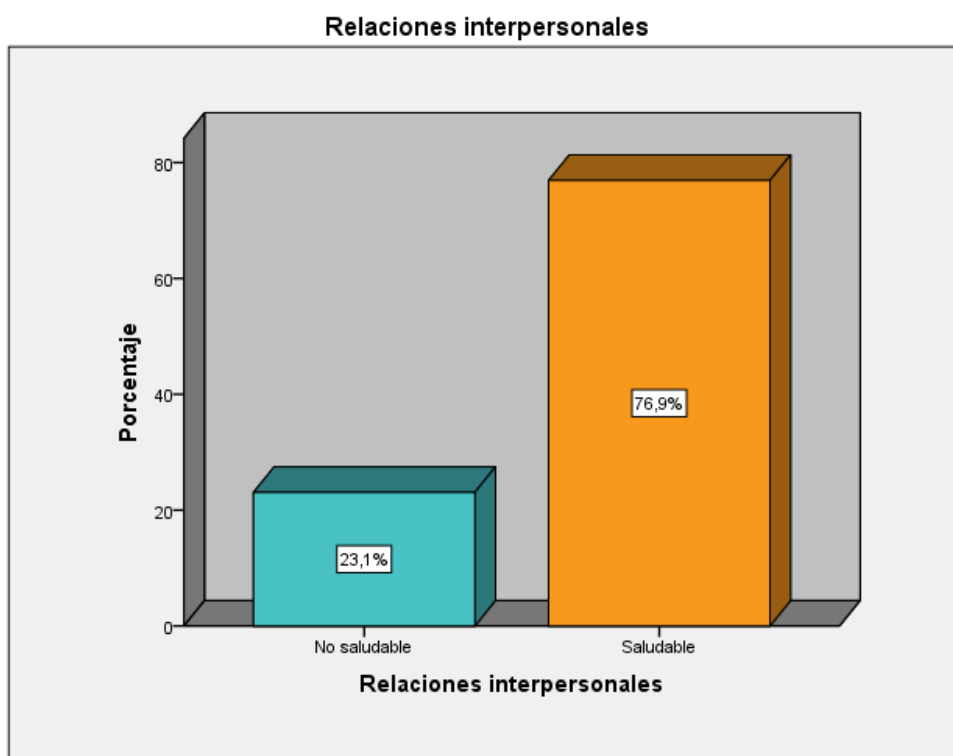


Figura 10. Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 14.

Manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	37	56.9%
Saludable	28	43.1%
Total	65	100.0%

Fuente: Data de resultados

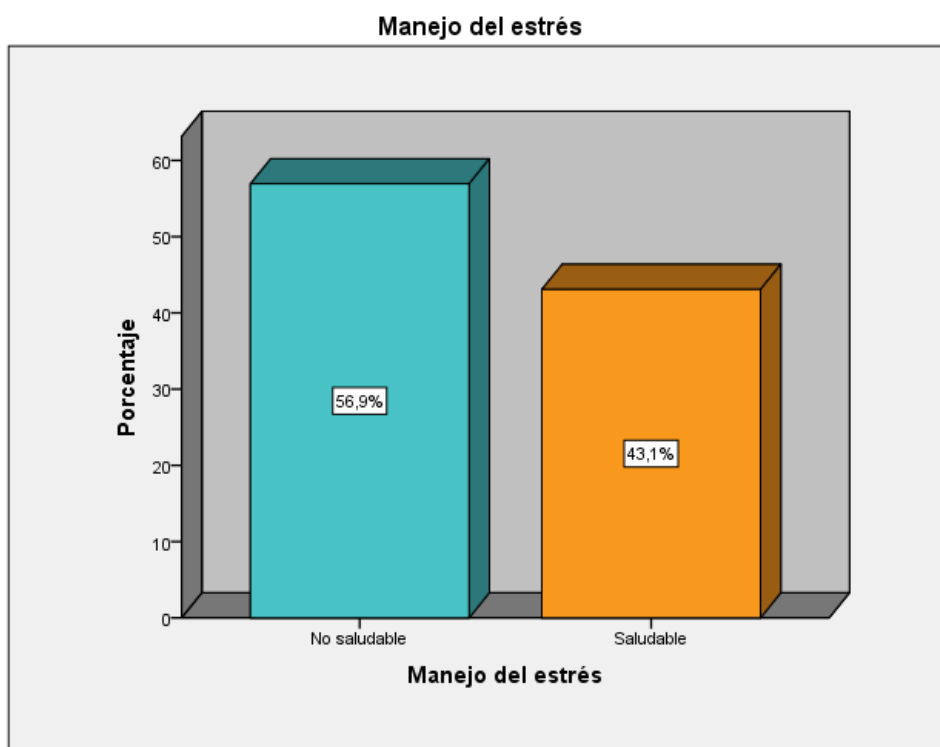


Figura 11. Manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 15.

Factores laborales según el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Estilo de vida			
		No saludable	Saludable	Total	
Factores laborales	Regular	Recuento	6	11	17
		% del total	9.2%	16.9%	26.2%
	Bueno	Recuento	9	39	48
		% del total	13.8%	60.0%	73.8%
Total		Recuento	15	50	65
		% del total	23.1%	76.9%	100.0%

Fuente: Data de resultados



Figura 12. Factores laborales según el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 16.

Factores laborales según la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Responsabilidad en salud			
		No saludable	Saludable	Total	
Factores laborales	Regular	Recuento	16	1	17
		% del total	24.6%	1.5%	26.2%
	Bueno	Recuento	27	21	48
		% del total	41.5%	32.3%	73.8%
Total		Recuento	43	22	65
		% del total	66.2%	33.8%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

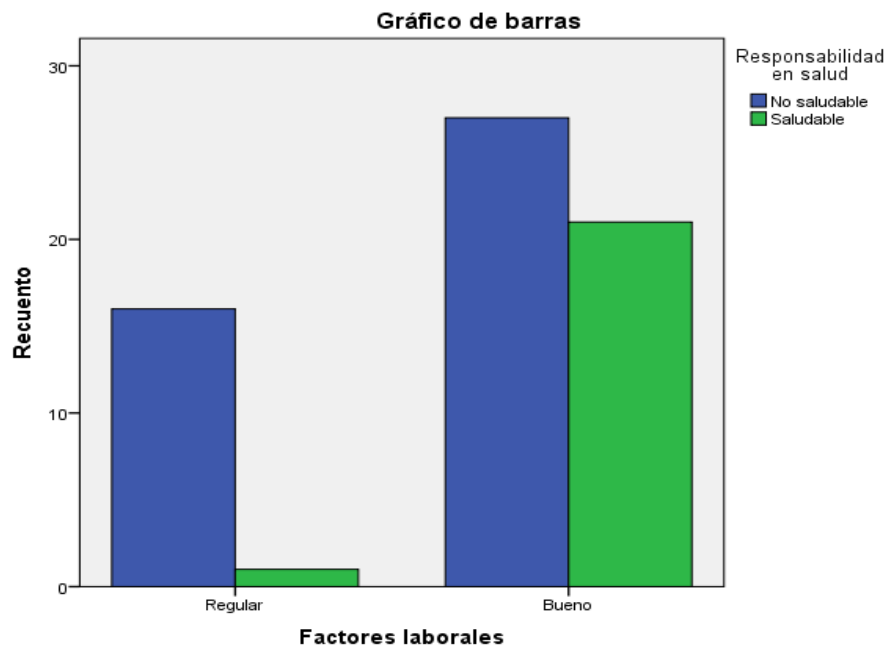


Figura 13. Factores laborales según la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 17.

