

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



Tesis

ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD
NUEVO PARAISO PUCALLPA-2015

Presentado por:

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena.

Asesora:

Lic. Angélica Castañeda Chinga.

Para obtener el Título de Segunda Especialidad en Trabajo Social, Salud, Familia y
Comunidad.

HUACHO- PERÚ

2017

ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD
NUEVO PARAISO PUCALLPA-2015.

Lic. Angélica Castañeda Chinga.

Asesora

Dra. Milagro Rosario Henríquez Suarez.

Presidenta

M(a). Haydee del Rosario Ramos Pacheco.

Secretaria

Lic. Toribia Susana Zelada Navarro.

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por su gran ejemplo de superación y valioso apoyo en todo momento.

A mi esposo por el optimismo que siempre me impulso a seguir adelante y por los días y horas que hizo el papel de madre y padre.

A mi hijo por todas las veces que no pudo tener una mama de tiempo completo.

A mis familiares y amigos que tuvieron una palabra de apoyo para mí durante mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Lic. Angélica Castañeda Chinga, por haberme orientado y brindado todas sus enseñanzas y sobre todo por haberme monitoreado en todo el proceso de la realización de la tesis, para obtener el Título de Segunda Especialidad en Trabajo Social.

De igual manera agradecer a mi profesor de Investigación Dr. Marco Antonio Díaz Apac, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

Al Gerente del Centro de Salud Nuevo Paraíso del distrito de Calleria – Pucallpa, por el permiso y las facilidades que me brindo, a los trabajadores del Centro de Salud, por haber participado de la aplicación de las Test, ya que ello permitió la realización de la tesis.

ÍNDICE

PORTADA	
TÍTULO	
ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	
RESUMEN / ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivo específico.....	20
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	21
A. Estilos de vida	21
a. A nivel internacional.....	21
b. A nivel nacional.....	23
c. Otras investigaciones.....	26
B. Desempeño Laboral	27
a. A nivel internacional.....	27
b. A nivel nacional.....	28
c. Otras investigaciones.....	30
2.2. Bases teóricas.....	32
2.2.1. Teoría estilos de vida	32
2.2.2. Estilos de vida	35
A. Tipos de estilos de vida.....	37

1) Estilos de vida saludable.....	37
2) Estilos de vida no saludable.....	38
B. Promoción de estilos de vida saludable.....	38
1) Dimensión biológica.....	38
a) Alimentación saludable.....	39
b) Actividad física.....	42
c) Descanso y sueño.....	43
2) Dimensión social.....	44
a) Recreación.....	45
b) Consumo de tabaco.....	45
c) Consumo de alcohol.....	46
2.2.3. Bases teóricas del Desempeño laboral.....	46
Desempeño laboral.....	51
A. Gestión del tiempo.....	51
1) Originalidad.....	52
2) Iniciativa.....	52
3) Sensibilidad.....	52
B. Capacidad de liderazgo.....	52
1) Sinergia.....	53
2) Responsabilidad.....	53
3) Liderazgo.....	54
C. Habilidades organizacionales.....	54
1) Compromiso con el trabajo.....	56
2) Comunicación.....	56
D. Productividad.....	56
1) Conocimiento.....	57
2) Calidad.....	57
3) Eficiencia.....	57
2.3. Producción.....	58
2.4. Definición de términos.....	58
2.5. Formulación de la hipótesis.....	60
2.5.1. Hipótesis general.....	60
2.5.2. Hipótesis específicas.....	61
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	63

3.1.Diseño Metodológico.....	63
3.2.Tipo de investigación.....	63
3.3.Enfoque dela investigación.....	63
3.4.Población y muestra.....	64
3.4.1. La población.....	64
3.4.2. La muestra.....	64
3.5.Operacionalización de las variables.....	66
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	67
3.6.1. Técnicas a emplear.....	67
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	68
3.6.3. Descripción de los instrumentos.....	68
3.7.Técnicas para el procesamiento de la información.....	69
Capítulo IV: RESULTADOS.....	70
4.1.Procesamiento de datos generales de la población.....	70
4.2.Procesamiento de datos de la variable Estilos de vida.....	77
4.2.1. Procesamiento de datos de la dimensión biológica.....	78
4.2.2. Procesamiento de datos de la dimensión social.....	79
4.3.Procesamiento de datos de la variable Desempeño laboral.....	80
4.3.1. Procesamiento de datos de la dimensión gestión de tiempo.....	81
4.3.2. Procesamiento de datos de la dimensión capacidad de Liderazgo...	82
4.3.3. Procesamiento de datos de la dimensión habilidades Organizacionales.....	83
4.3.4. Procesamiento de datos de la dimensión productividad.....	84
4.4.Prueba de hipótesis.....	85
4.4.1. Prueba de hipótesis general.....	85
I. Redacción de hipótesis.....	85
II. Determinar el nivel de Alfa.....	85
III. Elección de la prueba estadística.....	85
IV. Lectura de P – Valor.....	85
V. Aplicación de la prueba de Pearson.....	86
4.4.2. Prueba de hipótesis específica 1.....	88
I. Redacción de hipótesis.....	88
II. Determinar el nivel de Alfa.....	88
III. Elección de la prueba estadística.....	88

IV. Lectura de P – Valor.....	88
V. Aplicación de la prueba de Pearson.....	89
4.4.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	91
I. Redacción de hipótesis.....	91
II. Determinar el nivel de Alfa.....	91
III. Elección de la prueba estadística.....	91
IV. Lectura de P – Valor.....	91
V. Aplicación de la prueba de Pearson.....	92
4.4.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	94
I. Redacción de hipótesis.....	94
II. Determinar el nivel de Alfa.....	94
III. Elección de la prueba estadística.....	94
IV. Lectura de P – Valor.....	94
V. Aplicación de la prueba de Pearson.....	95
4.4.5. Prueba de hipótesis específica 4.....	97
I. Redacción de hipótesis.....	97
II. Determinar el nivel de Alfa.....	97
III. Elección de la prueba estadística.....	97
IV. Lectura de P – Valor.....	97
V. Aplicación de la prueba de Pearson.....	98
Capítulo V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
5.1. Discusión.....	100
5.2. Conclusiones.....	102
5.3. Recomendaciones.....	103
Capítulo VI: FUENTES DE INFORMACIÓN.....	104
6.1. Fuentes Bibliográficas.....	104
6.2. Fuentes Electrónicas.....	108
Capítulo VII: ANEXOS.....	110
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	111
TEST DE ESTILOS DE VIDA.....	112
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTILOS DE VIDA.....	117
TEST DE DESEMPEÑO LABORAL.....	124
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	128
VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	134

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 1	: Edad.....	70
Gráfico N° 1	: Edad.....	70
Tabla N° 2	: Sexo.....	71
Gráfico N° 2	: Sexo.....	71
Tabla N° 3	: Estado civil.....	72
Gráfico N° 3	: Estado civil.....	72
Tabla N° 4	: Tiempo de servicio.....	73
Gráfico N° 4	: Tiempo de servicio.....	73
Tabla N° 5	: Condición laboral.....	74
Gráfico N° 5	: Condición laboral.....	74
Tabla N° 6	: Trabajas en otra institución.....	75
Gráfico N° 6	: Trabajas en otra institución.....	75
Tabla N° 7	: Estudios.....	76
Gráfico N° 7	: Estudios.....	76
Tabla N° 8	: Procesamiento de datos de la variable Estilos de vida.....	77
Gráfico N° 8	: Variable Estilos de vida.....	77
Tabla N° 9	: Procesamiento de la dimensión Biológica.....	78
Gráfico N° 9	: Dimensión Biológica.....	78
Tabla N° 10	: Procesamiento de la dimensión Social.....	79
Gráfico N° 10	: Dimensión Social.....	79
Tabla N° 11	: Procesamiento de la variable Desempeño Laboral.....	80
Gráfico N° 11	: Variable Desempeño Laboral.....	80
Tabla N° 12	: Procesamiento de la dimensión Gestión de Tiempo.....	81
Gráfico N° 12	: Dimensión Gestión de Tiempo.....	81
Tabla N° 13	: Procesamiento de la dimensión Capacidad de Liderazgo.....	82
Gráfico N° 13	: Dimensión Capacidad de Liderazgo.....	82
Tabla N° 14	: Procesamiento de la dimensión Habilidades Organizacionales.....	83
Gráfico N° 14	: Dimensión Habilidades Organizacionales.....	83
Tabla N° 15	: Procesamiento de Dimensión Productividad.....	84
Gráfico N° 15	: Dimensión Productividad.....	84

Tabla N° 16	: P – Valor variable 1 estilos de vida y la variable 2 desempeño laboral.....	86
Tabla N° 17	: Correlación de Pearson variable 1 estilos de vida y la variable 2 desempeño laboral.....	86
Gráfico N° 17	: Grado de correlación de Pearson variable 1 estilos de vida y la variable 2 desempeño laboral.....	87
Tabla N° 18	: P – Valor variable 1 estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo.....	89
Tabla N° 19	: Correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo.....	89
Gráfico N° 19	: Grado de correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo.....	90
Tabla N° 20	: P - Valor variable Estilos de vida y la dimensión capacidad de Liderazgo.....	92
Tabla N° 21	: Correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo.....	92
Gráfico N° 21	: Grado de correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo.....	93
Tabla N° 22	: P - Valor variable Estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales.....	95
Tabla N° 23	: Correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales.....	95
Gráfico N° 23	: Grado de correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales	96
Tabla N° 24	: P – Valor variable 1 estilos de vida y la dimensión productividad.....	98
Tabla N° 25	: Correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión productividad.....	98
Gráfico N° 25	: Grado de correlación de Pearson variable Estilos de vida y la dimensión productividad.....	99

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso-2015. **Metodología:** El tipo de investigación es básica, de nivel correlacional, diseño de la investigación es no experimental. El enfoque del estudio es cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 61 trabajadores, que se encuentran laborando, entre varones y mujeres de los cuales 40 son mujeres y 21 son varones; del total 06 son médicos , 01 químico farmacéutico , 02 odontólogos, 06 enfermeros , 08 obstetras , 01 psicólogos , 01 biólogo ,19 técnicos en enfermería , 09 personal administrativo, 06 inspectores Sanitarios y 02 personal de Servicio. Muestra: no probabilista La técnica que se utilizó fue: La observación, la entrevista y el grado de correlación de Pearson; los instrumentos que se utilizó en la investigación fueron: Los test, que se aplicaron en la muestra de estudio. **Resultados:** Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Estilos de vida y Desempeño laboral, porque se ajusta a un modelo lineal, por lo tanto afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. **Conclusión:** Existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015. Además en base a Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.78$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

Palabras claves: Estilos de vida, biológico y social. Desempeño laboral Gestión de tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades organizacionales y producción.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between lifestyles and work performance in workers at the Nuevo Paraiso-2015 Health Center. Methodology: The type of research is basic, correlational level, research design is non-experimental. The focus of the study is quantitative. The study population consisted of 61 workers, who are working, between men and women of whom 40 are women and 21 are men; of the total 06 are doctors, 01 chemist, 02 dentists, 06 nurses, 08 obstetricians, 01 psychologists, 01 biologist, 19 nursing technicians, 09 administrative staff, 06 health inspectors and 02 service personnel. Sample: non-probabilistic The technique used was: Pearson's observation, interview and degree of correlation; the instruments used in the research were: The tests, which were applied in the study sample, Results: We affirm that there is a directly proportional relationship between the variables: Lifestyles and Work performance, because it fits a linear model, therefore, we affirm that the p value (Sig.) 0.000, is lower than the level of significance, so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. Conclusion: There is a significant relationship between lifestyles and work performance in workers at the Nuevo Paraíso Health Center - Pucallpa 2015. Also based on Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), that $r = 0.78$. It indicates that there is a very strong degree of positive correlation.

Key words: Lifestyles, biological and social. Work performance Time management, leadership skills, organizational skills and production.

INTRODUCCIÓN

Los estilos de vida son el conjunto de comportamientos y hábitos que adopta cada persona en determinados aspectos que influyen en la salud o enfermedad. Son patrones de conductas positivos para lograr el adecuado mantenimiento de la salud, determinados por las elecciones que hacen las personas; es un tema de trascendencia en los individuos porque a través de ello podemos impartir nuevos aprendizajes que permitan extender nuestro conocimiento y contribuir un cambio de actitud frente a los retos de la vida moderna favoreciendo el cuidado y autocuidado de la salud ya sea de manera individual, familiar o colectiva. (Reyes , S.2008)

El desempeño laboral por su parte se ve influenciada por los estilos de vida debido a que las personas o servidores muestran hábitos y costumbres que tienen el riesgo de afectar el desarrollo del trabajo debido a las enfermedades no transmisibles y degenerativas como el sedentarismo, consumo de sustancias nocivas como el tabaco, el alcohol y una alimentación totalmente inadecuada pues son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo incluso fuera de él. (Palma,G. 2004).

A partir de lo expuesto, con esta investigación se pretende contribuir con el estudio que permita determinar si existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral, la cual contiene la siguiente información:

El Capítulo I. Está basado en el planteamiento del problema, considerando la descripción del problema, formulación del problema y los objetivos de forma general y específica. Capítulo II. Marco Teórico; que contiene antecedentes de la investigación; para lo cual se ha realizado una síntesis de investigaciones y otras publicaciones relacionadas con el estudio; bases teóricas, definiciones de términos y formulación de hipótesis de forma general y específica.

Capítulo III. Ubicamos el marco metodológico, donde describimos el diseño metodológico, es decir el tipo y enfoque del estudio, población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y para el procesamiento de los mismos.

Capítulo IV. Presenta los resultados de la investigación, el cual incluye la presentación de tablas y gráficos debidamente descritos.

Capítulo V. Encontramos la discusión, las conclusiones realizadas a partir del análisis e interpretación de los resultados obtenidos y las recomendaciones elaboradas en base a las conclusiones. Capítulo VI. Se ubica las fuentes de información, tanto bibliográficas como electrónicas; y finalmente en anexos se adjuntan el test de estilos de vida, el test de desempeño laboral, matriz de consistencia y el instrumento empleado para la toma de datos.

En su pretensión de brindar conocimientos acerca del problema priorizado y para su mejor comprensión lo invitamos a leer la presente Tesis.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El avance de la ciencia y tecnología, ha incorporado nuevas exigencias sociales, tales como la competitividad, la calidad y el desarrollo del proceso de globalización y la cibernética. De modo que ha traído consigo serios retos que al ser incorporados en los servicios de salud, ocasionando serias transformaciones, no solo en el desempeño laboral de los profesionales, sino también en la calidad y estilos de vida; produciendo cambios en su alimentación, la actividad física y el consumo de sustancias nocivos para la salud. (Arellano,R. 2000).

Según la Organización Mundial de la Salud, “el estilo de vida comprende los aspectos relacionados con el comportamiento individual, especialmente de aquellos patrones de conducta sostenidos durante un plazo relativamente largo y una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos tales como características nutricionales, horas de vigilia y descanso, el hábito de fumar, el uso de alcohol y otros estimulantes, el ejercicio físico y otros rasgos del contexto en donde se desenvuelven los individuos”. (Organización Mundial de la Salud, 2002).

“El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido”. (Palma,G. 2004).

Los estilos de vida influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso-Pucallpa, debido a que las personas o servidores muestran hábitos y costumbres que tienen el riesgo de afectar el desarrollo del trabajo debido a las enfermedades no transmisibles y degenerativas como el sedentarismo, consumo de sustancias nocivas como el tabaco, el alcohol y una alimentación totalmente inadecuada pues son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo incluso fuera de él.

En los últimos años en el Perú se ha incrementado el porcentaje de las enfermedades de tipo no transmisibles y degenerativas como son: El cáncer, la diabetes, las enfermedades cardiovasculares que están relacionadas a la obesidad, el sobrepeso, el sedentarismo, el no tener una dieta sana, el estrés, el consumo de alcohol y tabaco. Teniendo como evidencia que uno de cada cuatro niños entre las edades de 4 a 10 años tiene sobrepeso, manifestándose la carencia de estilo de vida saludable.

Los Determinantes sociales de salud, contribuyen al desarrollo de un sistema social armónico donde las personas, instituciones y estados mejoran y mantienen el más alto bienestar físico, mental social y espiritual; logrando establecer la relación hombre, sociedad, estado y naturaleza. “La promoción de la salud se dirige a modificar los determinantes de la salud, entendida como bienestar y la óptima calidad de vida. En el ámbito personal, va dirigido a lograr cambios conductuales que genéricamente se conoce como Estilos de vida”. (Aliaga,E. 2004).

Con el presente estudio se identificó las causas de este problema y plantear alternativas de solución que permita superar esta problemática en beneficio de la salud de la población.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué la relación existe entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?

¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?

¿Qué relación existe entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?

¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

1.3.2. Objetivo específico

Identificar la relación que existe entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Establecer la relación que existe entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Identificar la relación que existe entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Establecer la relación que existe entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A. Estilos de vida

a. A nivel internacional

Quiroga, I. (2009). *Estilos de vida y condiciones de salud de los enfermeros en el Hospital Luis Lagomaggiore – Argentina*, Universidad del Aconcagua, tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería, tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre estilo de vida y condiciones de salud del personal de enfermería; Metodología: Tipo de estudio cuantitativo descriptivo. Población y Muestra: todos los enfermeros del Hospital Luis Lagomaggiore un total 415 enfermeros. Se realiza una muestra no aleatoria, intencional ya se selecciona los enfermeros del servicios de maternidad 1º, 2º y 3º piso. Un total de 45 enfermeros de los tres turnos y concluyó lo siguiente: el 32% manifestó que estuvo estresado, en relación al sueño, duermen menos de 8 horas un 93%, el 89% no realiza actividad física en la semana. En relación a las condiciones de salud, los datos reflejan: El 48% consumen tabaco, y el 61% se consideran fumadores ocasionales. El 55% no tienen horario de comidas, y el resto no respeta los horarios, consumen de 2 a 3 veces comidas diarias. El 57% no va a control médico periódico, en cuanto a la valoración de su estado de salud manifiestan que es buena en 46% a regular en un 43%. El 89% tienen alguna patología y algunas enfermeras presentan más de una patología, las enfermedades más representativas son los trastornos digestivos, sobrepeso, hipertensión arterial y diabetes.

Reyes, S. (2008). *Factores que Intervienen a llevar Estilos de Vida Saludables en el Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía de hombres y mujeres en el Hospital San Benito, Petén - Guatemala*, Universidad de San Carlos de Guatemala, tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería, cuyo objetivo fue

describir los factores que intervienen en el personal de Enfermería para llevar estilos de vida saludables. Metodología: Tipo descriptivo porque describió los factores que intervienen en los estilos de vida del personal de enfermería que labora en los servicios de medicina y cirugía de hombre y mujeres, del hospital de San Benito Petén. Es de corte transversal porque se planificó realizar la investigación de enero a mayo 2008 y con un abordaje cuantitativo porque la información se recopiló en forma sistematizada y se analizaron los resultados por medio de procedimientos estadísticos. La población y Muestra: consta de 16 auxiliares de enfermería, 2 enfermeras jefe de cada servicio. Tomando para el estudio el 100% del personal de enfermería que labora en los servicios de cirugía y medicina de hombres y mujeres del Hospital de San Benito, Petén. Considerando como base lo que dice Polit ; cuando la población es pequeña, el investigador deberá emplear la muestra más grande y tomar en cuenta la naturaleza del estudio, la homogeneidad de la población con respecto a las variables, el riesgo, la pérdida de sujetos y la magnitud anticipada de la relación entre variables claves. En términos generales cuando mayor es la muestra más representativa resulta la población. Llegando a las siguientes conclusiones: “El 38 % practican ciertos hábitos saludables como. Caminar, nadar hacer ejercicios. Un 34%, tiene conocimiento que evitando el sedentarismo, ejercicio físico, dieta balanceada, recreación, evitan situaciones de estrés les ayuda a tener mejor calidad de vidas. el 100% expresa la necesidad de implementar un programa de recreación e higiene mental, lo que contribuye a disminuir el estrés originado muchas veces por factores como sobrecarga de trabajo, falta de personal, presiones de jefes inmediatos, pacientes y otros compañeros de trabajo. Un 94% del personal encuestado no posee el hábito de fumar”.

Umaña, A. (2005). *Relación entre estilos de vida y condición de salud de los(as) profesionales en enfermería, Hospital de Guápiles - Costa Rica*, Universidad de Costa Rica ,tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería, cuyo objetivo fue analizar la relación entre los estilos de vida y la condición de salud, así como identificar los estilos de vida considerados tanto intralaborales y extralaborales, El método fue descriptivo, la población estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería, la muestra estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería, donde la recolección de los datos se realizó mediante un cuestionario y una valoración antropométrica; Las conclusiones entre otras fueron: El 58% de profesionales presentan estilos de vida no

saludables. El proceso de trabajo en enfermería tiene implicaciones negativas en la salud del profesional y la asociación entre elementos del estilo de vida y de la condición de salud potencia el riesgo de daño a la salud del profesional, las cuales pueden incrementarse según el puesto y el servicio de trabajo.

b. A nivel nacional

Ortega, J. (2013). *Prácticas de estilo de vida saludable en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos LanFranco La Hoz de Puente Piedra - 2013*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis para optar el Título de Especialista en Salud Pública. El Objetivo del estudio fue determinar las prácticas de estilos de vida saludable en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia en el Hospital Carlos LanFranco La Hoz de Puente Piedra. Metodología: Tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo simple de corte transversal. La población estuvo conformado por 31 profesionales de Enfermería. Muestra: No hubo muestreo ya que se tomó toda población. La técnica fue la encuesta y el instrumento un formulario tipo cuestionario, el cual fue aplicado previo consentimiento informado. Resultados. De los 100% (31), 52% (16) son no saludables y 48% (15) son saludables. En la dimensión biológica 52% (16) son no saludables y 48% (15) son saludables y en la dimensión social 67% (21) son saludables y 33% (10) son no saludables. Conclusiones: Respecto a la dimensión biológica según indicadores e ítems el mayor porcentaje tiene estilos de vida no saludables referido a la alimentación ; no consume pescado 2 o 3 veces por semana , no consume cantidad adecuada de frutas y verduras ; ni consume de 6 a 8 veces de agua al día ; referido a la actividad física; no realiza la actividad física 3 o más veces por semana asimismo, el tiempo que invierte en la actividad física no es de 30 a 60 minutos y en cuanto al descanso ;no toman un descanso de seis horas al salir de su guardia nocturna. Acerca de los estilos de vida en la dimensión social según indicadores e ítems, en su mayoría tienen estilos de vida saludables referidos a que participan de actividades recreativas en su tiempo libre y no tienen conductas adictivas relacionadas con el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias.