Factores laborales según la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Actividad física			
		No		Total	
		saludable	Saludable		
Factores laborales	Regular	Recuento	12	5	17
		% del total	18.5%	7.7%	26.2%
	Bueno	Recuento	32	16	48
		% del total	49.2%	24.6%	73.8%
Total		Recuento	44	21	65
		% del total	67.7%	32.3%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

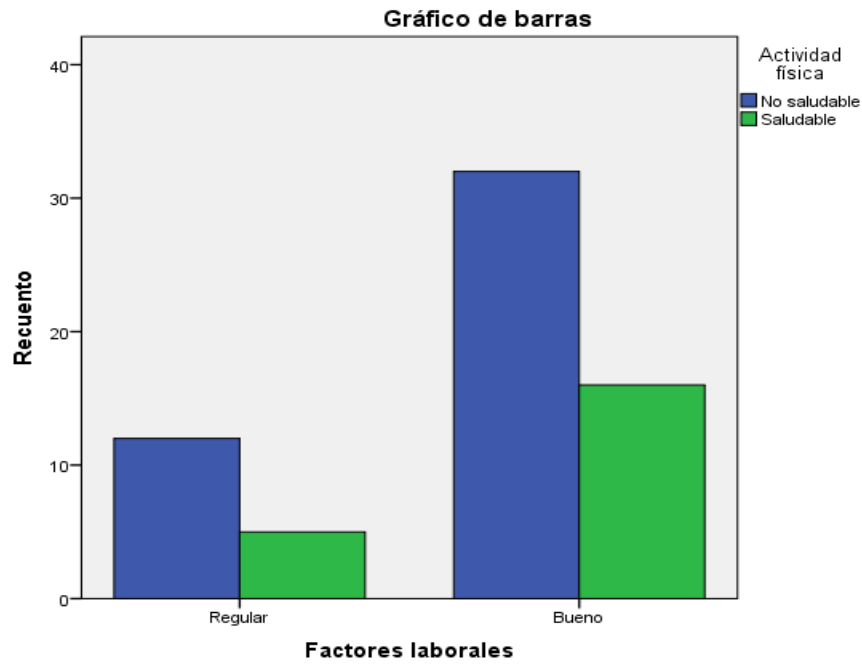


Figura 14. Factores laborales según la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 18.

Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Nutrición saludable			
		No saludable	Saludable	Total	
Factores laborales	Regular	Recuento	8	9	17
		% del total	12.3%	13.8%	26.2%
	Bueno	Recuento	16	32	48
		% del total	24.6%	49.2%	73.8%
Total		Recuento	24	41	65
		% del total	36.9%	63.1%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

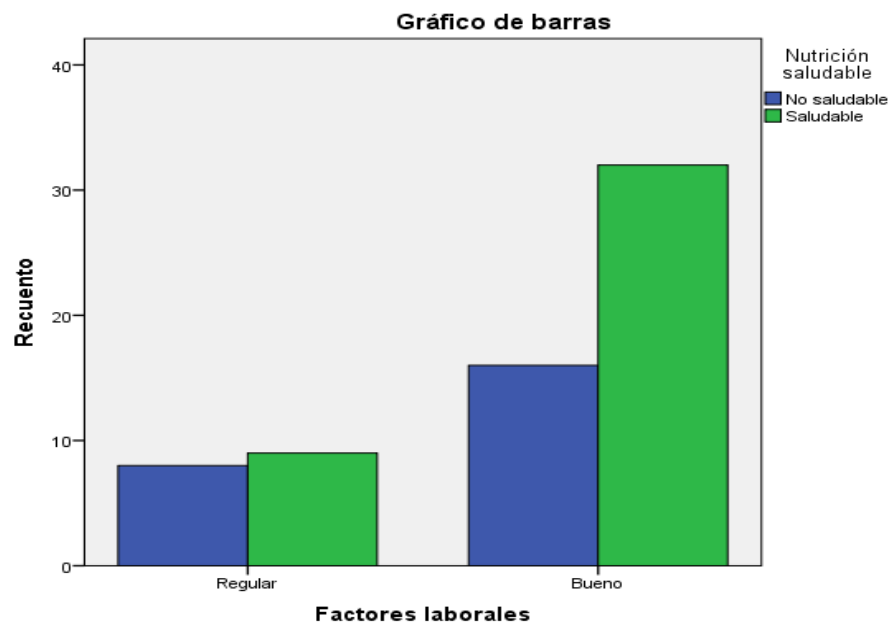


Figura 15. Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 19.

Factores laborales según el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Crecimiento espiritual			
		No saludable	Saludable	Total	
Factores laborales	Regular	Recuento	3	14	17
		% del total	4.6%	21.5%	26.2%
	Bueno	Recuento	2	46	48
		% del total	3.1%	70.8%	73.8%
Total		Recuento	5	60	65
		% del total	7.7%	92.3%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

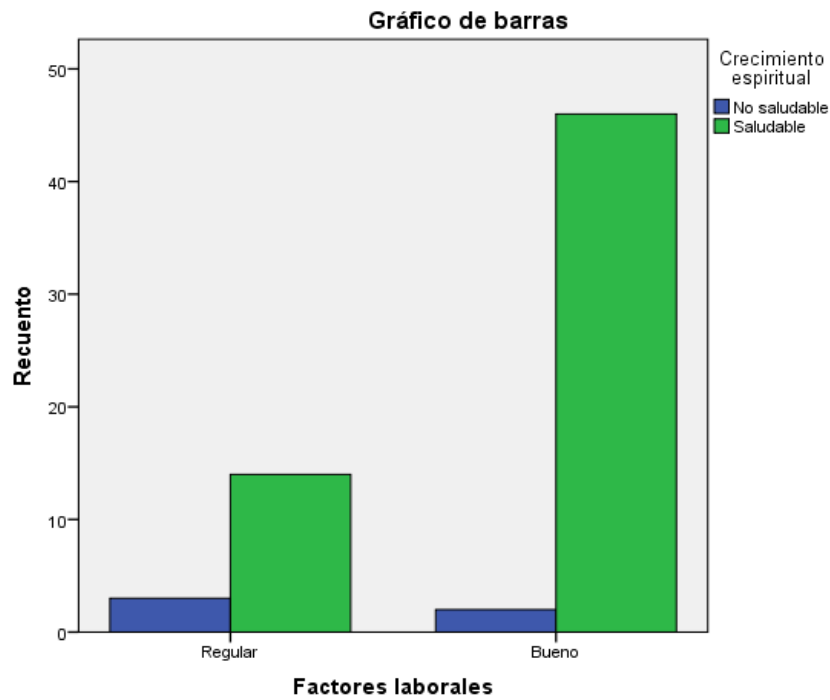


Figura 16. Factores laborales según la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 20.

Factores laborales según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Relaciones interpersonales			
			No saludable	Saludable	Total
Factores laborales	Regular	Recuento	6	11	17
		% del total	9.2%	16.9%	26.2%
	Bueno	Recuento	9	39	48
		% del total	13.8%	60.0%	73.8%
Total		Recuento	15	50	65
		% del total	23.1%	76.9%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

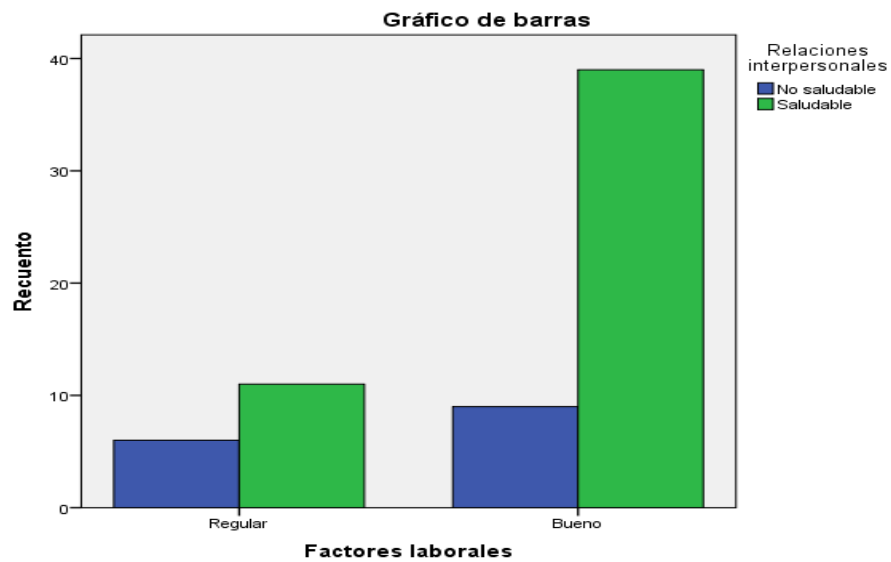


Figura 17. Factores laborales según las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Tabla 21.

Factores laborales según el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

		Manejo del estrés			
		No saludable	Saludable	Total	
Factores laborales	Regular	Recuento	15	2	17
		% del total	23.1%	3.1%	26.2%
	Bueno	Recuento	22	26	48
		% del total	33.8%	40.0%	73.8%
Total		Recuento	37	28	65
		% del total	56.9%	43.1%	100.0%

Fuente: Data de resultados.

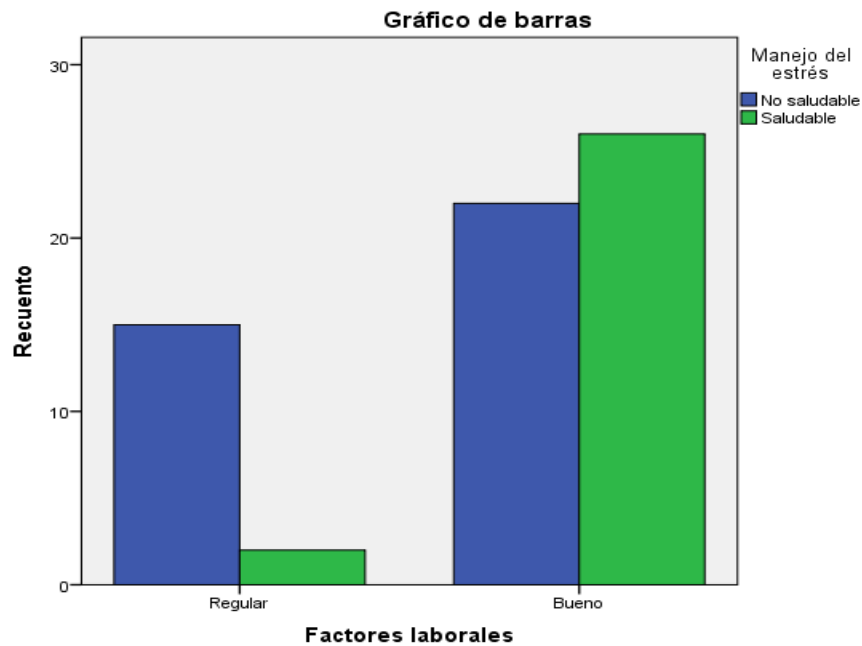


Figura 18. Factores laborales según las manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

5.2. Interpretación de Resultados

En la tabla 4 se muestra que los factores laborales del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel regular con un 26.2% (17), mientras que en el nivel bueno 73.8% (48).

En la tabla 5 se muestra que la dimensión ambiente laboral del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel regular un 41.5% (27), mientras que en nivel bueno se encuentra el 58.5% (38).

En la tabla 6 se muestra que la dimensión tecnología, se encuentra en el nivel regular con un 13.8% (9), mientras que en el nivel bueno se encuentra el 86.2% (56).

En la tabla 7 se muestra que la dimensión organización se encuentra en el nivel regular el 60.0% (39), mientras que en el nivel bueno se encuentra el 40.0% (26).

En la tabla 8 se muestra que los estilos de vida del profesional de enfermería que labora en el Hospital Ilo, se encuentran en el nivel no saludable el 23.1% (15), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 76.9% (50).

En la tabla 9 se muestra que la responsabilidad en salud de los profesionales de enfermería, se encuentra en el nivel no saludable el 66.2% (43), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 33.8% (22).

En la tabla 10 se muestra que la actividad física del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel no saludable el 67.7% (44), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 32.3% (21).

En la tabla 11 se muestra que la nutrición saludable del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel No saludable el 36.9% (24), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 63.1% (41).

En la tabla 12 se muestra que el crecimiento espiritual del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel no saludable el 7.7% (5), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 92.3% (60).

En la tabla 13 se muestra que las relaciones interpersonales del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel no saludable el 23.1% (15), mientras que en el nivel saludable se encuentra el 76.9% (50).

En la tabla 14 se muestra que el manejo de estrés del profesional de enfermería, se encuentra en el nivel no saludable el 56.9% (37) mientras que en el nivel saludable el 43.1% (28).

En la tabla 15 se muestra que los factores laborales según los estilos de vida 100%, el 9.2% (6) se ubicó en un nivel regular en cuanto a los factores laborales y un estilo de vida no saludable, el 16.9% (11) fue regular y saludable; asimismo, el 13.8% (15) fue bueno y saludable, el 60.0%% (39) fue bueno y saludable.

En la tabla 16 se muestra que los factores laborales según la responsabilidad en salud al 100%, el 24.6% (16) se ubicó en un nivel regular en cuanto a factores laborales y una responsabilidad en salud no saludable; el 41.5% (27) fue regular y saludable, así mismo el 1.5% (1) fue regular y saludable, el 32.3% (21) fue bueno y saludable.

En la tabla 17 se muestra que los factores laborales según la actividad física al 100%, el 18.5% (12) se ubicó en el nivel regular en cuanto a factores laborales y no saludable; el 49.2% (32) regular y no saludable, el 7.7% (5) es regular y saludable, el 24.6% (16) es bueno y saludable.

En la tabla 18 se muestra que los factores laborales según la nutrición saludable al 100%, el 12.3% (8) se ubicó en nivel regular

en cuanto a factores laborales y en nutrición saludable en no saludable; 24.6% (16) es bueno y no saludable, 13.8% (9) es regular y saludable y el 49.2% (32) es bueno y saludable.

En la tabla 19 se muestra que los factores laborales según el crecimiento espiritual al 100%, el 4.6% (3) se ubicó en un nivel regular en cuanto a factores laborales y en crecimiento espiritual no saludable; el 3.1% (2) es bueno y no saludable, el 21.5% (14) es regular y saludable, 70.8% (46) es bueno y saludable.

En la tabla 20 se muestra que los factores laborales según las relaciones interpersonales al 100%, el 9.2% (6) se ubicó en el nivel regular en cuanto a factores laborales y en relaciones interpersonales no saludable; el 13.8% (9) es bueno y no saludable, 16.9% (11) es regular y saludable y el 60.0% (39) es bueno y saludable.