Aguado, E. & Ramos, D. (2013). *Factores sociodemográficos y estilos de vida en estudiantes de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza del distrito de Santiago de Surco - Lima*, Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza, afiliada a la Universidad Ricardo Palma, tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería; El objetivo de la investigación fue determinar los factores sociodemográficos y estilos de vida en estudiantes de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 213 estudiantes de enfermería, divididos en 9 ciclos académicos, obteniendo una muestra de 166 estudiantes de enfermería. Conclusiones: Los estudiantes de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza tienen estilos de vida no saludables.

Marcos, C. (2012). *Estilos de vida y Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Marzo-2012*, Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza, afiliada a la Universidad Ricardo Palma. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los Estilos de vida y Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Marzo-2012. Metodología: La investigación es de naturaleza cuantitativa, de tipo correlacional por que se miden dos variables y se pretende establecer si estas están o no relacionadas, y es de corte transversal porque la información y los datos se obtendrán en un solo momento. La población estuvo conformada por 135 profesionales de enfermería de los servicios de Medicina y Pediatría del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Essalud. Para la selección de muestra se aplicó el muestreo tipo probabilístico y diseño aleatorio estratificado, en donde se divide en estratos a la población, siendo importante que en la muestra haya representación de todos y cada uno de los estratos considerados. Conclusión: de los 81 profesionales de Enfermería, el 47% sus edades fluctúan entre 35-42 años, predomina el sexo femenino en un 88%, en cuanto, en cuanto a estado civil 58% son casadas(os) y tienen de 1 a 3 hijos el 56%; actualmente se encuentran estudiando el 51%, en cuanto a tiempo de trabajo el 36% tiene de 6-10 años y el 68% trabaja en otro lugar. Se obtuvo como resultado del coeficiente R Spearman = - 0,439 lo que demuestra que existe relación entre las variables Estilos de vida y Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de los servicios de Medicina y Pediatría del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

Galindo, A. & Mallqui, R. (2010). *Estilos de vida del profesional asistencial de salud del hospital regional de Ayacucho y Hospital II ESSALUD Huamanga*, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería; cuyo objetivo fue conocer los estilos de vida del profesional asistencial de salud del Hospital Regional de Ayacucho y Hospital II ESSalud Huamanga durante los meses Abril – Julio 2010. Metodología: Tipo de investigación Descriptivo, transversal y comparativo.; el estudio fue de nivel cuantitativo, diseño de la investigación no experimental, la Población y Muestra estuvo constituida por 350 (100%) profesionales de salud, que laboran en el área asistencial en el Hospital Regional de Ayacucho y Hospital II Es Salud Huamanga. Las conclusiones entre otras fueron: “Los profesionales asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho presentaron en mayor porcentaje (50.9%) estilos de vida poco saludable, en relación a los profesionales asistenciales del Hospital II Essalud Huamanga que presento 12.7%. Los factores relacionados con los estilos de vida de los profesionales asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho y el Hospital Essalud Huamanga son: lugar de trabajo, sexo, tiempo de servicio, número de hijos, estado civil y condición laboral. El factor no relacionado con los estilos de vida de los profesionales asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho y el Hospital Essalud Huamanga en esta investigación fue la edad”.

Rojas, L. (2010). *Estilos de vida de los estudiantes del Programa de Post Grado de la Segunda Especialidad en Enfermería de la UNMSM 2010*, tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Pública, tiene como objetivo: Determinar los estilos de vida de los estudiantes del Programa de Post Grado de la segunda especialidad en Enfermería de la UNMSM. Metodología: Tipo cuantitativo de nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal. Población y muestra: Estuvo conformada por 113 estudiantes, obtenida mediante el muestreo no probabilístico intencional, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron: de un total de 113 (100%) estudiantes, 80 (71%) tienen un estilo de vida no saludable y 33 (29%) tienen un estilo de vida saludable; en la dimensión biológica 93 (82%) tienen un estilo de vida no saludable y 20 (18%) tienen un estilo de vida saludable; en la dimensión psicológica 99 (88%) tienen un estilo de vida saludable y 14 (12%) tienen un estilo de vida no saludable y en la en la

dimensión social 86 (76%) tienen un estilo de vida saludable y 27 (24%) tienen un estilo de vida no saludable. Por lo tanto se concluye que los estilos de vida de los estudiantes de la segunda especialidad en Enfermería son “no saludables” debido al cargado ritmo de vida que tienen, careciendo de tiempo para realizar actividades que beneficien su salud; trayendo como implicancias la aparición de enfermedades cardiovasculares, diabetes, cáncer, entre otros, disminuyendo su calidad de vida en un corto, mediano o largo plazo; no cumpliendo adecuadamente con el ejemplo de uno de los roles fundamentales de la enfermera que es la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

c. Otras investigaciones

Ayala, M. (2014). Simposio: *Estilos de Vida y Nivel de Autoestima en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Wiener*. Los estilos de vida son el conjunto de comportamientos y hábitos que adopta cada persona en determinados aspectos que influyen en la salud o enfermedad. Son patrones de conductas positivos para lograr el adecuado mantenimiento de la salud, determinados por las elecciones que hacen las personas, de acuerdo a sus conocimientos y su capacidad de autocuidado. La autoestima es la confianza en las propias potencialidades y tiene dos componentes: la valía personal, que se refiere a la valoración positiva o negativa del autoconcepto, y la que alude a las expectativas de ser capaz, de hacer de manera exitosa lo que tiene que hacer, es decir, su autoeficacia. Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, de 183 estudiantes de enfermería matriculados entre el tercero y el octavo ciclo, en el semestre 2012-I. Para la colecta de datos fue utilizado el instrumento de perfil demográfico, instrumento de estilos de vida y el Inventario de Autoestima–Adultos (Forma C). Para el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva, medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desvío estándar); fue utilizada la regresión logística (Odds Ratio) con intervalo de confianza del 95 % con significancia de $p < 0.05$. Resultados: En el perfil demográfico de los participantes predominó el sexo femenino; la edad promedio fue de 25,57 ($\pm 4,49$) y el grupo etario que prevaleció fue entre 24-29 años. La mayoría de los estudiantes eran solteros y trabajaban; con respecto a la autoestima, se verificó que 20 (10,9 %) presentó nivel alto; 76 (41,5 %), medio alto; 58 (31,7 %), medio bajo y 29 (15,8 %), bajo. En la evaluación de la autoestima, 95

(53,6 %) fueron calificados como saludables; 41 (22,4 %), medianamente saludables y 44 (24,0 %), no saludables.

B. Desempeño Laboral

a. A nivel internacional

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida – Venezuela*, Universidad del Zulia, tesis para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación - Mención Gerencia de Organizaciones Educativas, cuyo objetivo fue analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. Método: Descriptivo, con un diseño no experimental-transaccional, puesto que, no se manipulan las variables. La población es censal y estuvo constituida por tres (3) directores y cincuenta y cuatro (54) docentes que laboran en las Escuelas Nacionales Bolivariana Cacute, Luis Orlando Monsalve, la Mucuchache, ubicadas en el Municipio Rangel-Estado Mérida. Muestra: No hubo muestreo ya que se tomó toda población. Conclusión: Los docentes presentan un nivel motivacional medio, a causa de la falta de una comunicación efectiva, falta de estímulos y recompensas, poca estimulación laboral, poca capacitación y actualización de conocimientos; esto ratifica de manera categórica que el gerente educativo descuida y no toma en cuenta totalmente los niveles y dimensiones motivacionales; así como también los factores actitudinales del desempeño laboral que estimulan al docente dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales. Se recomendó al gerente educativo capacitar al personal docente, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar las recompensas y mejorar las políticas de ascenso.

Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia - Venezuela*,

Universidad del Zulia, tesis para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación - Mención Gerencia de Organizaciones Educativas, cuyo objetivo fue analizar la relación entre Clima Organizacional Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. Metodología: Tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. Conclusión: En los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

b. A nivel nacional

Sánchez, J. (2013). *Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*, tesis para optar el grado de Magister en Administración Estratégica, cuyo objetivo fue evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I, por ser un estudio descriptivo el presente trabajo de investigación no presentó hipótesis, se evaluaron cinco aspectos de la variable desempeño laboral docente, dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. Metodología: Estudio de tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, el diseño de investigación utilizado fue el de no experimental ya que no existe manipulación activa de alguna variable, transaccional (en el tiempo) y descriptivo. La población estuvo conformada por estudiantes matriculados en el semestre académico 2013-I y los docentes de la Facultad de

Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se trabajó con una muestra de 100 estudiantes que evaluaron el desempeño de 26 docentes de la facultad, ambas muestras elegidas aleatoriamente. Después de encuestar a los estudiantes, los resultados que se obtuvieron, fue que un 93% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener dominio tecnológico, 85% manifestaron en mayor o en menor grado que sus docentes muestran tener dominio científico, 97% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones, 95% manifestaron en mayor o menor que sus docentes desarrollan buenas relaciones interpersonales y 90% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener buena formación en valores éticos, concluyendo que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores Lima-Perú.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. El objetivo de esta investigación es determinar si la Supervisión Pedagógica influye en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Metodología: El tipo de investigación es nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal. La población estuvo constituida por 84 docentes; 97 alumnos de 5° de secundaria; para la muestra se utilizó la fórmula estadística y el método para la población finita, obteniendo una muestra de 69 Docentes y 69 estudiantes del quinto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa N° 7035 de San Juan de Miraflores. Por lo tanto se concluye que existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo se demuestra que influyen los factores de la supervisión pedagógica al desempeño laboral de los docentes.

Jácome (2011). *Visión, Cultura y Desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria de la RED 2 - UGEL 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho Lima-Perú,* Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, tesis para optar el grado académico de magíster en ciencias de la educación, cuyo objetivo

fue analizar la relación: Visión Institucional, Cultura corporativa y Desempeño laboral docente. Metodología: Tipo de estudio descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue no experimental transaccional de comparaciones, con una muestra de 108 docentes de cuatro Instituciones de educación secundaria. En este estudio arribo a la conclusión siguiente: Los miembros de las instituciones educativas pese a tener cierta idea respecto de existencia de la relación: Visión Institucional, Cultura corporativa y Desempeño laboral docente, se aprecia cierta desidia e inoperancia y falta de interés para aplicarla. El docente de las instituciones educativas muestra un adecuado desempeño laboral, pero es insuficiente y falto de calidad. Se aprecia una relación ligeramente significativa entre Visión institucional y Cultura corporativa. Se aprecia una relación ligeramente significativa entre visión institucional y desempeño laboral docente. Se aprecia una relación ligeramente significativa entre cultura corporativa y Desempeño laboral docente. El currículo formativo del profesional docente no forma ni prepara al docente para gerenciar la gestión en las Instituciones educativas. Las evaluaciones del desempeño del personal docente y del personal administrativo son inadecuadas, clásicas y muy poco serios, puesto que no miden los estándares de requerimiento que exige el puesto: funciones, responsabilidades, actividades y unidades operativas.

c. Otras investigaciones

López, R; Tarmeño, K ; Payhuanca, M & Tello, R.(2013). Simposio: *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Rímac SEGUROS SEDE LIMA-2013, Universidad Wiener.* La motivación no solo se deriva de un sistema de recompensas. Tiene mucha más importancia, puede deberse a las relaciones, los valores y principios, el ambiente de trabajo, el clima organizacional y hasta la calidad de vida de los trabajadores. Hace mucho tiempo los gerentes creían que la solución era sencilla; si se tenía que motivar más a los empleados, bastaba con aumentarles el sueldo. Este concepto supuesto se tuvo por mucho tiempo, en la actualidad ya no da resultado. Ahora los empleados son más instruidos que los de antes, esto eleva el número de personas capacitadas y preparadas al servicio de la empresa, En este orden de ideas realizamos un estudio con la finalidad de medir si la motivación influye en el desempeño laboral.

Metodología.- Es un estudio de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, transversal; el tamaño de muestra de 79 empleados de las diferentes áreas de la empresa Seguros Rímac ubicados en la sede de Lima. Ha sido seleccionada mediante un muestro probabilístico aleatorio simple. El cuestionario que se utilizó para medir el nivel de motivación y desempeño es de la escala tipo Likert con 25 preguntas, fue validado por dos de nuestros docentes especialistas en el tema. El análisis de las respuestas del cuestionario, contribuye a explicar los resultados, utilizando el programa SPSS v.20.

Resultados.- Para el proceso del tratamiento estadístico de los datos, procedemos a determinar los intervalos de especificaciones; en cuanto a los índices del instrumento orientado al medir la variable motivación y el desempeño laboral. Se planteó la siguiente hipótesis: Ho: No es positiva ni significativa la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Rímac Seguros, sede Lima, año 2013. H1: Es positiva y significativa la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Rímac Seguros, sede Lima, año 2013.

Discusiones.- Para la prueba de la relación entre las variables se ha asumido la prueba de hipótesis de correlación. Asimismo, al apreciar el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,617$ que existe una moderada relación entre las variables, frente al $p < 0,05$, existiendo suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que es positiva y significativa la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Rímac Seguros, sede Lima, año 2013.

Conclusiones.- Esta investigación muestra a la variable motivación como factor importante para el logro de los objetivos y alcanzar las metas de desarrollo del personal. Los empleados de la empresa de seguros Rímac necesitan sentir que su trabajo y lo que hacen a diario tiene valor. Además, quieren sentirse estimulados y motivados por la empresa con incrementos remunerativos que ayudarán a mejorar su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría estilos de vida

Teoría del autocuidado

Dorothea Orem, enfermera creadora de esta teoría, la presentó por primera vez en la década de los cincuenta y se publicó en 1972. La define como déficit de autocuidado, compuesta por tres teorías relacionadas:

El autocuidado: consiste en la práctica de actividades que las personas maduras o que están madurando, inician y llevan a cabo en determinados periodos de tiempo, por sus propios medios y con el interés de mantener un funcionamiento vivo y sano, y continuar con el desarrollo personal y el bienestar. (Marriner,A. &Raile, M.2003).

El déficit de autocuidado descrito por Orem se da cuando la relación entre las propiedades humanas de necesidad terapéutica y la capacidad de autocuidado desarrollada no son operativas o adecuadas para conocer y cubrir algunos o todos los componentes de la necesidad terapéutica de autocuidado existente Aquí actúan los sistemas de enfermería. Sistemas de enfermería: son las acciones que realiza la enfermera de acuerdo con las necesidades terapéuticas de autocuidado de sus pacientes para proteger y regular el ejercicio o desarrollo de la actividad de autocuidado de los mismos.

El autocuidado podría considerarse como la capacidad de un individuo para realizar todas las actividades necesarias para vivir y sobrevivir con bienestar. Esta autora considera el concepto “auto” como la totalidad de un individuo, donde no sólo incluye sus necesidades físicas, sino también las necesidades psicológicas y espirituales, y el concepto “cuidado” como la totalidad de actividades que un individuo inicia para mantener la vida y desarrollarse de una forma que sea normal para él. Así, el autocuidado es la práctica de actividades que los individuos inician y realizan en su propio beneficio para el mantenimiento de la salud, la vida y el bienestar. Las

capacidades de autocuidado están directamente influenciadas por la cultura, el grupo social en el que está inserta la persona, el conocimiento de habilidades de autocuidado y el repertorio para mantenerlas, así como por la capacidad para hacer frente a las dificultades con las que se encuentra a lo largo de su historia (Bastías, E & Sanhueza, O. 2004).

En las variadas aplicaciones prácticas de esta teoría, entre las que se destaca el área de la promoción y el cuidado de la salud, está la oncología, donde la enfermera realiza actividades educativas para la detección precoz del cáncer, observando los factores de riesgo, y para mantener el autocuidado del paciente después de haberse diagnosticado. Se ha encontrado el efecto de la consultoría en enfermería en ansiedad y, por otro lado, el efecto del autocuidado de los pacientes que están recibiendo terapia de irradiación, y el autocuidado en el manejo paliativo del dolor. Aquí el sistema de enfermería apoya al paciente oncológico, y opera brindando cuidados a los pacientes cuando éstos pierden transitoriamente la capacidad física, psicológica y espiritual de autocuidarse. Esta teoría de enfermería aporta la enseñanza de manejo de signos y síntomas al paciente oncológico buscando conductas de independencia y bienestar. La enfermera tendrá en cuenta la cultura y habilidad de los pacientes al enseñarles y proporcionarles el cuidado. La independencia del paciente le genera mejor calidad de vida.

Teoría de incertidumbre

Teoría desarrollada por Mishel Merle, quien la define como la inhabilidad del sujeto para determinar el significado de los eventos relacionados con una enfermedad, y ocurre en situaciones donde debe tomar decisiones, siendo incapaz de asignar valores definitivos a objetos y eventos; y de predecir consecuencias con exactitud debido a la escasez de información y conocimiento (Mishel, M. 1990).

La incertidumbre, como un estado cognitivo, aparece cuando un evento no es adecuadamente estructurado o categorizado debido a que la información del paciente sobre el suceso en cuestión es escasa. Estos eventos que causan incertidumbre pueden ser la mayor fuente de estrés, provocando reactividad fisiológica y aumentando la emocionalidad del paciente. El estudio de la incertidumbre representa un área

inquisitiva de fenómenos conceptuales. El aporte técnico de enfermería junto a disciplinas relacionadas proveerá conceptos como cuidado y apoyo, probando la teoría y confirmando su generalización en los problemas de la práctica clínica de enfermería (Isla,X.1996).

La teoría de incertidumbre tiene su más fuerte apoyo entre los sujetos que están experimentando la fase aguda de una enfermedad, o están en una fase crónica con deterioro lento y progresivo de su cuerpo. Esta teoría no ha sido aplicada en pacientes que viven con una incertidumbre específica en una enfermedad, con una fase aguda tratable y con una eventual recurrencia.

Los estudios sobre la incertidumbre como fenómeno o problema psicológico que influye en los pacientes como productora de síntomas psicológicos son escasos, la mayoría se refiere a estudios efectuados en pacientes con cáncer y solamente uno a enfermedades crónicas en general realizados en Estados Unidos. Mishel desarrolló una escala de 29 ítems, midiendo en cien pacientes la incertidumbre en relación con el diagnóstico, la sintomatología, el tratamiento, la relación con proveedores de cuidado y el planteamiento para el futuro del paciente (Mishel, M.1981).

En los acontecimientos de la vida real parece ser que la incertidumbre máxima suele ser estresante, pudiendo tener un efecto inmovilizador sobre procesos anticipatorios de afrontamiento, y puede provocar también confusión mental. La teoría de la incertidumbre es reconocida por la enfermera en su práctica para discutir una nueva probabilidad de afrontamiento con los pacientes con cáncer, a fin de tratar de evitar el efecto inmovilizador en el mismo. Dado que la incertidumbre produce estrés, la habilidad de la enfermera podría disminuir este grado de incertidumbre, en la medida en que provea información periódica y cierta sobre su estado al paciente oncológico y a su familia. Es importante que la enfermera propicie la manifestación de emociones del paciente para identificar situaciones de estrés, desadaptabilidad, crisis, temores, para trabajar en equipo un plan individual con el paciente. El afrontamiento le permite al paciente oncológico aceptar, manejar y sobreponerse a su proceso salud/enfermedad, lo cual puede llegar a constituir avances en su mejor calidad de vida.

2.2.2. Estilos de vida

Según **Ortega, J. (2013)**. *Prácticas de estilo de vida saludable en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos LanFranco La Hoz de Puente Piedra - 2013*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, define: **Generalidades sobre Estilos de Vida.**

Según el diccionario Filosófico de Rosental, M. & Ludin, P. (1981). Refiriéndose al estilo se plantea que en el mismo se reflejan tanto las condiciones económico- sociales de la vida como las peculiaridades y las tradiciones. Es la manera general de vivir de una cultura, nación, comunidad, familia e individuo, dependiendo de sus conocimientos, necesidades reales y posibilidades económicas.

La O.M.S. (2002). Define el estilo de vida como un conjunto de patrones de comportamiento identificable y relativamente estable en el individuo o en una sociedad determinada. Dicho estilo de vida resulta de las interacciones entre las características individuales, la interacción social y las condiciones de vida socioeconómica y ambiental en que viven las personas. Algunos estilos de vida incluyen patrones de comportamiento específicos que miden el bienestar del individuo actuando como factores de protección o de riesgo.

El estudio de los estilos de vida saludables ha tenido su punto más álgido en la década de los 80 del siglo pasado, el concepto de estilo de vida no constituye un ámbito de estudio nuevo. Por el contrario, desde hace ya mucho tiempo este concepto ha sido un tema de estudio abordado por disciplinas como la sociología y el psicoanálisis y desde hace ya relativamente menos por la antropología, la medicina y la psicología de la salud. En general, desde todas estas orientaciones se entiende el estilo de vida como "la forma de vida de las personas o de los grupos". (Pastor, Y. & Balagueri.1998).

A pesar de no existir una definición unánime, la mayoría de los autores definen los estilos de vida saludables como un "conjunto de patrones conductuales que poseen repercusiones para la salud de las personas". En lo que ya no todos coinciden es si

estos patrones conductuales son elegidos voluntaria o involuntariamente por las personas. Mientras que el modelo médico ha defendido el carácter exclusivamente voluntario de tal elección, los autores de orientación psicosocial entienden la elección como involuntaria en cierta medida ya que reconocen la influencia de las variables psicosociales en la adquisición y mantenimiento de los estilos de vida. (Arellano, R.(2000).

Es importante tener en cuenta, que así como no hay un estado ideal de salud, no hay un estilo de vida “óptimo y único“ para todo el mundo, puesto que aspectos como la cultura, el ambiente del hogar, el trabajo, los ingresos económicos, la edad, las capacidades físicas individuales y el estado de salud, influyen en el modo de vida y en la calidad de ésta, haciendo que algunos estilos de vida se acerquen más a lo “saludable” en tanto que otros se alejan de dicho propósito.

En éste sentido, la meta es conseguir que las alternativas más saludables sean también las de mayor y fácil elección, teniendo en cuenta la situación actual de la persona, el contexto en el cual se desenvuelve y la satisfacción de sus necesidades básicas.

De acuerdo a Ortega,J. (2013) el Estilo de Vida se entiende como: “Los hábitos y costumbres que cada persona puede realizar para lograr un desarrollo un bienestar sin atentar contra su propio equilibrio biológico y la relación con su ambiente natural, social y laboral”. Además, es concebido como: “Una forma de vida, con un mínimo de contaminación, estrés y factores nocivos para la salud y el bienestar de cada ser humano en todas sus dimensiones, dentro del contexto en el cual se desenvuelve. Dicho estilo de vida saludable ideal es aquel que cuenta con una dieta balanceada, ejercicio, relajación, recreación, trabajo moderado promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante el fortalecimiento de las medidas de auto cuidado, que contrarrestan los factores nocivos.” (ESTILO DE VIDA SALUDABLE “Puntos de vista para una opción actual y necesaria”, (citado en 2010)).

La Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (2001). Considera los estilos de vida saludables como componentes importantes de intervención para promover la salud.

A. Tipos de estilos de vida

1) Estilos de vida saludable

Son las maneras como la gente se comporta con respecto a la exposición a factores nocivos que representan riesgo para su salud, se conoce que un tercio de las enfermedades en el mundo pueden prevenirse mediante cambios en el comportamiento lo que determina el que enferme o permanezca sana, y en caso de que enferme, su papel va a ser decisivo en la recuperación y en la velocidad a que ésta se produzca. (ESTILO DE VIDA SALUDABLE “Puntos de vista para una opción actual y necesaria”, (citado en 2010)).

Maya,L.(2001).Elabora un listado de estilos de vida favorables o comportamientos saludables, que al asumirlos responsablemente ayudan a prevenir desajustes biopsicosociales, espirituales y mantener el bienestar para mejorar la calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano. Algunos de estos factores protectores o estilos de vida favorables son:

Tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción.

Mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la entidad.

Brindar afecto y mantener la integración social y familiar.

Ocupación de tiempo libre y disfrute del ocio, el mantenerse activo.

Mantener la convivencia, solidaridad, tolerancia y la negociación.

Para llevar un estilo de vida saludable es necesario tener comportamiento que promueve un desarrollo humano óptimo y gratificante, que contribuye positivamente a la salud de la persona y por lo tanto, a su calidad de vida. Se pueden adoptar diferentes tipos de conductas para proteger, promover y mantener la salud; a estas conductas se les denominan: “Conductas Preventivas”, incluyen: La alimentación saludable, el descanso, recreación, practicar ejercicio o una actividad física regular, no fumar, no ingerir alcohol.

2) Estilos de vida no saludable

Son los comportamientos hábitos o conductas que adoptan las personas en contra de su salud y en contra del mejoramiento de su calidad de vida y/o estilo de vida; deteriorando su aspecto biológico, psicológico y social.

Entre estos tenemos: Nutrición y alimentación inadecuada, lo cual conlleva a un deterioro fisiológico y psicológico. Alteraciones del sueño, el no descansar las horas debidas, predispone a la persona a alteraciones nerviosas. Falta de actividad física y/o ejercicio lo cual ocasiona una enfermedad crónica de largo plazo. Consumo de alcohol, fumar y otras sustancias que dañan la salud de la persona. Relaciones interpersonales inadecuadas, no favorecen al desarrollo personal.

B. Promoción de estilos de vida saludable

La promoción de estilos de vida saludables implica conocer aquellos comportamientos que mejoran o socavan la salud de los individuos. McAlister (1981) entiende por conductas saludables aquellas acciones realizadas por un sujeto, que influyen en la probabilidad de obtener consecuencias físicas y fisiológicas inmediatas y a largo plazo, que repercuten en su bienestar físico y en su longevidad. (La Promoción de Estilos de Vida Saludables, (citado en 2010)).

Los comportamientos saludables más importantes para la presente investigación se encuentran divididos en:

1) Dimensión biológica

Son los comportamientos que asume la persona para satisfacer sus necesidades básicas como la alimentación, actividad física, descanso y sueño. (ESTILO DE VIDA SALUDABLE "Puntos de vista para una opción actual y necesaria", (citado en 2010)).

a) Alimentación saludable

Una nutrición correcta se hace imprescindible para lograr un estado saludable. De hecho, la mayor parte de las enfermedades actuales guardan una estrecha relación con la dieta alimenticia (ej., la diabetes, hipertensión, hipocolesterolemia, la caries dental). Una buena práctica nutricional se caracteriza por una dieta equilibrada, que contenga todas las sustancias nutritivas esenciales (ej., minerales, vitaminas, proteínas), y un consumo adecuado, evitando una ingesta excesiva de alimentos, así mismo la persona adulta por la labor que realiza, se omite alguna comida, generalmente el desayuno, el consumo de comida chatarra como hamburguesas, dulces, gaseosas, etc. predisponen a una alimentación inadecuada o dicho de otro modo, la dieta saludable es aquella que minimiza el riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con la nutrición. (Hegsted, 1984 & La Promoción de Estilos de Vida Saludables,(citado en 2010)).

La alimentación saludable es la que aporta todos los nutrientes esenciales y energía que cada persona necesita para mantenerse sana. Los nutrientes esenciales son: proteínas, hidratos de carbono, lípidos, vitaminas, minerales y agua. (Mendoza, 2009).

Alimentarse bien significa comer a lo largo del día con, moderación; nuestro cuerpo gasta energía en forma permanente, aun al dormir, por ello cada persona de acuerdo a la edad, sexo, forma de vida, actividad, etc., necesita diariamente cantidades suficientes de cada tipo de alimentos. Pero es importante asociar a la moderación la idea de distribución, es decir, empezar el día con un buen desayuno y comer a lo largo del día repartiendo los alimentos en varias raciones ó comidas, que por lo general son 4 comidas las recomendables, para favorecer la digestión sin perder la vitalidad.

Para adquirir buenos hábito alimentario es necesario, tener en cuenta las siguientes recomendaciones alimentarias:

Carne y Pescado: Se recomienda consumir entre 2 a 3 raciones semanales de carne magra (aves), de pescado (blanco, bajo en grasas; azul, rico en grasas, poliinsaturadas omega-3 que ayudan a la salud cardiovascular) y de huevos. Aportan proteínas de elevada calidad, vitaminas y minerales.

Frutas: Las frutas y los zumos de frutas nos aportan agua, azúcares, vitaminas como la vitamina C y los carotenos; minerales como potasio y selenio; y fibra. Es recomendable un consumo diario de frutas enteras, ya que los zumos aportan sólo vitaminas y minerales y carecen de la mayor parte de la fibra que aporta la fruta entera.

Verduras y hortalizas: Las verduras y hortalizas son una importante fuente de vitaminas, minerales, fibra y antioxidantes, por lo que es recomendable consumirlas diariamente. La mejor manera de aprovechar todas sus vitaminas y minerales es tomarlas en crudo, solas o en ensalada. Se recomienda un consumo mínimo de 300 g diarios (2 raciones), aunque lo deseable sería consumir alrededor de 400g de verduras y hortalizas por día.

Leche y derivados: Los lácteos (leche, leche fermentada, yogur fresco, quesos, natillas, etc.) son una importante fuente de proteínas de elevada calidad, lactosa, vitaminas (A, D, B2 y B12) y, principalmente, son una excelente fuente de calcio, mineral importantísimo para la formación de huesos y dientes, así como para la prevención de la osteoporosis. Deberíamos consumir de 2 a 4 raciones de lácteos al día, según nuestra edad y situación fisiológica (embarazo, lactancia, etc.). Entre la población adulta es recomendable el consumo de lácteos desnatados, por su menor contenido en energía, en ácidos grasos saturados y colesterol. Esta recomendación está especialmente indicada en situación de sobrepeso, obesidad y problemas cardiovasculares.

Legumbres: Los garbanzos, las habas y las lentejas nos aportan hidratos de carbono, fibra, vitaminas y minerales. El papel de las legumbres en la prevención del cáncer de colon y en la reducción de los niveles de colesterol es destacable.

Es recomendable que consumamos al menos de 2 a 3 raciones (60-80 g/ración en crudo, 150-200 g/ración en cocido) por semana de legumbres.

Cereales: Los cereales deben constituir la base fundamental de nuestra alimentación, ya que ellos nos proveen de una importante fuente de energía. Los alimentos que los contienen son el pan, las pastas, el arroz y los cereales, debe consumirse de 2 a 3 veces a la semana.

Azúcares, dulces y bebidas azucaradas: Los azúcares de absorción rápida, como el azúcar de mesa y la miel, se caracterizan por aportar energía y aumentar la palatabilidad de los alimentos y bebidas. Son un grupo de alimentos superfluos y su consumo no es necesario. El consumo de estos azúcares debe ser moderado y ocasional ya que una ingesta elevada puede favorecer el sobrepeso y la caries dental.

Aceites y grasas: Las grasas son esenciales para nuestra salud porque intervienen en la composición de las membranas celulares y de las estructuras nucleares, debemos limitar el consumo de grasas saturadas de origen animal presentes en las carnes, embutidos, productos de pastelería y comidas chatarra.

Consumo de agua: El agua es imprescindible para el mantenimiento de la vida, ya que todas las reacciones químicas de nuestro organismo tienen lugar en un medio acuoso. Además, un consumo adecuado de agua ayuda a prevenir el estreñimiento y a normalizar el tránsito intestinal. El consumo recomendado es de 6 a 8 vasos de agua al día (también se incluye en esta cantidad las infusiones y los caldos de verduras) dependiendo del sexo, edad, actividad física y temperatura ambiente.

Consumo recomendado de alimentos:

Pescados 2 ó 3 veces/semana

Carne, pollo 2 ó 3 veces/semana

Pastas, arroces 2 ó 3 veces/semana

Legumbres 1 ó 2 veces / semana
Hortalizas crudas (ensalada) 1 vez al día
Verduras cocinadas 1 vez al día
Frutas cítricas 1 ó 2 piezas diarias
Frutas no cítricas 2 piezas diarias
Lácteos diarios.

Consumo ocasional:

Grasas (margarina, mantequilla)
Dulces, caramelos, pasteles
Bebidas refrescantes, helados
Carnes grasas, embutidos, sandiwch, pizzas, salchipapa.

b) Actividad física

Consiste en actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, paseos a pie o en bicicleta), actividades ocupacionales (es decir, trabajo), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados en el contexto de las actividades diarias, familiares y comunitarias. Está comprobado que las personas que realizan 30 minutos diarios de ejercicio físico y/o caminatas de intensidad moderada cada día durante todos los días de la semana proporcionan beneficios de salud importante. Tienen menos riesgo de infarto y de enfermedades circulatorias. El ejercicio combate la hipertensión arterial, evita la obesidad y mantiene en buena forma todo el organismo. En este sentido, se recomienda practicar ejercicio físico 3 veces por semana, tratando de aumentar esta cantidad de días según vayamos consiguiendo una mayor experiencia con el paso de las semanas. El ejercicio físico es uno de los tres pilares de la salud junto a la alimentación sana y el buen descanso, hacer ejercicio físico debe formar parte de nuestros hábitos para llevar una vida saludable, verse bien y sentirse mejor. (OMS.2013).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), hizo hincapié en la dramática necesidad del hombre y la mujer actuales de abandonar el sedentarismo y elegir

formas de vida más saludables. Está ampliamente comprobado que los estilos de vida sedentarios son un importante causa de mortalidad, morbilidad y discapacidad. Según las conclusiones preliminares de un estudio de la OMS sobre factores de riesgo, los modos de vida sedentarios son una de las 10 causas fundamentales de mortalidad y discapacidad en el mundo. Datos de esa organización revelan que aproximadamente dos millones de muertes pueden atribuirse cada año a la inactividad física.

La OMS, ha elaborado las Recomendaciones mundiales sobre la actividad física para la salud con el objetivo general de proporcionar a los formuladores de políticas, a nivel nacional y regional, orientación sobre la relación dosis-respuesta entre frecuencia, duración, intensidad, tipo y cantidad total de actividad física y prevención de las enfermedades no transmisibles (ENT). Con el fin de mejorar las funciones cardiorrespiratorias y musculares y la salud ósea y de reducir el riesgo de ENT y depresión, se recomienda que:

Los adultos de 18 a 64 años dediquen como mínimo 150 minutos semanales a la práctica de actividad física aeróbica, de intensidad moderada, o bien 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y vigorosas.

Que, a fin de obtener aún mayores beneficios para la salud, los adultos de este grupo de edades aumenten hasta 300 minutos por semana la práctica de actividad física moderada aeróbica, o bien hasta 150 minutos semanales de actividad física intensa aeróbica, o una combinación equivalente de actividad moderada y vigorosa. Dos veces o más por semana, realicen actividades de fortalecimiento de los grandes grupos musculares. (OMS.2013).

c) Descanso y sueño

El descanso y el sueño son esenciales para la salud y básicos para la calidad de vida, sin sueño y descanso la capacidad de concentración, de enjuiciamiento y

de participar en las actividades cotidianas disminuye, al tiempo que aumenta la irritabilidad, altera la capacidad de concentración. (Reyes, S.2008).

El Descanso: Es un estado de actividad mental y física reducido, que hace que el sujeto se sienta fresco, rejuvenecido y preparado para continuar con las actividades cotidianas. El descanso no es simplemente inactividad, requiere tranquilidad, relajación sin estrés emocional y liberación de la ansiedad. La persona que descansa se encuentra mentalmente relajada, libre de ansiedad y físicamente calmada.

El Sueño: Es un estado de alteración de la conciencia, que se repite periódicamente durante un tiempo determinado cuya función es restaurar la energía y bienestar de la persona. El sueño restaura tanto los niveles normales de actividad como el equilibrio entre las diferentes partes del SNC, es decir, restaura el equilibrio natural entre los centros neuronales. Dormir es una necesidad vital para el ser humano, la cual debe darse en las mejores condiciones y en la cantidad suficiente para que este sea reparador permitiendo al organismo un funcionamiento adecuado. Durante el sueño se alcanza una reparación física y psíquica completa. Los trastornos de sueño abarcan a todos los ámbitos de la vida, tanto laboral, social y familiar; no solo para quienes la padecen, sino para quienes comparten su vida, si se asocia a estados de desequilibrio, por falta de sueño, falta de atención, reacciones agresivas; este puede llegar a tener un resultado adecuado, siempre y cuando se esté en la completa satisfacción de poder llevar adecuadamente nuestro ritmo de vida saludable. Los adultos necesitan dormir como mínimo de seis a 8 horas. El sueño es un indicador de salud; una cantidad suficiente así como una calidad adecuada deben ser considerados elementos indispensables de un estilo de vida saludable del mismo modo que el ejercicio o la nutrición. (Mendoza,M. 2007).

2) Dimensión social

Es el conjunto de relaciones sociales que se da en un hábitat. La vida humana está influenciada por relaciones sociales que pueden favorecer o entorpecer la calidad

de vida de las personas en las distintas áreas de su desarrollo dicha influencia es más evidente en grupos de equipo de salud dentro de ellos los profesionales de enfermería quienes son más vulnerables a tales influencias. Una historia de aprendizaje rica en relaciones socialmente funcionales, aumenta la probabilidad de un desarrollo integral armónico y saludable que está conformado por actividades y prácticas libremente elegidas, según la preferencia de cada individuo cuya finalidad sea el descanso, la diversión, la creación o el desarrollo del sujeto. Contrario a estas conductas sanas como el aburrimiento y la falta de creatividad para organizar el tiempo libre de forma sana comunitaria y humanizadora se alcanzan conductas adictivas relacionadas con el alcoholismo, consumo de tabaco y otros.

a) Recreación

Es aquel tiempo que está conformado por las actividades y prácticas libremente elegidas según las preferencias de cada individuo; un tiempo caracterizado por la libre elección y realización de actividades que satisfagan necesidades personales; y un tiempo cuya finalidad sea el descanso, la diversión, la recreación o el desarrollo del sujeto. La recreación es una actitud positiva del individuo hacia la vida que le permite trascender los límites de la conciencia y el logro del equilibrio biológico y social que dan como resultado una buena salud y una mejor calidad de vida.

La recreación es una actitud positiva del individuo hacia la vida en desarrollo de actividades para el tiempo, que le permiten trascender los límites de la conciencia y el logro del equilibrio biológico y social, que le dan como resultado una buena salud y una mejor calidad de vida. Las actividades recreativas pueden ser: juegos, deportes, música, bailes, literatura, cine, pasatiempos (hobbies), actividades de índole social. Tales actividades son elegidas libremente según las preferencias. (Rodríguez; Agulló, 1999) & (Mendoza, M. 2007).

b) Consumo de tabaco

El tabaquismo es la adicción al tabaco provocada, principalmente, por uno de sus componentes activos, la nicotina; la acción de dicha sustancia acaba

condicionando el abuso de su consumo. Una de las principales causas prevenibles de muerte en el mundo. Se estima que en estos momentos en el mundo hay 1000 millones de fumadores. Para el 2030 otros 1000 millones de jóvenes adultos habrán comenzado a fumar. Fumar supone una de los mayores factores de riesgo conocido que puede provocar diversas enfermedades graves, diversos tipos de cáncer, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares, obstétricas, crónicas, todas pueden causar la muerte o por lo menos días de trabajo perdido. (Mendoza.2009).

c) Consumo de alcohol

Existen evidencias de relación causal entre el consumo excesivo del alcohol y accidentes laborales. (DUBE J. y Cols. 1989). El consumo excesivo de alcohol interfiere con la salud física y mental del individuo y aumenta el riesgo de accidentes laborales, por lo tanto la persona debe considerar que no es bueno ese consumo ya que se convierte en un factor protector para su vida personal y seguridad en el trabajo. En la actualidad el alcoholismo se ha convertido en un problema social que favorece la desintegración familiar y la pérdida del empleo donde se ven afectados hombres y mujeres.

Las bebidas fermentadas, como el vino, la cerveza, el cava o la sidra, pueden consumirse con moderación y debe ser una opción personal y responsable. (Martin, G.2012).

2.2.3. Teoría de desempeño laboral

Tienen como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

Teoría de las necesidades de Maslow

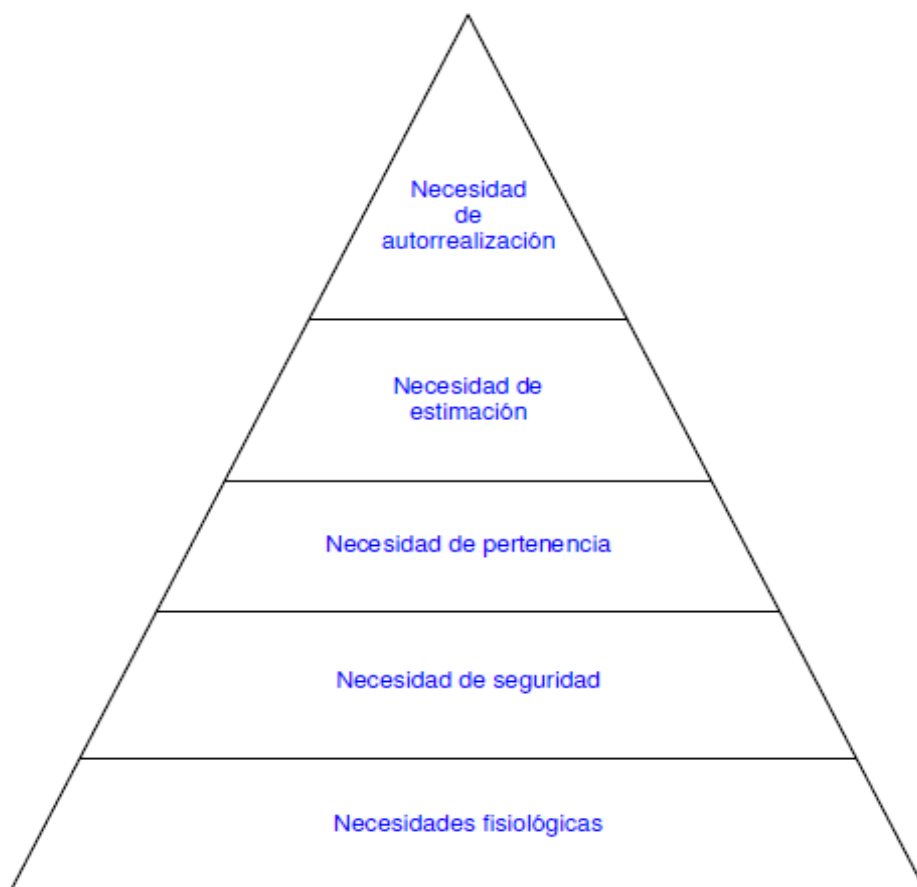
La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional.

Maslow (1943) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades que influye en el comportamiento.

Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento. Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho.

Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW



Estos niveles de la pirámide representan lo siguiente:

Entre las necesidades de Orden Inferior se encuentran.

Fisiológicas: Son necesidades de primer nivel, por tanto las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poco importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros... involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. y se refieren a la supervivencia.

Seguridad: Se relaciona con la tendencia a la conservación física frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad en cuanto a su estabilidad laboral, conservación de su empleo, ausencia de dolor, comodidad, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

Entre las necesidades de Orden Superior se encuentran:

Sociales o de amor de pertenencia: Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación. El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Están relacionadas con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc. Son las necesidades de relaciones humanas.

Estima: Comprende la autoestima y la estima de los demás. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, lo cual se proyecta al medio en que interactúa. La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. El desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto puede evitar problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y

responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. La satisfacción de la necesidad de estima conduce a la autoconfianza, a la valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentirse útil y necesario en el mundo.

Autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. Sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción y una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

Teoría del doble factor de Herzberg

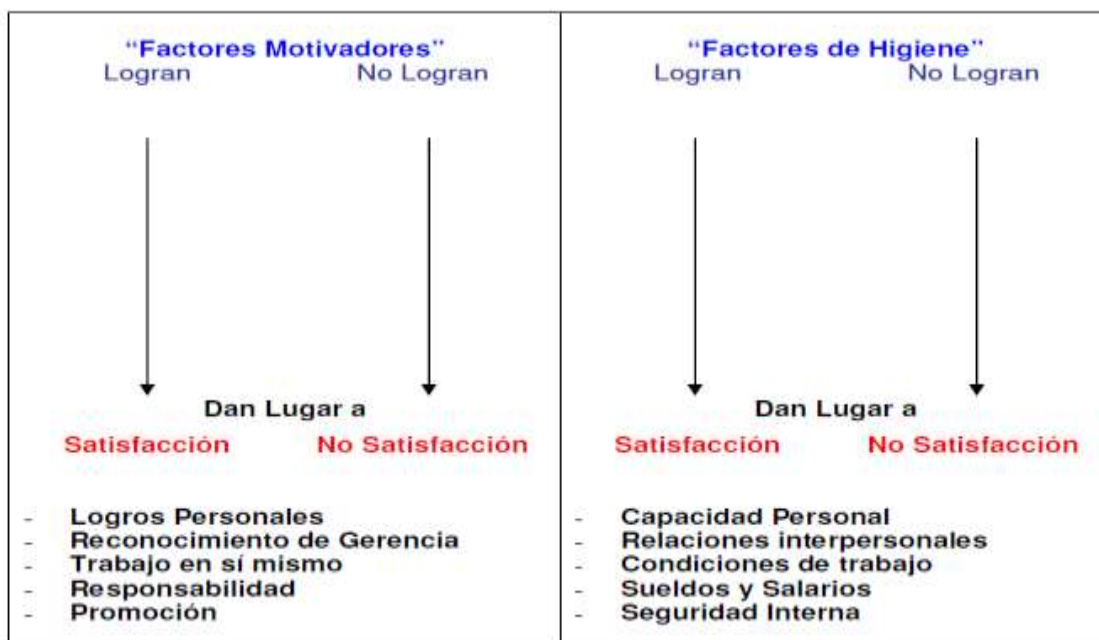
Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o

no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y sí éstos habían durado poco o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

TIPOS DE FACTORES PARA LA MOTIVACIÓN.