En la tabla 21 se muestra que los factores laborales según el manejo del estrés al 100%, el 23.1% (15) se ubicó en el nivel regular en cuanto a factores laborales y en manejo del estrés no saludable; 33.8% (22) es bueno y no saludable, el 3.1% (2) es regular y saludable y el 40.0% (26) es bueno y saludable.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

En este acápite se trabajó la prueba de normalidad para poder establecer si se está frente a datos paramétricos o no paramétricos, de manera que se pueda hacer una selección adecuada del coeficiente de correlación al momento de realizar la prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 22.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores laborales	.139	65	.003	.941	65	.004
Ambiente laboral	.114	65	.035	.972	65	.142
Tecnología	.153	65	.001	.954	65	.016
Organización	.134	65	.005	.971	65	.125
Estilo de vida	.095	65	.200*	.954	65	.017
Responsabilidad en salud	.081	65	.200*	.979	65	.347
Actividad física	.162	65	.000	.951	65	.012
Nutrición saludable	.084	65	.200*	.976	65	.232
Crecimiento espiritual	.137	65	.004	.874	65	.000
Relaciones interpersonales	.136	65	.004	.952	65	.014
Manejo del estrés	.096	65	.200*	.977	65	.282

Fuente: Data de resultados.

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues el tamaño de la muestra resultó ser de 65 participantes, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultan ser menores y mayores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. H_0

No existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. H_a

Existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

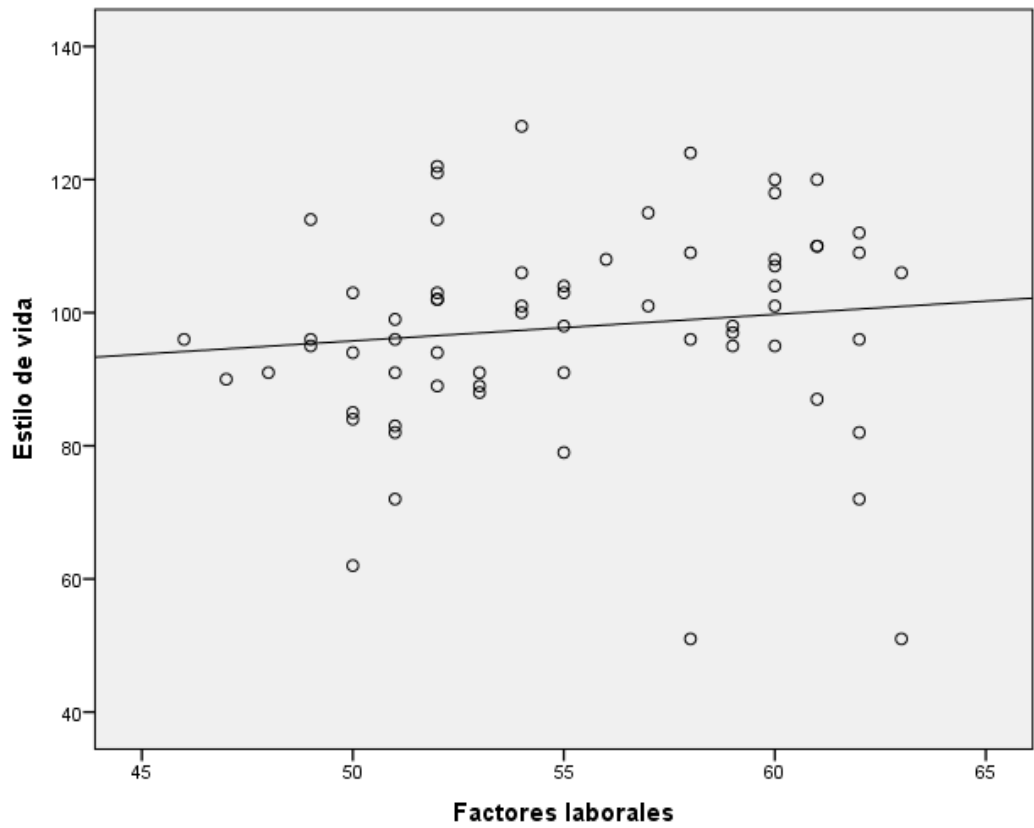
Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Estilo de vida
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.251*
		Sig. (bilateral)	.	.044
		N	65	65
	Estilo de vida	Coefficiente de correlación	.251*	1.000
		Sig. (bilateral)	.044	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.044) es menor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe una relación significativa entre los factores laborales y estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022. Así

también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0. 251 es positiva baja.

Diagrama de dispersión:



Interpretación: En el siguiente diagrama, la línea demuestra que existe una relación lineal positiva, donde indica que existe relación entre las variables factores laborales y los estilos de vida.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Responsabilidad en salud
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.156
		Sig. (bilateral)	.	.214
		N	65	65
	Responsabilidad en salud	Coefficiente de correlación	.156	1.000
		Sig. (bilateral)	.214	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.214) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Actividad física
Rho de Spearman	Factores laborales	Coeficiente de correlación	1.000	-.032
		Sig. (bilateral)	.	.801
		N	65	65
	Actividad física	Coeficiente de correlación	-.032	1.000
		Sig. (bilateral)	.801	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.801) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Nutrición saludable
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.142
		Sig. (bilateral)	.	.258
		N	65	65
	Nutrición saludable	Coefficiente de correlación	.142	1.000
		Sig. (bilateral)	.258	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.258) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Crecimiento espiritual
Rho de Spearman	Factores laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.173
		Sig. (bilateral)	.	.168
		N	65	65
	Crecimiento espiritual	Coeficiente de correlación	.173	1.000
		Sig. (bilateral)	.168	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.168) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Factores laborales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.212
		N	.090
			65
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	.212
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.090
			65

El resultado del p valor (Sig = 0.090) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Factores laborales	Manejo del estrés
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.207
		Sig. (bilateral)	.	.099
		N	65	65
	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	.207	1.000
		Sig. (bilateral)	.099	.
		N	65	65

El resultado del p valor (Sig = 0.099) es mayor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe una relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores laborales y estilos de vida en el profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua - 2022. Del mismo modo se busca establecer la relación entre la variable factores laborales y cada una de las dimensiones de la variable estilos de vida (Responsabilidad de la salud, actividad física, nutrición saludable, crecimiento espiritual, relaciones interpersonales, manejo del estrés).

La mayor limitante de la investigación fue la aplicación de la prueba piloto para validar un instrumento; ya que, por aplicar en otro centro de salud, se requería la autorización del director. Algunos de ellos se negaban a poner su nombre en el consentimiento informado, así como también regresar nosotras otro día para recoger la encuesta porque se encontraban ocupados.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características del profesional de enfermería; para la variable factores laborales se validó por dos expertos con estudios de grado Magister y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0.711, para la variable estilos de vida se obtuvo un permiso de la autora.

Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.044; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0.251 siendo esta positiva baja.

En cuanto a la variable de factores laborales el 73.8% se ubica dentro de la categoría bueno; estos resultados logran diferir de los resultados obtenidos en la investigación realizada en Ecuador por Gastiaburo¹¹ quien señala que los factores laborales tienen un nivel inadecuado en un 58% logrando diferir con el presente estudio, donde se halló un nivel regular en su mayoría de casos y bueno en menor porcentaje de factores laborales de la muestra de estudio, esta fue atribuida netamente a organización; así también en Cajamarca, Caruajulca et al.⁵, en su estudio el 36.8% de factores laborales se encuentra en un nivel malo; por otro lado en Tacna el investigador Callomamani¹⁷ señala un nivel bajo el 37.1% de factores laborales, en cuanto a la información teórica logra fundamentarse con Chino¹⁸ los factores laborales son aquellas características o situaciones detectables, que pueden ser o no modificables, a su vez originan o determinan una acción específica, se encuentran en el ámbito laboral.