Si el trabajador considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow; Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

2.2.4. Desempeño laboral

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como: Capacidad de liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizacionales y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Palma,G. 2004).

A. Gestión del tiempo

Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima.

Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

1) Originalidad

Es la cualidad de las obras creadas o inventadas que las hace ser nuevas o novedosas, y que las distingue de las copias, las falsificaciones, los plagios o las obras derivadas. Una obra original ni deriva de otras obras ni es una copia realizada sobre otra, que sería su origen. (Chiavenato, I. 2007).

2) Iniciativa

Es la autoconfianza en la acción, esto requiere, entre otras cosas, reflexión individual y ejercicio de responsabilidad tanto en el ámbito personal, como social y laboral, lo cual favorecerá que el individuo sea cada vez más autónomo.

3) Sensibilidad

En la mayoría de los casos los clientes perciben poco o en algunos casos no perciben la calidad de los servicios, sin embargo en ocasiones es posible influir en los clientes potenciales para que la apreciación hacia los niveles de calidad esté en ascenso. Esto es posible por medio de la interacción constante con el cliente para darle una seguridad y confianza de que cualquier problema que sea apreciado por los clientes será resuelto en la brevedad posible. (Palafox, S. 2009).

B. Capacidad de liderazgo

El líder es el encargado de guiar, motivar, y saber sacar lo mejor de cada una de las personas que trabajan en su equipo con el fin de obtener resultados óptimos; por lo tanto el líder tiene que tener la capacidad de gestionar y tratar a las personas bien, también hará todo lo que este a su mano por el bien común. (Bennis, W. 2011).

El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores

comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

1) Sinergia

Es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo. La valoración de las diferencias (mentales, emocionales, psicológicas) es la esencia de la sinergia. Y la clave para valorar esas diferencias consiste en comprender que todas las personas ven el mundo no como es, sino como son ellas mismas.

Se ha afirmado comúnmente que un objeto posee sinergia cuando el examen de una o alguna de sus partes (incluso a cada una de sus partes) en forma aislada, no puede explicar o predecir la conducta del todo.

"Sinergia es acción y creación colectivas; es unión, cooperación y concurso de causas para lograr resultados y beneficios conjuntos; es concertación en pos de objetivos comunes". El sinergismo hace referencia a asociaciones que se refuerzan mutuamente. De ahí que todo proceso sinérgico produzca resultados cualitativamente superiores a la suma de actuaciones aisladas e individuales.

2) Responsabilidad

Es un concepto bastante amplio, que guarda información con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resalta la necesidad de asumir

las consecuencias que de estos actos se deriven. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.

La responsabilidad no solo tiene relación con las consecuencias de nuestros actos, sino también está asociada a los principios, a aquellos antecedentes a partir de los cuales el hombre toma las motivaciones para ejercer la libre voluntad y actúa.

Una persona responsable toma decisiones conscientemente y acepta las consecuencias de sus actos, dispuesta a rendir cuenta de ellos. La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones.

3) Liderazgo

El liderazgo concierne al carácter. El carácter es algo en constante evolución. El proceso de convertirse en líder se asemeja mucho al de volverse un ser humano integrado. Cuando se observan los criterios que la mayoría de las organizaciones emplean para evaluar a sus ejecutivos, se suelen encontrar siete: capacidad técnica, habilidades sociales, capacidad conceptual, captación de señales, gusto, juicio y carácter. De estas las dos últimas son las más difíciles de identificar, medir y desarrollar.

C. Habilidades organizacionales

Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en

el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal. (Bennis, W.2011).

Robbins & Coulter. (2005). Señalan las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del debería ser: Las necesidades, los valores y rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del debería ser:

Las comparaciones sociales con otros empleados.

Las características de empleos anteriores.

Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto:

Condiciones de trabajo.

Supervisión.

Compañeros.

Contenido del puesto.

Seguridad en el empleo.

Oportunidades de progreso.

Retribución.

Las actitudes generalmente se adquieren durante largos períodos, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con mayor rapidez.

Robbins, P. & Coulter. (2005). Manifiestan que la satisfacción en el área laboral es un motivo en sí mismo, es decir, el colaborador mantiene una actitud positiva en la

organización para lograr ésta, para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

1) Compromiso con el trabajo

Se define como el grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él, considera su desempeño importante para la autovaloración, le presta importancia a las metas y los objetivos propios y se esfuerza constantemente para cumplirlos. Un compromiso elevado con el trabajo implica identificarse con la labor que se lleva a cabo, más que con la organización; de esta manera, el trabajador puede sentirse insatisfecho con la organización, pero reconoce la importancia de su labor y pugna para sacar adelante su trabajo.

2) Comunicación

Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. La comunicación organizacional también nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo. Asimismo, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad". (Martinez, P.2014).

D. Productividad

Es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. La Productividad Laboral

que se define como la relación entre las horas trabajadas en un periodo dado y la producción obtenida en ese mismo periodo con esas mismas horas trabajadas. (Palma, G. 2004).

1) **Conocimiento.**- Es un conjunto de ideas, conceptos, enunciados que pueden ser claros y precisos, ordenados, vagos e inexactos, calificándolos en conocimiento científico, ordinario o vulgar.

Desde el punto de vista fisiológico Salazar Bondy, define el conocimiento primero como un acto (conocer el producto) y segundo como un contenido, que lo adquiere como consecuencia de la captación del objeto, éste conocimiento se puede adquirir, acumular, transmitir y derivar unos de otros. No son puramente subjetivos, puede independizarse del sujeto gracias al lenguaje.

Entonces se podría concluir que conocimiento es la suma de hechos y principios que se adquieren y retienen a lo largo de la vida como resultado de la experiencia y aprendizaje del sujeto, el que se caracteriza por ser un proceso activo que se inicia con el nacimiento y continúa hasta la muerte, originándose cambios en el pensamiento, acciones, o actividades de quien aprende.

2) **Calidad.**- La calidad, calidez de los servicios Sistema humano como “el nivel de presencia de determinados factores característicos de la organización laboral que inciden en las personas, en su nivel de satisfacción, bienestar y calidad de vida, afectando a sus rendimientos y producto de su trabajo”. (Quijano, R.2005)

3) **Eficiencia.**- Es la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. La pregunta básica de este concepto es: ¿cómo podemos hacer mejor nuestra labor?

Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas. (Chiavenato, I. 2007)

4) Producción

Una parte básica de la naturaleza humana anhela el alcanzar, lograr, conseguir hacerlo mejor en el futuro que en el pasado. La productividad es la fuente del éxito. Si se analiza la palabra productividad se puede descomponer en los dos términos que la componen: producción y actividad. Productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es, sobre todo, una actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe (Koontz, 1998). Está basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Requiere esfuerzos continuados para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos. Es la firme creencia en el progreso humano. (Palma, G. 2004).

El concepto más generalizado de productividad es el siguiente:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Resultados logrados} + \text{Insumos} + \text{Recursos}}$$

2.3. Definición de términos

1) Estilos de vida Saludables: Son las maneras como la gente se comporta con respecto a la exposición a factores nocivos que representan riesgo para su salud, se conoce que un tercio de las enfermedades en el mundo pueden prevenirse mediante cambios en el comportamiento lo que determina el que enferme o permanezca sana, y en caso de que enferme, su papel va a ser decisivo en la recuperación y en la velocidad a que esta se produzca. (28) ESTILO DE VIDA SALUDABLE “Puntos de vista para una opción actual y necesaria “(citado en 2010).

2) Estilos de vida no saludable: Son los comportamientos hábitos o conductas que adoptan las personas en contra de su salud y en contra del mejoramiento de su calidad de vida y/o estilo de vida; deteriorando su aspecto biológico, psicológico y social. Entre estos tenemos. (Maya, L. 2001).

3) Dimensión Biológica.- Son los comportamientos que asume la persona para satisfacer sus necesidades básicas como la alimentación, actividad física, descanso y sueño. (33) ESTILO DE VIDA SALUDABLE “Puntos de vista para una opción actual y necesaria “(citado en 2010).

4) Dimensión Social: Es el conjunto de relaciones sociales que se da en un hábitat. La vida humana está influenciada por relaciones sociales que pueden favorecer o entorpecer la calidad de vida de las personas en las distintas áreas de su desarrollo dicha influencia es más evidente en grupos de equipo de salud dentro de ellos los profesionales de enfermería quienes son más vulnerables a tales influencias. Una historia de aprendizaje rica en relaciones socialmente funcionales, aumenta la probabilidad de un desarrollo integral armónico y saludable que está conformado por actividades y prácticas libremente elegidas, según la preferencia de cada individuo cuya finalidad sea el descanso, la diversión, la creación o el desarrollo del sujeto. Contrario a estas conductas sanas como el aburrimiento y la falta de creatividad para organizar el tiempo libre de forma sana comunitaria y humanizadora se alcanzan conductas adictivas relacionadas con el alcoholismo, consumo de tabaco y otros.(Mendoza, M.2007).

5) Desempeño Laboral: Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Palma, G. 2004).

6) Sedentarismo: Es el estilo de vida más cotidiano que incluye poco ejercicio, suele aumentar el riesgo de problemas de salud, especialmente aumento de peso (obesidad) y cardiovasculares. Es el estilo de vida en las ciudades modernas, altamente tecnificadas, donde todo está pensado para evitar grandes esfuerzos físicos, en las clases altas y en los círculos en donde las personas se dedican más a actividades intelectuales, aumenta la probabilidad de que se presente este hábito. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Página>).

7) Autoeficacia: Es la fuerza o creencia en la habilidad propia de la persona para poder completar una tarea o alcanzar un objetivo. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Página>).

8) Productividad: Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Página>).

9) Factores de la comunicación: Son, en la teoría de la información, los elementos que intervienen en todo proceso de comunicación. Su inventario más completo establece once: fuente, emisor, código, señal, mensaje, canal, ruido, redundancia, situación, contexto y receptor (mejor denominado "destinatario"). (<https://es.wikipedia.org/wiki/Página>).

10) Producción: Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (www.ipe.org.pe/documentos/peru).

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Hipótesis Específica 2

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Hipótesis Específica 3

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Hipótesis Específica 4

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

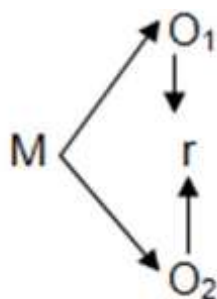
Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El diseño de la investigación es no experimental, no se manipulan las variables, se busca relacionar métodos que permitan describir fenómenos, situaciones y eventos como son y se manifiestan; es decir, se busca especificar propiedades, características y perfiles de cualquier objeto o persona que se someta a un análisis detallando en este caso los estilos de vida de los trabajadores del centro de salud nuevo paraíso y su relación con el desempeño laboral. (Hernández ,R. , Fernández,C. & Baptista ,P. 2010)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable estilos de vida

O₂ = Desempeño laboral

R = relación entre las dos variables

3.2. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo aplicada, busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad completa. (Valderrama Mendonza, 2002)

El nivel de investigación correlacional, tiene como propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. (Hernández ,R. , Fernández,C. & Baptista ,P. 2010)

3.3. Enfoque de la investigación

Según Hernández Sampieri (2003). Metodología de Investigación pag.23. El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se fundamenta en un esquema deductivo y

lógico, busca formular preguntas de investigación para posteriormente probarlas, confía en la medición estandarizada y numérica, utiliza el análisis estadístico y pretende generalizar los resultados de sus estudios mediante muestras representativas. Un estudio cuantitativo regularmente elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes. Descriptivo –Correlacional.

3.4. Población y muestra

3.4.1. La población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinado especificación (Hernández ,R. , Fernández,C. & Baptista ,P. 2010, pág. 154).

La población de estudio estuvo conformada por 61 trabajadores, que se encuentran laborando en el Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa.

3.4.2. La muestra

Muestra no probabilísticas

En este tipo de muestras, no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, por ello no son tan representativos. Se dividen en muestras intencionadas y muestras por cuotas.

Muestras intencionadas

Es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística.

El investigador procura que la muestra sea lo más representativa posible, para ello es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia.

El investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos. (Carrasco,S. 2006).

Por lo tanto se trabajó con los 61 trabajadores del C.S. Nuevo Paraíso.

3.5. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO PUCALLPA - 2015				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	ESCALA
V.1.Estilos de Vida Es el conjunto de hábitos, comportamientos y costumbres insertos en la vida cotidiana de los individuos que conllevan a la satisfacción de necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la salud. Malo [34 – 66] Regular[67 – 100] Bueno [101 – 133]	Biológica	- Alimentación - Actividad física - Descanso y sueño	Ordinal	Malo [23 – 42] Regular[43 – 62] Bueno [63 – 83]
	Social	- Actividades Recreativas - Consumo de alcohol y tabaco.	Ordinal	Malo [11 – 23] Regular[24 – 36] Bueno [37 – 50]
V.2.Desempeño Laboral Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades organizacionales y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. Malo [33 – 54] Regular[55 – 76] Bueno [77 – 99]	Gestión del tiempo	- Originalidad - Iniciativa - Sensibilidad	Ordinal	Malo [6 – 9] Regular[10 – 13] Bueno [14 – 18]
	Capacidad de liderazgo	- Sinergia - Responsabilidad - Liderazgo	Ordinal	Malo [9 – 14] Regular[15 – 20] Bueno [21 – 27]
	Habilidades organizacionales	- Compromiso con el trabajo. - Comunicación	Ordinal	Malo [6 – 9] Regular[10 – 13] Bueno [14 – 18]
	Productividad	- Conocimiento - Calidad - Eficiencia - Producción	Ordinal	Malo [12 – 19] Regular[20 – 27] Bueno [28 – 36]

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas a emplear

Observación

La observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que la rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación (Sabino,C.1992).

Entrevista

Es la técnica en la cual se busca obtener información ya sea con preguntas abiertas o cerradas de manera verbal y personalizada del entrevistado para evaluar y conocer la realidad. (Hernández ,R. , Fernández,C. & Baptista ,P. 2010).

Grado de Correlación de Pearson

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

Interpretación: El coeficiente r de Pearson puede variar de $- 1.00$ a $+ 1.00$, donde:

- 1.00 = Correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.0 = No existe correlación alguna entre variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:
Los Test que se aplicaron en la muestra de estudio.

3.6.3. Descripción de los instrumentos

El instrumento que se utilizó en la investigación fueron dos test, que se aplicaron para las variables de estudio, por lo tanto se recopilaban datos que se utilizó para la comprobación de las hipótesis, utilizando la técnica “r de Pearson”, en cada uno de las variables y dimensiones.

Los test, instrucciones, datos generales y datos específicos, fueron sometidos a juicio de expertos por 5 profesionales conformado de la siguiente manera: 2 enfermeros, 1 estadístico, 1 metodólogo y un profesional de redacción; y también fueron sometido a la prueba Alfa de Crombach para medir su grado de confiabilidad.

La variable 1 tiene el test de Estilos de Vida, el mismo que consta de 18 preguntas politómicas, con este instrumento se estudió las dimensiones biológicas (alimentación, actividad física, descanso y sueño) y social (actividades recreativas, consumo de alcohol y tabaco).

La variable 2 tiene el test de desempeño laboral; el mismo que consta de 33 preguntas con 3 alternativas de A hasta C de forma continua y ordenada, con este instrumento se estudió las dimensiones: Gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades organizativas y Productividad; donde se conoció que los estilos de vida se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso.

3.7. Técnicas para el procesamiento de la información

Elaboración y proceso de datos: Se realizó para relacionar la variable 1 con la variable 2 , que nos permitió relacionar la variable 1 y la variable 2 con los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso en la provincia de Coronel Portillo en la región Ucayali.

Tabulación de datos: Se realizó las tablas de frecuencia y se calculó las medidas de tendencia central y de dispersión, para su análisis e interpretación de las dos variables correlacionándolas para conocer el grado de relación entre ellas. Para el análisis y procesamiento de datos, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics 24, en el cual nos da el beneficio de obtener cifras exactas; una vez aplicado los test, se realizó el vaciado de la información obtenida a la base de datos previamente elaborada en dicho paquete.

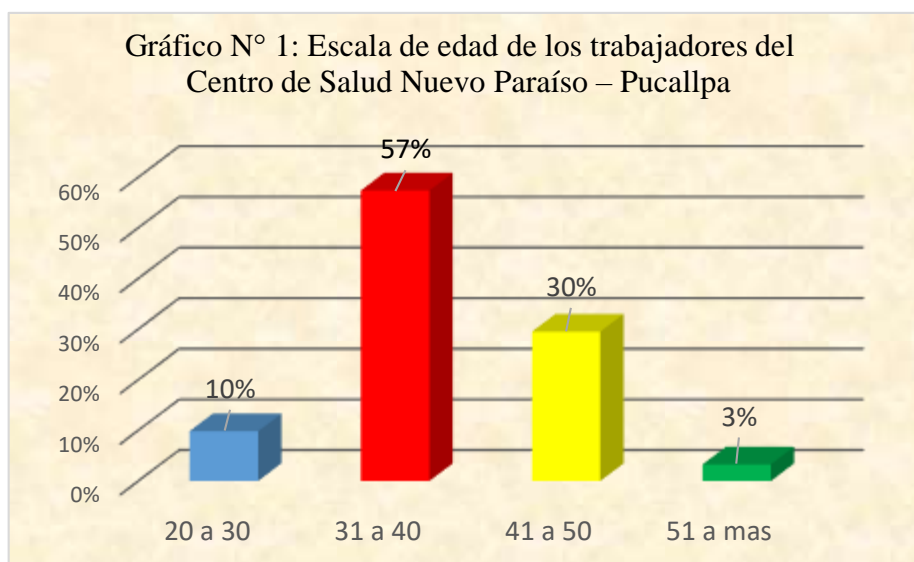
Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento generales de la población

Tabla N° 1: Edad de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa		
Escala	fi	hi%
20 a 30	6	10%
31 a 40	35	57%
41 a 50	18	30%
51 a mas	2	3%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida.



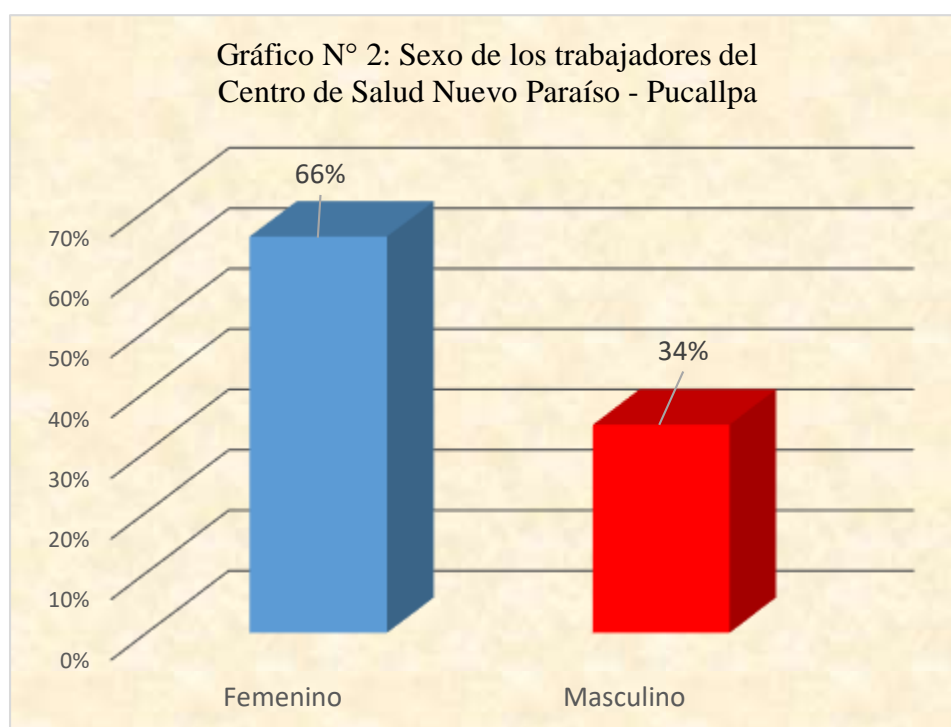
Fuente: Tabla N° 1.

Descripción:

En base a la Tabla N°: 1, el 10% de los trabajadores encuestados están en la escala de 20 a 30 años, el 57% están en la escala de 31 a 40 años, el 30% se ubican en la escala de 41 a 50 años y el 3% están en la escala de 51 años a más.

Tabla N° 2: Sexo de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso - Pucallpa		
Escala	fi	hi%
Femenino	40	66%
Masculino	21	34%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida.



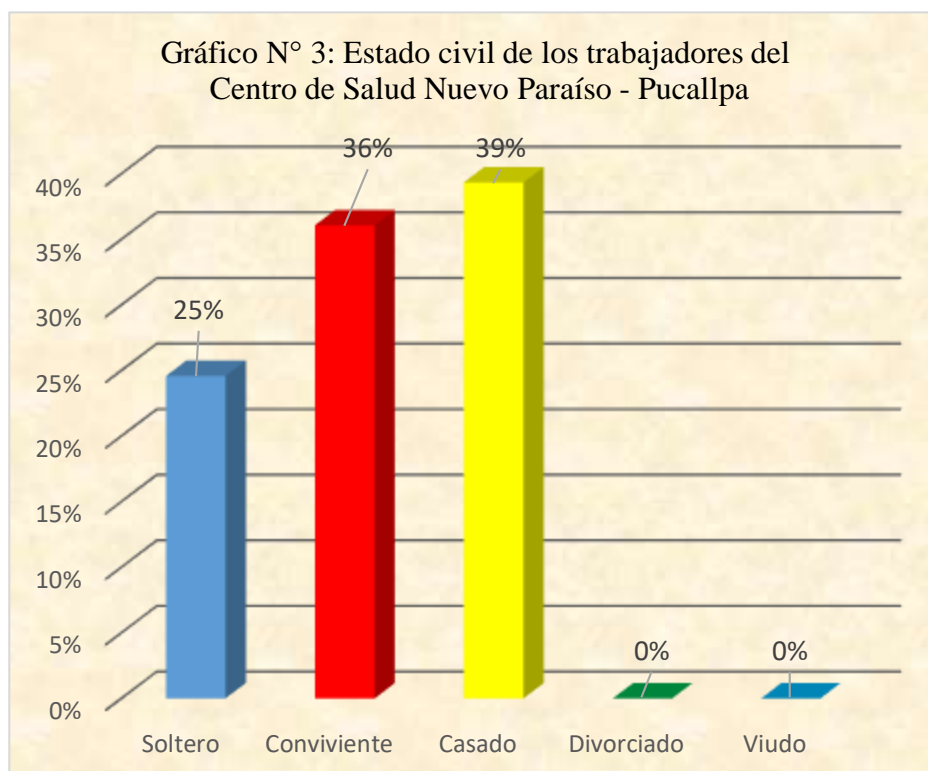
Fuente: Tabla N° 2.

Descripción:

En base a la Tabla N°: 2, el 66 % de los trabajadores son del sexo femenino y el 34 % de los trabajadores son del sexo masculino.

Tabla N° 3: Estado civil de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso - Pucallpa		
Escala	fi	hi%
Soltero	15	25%
Conviviente	22	36%
Casado	24	39%
Divorciado(a)	0	0%
Viudo	0	0%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida.



Fuente: Tabla N° 3.

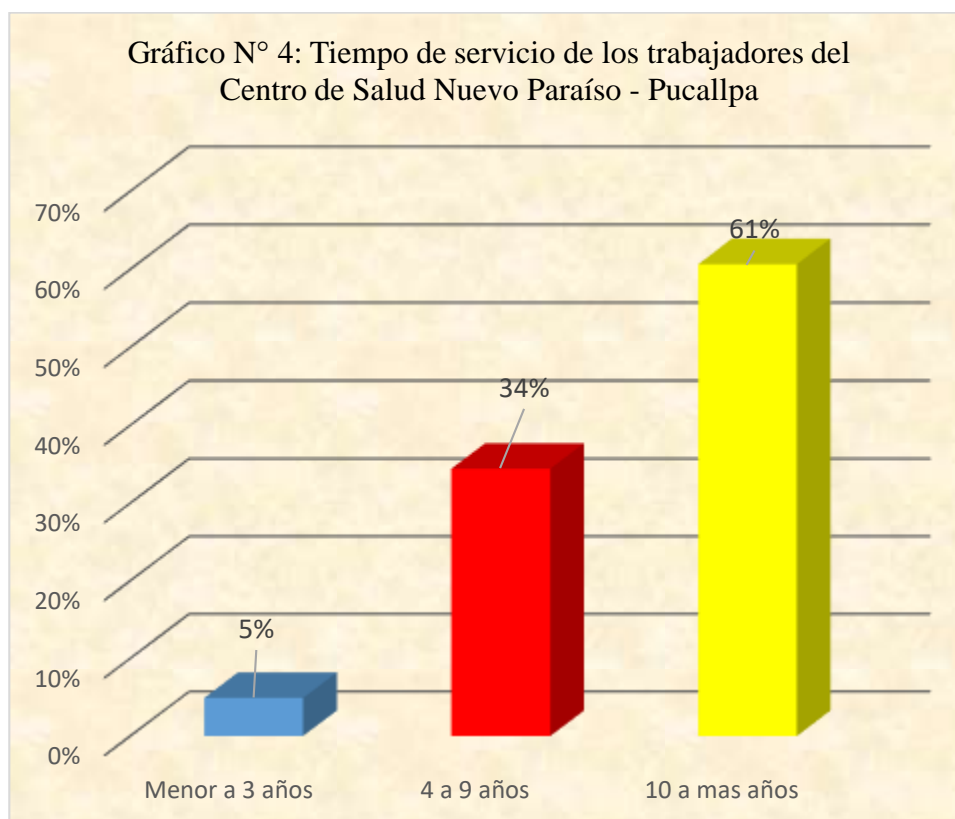
Descripción:

En base a la Tabla N°: 3, el 25 % de los trabajadores son solteros, el 36% son convivientes y el 39 % son casados.

Tabla N° 4: Tiempo de servicio de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Escala	fi	hi%
Menor a 3 años	3	5%
4 a 9 años	21	34%
10 a más años	37	61%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida.



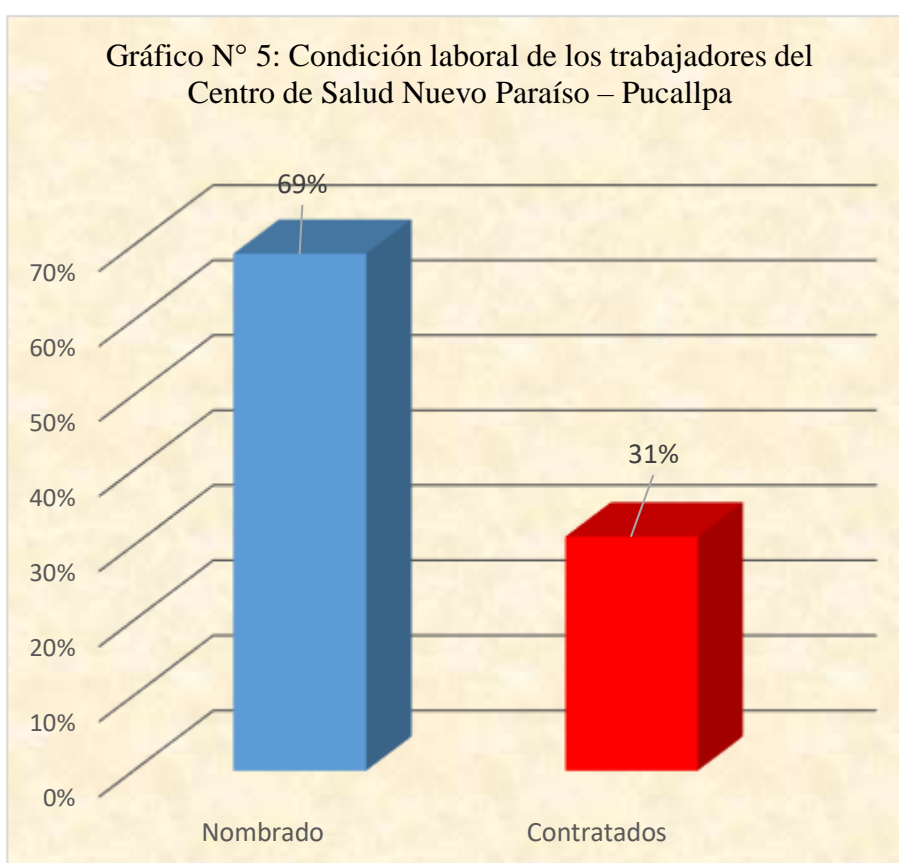
Fuente: Tabla N° 4.

Descripción:

En base a la Tabla N°: 4, el 5 % de los trabajadores encuestados tiene menos de 3 años de tiempo de servicio, el 34% tiene de 4 a 9 años de tiempo de servicio y el 61% tienen de 10 a más años de tiempo de servicio.

Tabla N° 5: Condición laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.		
Escala	fi	hi%
Nombrado	42	69%
Contratados	19	31%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida



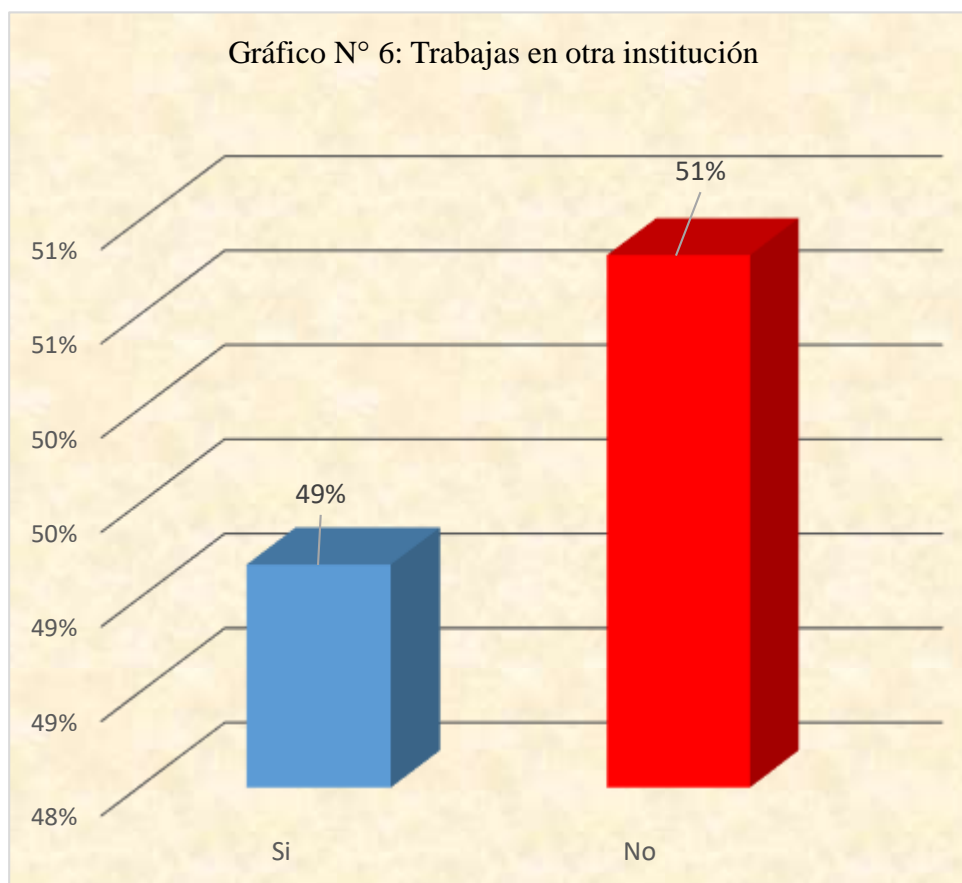
Fuente: Tabla N° 5.

Descripción:

En base a la Tabla N°: 5, el 69 % de los trabajadores encuestados tienen la condición laboral de nombrados y el 31 % de los trabajadores son contratados.

Tabla N° 6: Trabajas en otra institución		
Escala	fi	hi%
Si	30	49%
No	31	51%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida



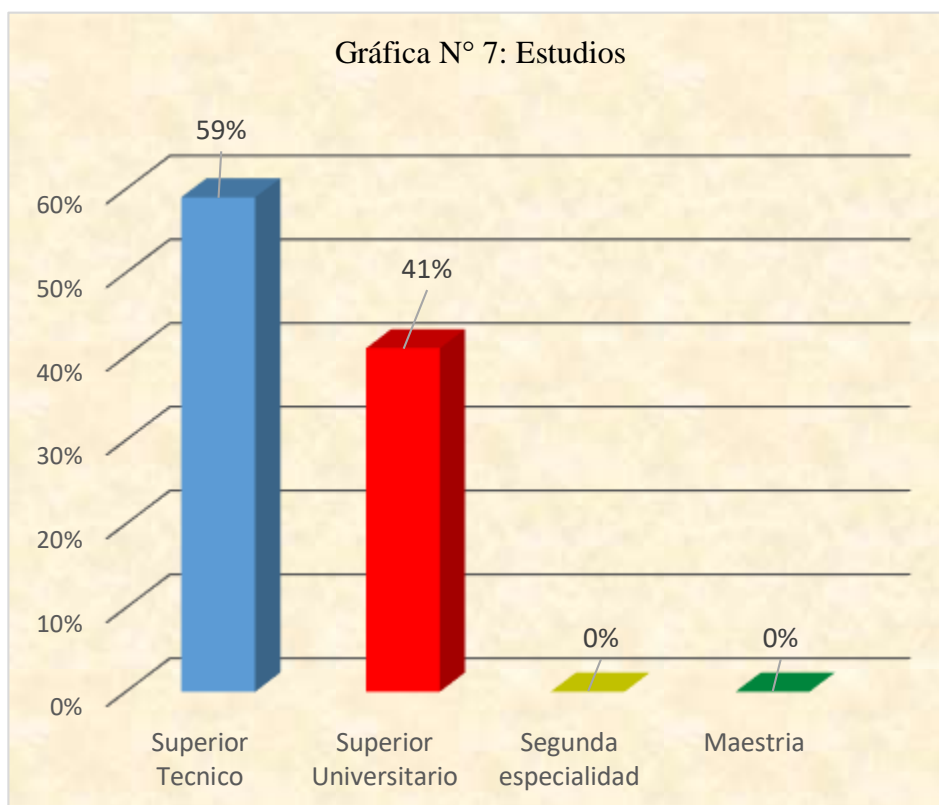
Fuente: Tabla N° 6.

Descripción:

En base a la Tabla N°: 6, el 49 % de los trabajadores encuestados trabajan en otra institución y el 51 % de los trabajadores no trabajan en otra institución.

Tabla N° 7: Estudios		
Escala	fi	hi%
Superior Técnico	36	59%
Superior Universitario	25	41%
Segunda especialidad	0	0%
Maestría	0	0%
Total	61	100%

Fuente: Test: Estilos de vida



Fuente: Tabla N° 7.

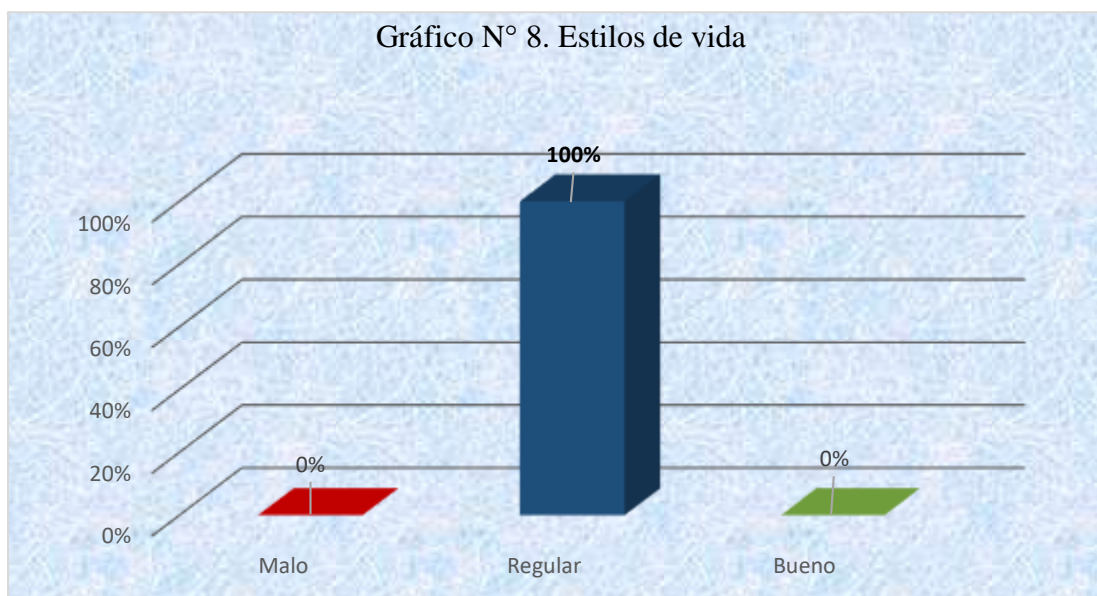
Descripción:

En base a la Tabla N°: 7, el 59 % de los trabajadores encuestados tienen estudio superior técnico y el 41 % de los encuestados tienen estudio superior universitario.

4.2. Procesamiento de datos de la variable Estilos de vida.

Tabla N° 8. Estilos de vida			
Intervalos		Estilos de vida	
		fi	hi %
Malo	[34 - 66]	0	0%
Regular	[67 - 100]	60	100%
Bueno	[101 - 133]	0	0%
Total		60	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética		30.1
	Mediana		30
	Moda		30
Medidas de dispersión	Rango		5
	Desviación Estándar		1.136

Fuente: Test Estilos de vida



Fuente: Tabla N°: 8

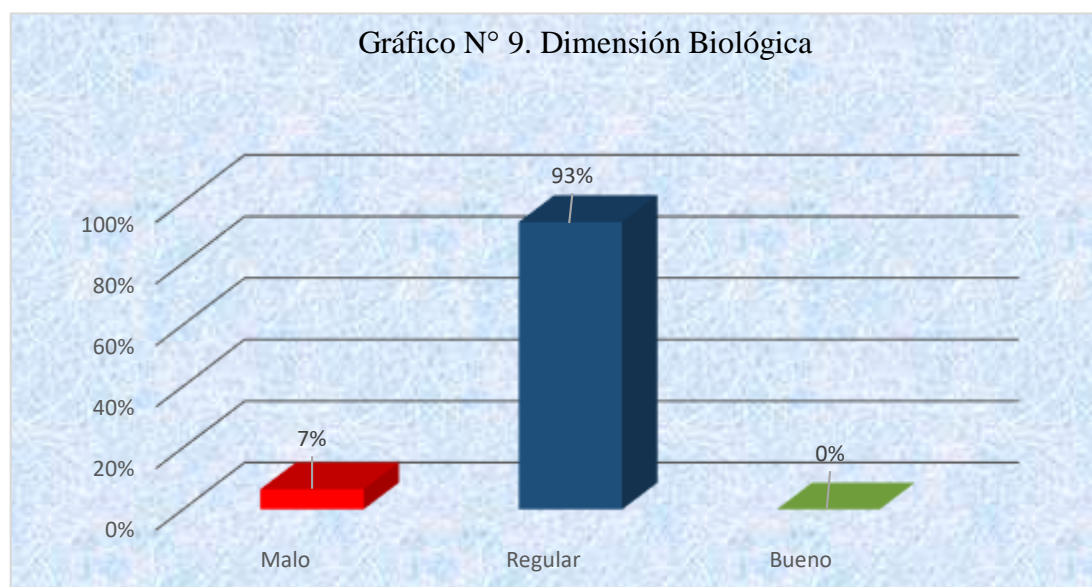
Descripción:

En base a la Tabla N°: 8, el 100 % de los encuestados se ubica en el nivel regular.

4.2.1. Procesamiento de datos de la dimensión biológica.

Tabla N° 9. Dimensión Biológica			
Intervalos		Dimensión Biológica	
		fi	hi %
Malo	[23 - 42]	4	7%
Regular	[43 - 62]	57	93%
Bueno	[63 - 83]	0	0%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética	47.43	
	Mediana	48	
	Moda	47	
Medidas de dispersión	Rango	12	
	Desviación Estándar	2.878	

Fuente: Test Estilos de vida



Fuente: Tabla N°: 9

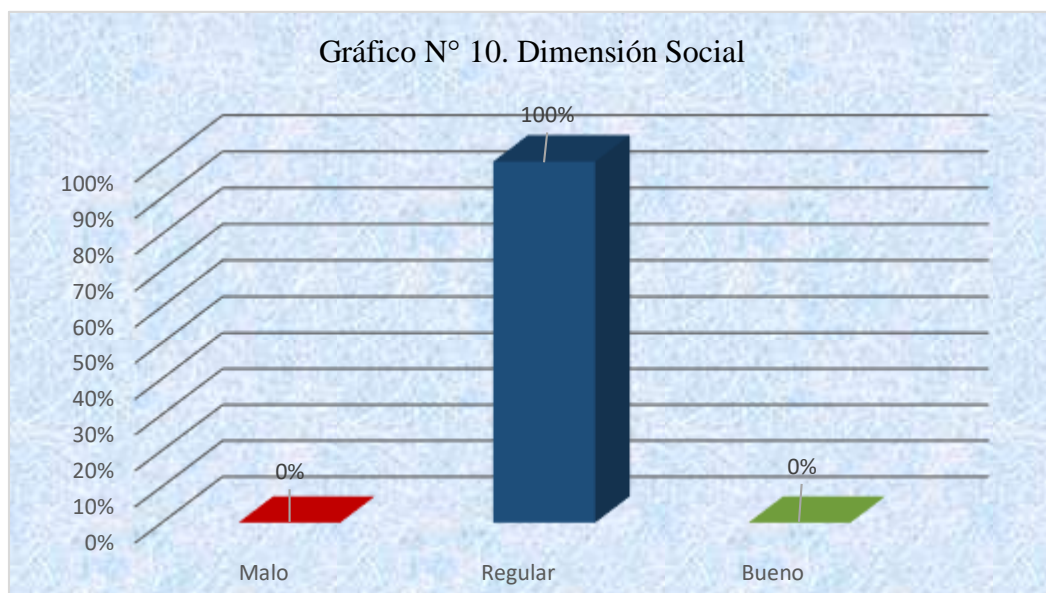
Descripción:

En base a la Tabla N°: 9, el 7 % de los encuestados se ubica en el nivel de malo y el 93% se ubica en el nivel regular.

4.2.2. Procesamiento de datos de la dimensión social.

Tabla N° 10. Dimensión Social			
Intervalos		Dimensión Social	
		fi	hi %
Malo	[11 - 23]	0	0%
Regular	[24 - 36]	61	100%
Bueno	[37 - 50]	0	0%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética	30.1	
	Mediana	30	
	Moda	30	
Medidas de dispersión	Rango	5	
	Desviación Estándar	1.136	

Fuente: Test Estilos de vida



Fuente: Tabla N°: 10

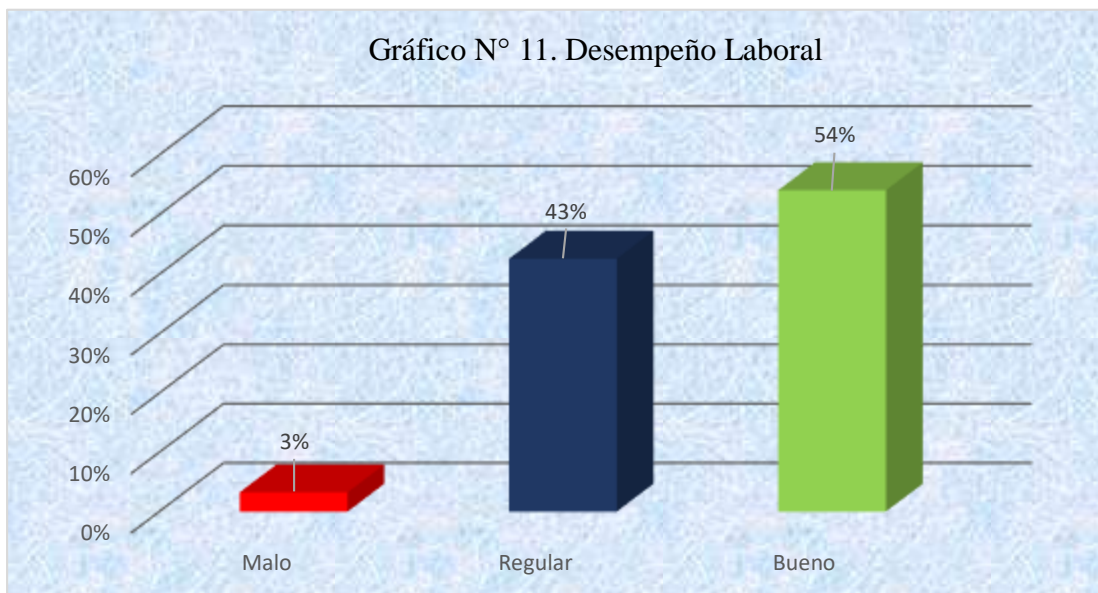
Descripción:

En base a la Tabla N°: 10, el 100 % de los encuestados se ubica en el nivel de regular.