En cuanto a la variable estilos de vida se encuentra en la categoría saludable el 76.9%; estos resultados difieren de los resultados obtenidos en Cuba por León, et al. quien señala que obtuvo el 39.3% no saludable; así también, en México Joya¹² señala que el 67% del personal de enfermería presenta estilo de vida no saludable, los cuales difieren con el presente estudio el cual muestra que más de la mitad de la población estudiada se encuentra en el nivel saludable y un poco menos de la mitad se encuentra en el nivel no saludable. Por otro lado, en Chincha Balbín¹⁶, en su estudio logró evidenciar un nivel alto de 44%; en cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Lorenzo et al.¹, define los estilos de vida como una forma de vivir, se relaciona estrechamente con la esfera conductual y motivacional del ser humano. De manera tal, alude a la forma personal en que el hombre se realiza como ser social en condiciones concretas y particulares.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,044; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,251 siendo esta positiva baja.

Segunda: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad en salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.214; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Tercera: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.801; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Cuarta: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.258; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Quinta: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.168 de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Sexta: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.090; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Séptima: Se establece que no existe relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional del profesional de enfermería del Hospital Ilo - Moquegua, 2022; habiendo obtenido un p valor de 0.099; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Recomendaciones

Primera: Al director del Hospital, realizar un plan de intervención tomando medidas preventivas – promocionales con el propósito de mejorar el estilo de vida de los profesionales de enfermería como son las campañas de salud dentro de la institución cada cierto periodo de tiempo.

Segunda: A los profesionales de enfermería asistir a sus controles médicos anuales, de forma particular o de rutina, buscar información sobre su autocuidado y velar por su bienestar.

Tercera: Al profesional de enfermería realizar ejercicio físico de forma asistida o de rutina por lo menos 30 minutos al día, así mantener y mejorar su salud.

Cuarta: Al profesional de enfermería organizar los horarios de alimentación, el consumo de alimentos nutritivos, así como el consumo de agua; ya que esto ayuda a tener buenos estilos de vida y mejorar el rendimiento en su trabajo.

Quinta: Al profesional de enfermería participar de talleres de desarrollo personal, de manera que mejoren la empatía, autovaloración y autoconocimiento para con los pacientes y familiares. Así poder brindar cuidados con calidad humana.

Sexta: Al profesional de enfermería crear programas educativos con talleres de socialización para reforzar su destreza de interacción reciproca el cual ayudará a promover habilidades para comunicarse y solucionar conflictos o dificultades que se presentan en su trabajo.

Séptima: A los docentes de la universidad reforzar a los futuros profesionales respecto a el manejo del estrés; realizando diferentes actividades recreativas como el yoga, técnicas de respiración, baile, viajes entre otras actividades para reducir el estrés.

Octava: A los futuros investigadores, desarrollar otros estudios con la finalidad de identificar los factores de riesgo específicamente en la dimensión de organización, responsabilidad de la salud, actividad física y manejo del estrés, de forma independiente cada una de estas dimensiones, pues no existe relación entre la variable factores laborales y las dimensiones antes mencionadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lorenzo JC, Díaz H. Estilos y calidad de vida, su vínculo con la depresión en el siglo 21. Rev. Ciencias Médicas de Pinar Rio. [internet]. 2019, [citado el 15 de enero 2022]; 23;(2); p 1. Disponible en: <https://bit.ly/3LBsECg>
2. Coronado K. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital nacional Daniel. A Carrión”, Lima 2006 [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Nacional de San Marcos de Lima; 2006. [citado el 28 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3LBO02r>
3. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. Lima. Fundación laboral de la construcción; 2016.
4. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Prevalencia de sobrepeso y obesidad en España en el informe “The heavy burden of obesity” (OCDE 2019) y en otras fuentes de datos. [Internet]. España. 2019. [Consultado 15 enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3yQM2bP>
5. Caruajulca N, Sánchez N. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, hospital tito villar cabezas, Bambamarca Cajamarca 2020. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Cajamarca: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Citado el 10 de enero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3a8Q0SJ>
6. Ñacari KE, Ochante AC. Estilos de vida y exceso de peso en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2018. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, 2019. [Citado el 7de enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3a9eX0p>
7. Gobierno del Perú. Ley N° 29783 “Ley de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, 20 de agosto de 2011.

8. Gobierno del Perú. Ley N° 27669 Decreto Supremo N° 004- 2002- SA. Ley del trabajo del enfermero peruano. Publicado en Diario Oficial El Peruano. Lima, 22 de junio del 2002.
9. León P, Lora M, Rodríguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev. Ter. [Internet]. 2021. [Citado el 2 de enero 2022]: 37; pp. 40-43. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
10. Ferraz M. Factores laborales que Inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria Murcia. [Tesis para optar el grado de doctora en enfermería]. España: Universidad de Murcia; 2020. [Citado el 15 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3sPeMOx>
11. Gastiaburo B. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil - 2020. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [citado el 20 de enero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3NuaJil>
12. Joya M, Barrientos J. Estilo de vida del personal de enfermería del área quirúrgica, y su repercusión en el desempeño laboral.[Internet]. Cuba: Instituto Nacional de Pediatría, Mexico; 2018. [Consultado 11 de enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/39FA8XJ>
13. Burgos J, Mendoza J, Valles Y, Giménez M. Revista de enfermería y ciencias de la salud: Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano Salud, Arte y Cuidado [Internet]. 2018[citado el 16 de febrero del 2022]; 11(1); pp. 15-20. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/2066/1134>
14. Manchego T. Relación entre el estado nutricional y los estilos de vida de los profesionales de salud del Hospital regional Honorio Delgado de Arequipa - 2019. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en nutrición Humana]. Arequipa: Universidad nacional de San Agustín; 2021. [Citado el 2 de febrero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3sOlrHg>

15. León F, Orihuela A, Lévano M, Trelles M, Coila G, Quispe Y, et al. Estilo de vida saludable y estrés laboral en enfermera(o)s en tiempo de pandemia COVID -19, en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima - 2020. Rev.Ter. [Internet]. 2021. [Citado 3 diciembre del 2021]; 5 (2). Disponible en: <https://journals.cincader.org/index.php/ghmj/article/view/142>
16. Balbín Y. Habilidades sociales y su relación con los estilos de vida en el personal de enfermería del hospital de emergencias de villa el salvador. [Tesis desarrollada para optar el título de: Licenciada en enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Citado el 26 de diciembre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/758>
17. Callomamani L. Relación entre factores laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de La Microred Cono Norte. Tacna, 2016. [Tesis para optar el grado académico en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente]. Tacna: Universidad Católica Santa María Arequipa; 2018. [Citado el 26 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3sKwjr1>
18. Chino R. Factores laborales relacionados con el clima organizacional en la Micro red Cono Norte-2010. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería] Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2011. [Citado 26 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3ICDbm4>
19. Silva D. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia, Lima-Perú 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Citado el 26 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3G9jJqF>
20. Zetina T. Factores que intervienen en los estilos de vida del personal de enfermería que labora en los servicios de pediatría y neonatos en el Hospital de San Benito Petén. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; 2008. [Citado el 26 de febrero del 2022]. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/05/05_8594.pdf