4.3. Procesamiento de datos de la variable Desempeño laboral.

Tabla N° 11. Desempeño Laboral			
Intervalos		Desempeño laboral	
		fi	hi %
Malo	[33 - 54]	2	3%
Regular	[55 - 76]	26	43%
Bueno	[77 - 99]	33	54%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética		76.41
	Mediana		80
	Moda		81
Medidas de dispersión	Rango		46
	Desviación Estándar		10.029

Fuente: Test Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°: 11

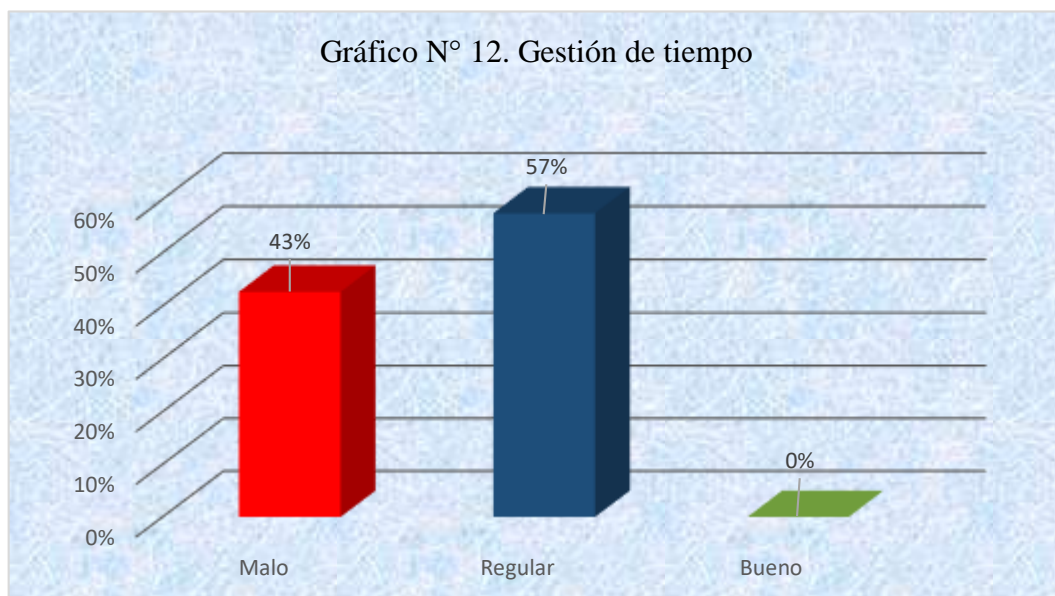
Descripción:

En base a la Tabla N°: 11, el 3 % de los encuestados se ubica en el nivel de malo, el 43% se ubica en el nivel regular y el 54% se ubica en el nivel bueno.

4.3.1. Procesamiento de datos de la dimensión gestión de tiempo.

Tabla N° 12. Gestión de tiempo			
Intervalos		Gestión de tiempo	
		fi	hi %
Malo	[6 - 9]	26	43%
Regular	[10 - 13]	35	57%
Bueno	[14 - 18]	0	0%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética		14.44
	Mediana		15
	Moda		16
Medidas de dispersión	Rango		10
	Desviación Estándar		2.473

Fuente: Test Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°: 12

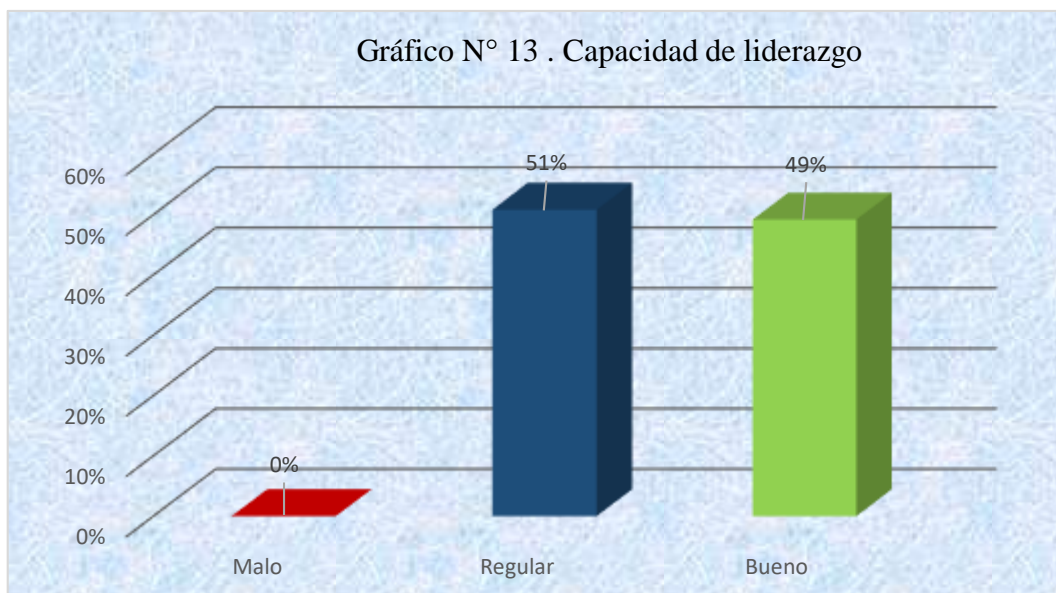
Descripción:

En base a la Tabla N°: 12, el 43 % de los encuestados se ubica en el nivel de malo y el 57% se ubica en el nivel regular.

4.3.2. Procesamiento de datos de la dimensión capacidad de liderazgo.

Tabla N° 13. Capacidad de liderazgo			
Intervalos		Capacidad de liderazgo	
		fi	hi %
Malo	[9 - 14]	0	0%
Regular	[15 - 20]	31	51%
Bueno	[21 - 27]	30	49%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética		20.23
	Mediana		20
	Moda		21
Medidas de dispersión	Rango		11
	Desviación Estándar		2.472

Fuente: Test Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°: 13

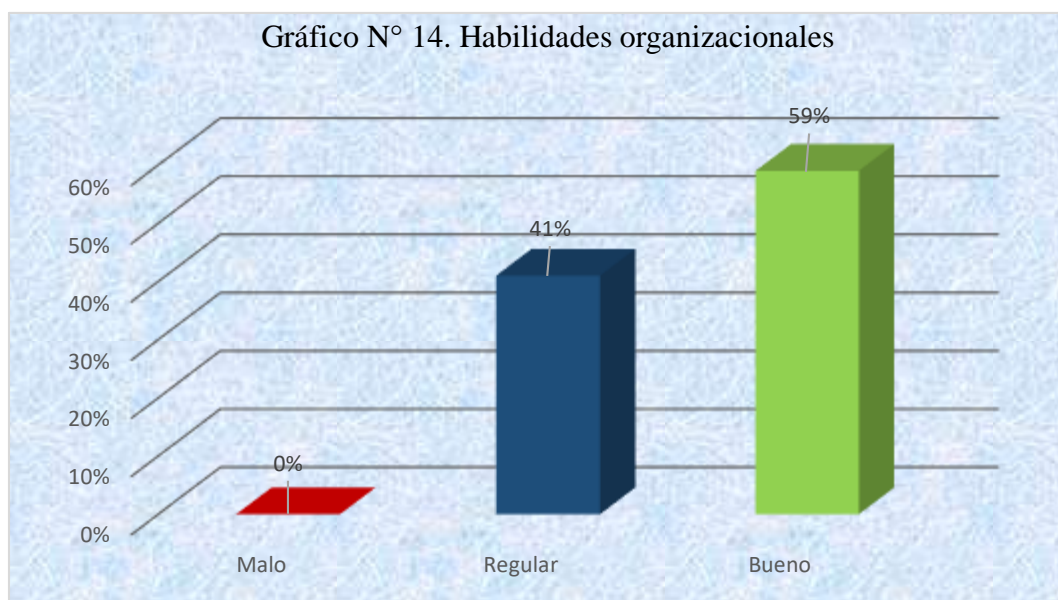
Descripción:

En base a la Tabla N°: 13, el 51 % de los encuestados se ubica en el nivel de regular y el 49% se ubica en el nivel bueno.

4.3.3. Procesamiento de datos de la dimensión habilidades organizacionales.

Tabla N° 14. Habilidades organizacionales			
Intervalos		Habilidades organizacionales	
		fi	hi %
Malo	[6 - 9]	0	0%
Regular	[10 - 13]	25	41%
Bueno	[14 - 18]	36	59%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética	13.67	
	Mediana	14	
	Moda	14	
Medidas de dispersión	Rango	8	
	Desviación Estándar	1.832	

Fuente: Test Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°: 14

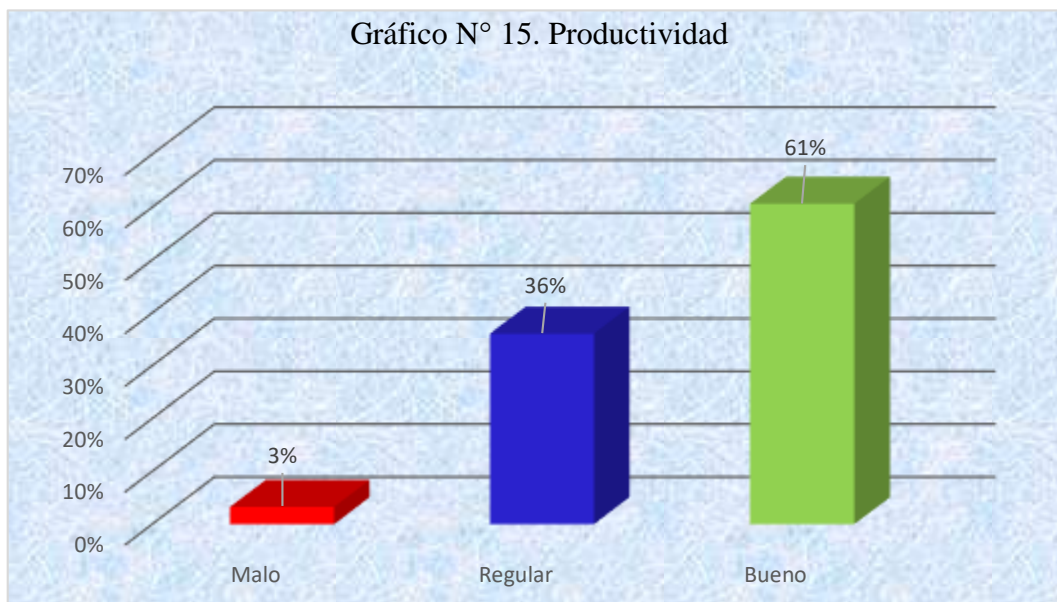
Descripción:

En base a la Tabla N°: 14, el 41 % de los encuestados se ubica en el nivel regular y el 59% se ubica en el nivel bueno.

4.3.4. Procesamiento de datos de la dimensión productividad.

Tabla N° 15. Productividad			
Intervalos		Productividad	
		fi	hi %
Malo	[12 - 19]	2	3%
Regular	[20 - 27]	22	36%
Bueno	[28 - 36]	37	61%
Total		61	100%
Estadígrafos			
Medidas de tendencia central	Media Aritmética	28.07	
	Mediana	30	
	Moda	30	
Medidas de dispersión	Rango	18	
	Desviación Estándar	3.966	

Fuente: Test Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°:15

Descripción:

En base a la Tabla N°: 15, el 3 % de los encuestados se ubica en el nivel malo, el 36% en el nivel regular y el 61% se ubica en el nivel bueno.

4.4. Prueba de hipótesis

Los pasos a seguir para determinar la prueba de hipótesis esta en base, a Córdova, M. (1999), quien establece que: (Cordova Zamora, 1999)

4.4.1. Prueba de hipótesis general

I. Redacción de hipótesis

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Ho No existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

IV. Lectura de P – Valor

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor** > α . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) $P\text{-valor} \leq \alpha$. Aceptar la H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

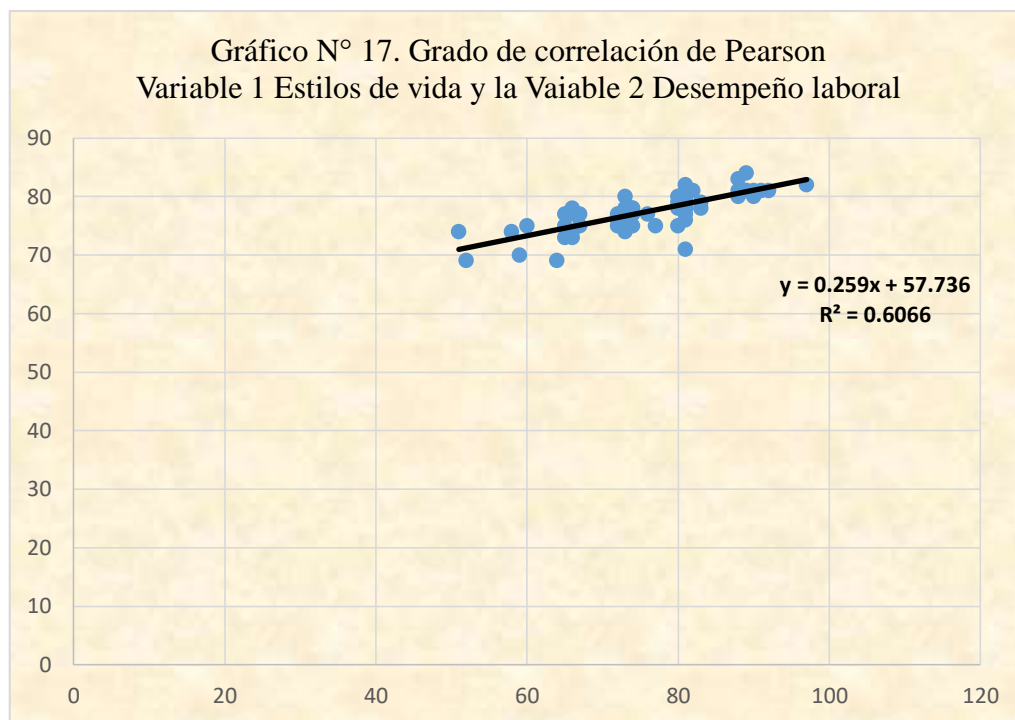
Tabla N°: 16. P valor determinantes de la variable 1.Estilos de vida y la variable 2. Desempeño laboral		
P–valor de la variable estilo de vida = 0.115	>	0.025
P–valor de la variable desempeño laboral = 0.164	>	0.025
Conclusión: Las variables estilos de vida y el desempeño laboral se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.

V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N°: 17. Correlación de Pearson Variable 1:Estilos de vida & Variable 2 : Desempeño laboral			
Correlaciones			
		Variable 1. Estilos de vida	Variable 2. Desempeño laboral
Variable 1 Estilos de vida	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Variable 2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.



Fuente: Tabla N° 17

Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Estilos de vida y Desempeño laboral, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 17. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. . Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Además en base a Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.78$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

4.4.2. Prueba de hipótesis específica 1

I. Redacción de hipótesis

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Ho No Existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

IV. Lectura de P – Valor

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor** $> \alpha$. **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P-valor** $\leq \alpha$. **Aceptar la H₁** = Los datos no provienen de una distribución normal.

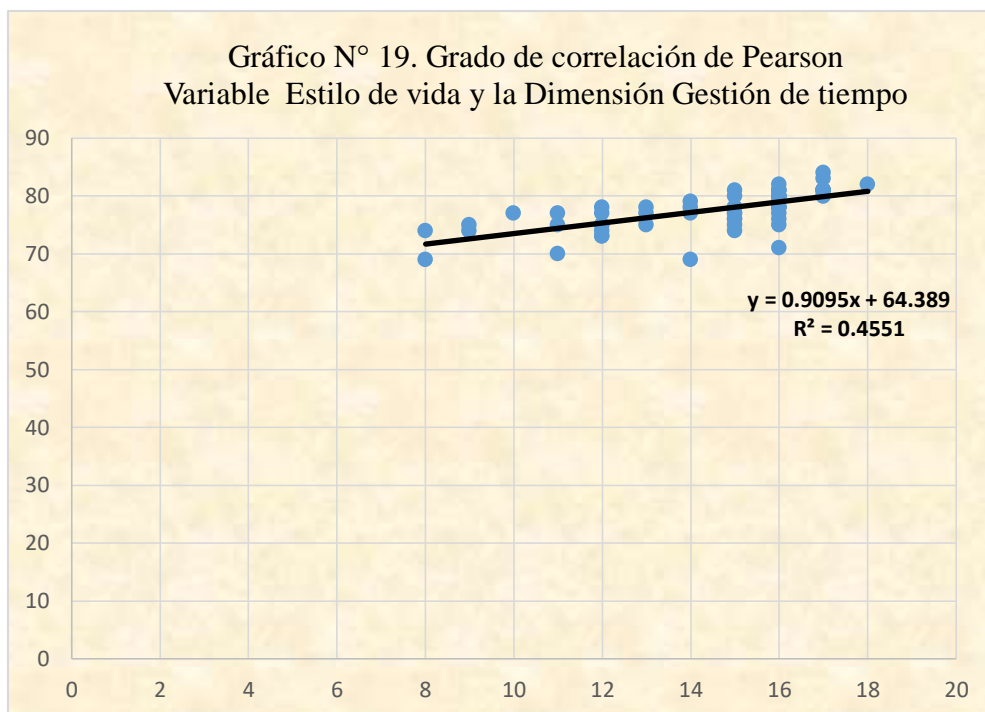
Tabla N°: 18 P – valor determinantes de la variable estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo		
P–valor de la variable estilo de vida = 0.115	\gt	0.025
P–valor de la dimensión gestión de tiempo = 0.228	\gt	0.025
Conclusión: Las variables estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.

V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N°: 19. Correlación de Pearson variable estilo de vida y la dimensión gestión de tiempo			
Correlaciones			
		Variable 1. Estilo de vida	Dimensión Gestión de tiempo
Variable 1. Estilo de vida	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Dimensión Gestión de tiempo	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.



Fuente: Tabla N° 19

Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre la variable: Estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 19. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. . Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Además en base a Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.68$. Indica que existe un grado de correlación positiva media.

4.4.3. Prueba de hipótesis específica 2

I. Redacción de hipótesis

H_I Existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

H₀ No existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Elección de la prueba estadística



Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

IV. Lectura de P – Valor

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor** > α . **Aceptar la H₀** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P-valor** ≤ α . **Aceptar la H₁** = Los datos no provienen de una distribución normal.

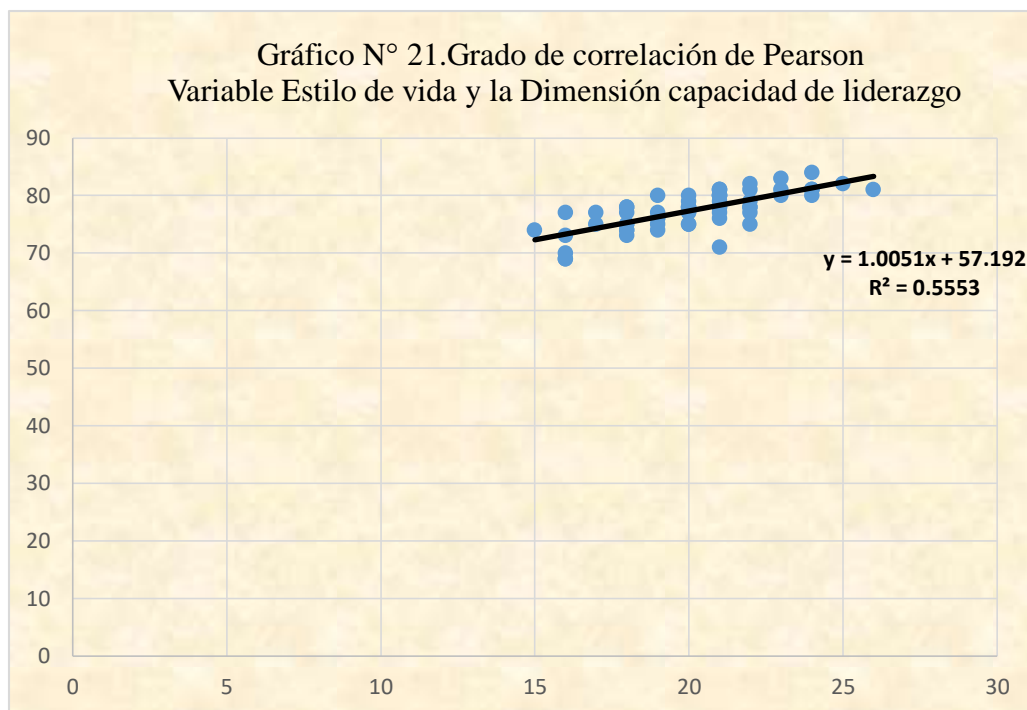
Tabla N°: 20 P – valor determinantes de la variable estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo		
P–valor de la variable estilo de vida = 0.115		0.025
P–valor de la dimensión capacidad de liderazgo = 0.114		0.025
Conclusión: La variable Estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo, se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.

V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N°: 21. Correlación de Pearson variable estilo de vida y la dimensión capacidad de liderazgo			
Correlaciones			
		Variable 1. Estilo de vida	Dimensión. Capacidad de liderazgo
Variable 1. Estilo de vida	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Dimensión. Capacidad de liderazgo	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.



Fuente: Tabla N° 21

Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 21. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. . Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Además en base a Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.75$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

4.4.4. Prueba de hipótesis específica 3

I. Redacción de hipótesis

HI Existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Ho No Existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

IV. Lectura de P – Valor

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor** $> \alpha$. **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P-valor** $\leq \alpha$. **Aceptar la H1** = Los datos no provienen de una distribución normal.