21. Mamani C. Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud Santa María, Juliaca. [Tesis para para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Puno: Universidad Peruana Unión de Juliaca; 2015. [Citado el 26 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3Nv4bjG>
22. Ruiz C, García A, Benavides F. Salud Pública. Salud laboral conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales [Internet]. 1997 [citado el 27 de febrero del 2022] 71 (4); pp. 409 – 410. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v71n4/recension.pdf>
23. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Rev Med segur trab [Internet]. 2016 [Citado 11 de abril del 2022]; 62(245); pp. 368-380. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
24. Cañón B, Galeano G. Archivo de Medicina. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia) Universidad de Manizales Caldas. [internet]. 2011 [citado el 8 de marzo del 2022]; 11(2); pp. 114-126. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>
25. Rodes J, Pique M, Antoni M. La salud laboral Libro de salud del hospital clinic de Barcelona y la fundación BBVA. [Internet]. 2007. [citado el 12 de marzo del 2022]; pp 149-156). Disponible en: <https://bit.ly/3wyVsaf>
26. Nuñez D. Factores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital maría auxiliadora, 2021. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. [citado el 20 de marzo del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/39ITfA1>
27. Medina M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017. [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [citado el 20 de marzo del 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3G66rv0>

28. Secretaría de Salud. Guía de estilos de vida saludable en el ámbito laboral [Internet]. 2016. [fecha de acceso 9 de enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3wDVj4p>
29. Gutiérrez M. Actividad física, estilo de vida y calidad de vida. Rev. EF.[Internet]. 2000. (77); pp 5-16. [Citado el 26 de febrero 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=229522>
30. Arellano, Investigación de Marketing, El consumidor Peruano. Estilos de Vida en el Perú. Lima, Perú. 2019. Disponible en: <https://www.arellano.pe/estilos-de-vida/>.
31. Ministerio de Salud. Guía de implementación del programa de familias y viviendas. Perú. 2005.
32. Pérez S. Actividad física y salud: aclaración conceptual. Rev. EFD [Internet]. 2022. [Citado 6 de marzo 2022]. 26(285). Disponible en: <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes>
33. Guerrero LR, León A. estilo de vida y salud. Rev. Educere. [Internet]. 2010. [Citado el 2 de marzo 2022] 14(48); pp 13-19. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35616720002>
34. Walker SN, Sechrist KR, Pender NJ. The Health-Promoting Lifestyle Profile: development and psychometric characteristics. Nurs. Res. [Internet]. 1987. [Citado el 8 de febrero del 2022]; 36(2); pp 76-81. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3644262/>
35. Bonal R, Cascaret X. Automanejo, autocuidado o autocontrol en enfermedades crónicas: Acercamiento a su análisis e interpretación. MEDISAN [Internet]. 2009.;13(1). [Citado el 14 de enero 2022] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368448451018>
36. Vidarte J, Velez C, Sandoval C, Alfonso M. Actividad física: estrategia de promoción de la salud. Hacia promoci. Salud. [Internet]. 2011. [Citado el 27 de enero 2022]; 16(1). Disponible en: <https://bit.ly/39CT4GB>
37. Ministerio de Salud. Alimentación y nutrición: Construyamos un Perú saludable. [Internet] 2022. [Citado el 28 de febrero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3MEKJ3V>

38. Salud OMDI. World Health Organization. [Internet].; 2022 [23 enero 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/topics/nutrition/es/>
39. Bautista M. Estilo de vida del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau 2017. [Para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos, 2017. [Citado el 9 de enero 2022]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7057>
40. Bautista NS. El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores. Municipalidad de Huatasani, Puno; 2017. [Para optar el título profesional de: Licenciado en Administración]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. [Citado El 19 De febrero 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/445>
41. Carvajal JC, Pardo C, Garzón A. Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual. Rev. MWSFCBA. [Internet]; 2021. [Citado el 3 de marzo 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3yNTC7b>
42. Basheer A. Psychology for B.Sc. Nursing. 2a ed. PHI Learning; Delhi, 2019. <https://bit.ly/3MC88D7>
43. Reyes S. Factores que intervienen a llevar estilos de vida saludables en el personal de los servicios de medicina y cirugía de hombres y mujeres en el Hospital San Vito, Peten. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Guatemala: Universidad De San Carlos De Guatemala, 2008. [Citado el 20 de marzo 2022]. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/05/05_8580.pdf
44. Aristizábal GP, Blanco D, Sanchez A, Ostiguin R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enferm. Univer. [Internet]; 2011. [Citado el 2 de febrero 2022]; 8(4). Disponible en: <https://bit.ly/3sRbzOd>
45. Sánchez LA, Pérez A, Berniz A. La prevención de las enfermedades no transmisibles favorecida por el ejercicio físico terapéutico. Rev. Cub. Med.Dep.CF. [Internet]; 2020 [Citado el 8 de marzo 2022]; 15(2). Disponible en: <http://www.revmedep.sld.cu/index.php/medep/article/view/191>

46. Galli A, Pagés M, Swieszkowski S. Contenidos Transversales Factores Determinantes de la Salud. Residencias de Cardiología [Internet]. 2017 [Citado el 20 febrero 2022];4(6). Disponible en: <https://bit.ly/3Ptyysm>
47. Toro F, Londoño M E, Sanín A, Valencia M. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. [Internet]; 2010 [citado el 01 de marzo del 2022]. 29(2); pp 95-137. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro>.
48. Camacho A, Mayorga D. Revista prolegómenos derechos y valores. Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social Bogotá. [Internet]. 2017 [citado el 07 de marzo del 2022]; 20(40); pp 159-172. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
49. Pérez L, Faustino S, Cárdenas S, Lázaro Díaz. Educación médica superior. ambiente laboral en los policlínicos Universitarios Work environment in University polyclinics Ciudad de la Habana [Internet]. 2009 [citado el 28 de febrero del 2022]; 23(2); 26-30. Disponible en: <https://bit.ly/3NshuRU>
50. Servicio de atención psicológica de la Universidad de Málaga. pasado, presente y futuro. Rev. E-spacio. [Internet]. 2009 [citado en 3 de febrero 2022]; 6(1). <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
51. Julcamoro B. Estilos de vida según la teoría de Nola Pender en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019 [Citado el 1 febrero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3NubfNj>
52. Cornejo MA, Tapia M. Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. Fundamentos en Humanidades [Internet]. 2012; XII(24); p 224. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010>
53. Hernández Z. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Chiclayo. Universidad Señor de Sipan; 2016. [Citado el 20 febrero del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2284>.

54. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1a ed. México: McGraw Hill, 2018.
55. Tamayo M. El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. 5a ed. México: LIMUSA, S.A, 2019.
56. Fornes J. Respuesta emocional al estrés laboral. Rev. Esp. de Enf. [Internet]. 1994 [citado el 23 de marzo del 2022]:186; pp. 31-39. Disponible en: <https://bit.ly/3wJXKT1>
57. Córdova M. Estadística descriptiva e inferencial. 5ta. ed. Perú. Moshera S.R.L., 2003.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo-Moquegua, 2022.