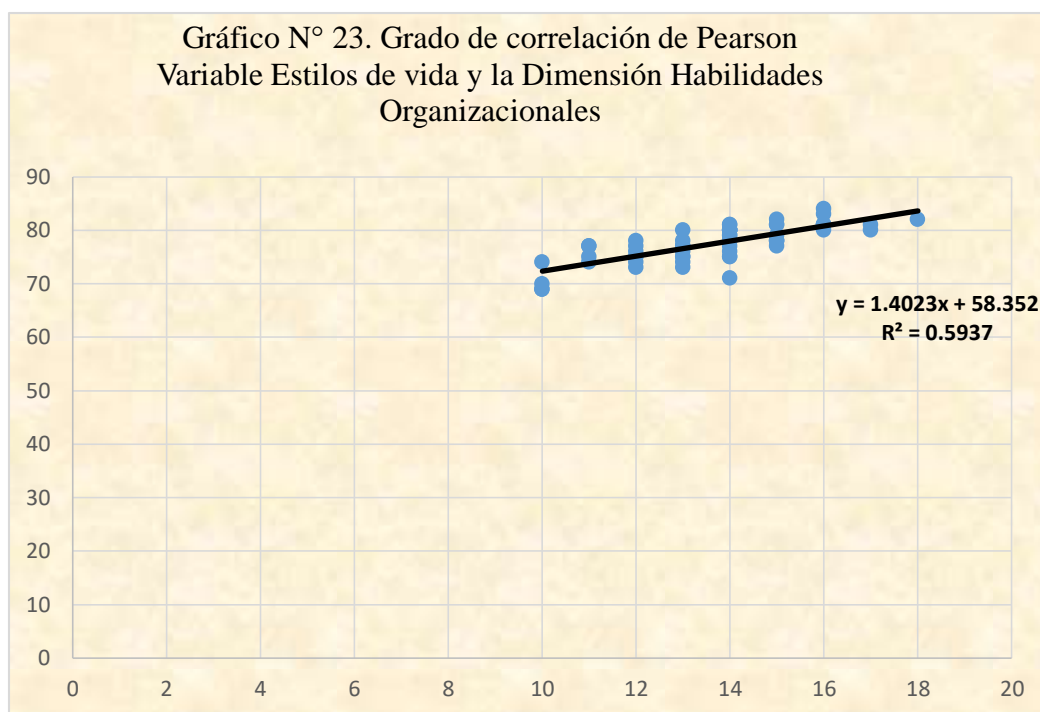
Tabla N°: 22 P – valor determinantes de la variable estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales		
P–valor de la variable estilo de vida = 0.115	>	0.025
P–valor de la dimensión habilidades organizacionales = 0. 161	>	0.025
<p>Conclusión: La variable Estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales, se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.</p>		

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.

V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N°: 23. Correlación de Pearson variable estilo de vida y la dimensión habilidades organizacionales			
Correlaciones			
		Variable 1. Estilos de vida	Dimensión Habilidades Organizacionales
Variable 1 Estilos de vida	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Dimensión Habilidades Organizacionales	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
<p>** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).</p>			

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.



Fuente: Tabla N° 23

Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Estilos de vida y la dimensión Habilidades organizacionales, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 23. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. . Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades Organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Además en base a Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.77$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

4.4.5. Prueba de hipótesis específica 4

I. Redacción de hipótesis

H_I Existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

H₀ No Existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Elección de la prueba estadística



Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

IV. Lectura de P – Valor

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor** > α . **Aceptar la H₀** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P-valor** ≤ α . **Aceptar la H₁** = Los datos no provienen de una distribución normal.

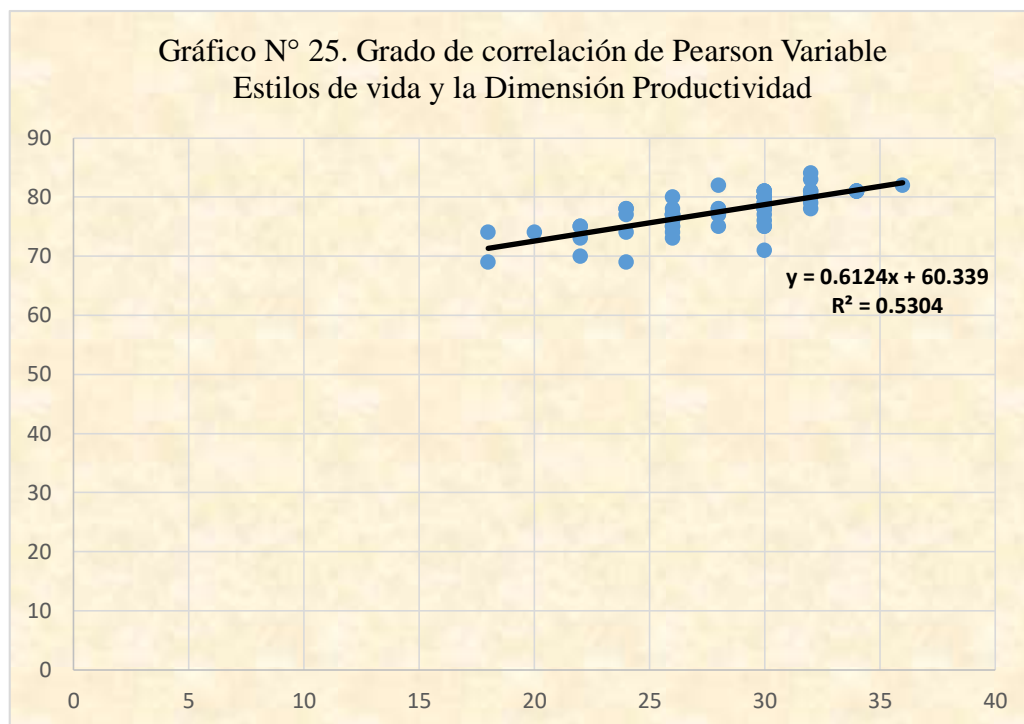
Tabla N°: 24 P – valor determinante de la variable estilos de vida y la dimensión productividad.		
P–valor de la variable estilo de vida = 0.115		0.025
P–valor de la dimensión productividad = 0. 161		0.025
<p>Conclusión: La variable Estilos de vida y la dimensión productividad, se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.</p>		

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.

V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N°: 25. Correlación de Pearson variable estilo de vida y la dimensión productividad			
Correlaciones			
		Variable 1. Estilos de vida	Dimensión Productividad
Variable 1. Estilos de vida	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Dimensión Productividad	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Test Estilos de vida y Test Desempeño laboral.



Fuente: Tabla N° 25

Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Estilos de vida y la dimensión Habilidades organizacionales, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 25. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. . Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa.

Además en base a Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010), que $r = 0.73$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

A partir de los hallazgos aceptamos la hipótesis general estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Ortega, J. (2013) y Rojas, L. (2010), estos autores señalan que los estilos de vida en los profesionales de enfermería, no son saludables, ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Con respecto a la variable desempeño laboral, guarda relación con la base teórica de la autora Palma, G. (2004), quien señala la forma en que los empleados deben realizar su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como: Capacidad de liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Por lo tanto se afirma que existe una correlación de: $r = 0.78$, que indica un grado de correlación positiva muy fuerte entre las variables estilos de vida y desempeño laboral.

Este resultado tiene relación con la base teórica de la autora Palma, G. (2004), quien señala como dimensión gestión del tiempo, que es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida.

Por lo tanto se afirma que existe una correlación de: $r = 0.68$, que indica un grado de correlación positiva media, entre la variable estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo.

Esta conclusión tiene relación con la base teórica de la autora Palma, G. (2004), quien señala como dimensión capacidad de liderazgo, es el encargado de guiar, motivar, y saber sacar lo mejor de cada una de las personas que trabajan en su equipo con el fin de obtener resultados óptimos; por lo tanto el líder tiene que tener la capacidad de gestionar y tratar a las personas bien, también hará todo lo que este a su mano por el bien común.

Por lo tanto se afirma que existe una correlacion de: $r = 0.75$, que indica un grado de correlación positiva muy fuerte, entre la variable estilos de vida y la dimension capacidad de liderazgo.

Este resultado tiene relación con la base teórica de la autora Palma, G. (2004), quien señala como dimensión las habilidades organizacionales, son los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

Por lo tanto se afirma que existe una correlacion de: $r = 0.77$, que indica un grado de correlación positiva muy fuerte entre la variable estilos de vida y la dimension habilidades organizacionales

Esta conclusión tiene relación con la base teórica de la autora Palma, G. (2004), quien señala como dimensión productividad que se define como la relación entre las horas trabajadas en un periodo dado y la producción obtenida en ese mismo periodo con esas mismas horas trabajadas.

Por lo tanto se afirma que existe una correlacion $r = 0.73$, que indica un grado de correlación positiva muy fuerte entre la variable estilos de vida y la dimension productividad.

5.2. Conclusiones

Existe una relación directamente proporcional entre las variables estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015; con un p valor (Sig.) 0.000 y $r = 0.78$, por lo tanto concluimos que existe un grado de correlación posita muy fuerte entre las variables de estudio (basado en la tabla N° 16 y 17).

Existe una relación directamente proporcional entre la variable estilos de vida y la dimensión gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015; con un p valor (Sig.) 0.000 y $r = 0.68$, por lo tanto concluimos que existe un grado de correlación posita media entre las variables de estudio (basado en la tabla N° 18 y 19).

Existe una relación directamente proporcional entre la variable estilos de vida y la dimensión capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015; con un p valor (Sig.) 0.000 y $r = 0.75$, por lo tanto concluimos que existe un grado de correlación posita muy fuerte entre las variables de estudio (basado en la tabla N° 20 y 21).

Existe una relación directamente proporcional entre la variable estilos de vida y la dimensión habilidades organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015; con un p valor (Sig.) 0.000 y $r = 0.77$, por lo tanto concluimos que existe un grado de correlación posita muy fuerte entre las variables de estudio (basado en la tabla N° 22 y 23).

Existe una relación directamente proporcional entre la variable estilos de vida y la dimensión productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015; con un p valor (Sig.) 0.000 y $r = 0.73$, por lo tanto concluimos que existe un grado de correlación posita muy fuerte entre las variables de estudio (basado en la tabla N° 24 y 25).

5.3.Recomendaciones

Al gerente general del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa, se le recomienda realizar estrategias encaminadas a promover estilos de vida saludable para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

Establecer estrategias en gestión de tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades organizacionales y productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa, para así mejorar el desempeño laboral.

Elaborar programas y estrategias que fomenten prácticas de estilos de vida saludable en los trabajadores en el cual se concientice mediante sensibilización, educación y comunicación para un buen desempeño laboral.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

1. Aguado , E. & Ramos , D.(2013). "*Factores sociodemográficos y estilos de vida en estudiantes de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza del distrito de Santiago de Surco*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza , afiliada a la Universidad Ricardo Palma, Lima.
2. Aliaga Huidobro, E. (2004). "*Políticas de promoción de la salud en el Perú: Retos y perspectivas*".
3. Arellano, R. (2000). "*La perspectiva de los Estilos de Vida en el Perú*". Editorial Consumidores y mercados S.A.
4. Ayala, M. (2014). "*Estilos de Vida y Nivel de Autoestima en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Wiener*". Simposio, Universidad Wiener; Lima.
5. Bastías. E. & Sanhueza O. (2004). "*Conductas de autocuidado y manifestaciones perimenopáusicas en mujeres de la Comuna de Concepción, Chile*" – Revista de Enfermería 2004- Chile.
6. Bennis, W. (2011). *Liderazgo "Trabajo en Equipo"* (citado 2009).
7. Callomamani, R. (2013). "*La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores Lima-Perú*". Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
8. Carrasco,S.(2006). *Metodología de la Investigación Científica* (Primera reimpresión ed.). (A. J. Paredes Galvan, Ed.) Lima ; San Marcos.
9. Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. (citado en 2001).
10. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). (E. Editora, Ed.) México: McGrawHill. Recuperado el Octubre de 2014.

11. Cordova, M. (1999). *Estadística Inferencial* (Primera edición ed.). Lima: Moshera S.R.L.
12. ESTILO DE VIDA SALUDABLE “Puntos de vista para una opción actual y necesaria”. (citado en 2010). *psicologiacientifica*.
13. Galindo, A., & Mallqui, R. (2010). "*Estilos de vida del profesional asistencial de salud del hospital regional de Ayacucho y Hospital II ESSALUD Huamanga*". Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho - Lima.
14. Hernández ,R. , Fernández,C. & Baptista ,P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México:Mc Graw-Hill.
15. Isla, X. (1996).”Percepción de incertidumbre de los pacientes diabéticos, controlados en el consultorio adosado de especialidades del Hospital Herminia Martín de Chillán, Chile, 1994-1995”. *Revista Ciencia y Enfermería* 1996.
16. Jácome, M. (2011). *Visión, Cultura y Desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria de la RED 2 - UGEL 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho Lima-Perú*". Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle; Lima.
17. La Promoción de Estilos de Vida Saludables (citado en 2010).
18. López, R., Tarmeño, K., Payahuanca, M., & Tello, R. (2013). "*La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Rímac SEGUROS SEDE LIMA-2013*". Simposio, Universidad Wiener; Lima.
19. Luengo, Y. (2013). "*Clima Organizacional Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia - Venezuela*". Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación, Universidad del Zulia.

20. Marcos, C. (2012). *"Estilos de vida y Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Marzo-2012"*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza afiliada a la Universidad Ricardo Palma; Lima.
21. Martin Gotteland. "Café y Salud". (citado 2012).
22. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 5ª ed. Madrid: El Sevier Science; 2003.
23. Martinez, P. (2014). *"La comunicación organizacional"*. México.
24. Maya, L. (2001). *"Estilos de Vida Saludables: Componente de la Calidad de Vida"*. Costa Rica: Editorial Funlibre.
25. Mendoza. "Estilos de Vida y Condiciones de Vida de los Enfermeros". (citado en setiembre 2009).
26. Mendoza, E. (2007). *"Estilos de Vida de los estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos"*. Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
27. Mishel, M. Reconceptualization of the Uncertainty in Illnes Theory. Image: Journal of Nursing Scholarship 1990.
28. Mishel, M. The measurement of Uncertainty in Illness. Nursing Research 1981.
29. OMS. "Recomendaciones mundiales sobre la actividad física para la salud". (citado en 2013).
30. Organización Mundial de la Salud. (2002). "Las condiciones de salud en las Americas". *Publicación Científica y Técnica, II(587)*.
31. Ortega, J. (2013). *"Prácticas de estilo de vida saludable en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos LanFranco La Hoz de"*

Puente Piedra - 2013". Tesis para optar el Título de Especialista en Salud Pública, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.

32. Palafox, S. (2009). *Cientes a la calidad*. Panamá (citado 2009).

33. Palma, G. (2004) "*Desempeño laboral*". Tesis para optar el Título de Magister en Educación, Universidad de Granada, España (citado en 2004).

34. Pastor, Y & Balagueri. (1998). "Una revisión sobre las variables de estilos de vida saludables". *Revista de Psicología de la salud*.

35. Penderson, D. (1992). "*Estilos de Vida y Salud*". Montevideo.

36. Quijano, R. (2005). "*La calidad, calidez de los servicios*"(citado 2005).

37. Quiroga, I. (2009). "*Estilos de vida y condiciones de salud de los enfermeros en el Hospital Luis Lagomaggiore*". Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Enfermería, Universidad del Aconcagua, Mendoza (citado en setiembre del 2009).

38. Reyes, S. (2008). "*Factores que Intervienen a llevar Estilos de Vida Saludables en el personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía de hombres y mujeres en el Hospital San Benito, Peten- Guatemala*". Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería, Universidad de San Carlos de Guatemala, San Benito. Recuperado el 2015, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Factores-QueIntervienen-a-Llevar-Estilos/6220545.html>.

39. Robbins, P & Coulter. (2005). *Retos para los nuevos compromisos personales*. España (citado 2005).

40. Rodas, A. (2010). *Técnicas e Instrumentos de Recolección: Medios para Fundamentar Investigaciones*. (Junio 2010 ed.). Lambayeque: FACHSE.

41. Rojas, L. (2010). "*Estilos de vida de los estudiantes del Programa de Post Grado de la Segunda Especialidad en Enfermería de la UNMSM 2010 Lima-Perú*". Tesis

para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Pública, Universidad Nacional Mayor de San Marcos;Lima.

42. Roo, A. (2013). *"Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida – Venezuela*. Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación, Universidad del Zulia.

43. Rosental, M., & Ludin, P. (1981). *Diccionario Filosófico de Rosental. "Definición estilos de vida(citado en 2010)*.

44. Sabino, C. (1992). *El Proceso de la investigación*. Caracas: Panapo.

45. Sánchez, J. (2013). *"Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I"*. Tesis para optar el grado de Magister en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Lima.

46. Umaña, A. (2005). *"Relación entre estilos de vida y condición de salud de los(as) profesionales en enfermería, Hospital de Guápiles"*. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería, Universidad de Costa Rica. Recuperado el 2015, de <http://revista.enfermeria.cr/ediciones/edicion-x-3>(citado en el 2005).

6.2.Fuentes Electrónicas

1. ([http:// dle.rae.es/hábito&origen=REDLE](http://dle.rae.es/hábito&origen=REDLE)).
2. ([http:// dle.rae.es/costumbre&origen=REDLE](http://dle.rae.es/costumbre&origen=REDLE)).
3. (<http://definicion.de/oms>).
4. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Página>).
5. ([http:// www.ipe.org.pe/documentos/peru](http://www.ipe.org.pe/documentos/peru)).

6. (<http://www.Diccionario Enciclopédico Vox>, 2009).

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SALUD NUEVO PARAISO – 2015						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.I			
¿Qué relación existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?	Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Estilos de vida.	Biológica	- Alimentación - Actividad física - Descanso y sueño	➤ Diseño de la investigación, Tipo y enfoque: Diseño de la investigación es no experimental, tipo aplicada y enfoque cuantitativo.
PROBLEMA SECUNDARIO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	V.D	Social	- Actividades recreativas. - Consumo de alcohol y tabaco	
¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?	Identificar la relación que existe entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Existe relación significativa entre los estilos de vida y la gestión de tiempo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Desempeño laboral.	Gestión del tiempo	- Originalidad - Iniciativa - Sensibilidad	➤ Población La población de estudio está conformada por 61 trabajadores, que se encuentran laborando en el Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa. ➤ Muestra La muestra está conformada por los 61 trabajadores del C.S. Nuevo Paraíso, siendo una muestra intencionada no probabilística. ➤ Instrumentos Se utilizara un cuestionario de preguntas politémicas. ➤ Análisis Estadístico Se aplicara la técnica de Pearson.
¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?	Establecer la relación que existe entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Existe relación significativa entre los estilos de vida y la capacidad de liderazgo en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.		Capacidad de liderazgo	- Sinergia - Responsabilidad - Liderazgo	
¿Qué relación existe entre los estilos de vida y las habilidades organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?	Identificar la relación que existe entre los estilos de vida y las habilidades organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Existe relación significativa entre los estilos de vida y las habilidades organizacionales en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.		Habilidades organizacionales	- Compromiso con el trabajo. - Comunicación	
¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015?	Establecer la relación que existe entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.	Existe relación significativa entre los estilos de vida y la productividad en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso – Pucallpa 2015.		Productividad	- Conocimiento - Calidad - Eficiencia - Producción	



UNJFSC

TEST DE ESTILOS DE VIDA**Instrucciones:**

El presente test tiene la finalidad de obtener información sobre prácticas en estilos de vida de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso. Para el cual se solicita su colaboración expresando que es de carácter anónimo. Agradezco su gentil colaboración y disposición, solicitándole la mayor sinceridad en sus respuestas.

I. DATOS GENERALES**1. Edad:**

- a) 20 – 30 años b) 31 - 40 años c) 41 – 50 años d) 51 a mas

2. Sexo:

- a) Femenino b) Masculino

3. Estado Civil:

- a) Soltera(o) b) Conviviente c) Casada (o) d) Divorciada (o) e) Viuda (o)

4. Tiempo de servicio:

- a) ≤ 3 años b) 4 a 9 años c) ≥ 10 años

5. Condición Laboral:

- a) Nombrado b) Contratado

6. Trabaja en otra Institución:

- a) Si b) No

7. Estudios:

a) Superior Tec. b) Superior Univ. c) Segunda especialidad d) Maestría

En qué área: _____

II. DIMENSIÓN BIOLÓGICA**II.1. Alimentación**

1. ¿Qué comidas principales incluye con frecuencia en su alimentación diaria?

Marque todas las que incluye.

- a) Desayuno, almuerzo, refrigerio y cena.
- b) Desayuno, almuerzo y cena.
- c) Desayuno, almuerzo, refrigerio, lonche y cena.
- d) Desayuno, almuerzo, lonche y cena.
- e) Desayuno, almuerzo y lonche.

2. ¿Desayuna con frecuencia a la misma hora?

- a) Si b) No

Si su respuesta es No, porque: _____

3. ¿Almuerza con frecuencia a la misma hora?

- a) Si b) No

Si su respuesta es No, porque: _____

4. Marcar con una X la respuesta que crea conveniente, respecto a los alimentos que consume.

Alimentos que consume en el almuerzo.	FRECUENCIA			
	Veces por semana			
	a) Diario	b) 2 o 3 veces a la semana	c) 1 o 2 veces a la semana	d) Nunca o rara vez
4.1. Carnes (res, cerdo, pollo)				
4.2. Pescado.				
4.3. Tubérculos (papa, camote, yuca)				
4.4. Verduras				

4.5. Frutas				
4.6. Menestras (lentejas, frijoles, paltas)				
4.7. Cereales (fideos , arroz)				
4.8. Leche y derivados				
4.9. Comidas rápidas (hamburguesas, sándwich, salchipapa, etc.).				
4.10. Bebidas gaseosas.				
4.11. Dulces, galletas, chocolates,				

5. ¿Cuántos litros de agua bebe al día?

- a) Menor a 1 litro b) Mayor a 1 litro c) 2 litros a mas

II.2.- Actividad Física

6. ¿Realiza usted algún deporte u actividad física actualmente?

- a) Si b) No

Si su respuesta es “NO “pase a la pregunta 9.

7. ¿Cuántas veces a la semana practica algún deporte u actividad física?

- a) Diario b) 1 o 2 veces por semana c) 3 o más veces a la semana

8. ¿Cuánto tiempo invierte en la práctica de algún deporte u actividad física?

- a) 10 a 15 minutos b) 15 a 20 minutos c) 30 a 60 minutos

9. ¿Camina usted 30 minutos diarios?

- a) Si b) No

II.3.- Descanso y Sueño

10. ¿Cuántas horas generalmente duerme por las noches en los días que no labora?

- a) 6 a 8 horas
b) 5 a 6 horas
c) 3 a 4 horas

d) otros, especifique _____

11. ¿Una vez dormido cuantas veces se despierta?

- a.- Una vez
- b.- Dos veces
- c.- Tres veces
- d- No me despierto

12. ¿Consume habitualmente medicación para conciliar el sueño?

- a) Si
- b) No

13. ¿Cuándo usted sale de una guardia nocturna la actividad más frecuente que realiza es?