AUTORES: Karina Julia Bejarano Jiménez, Deysi Zela Mamani.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre los factores laborales y los estilos de vida del profesional de enfermería de Hospital Ilo - Moquegua, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre los factores laborales y la responsabilidad de la salud del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre los factores laborales y la actividad física del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>Variable X. Factores laborales Dimensiones: D1. Ambiente laboral D2. Tecnología D3. Organización</p> <p>Variable Y. Estilos de vida Dimensiones D1. Responsabilidad de la salud D2. Actividad física D3. Nutrición saludable D4. Crecimiento espiritual D5. Relaciones interpersonales D6. Manejo del estrés</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 70 enfermeras</p> <p>Muestra: 65 participantes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: dos cuestionarios, -Cuestionario para evaluar factores laborales -Cuestionario II (HPLP II) de Nola Pender.</p>

<p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p>	<p>OE3. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>HE3. Existe relación significativa entre los factores laborales y la nutrición saludable del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>		
<p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p>	<p>OE4. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>HE4. Existe relación significativa entre los factores laborales y el crecimiento espiritual del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>		
<p>PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales Y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?</p>	<p>OE5. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>HE5. Existe relación significativa entre los factores laborales y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>		
<p>PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022?.</p>	<p>OE6. Establecer la relación que existe entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>	<p>HE6. Existe relación significativa entre los factores laborales y el manejo del estrés del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022.</p>		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS FACTORES LABORALES

Código:

Fecha:

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

- Menor de 30 años
- 30 a 40 años
- 41 a 50 años
- Más de 50 años

Estado civil:

- Soltero(a)
- Casado (a)
- Separado(a)
- Viudo(a)
- Conviviente

Hijos:

- 0 hijos
- 1 hijo
- 2 hijos
- más de 2 hijos

Experiencia laboral:

- 1-5 años
- 6-10 años
- 10-15 años
- 16 a más años

Área de servicio:

- NEO
- Pediatría
- Cirugía
- Centro Quirúrgico
- Inmunizaciones
- Hospitalización medicina
- Emergencia y Observación

Central de esterilización

Área COVID

Situación laboral:

Contrato CAS

Contrato CAS COVID

Nombrado

Contrato 276

Grado académico:

Licenciada

Maestría

Doctorado

Turno:

Diurno

Rotativo (M-T-N)

Indicaciones: A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes preguntas referente a su trabajo que incluye 14 preguntas los cuales deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X con la respuesta que considere.

- Siempre = (S)
- Casi Siempre = (C S)
- A veces = (A V)
- Casi nunca = (C N)
- Nunca = (N)

N	Ambiente laboral	S	CS	AV	CN	N
1	Su Lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.					
2	Usted está en constante presión en el trabajo.					
3	Se presenta conflictos en su área.					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.					

5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada.					
	Tecnología					
6	Tiene un adecuado manejo de los instrumentos en su área.					
7	Se adecua fácilmente al manejo de las maquinas nuevas.					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas médicas.					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención y cuidado del paciente.					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse.					
	Organización					
11	Considera que su horario es adecuado.					
12	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad.					
13	Respetan sus funciones que realiza dentro de su área de servicio.					
14	Se queda más horas después de la hora de salida para completar sus tareas.					

Fuente: Adaptado de Caruajulca et al⁵.

CUESTIONARIO II (HPLP II) DE NOLA PENDER, ESTILO DE VIDA

Código:

Fecha:

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de enunciados, por favor léalos atentamente y luego responda en forma objetiva y sincera con un aspa (x) dentro del cuadro la opción que mejor describa su situación. Considere como respuestas las siguientes:

- 1: Nunca
- 2: Algunas veces
- 3: Frecuentemente
- 4: Rutinariamente

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Asistes al control médico por lo menos una vez al año.				
2	Conoces el nivel de colesterol que hay en tu sangre.				
3	Lees revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud.				
4	Le preguntas a otro médico o buscas otra opción, cuando no estás de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda para cuidar tu salud.				
5	Examinas por lo menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos y/o señales de peligro.				
6	Asistes a sesiones educativas sobre el cuidado de tu salud personal.				
7	Realizas ejercicios o practicas algún deporte al menos 1 vez al día o 2 veces por semana.				
8	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión (ejercicios con un personal training).				
9	Controlas tu pulso durante la realización de la actividad física.				

10	Realizas actividades físicas de recreo como: caminar, correr, subir y bajar escaleras, nadar, ciclismo, jugar fútbol o algún otro deporte.				
11	Tomas desayuno o algún alimento al levantarte.				
12	Al comer seleccionas alimentos que no contienen ingredientes artificiales o químicos.				
13	Consumes 2 o 3 frutas, 2 porciones de vegetales y 2 o 3 porciones de proteínas diarias.				
14	Comes 3 veces (desayuno, almuerzo y cena) y tomas 6 a 8 vasos de agua al día.				
15	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar los nutrientes.				
16	Te quieres a ti misma (o)				
17	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida.				
18	Creer que estás creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas.				
19	Te sientes feliz y contenta (o)				
20	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales.				
21	Te proyectas hacia el futuro.				
22	Eres consciente de lo que realmente te importa en la vida.				
23	Ves cada día de tu vida como interesante y desafiante.				
24	Expones tu persona a nuevas experiencias y/o retos.				
25	Eres realista con las metas que te propones.				
26	Creer que tu vida tiene un propósito.				
27	Conversas con personas cercanas a ti tus preocupaciones y/o problemas personales.				

28	Puedes elogiar fácilmente a otras personas por sus éxitos.				
29	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción.				
30	En tus horarios libres pasas tiempo con amigos cercanos.				
31	Te gusta mostrar y que te muestren amor y cariño, con abrazos y caricias, por personas que te importan (padres, familiares y amigos).				
32	Tomas tiempo cada día para relajarte.				
33	Relajas conscientemente tus músculos, mediante ejercicios de relajación o estiramiento de músculos, antes de dormir.				
34	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir.				
35	Duermes como mínimo 5-6 horas diarias.				
36	Usas métodos específicos o utilizas alguna técnica para controlar tu estrés.				

Fuente: Julcamoro⁵¹.

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar los factores laborales

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Factores laborales y estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022."

Nombre del Experto: Mg. Gloria Victoria Cabrera Méndez

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar los factores laborales

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES

REGION MOQUEGUA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA
RED SALUD ILO - HOSPITAL ILO

Lic. Gloria Victoria Cabrera Méndez

Nombre: Gloria Victoria Cabrera Méndez
No. DNI: 93880530

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Factores laborales y estilo de vida profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022."

Nombre del Experto: Mg. Julia Cornejo Baraybar

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar los factores laborales

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

en cuanto a datos generales agregar areas de servicio que cuenta el Hospital ILO.


Nombre: JULIA CORNEJO BARAYBAR
No. DNI: 80625493
Mg. Julia J. Cornejo Baraybar
CIP: 15130
JEFATURA DE SERVICIO ENFERMERIA

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	14

Autorización del cuestionario II (HPLP II) de Nola Pender

SOLICITO AUTORIZACIÓN

SRTA: LIC.JULCAMORO ACEVEDO, BETSY MARLIN

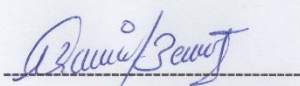
Nosotras: Karina Julia Bejarano Jiménez, identificada con DNI 42909849; con domicilio en calle los Algarrobos S-103; y Deysi Zela Mamani, DNI 72876670, con domicilio en Miramar N-13, distrito de Ilo, provincia de Ilo, departamento de Moquegua. Ante Ud. Nos presentamos y exponemos.

Recurrimos a este medio para solicitarle nos otorgue el permiso para utilizar el instrumento de recolección de datos que validó para la variable estilos de vida, en su tesis titulado: Estilos de vida según la teoría de Nola Pender en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018; el cual será utilizado en el proyecto de tesis titulado: Factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua-2022.

Agradeciendo su atención y esperando no exista inconveniente por su parte quedamos en espera de su respuesta.

Ilo, 10 de marzo del 2022.

Atentamente,



Karina Julia Bejarano Jiménez

DNI 42909849



Deysi Zela Mamani

DNI 72876670

Lima, 11 de Marzo del 2022

ASUNTO: Respuesta a solicitud de permiso para utilización de instrumento

Señoritas:

Karina Julia Bejarano Jiménez

Deysi Zela Mamani

Bachilleres en enfermería de la Universidad Autónoma de Ica

Estimadas,

por medio de la presente me es grato saludarlas y en respuesta a su solicitud, quien le habla les autoriza a ustedes a utilizar mi instrumento o su modificación del mismo, según a su necesidad y teniendo en cuenta su campo de estudio.

Espero les pueda servir de mucha utilidad para el desarrollo de su investigación.

Saludos cordiales

Atte: Lic. Betsy Julcamoro Acevedo



Betsy Julcamoro Acevedo

DNI: 71752951

CEP: 93714

Anexo 4: Data de resultados

N°	DM1					DM2					DM3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1
2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	2	2
3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	2	2
5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3
6	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2
7	2	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3
8	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	5	2
9	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
13	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3
14	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4
17	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4
18	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
19	3	1	3	5	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3
20	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
22	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	2
23	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3
24	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
25	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3
27	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	3	1	5	5	5	3	1	5	4	3	3	4	3
29	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3
30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
31	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5
32	5	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2
33	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	2	3	5
34	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1
35	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5
36	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5
37	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
38	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
39	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4
40	4	2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4

41	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	1	5	3
42	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
43	3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	2
44	3	2	3	5	4	4	4	4	3	5	5	2	5	3
45	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3
46	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
47	4	2	3	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3
48	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3
49	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1
50	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
51	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3
52	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3
54	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3
55	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3
56	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	3
57	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3
58	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	2
59	2	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3
60	2	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3
61	3	3	1	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	1
62	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3
63	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4
64	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
65	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4

N°	DM1						DM2				DM3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
2	1	2	2	4	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3
3	2	1	2	2	3	1	4	4	3	4	3	1	2	3	1
4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
5	2	3	3	4	2	2	4	2	1	3	4	2	2	3	2
6	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	4	3
7	2	2	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3
8	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
9	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1
10	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2
11	2	4	3	2	3	1	2	1	3	2	4	2	2	3	2
12	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2
13	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3
14	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2
15	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3
16	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
17	4	4	3	4	3	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3
18	2	3	1	4	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1
19	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4
20	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	4	3
21	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
22	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
23	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4
24	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2

25	3	2	3	2	3	1	3	1	4	3	4	3	3	4	3
26	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	2
27	2	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	2
28	2	1	4	3	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3
29	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	4	2	4	1	1	1	1	2	4	2	2	4	1
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	1	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4
34	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
35	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3
36	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4
37	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
38	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1
39	2	2	2	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	4	2
40	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3
41	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3
42	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
43	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2
44	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3
45	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2
46	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	2	3
47	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	3	1
48	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
49	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
50	2	4	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3

51	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4
52	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2
53	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	2	4	2
54	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
55	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
56	4	1	2	2	4	2	1	2	1	1	4	1	2	4	1
57	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3
58	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
59	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2
60	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
61	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	4	3	2	1	4
62	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	4	2	2	2	2
63	3	3	4	2	2	2	3	1	1	3	4	2	3	4	2
64	4	2	3	2	2	2	4	1	1	4	4	1	3	4	2
65	4	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3

DM4											DM5					DM6				
P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2
4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1
4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2
4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2

3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2
4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2
3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2
4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3
4	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	1
4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	1
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	1
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	2
2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2

Anexo 5: Consentimiento informado

Fecha:/...../ 2022

Yo.....identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Factores laborales y estilo de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022. La cual pretende determinar la relación que existe entre factores laborales y estilo de vida, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos cuestionarios para evaluar los factores laborales y cuestionario II (HPLP II) de Nola Pender, estilos de vida. Comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Nombre: Karina Julia Bejarano Jiménez

DNI. 42909849

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Nombre: Deysi Zela Mamani

DNI. 72876670

Anexo 6: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 8 de marzo del 2022

OFICIO N°051-2022-UAI-FCS

HOSPITAL ILO
DR. JORGE PINTO RAMOS
DIRECTOR
ILO- MOQUEGUA
PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DR. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, KARINA JULIA BEJARANO JIMÉNEZ identificada con DNI 42909849 Y DEYSI ZELA MAMANI IDENTIFICADA con DNI 72876670 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"FACTORES LABORALES Y ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ILO, MOQUEGUA - 2022 "**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 8 de marzo del 2022




DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA

Dirección Regional de Salud Moquegua
Red de Salud Ilo
Hospital Ilo

"Por un Desarrollo Concertado"

N° Doc.
N° Exp.

INFORME N° 007 - 2022-DRM-GRSM/DRSI-HI-UDI

A : DR. JORGE PINTO RAMOS
DIRECTOR DEL HOSPITAL ILO.
DE : LIC. EDIT SALGADO RAMOS
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.
ASUNTO : FACILIDADES PARA INVESTIGACIÓN
FECHA : ILO, 22 DE MARZO DEL 2022..

Dirección Regional de Salud Moquegua
HOSPITAL ILO - Red - Salud Ilo
SECRETARIA - DIRECCIÓN
23 MAR 2022
N° Reg: 1551 Hora: 8:10
Recibido por: [Signature]

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y dar respuesta a la carta de Presentación emitida por la Universidad Autónoma de Ica referente a las alumnas KARINA JULIA BEJARANO JIMENEZ y a la alumna DEYSI ZELA MAMANI, pertenecientes al programa académico de Enfermería, quienes solicitan las facilidades para la aplicación del su instrumento de investigación a las profesionales de enfermería en nuestra institución, para el desarrollo de su tesis "FACTORES LABORALES Y ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ILO, MOQUEGUA- 2022", entendiendo la importancia de la investigación que realizan se dá respuesta favorable a dicho pedido.

Es lo que debo informar para su conocimiento y gestión respectiva.

Atentamente.

DIRECCIÓN
ILO, 23 de 3 de 23
ATENCIÓN: *Literaria*
PARA: *Se da facilidades*

Dirección de Salud Moquegua
Red de Salud Ilo - Hospital Ilo

LIC. EDIT R. SALGADO RAMOS
Jefe de la Unidad de Apoyo
a Docencia e Investigación
(e) Capacitación

Nota : Se sugiere expedir copia del presente documento de aceptación a las interesadas.

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA
RED SALUD ILO - HOSPITAL ILO

M.C. JORGE PINTO RAMOS
C.M.F.: 20695
DIRECTOR

www.saludilo.peob.pe

Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias

En jefatura de enfermeras, explicando el consentimiento informado



En el área de pediatría, verificando el llenado correcto de la encuesta.



En el área de cirugía, explicando el llenado de la encuesta.



En el área de observación emergencia, indicando que firme el consentimiento informado.



En el área de hospitalización, resolviendo dudas de la enfermera.



En el área de hospitalización cirugía, indicando el llenado correcto de la encuesta.



Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

FACTORES LABORALES Y ESTILOS DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ILO, MOQUEGUA - 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	