- a) Se va a otro trabajo
- b) Hacer labores de la casa
- c) Se toma un descanso de seis horas
- d) Ir de paseo
- e) otros, especifique _____

III.- Dimensión Social

III.1.- Actividad Recreativas

14. Realiza usted actividades de recreación, cuáles y con qué frecuencia:

Actividad de recreación	Frecuencia				
	1 o 2 veces por semana	3 a 4 veces por semana	Diario	1 vez al mes	Otros
14.1. Ir al cine/ teatro					
14.2. Pasear / caminar					
14.3. Danza / baile					
14.4. Leer					
14.5. Ver televisión/ escuchar música					
14.6. Otros: _____					

15. ¿Con quienes comparte su tiempo libre con frecuencia? (puede marcar más de una respuesta).

- a) Familia
- b) Amigos
- c) Compañeros de trabajo

- d) Compañeros de estudio
 - e) Otros,
- Especifique:
-

16. ¿Acude usted a eventos y/o reuniones sociales?

- a) Si
- b) No

16.1. Si su respuesta es Sí, ¿Diga Usted con qué frecuencia?

- a) 1 vez por semana
 - b) 2 veces por semana
 - c) 1 vez al mes
 - d) 1 vez cada 2 meses
 - e) Otros,
- Especifique:
-

III.2.- Consumo de Alcohol y Tabaco

17. ¿Consume usted cigarrillos?

- a) Diario
- b) 3 a 4 veces por semana
- c) 1 o 2 veces por semana
- d) No fuma

18. ¿Consume usted bebidas alcohólicas?

- a) 1 vez a la semana
- b) 2 veces al mes
- c) 1 vez al mes
- d) Nunca o rara vez

Gracias por su Colaboración.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTILOS DE VIDA

N°	Datos Generales							Total
	Edad	Sexo	E.Civil	T.Serv.	C. Lab	T. o. Inst.	Estud.	
1	4	1	3	3	1	2	2	16
2	3	1	3	3	1	2	2	15
3	3	1	3	3	1	1	2	14
4	1	1	1	2	2	1	2	10
5	3	1	3	2	1	1	2	13
6	2	1	2	2	2	1	2	12
7	2	1	2	2	2	1	2	12
8	3	2	3	3	1	1	2	15
9	3	2	2	2	1	1	2	13
10	3	2	3	3	1	1	2	15
11	2	1	2	2	1	2	2	12
12	3	1	1	3	1	1	2	12
13	4	2	3	3	1	1	2	16
14	2	2	3	3	1	1	2	14
15	2	2	2	2	1	1	2	12
16	3	2	3	3	1	1	2	15
17	2	2	2	3	1	1	2	13
18	3	2	3	3	1	1	2	15
19	2	2	2	2	1	1	2	12
20	2	2	2	3	1	1	2	13
21	3	1	3	3	1	1	2	14
22	2	1	1	2	2	1	2	11
23	2	1	1	2	2	1	2	11
24	3	2	2	3	1	1	2	14
25	1	1	1	2	2	2	2	11
26	2	2	2	2	1	2	1	12
27	3	2	3	3	1	2	1	15
28	2	1	3	1	2	2	1	12
29	3	1	3	3	1	1	1	13
30	2	1	3	3	1	1	1	12
31	2	1	2	3	1	1	1	11
32	2	1	3	3	1	1	1	12
33	2	1	3	2	1	2	1	12
34	2	1	2	3	1	2	1	12
35	2	1	2	2	2	1	1	11
36	2	1	2	3	1	1	1	11
37	2	1	3	2	1	2	1	12
38	2	1	1	2	2	1	1	10
39	2	1	1	2	2	1	1	10
40	1	1	1	2	2	1	1	9

41	2	1	2	2	1	2	1	11
42	3	1	3	3	1	2	1	14
43	2	2	3	3	1	2	1	14
44	3	2	3	3	1	2	1	15
45	3	2	2	3	1	2	1	14
46	2	2	1	3	1	2	1	12
47	3	2	2	3	1	2	1	14
48	2	1	2	2	2	2	1	12
49	1	1	1	1	2	2	1	9
50	1	1	1	2	2	2	1	10
51	1	1	1	1	2	2	1	9
52	2	1	1	3	1	2	1	11
53	2	1	3	2	1	2	1	12
54	2	1	2	2	1	2	1	11
55	2	1	1	2	2	2	1	11
56	2	1	1	3	1	2	1	11
57	3	2	2	3	1	2	1	14
58	2	2	2	2	2	2	1	13
59	2	1	3	2	1	2	1	12
60	4	1	3	3	2	2	1	16
61	3	1	2	1	2	2	1	12

Biológico																						Total	
P1	P2	P3	P4.1	P4.2	P4.3	P4.4	P4.5	P4.6	P4.7	P4.8	P4.9	P4.10	P4.11	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Total
2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	44
2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	44
2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	43
2	2	2	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	44
2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	47
3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	49
2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	45
2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	47
2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	41
2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	48
2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	41
2	1	1	2	3	1	2	2	4	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	43
2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	46
4	1	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	45
2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	41
4	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	45
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	49
5	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	53
4	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	47
5	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	50
2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	44
5	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	48
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	48
2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	41
3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	44
2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	47

2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	51
2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	51
2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	47
2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	46
2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	48
5	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	50
4	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	48
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	49
2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	47
2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	47
2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	46
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	49
2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	47
2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	48
2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	50
2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	47
2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	51
2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	3	49
2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	48
2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	51
4	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	51
2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	47
2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	48
2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	51
2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	49
2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	48
2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	50
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	47

2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	46
2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	50
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	51
2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	50
2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	49
2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	51
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	51

Social										Total	TOTAL DE LAS 2 DIMENSIONES
P14.1	P14.2	P14.3	P14.4	P14.5	P14.6	P15	P16	P17	P18		
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	75
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	75
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	74
4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	31	75
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	78
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	79
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	75
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	77
4	4	4	3	3	4	1	1	3	2	29	70
4	4	4	3	2	4	1	1	3	3	29	77
4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	30	71
4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	30	73
4	4	4	2	2	4	1	1	4	2	28	74
4	4	4	2	3	4	1	1	3	3	29	74
4	4	4	2	3	4	1	1	3	2	28	69
4	4	4	2	3	4	1	1	3	3	29	74
4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	30	79
4	4	4	3	3	4	1	1	4	2	30	83
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	77
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	80
4	4	4	3	3	4	1	1	3	2	29	73
4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	30	78
4	4	1	3	3	4	2	1	4	3	29	77
4	4	4	2	3	4	1	1	3	2	28	69
4	4	4	3	3	4	2	1	4	3	32	76
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	78
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	82
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	81
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	77
4	4	4	3	3	4	1	1	2	3	29	75
4	4	4	3	2	4	1	1	3	3	29	77
4	4	4	3	3	4	1	1	2	2	28	78
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	78
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	80
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	77
4	4	4	3	3	4	1	1	2	2	28	75
4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	29	75
4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	31	80
4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	31	78
4	5	4	3	3	5	2	1	3	3	33	81
5	4	4	3	3	4	1	1	4	3	32	82
5	4	4	3	3	4	1	1	3	3	31	78

4	4	4	3	3	5	1	1	4	4	33	84
4	4	4	3	3	4	1	1	4	4	32	81
4	4	4	2	3	4	1	2	4	4	32	80
4	4	4	3	3	4	1	1	3	2	29	80
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	81
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	77
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	78
4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	30	81
4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	30	79
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	78
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	81
4	4	4	2	3	4	1	1	3	3	29	76
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	76
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	80
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	81
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	80
4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	31	80
4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	30	81
4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	30	81



UNJFSC

TEST DE DESEMPEÑO LABORAL**Instrucciones:**

El presente test tiene la finalidad de medir el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberán leer cuidadosamente y asignarle una calificación de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

GRADO	CALIFICACION	PUNTAJE
A	FALSO	1
B	NI FALSO NI VERDADERO	2
C	VERDADERO	3

Para la cual se solicita su colaboración expresando que es de carácter anónimo. Agradezco su gentil colaboración y disposición, solicitándole la mayor sinceridad en sus respuestas.

1. Desempeño Laboral**1.1. Gestión del Tiempo****1.1.1. Originalidad**

1. Considera Ud. identificado con la Institución donde labora.

A () B () C ()

2. Plantea siempre alternativas de mejora continua en su establecimiento.

A () B () C ()

1.1.2. Iniciativa

3. Mantiene en orden y actualizado su área de trabajo.

A () B () C ()

4. Se considera Ud. innovador en el área de trabajo.

A () B () C ()

1.1.3. Sensibilidad

5. Brinda apoyo a las personas más vulnerables que acuden a su servicio.

A () B () C ()

6. Se considera Ud. que mantiene el sentido humanitario.

A () B () C ()

1.2.Capacidad de Liderar

1.2.1. Sinergia

7. Tiene alguna dificultad con algún compañero que limita su colaboración en el trabajo.

A () B () C ()

8. Brinda ayuda a un compañero cuando observa que no se abastece en el trabajo.

A () B () C ()

9. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido en su trabajo.

A () B () C ()

1.2.2. Responsabilidad

10. Cumple con el horario de trabajo y las actividades diarias en su servicio.

A () B () C ()

11. Emite sus reportes de producción de actividades diariamente.

A () B () C ()

12. Elabora y entrega puntualmente sus informes mensuales.

A () B () C ()

1.2.3. Liderazgo

13. En ausencia de su inmediato superior, asume responsabilidad.

A () B () C ()

14. Incentiva a sus compañeros de trabajo a cumplir con sus funciones.

A () B () C ()

15. Realiza su trabajo de forma individual o en coordinación con los demás.

A () B () C ()

1.3.Habilidades Organizacionales

1.3.1. Compromiso

16. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas.

A () B () C ()

17. Se siente productivo cuando realiza su trabajo.

A () B () C ()

18. Se siente a gusto con el trabajo que realiza.

A () B () C ()

1.3.2. Comunicación

19. El clima laboral que se maneja en su institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.

A () B () C ()

20. La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.

A () B () C ()

21. Cuando está realizando su trabajo la comunicación con sus compañeros de trabajo es adecuada.

A () B () C ()

1.4.Productividad

1.4.1. Conocimiento

22. Considera Ud. que tiene las suficientes habilidades y destrezas para cumplir sus funciones.

A () B () C ()

23. Asiste con frecuencia a capacitaciones para mejorar el desempeño de sus funciones.

A () B () C ()

24. Comparte sus conocimientos con los demás compañeros de trabajo.

A () B () C ()

1.4.2. Calidad

25. Considera Ud. que el trabajo que realiza es el más adecuado.

A () B () C ()

26. El trabajo que realiza es completamente de su agrado.

A () B () C ()

27. Considera Ud. que el rendimiento de tu trabajo es bueno.

A () B () C ()

1.4.3. Eficiencia

28. Se siente Ud. lo suficientemente preparado para cumplir sus funciones.

A () B () C ()

29. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, y que ello contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.

A () B () C ()

30. Siente que el trabajo que realiza es valorado por sus superiores.

A () B () C ()

1.4.4. Producción

31. Se identifica con la misión y visión de la institución.

A () B () C ()

32. Se le informa periódicamente el reporte de sus actividades.

A () B () C ()

33. Considera Ud. que reporta todas sus actividades diarias.

A () B () C ()

Gracias por su Colaboración.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Gestión de Tiempo					Capacidad de liderazgo											
	P1	P2	P3	P4	Total	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	24
2	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	23
3	3	2	2	2	9	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	21
4	3	2	2	2	9	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	24
5	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	2	22
6	3	2	3	2	10	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	24
7	2	2	3	2	9	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	22
8	3	2	2	1	8	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	22
9	3	2	2	2	9	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	25
10	3	2	2	2	9	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	26
11	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	26
12	3	3	2	2	10	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	25
13	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26
14	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	27
15	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	24
16	3	2	2	3	10	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	27
17	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
18	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26
19	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	24
20	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
21	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	26
22	3	2	3	3	11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	25
23	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	27

24	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26
25	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	25
26	3	2	3	2	10	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	24
27	2	2	3	2	9	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	22
28	3	3	3	2	11	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	22
29	3	3	2	1	9	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	22
30	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	24
31	3	2	2	2	9	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	26
32	3	3	2	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	23
33	3	2	2	2	9	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	25
34	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	24
35	3	2	3	2	10	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	22
36	3	3	2	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	23
37	3	2	2	2	9	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	25
38	3	2	3	2	10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
39	3	2	2	1	8	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	23
40	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
41	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
42	3	2	3	2	10	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	22
43	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
44	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	24
45	3	1	2	2	8	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	21
46	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	24
47	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	25
48	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	23
49	3	2	2	2	9	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	23
50	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	25
51	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	23

52	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	23
53	3	2	3	3	11	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	24
54	3	2	3	2	10	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	22
55	3	2	3	2	10	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	22
56	3	2	3	2	10	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	22
57	3	2	3	2	10	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	22
58	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
59	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	23
60	3	1	3	2	9	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	23
61	3	2	3	2	10	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	22

habilidades Organizacionales						Total	Productividad													Total	TOTAL DE LAS 4 DIMENSIONES
P16	P17	P18	P19	P20	P21		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33			
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	32	83	
3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	77	
2	2	2	2	1	2	11	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	27	68	
2	3	3	1	1	2	12	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	27	72	
2	3	3	1	2	1	12	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	25	68	
3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26	72	
2	2	2	1	2	2	11	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	28	70	
2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	28	71	
3	3	3	2	2	1	14	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	30	78	
3	2	2	1	2	2	12	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	28	75	
3	3	3	2	2	2	15	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	29	80	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	29	79	
2	3	3	2	2	2	14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	80	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	30	81	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	31	79	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	30	82	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	82	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	82	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	81	
3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	79	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	83	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	82	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	30	82	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	31	83	
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	81	
3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26	72	

2	2	2	1	2	2	11	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	28	70
2	2	2	1	2	2	11	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	28	72
2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	28	72
2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	28	74
3	2	2	1	2	2	12	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	28	75
2	3	3	1	2	2	13	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	28	74
2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	78
3	3	3	2	1	2	14	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	29	77
3	2	3	2	1	1	12	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	27	71
2	3	3	1	2	2	13	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	28	74
2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	78
3	2	2	2	1	2	12	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	28	71
3	3	3	1	1	2	13	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	24	68
3	3	2	1	1	2	12	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	26	68
3	3	3	2	2	2	15	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	26	71
3	3	3	2	2	2	15	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	29	76
3	3	3	1	2	2	14	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	72
3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	79
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	75
2	3	2	2	1	2	12	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	29	75
3	3	3	2	2	2	15	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	29	79
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	30	78
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	29	76
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	30	79
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32	79
3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	78
2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	78
3	3	3	1	2	1	13	3	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	27	72

3	3	2	1	2	2	13	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	30	75
3	3	3	1	2	2	14	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	29	75
3	3	3	1	2	2	14	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	29	75
3	3	2	2	2	1	13	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	30	76
3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31	78
3	3	3	2	2	2	15	3	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	27	74
3	3	3	2	2	1	14	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	27	73



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Pucallpa, 09 de Mayo del 2017.

DÍAZ APAC, MARCO ANTONIO

JEFE DEL AREA ACADEMICA DE INVESTIGACIÓN E INOVACIÓN TECNOLÓGICA – INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICO “SUIZA”-PUCALLPA.

Presente:

Por la presente, reciba el saludo cordial y fraterno a nombre de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis intitulada “ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO – PUCALLPA 2015”, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTOS, como Estadístico para la validación de los instrumentos “TEST SOBRE ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL”; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto nos suscribimos de usted.

Atentamente

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena.
DNI N° 42895930

Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumento de investigación
4. Ficha de juicio de expertos
5. Representación de validez y confiabilidad.

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Estilos de Vida

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{19.262}{109.126} \right)$$


$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de Graduados
Bajo N° 08199

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DIAZ APAC, MARCO ANTONIO

CARGO: JEFE DEL AREA ACADEMICA DE INVESTIGACIÓN E INOVACIÓN TECNOLÓGICA – INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICO "SUIZA"- PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 <input checked="" type="checkbox"/>	2	1



MARCO ANTONIO DÍAZ APAC
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de Graduados
 Bajo N° 08199

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable: Desempeño Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{9.559}{48.688} \right)$$


$$\alpha = 0.83$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.83	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de Graduados
Bajo N° 08199

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO PUCALLPA - 2015

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Verdadero	Ni falso ni Verdadero	Falso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Desempeño laboral	DEDICACIÓN EN EL TRABAJO	Originalidad en sus funciones laborales	1; 2				ℓ		ℓ			ℓ					
		Iniciativa	3; 4				ℓ		ℓ			ℓ					
		Sensibilidad	5; 6				ℓ		ℓ			ℓ					
	TRABAJO EN EQUIPO	Sinergia	7; 8; 9				ℓ		ℓ			ℓ					
		Responsabilidad	10; 11; 12				ℓ		ℓ			ℓ					
		Liderazgo	13; 14; 15				ℓ		ℓ			ℓ					
	Actitud	Compromiso	16; 17; 18				ℓ		ℓ			ℓ					
		Comunicación	19; 20; 21				ℓ		ℓ			ℓ					
	Productividad	Conocimiento	22; 23; 24				ℓ		ℓ			ℓ					
		Calidad	25; 26; 27				ℓ		ℓ			ℓ					
Eficiencia		28; 29; 30				ℓ		ℓ			ℓ						
Producción		31; 32; 33				ℓ		ℓ			ℓ						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

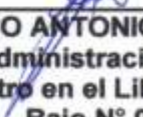
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DÍAZ APAC, MARCO ANTONIO

CARGO: JEFE DEL AREA ACADEMICA DE INVESTIGACIÓN E INOVACIÓN TECNOLÓGICA – INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PÚBLICO "SUIZA"- PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 <input checked="" type="checkbox"/>	2	1



MARCO ANTONIO DÍAZ APAC
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de Graduados
 Bajo N° 08199



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Pucallpa, 09 de Mayo del 2017.

BAZALAR MEZA, RITA ANTONIA

JEFA DEL SERVICIO GINECO-OBSTETRICIA – HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA.

Presente:

Por la presente, reciba el saludo cordial y fraterno a nombre de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis intitulada “ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO – PUCALLPA 2015”, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTOS en la Especialidad, para la validación de los instrumentos “TEST SOBRE ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL”; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto nos suscribimos de usted.

Atentamente

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena.
DNI N° 42895930

Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumento de investigación
4. Ficha de juicio de expertos
5. Representación de validez y confiabilidad.

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Estilos de Vida

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{19.262}{109.126} \right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Lic. Enf. RITA ANTONIA BAZALAR MEZA
Esp. CUIDADOS EN LA SALUD DE LA MUJER Y EL NIÑO.
R.E.N° 2436

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BAZALAR MEZA, RITA ANTONIA.

CARGO: JEFA DEL SERVICIO GINECO-OBSTETRICIA – HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



 Lic. Enf. RITA ANTONIA BAZALAR MEZA
 Esp. CUIDADOS EN LA SALUD DE LA MUJER Y EL NIÑO.
 R.E.N° 2436

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Desempeño Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{9.559}{48.688} \right)$$

$$\alpha = 0.83$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.83	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Lic. Enf. RITA ANTONIA BAZALAR MEZA
Esp. CUIDADOS EN LA SALUD DE LA MUJER Y EL NIÑO.
R.E.N° 2436

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BAZALAR MEZA, RITA ANTONIA.

CARGO: JEFA DEL SERVICIO GINECO-OBSTETRICIA – HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



 Lic. Enf. RITA ANTONIA BAZALAR MEZA
 Esp. CUIDADOS EN LA SALUD DE LA MUJER Y EL NIÑO.
 R.E.N° 2436



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Pucallpa, 09 de Mayo del 2017.

SORIA CHUJUTALLI, ROBERTINA

COORDINADORA ACADEMICA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA – UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL PUCALLPA.

Presente:

Por la presente, reciba el saludo cordial y fraterno a nombre de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis intitulada “ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO – PUCALLPA 2015”, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, en Metodología de la Investigación, para la validación de los instrumentos: “TEST SOBRE ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL”; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto nos suscribimos de usted.

Atentamente

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena
DNI N° 42895930



Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumento de investigación
4. Ficha de juicio de expertos
5. Representación de validez y confiabilidad.

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Estilos de Vida

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{19.262}{109.126} \right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Lic. ROBERTINA SORIA CHUJUTALLI
COORDINADORA – E.P. ENFERMERIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SORIA CHUJUTALLI, ROBERTINA.

CARGO: COORDINADORA ACADEMICA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA – UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



Lic. ROBERTINA SORIA CHUJUTALLI
COORDINADORA – E.P. ENFERMERIA

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Desempeño Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{9.559}{48.688} \right)$$

$$\alpha = 0.83$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.83	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



Lic. ROBERTINA SORIA CHUJUTALLI
COORDINADORA – E.P. ENFERMERIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO PUCALLPA - 2015

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Verdadero	Ni falso ni verdadero	Falso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño laboral	DEDICACIÓN EN EL TRABAJO	Originalidad en sus funciones laborales	1; 2												
		Iniciativa	3; 4				X			X				X	
		Sensibilidad	5; 6				X			X				X	
	TRABAJO EN EQUIPO	Sinergia	7; 8; 9				X			X				X	
		Responsabilidad	10; 11; 12				X			X				X	
		Liderazgo	13; 14; 15				X			X				X	
	Actitud	Compromiso	16; 17; 18				X			X				X	
		Comunicación	19; 20; 21				X			X				X	
		Conocimiento	22; 23; 24				X			X				X	
	Productividad	Calidad	25; 26; 27				X			X				X	
		Eficiencia	28; 29; 30				X			X				X	
		Producción	31; 32; 33				X			X				X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SORIA CHUJUTALLI, ROBERTINA.

CARGO: COORDINADORA ACADÉMICA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA – UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



(Handwritten signature)

Lic. ROBERTINA SORIA CHUJUTALLI
COORDINADORA – E.P. ENFERMERÍA



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Pucallpa, 09 de Mayo del 2017.

CHUQUIZUTA PINEDO, DENY B.

COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN INMEDIATA Y ALOJAMIENTO CONJUNTO DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA – HOSPITAL AMAZONICO.

Presente:

Por la presente, reciba el saludo cordial y fraterno a nombre de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis intitulada “ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO – PUCALLPA 2015”, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTOS en la Especialidad, para la validación de los instrumentos “TEST SOBRE ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL”; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto nos suscribimos de usted.

Atentamente

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena.
DNI N° 42895930

*Recibido
9/5/17
10:00.
D. Pinedo*

Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumento de investigación
4. Ficha de juicio de expertos
5. Representación de validez y confiabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Estilos de Vida

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{19.262}{109.126} \right)$$


$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017


 Lic. Esp. DENY B. CHUQUIZUTA PINEDO
 CEP: 55199 REE: 6839 – 14041
 ENFERMERO NEONATÓLOGO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CHUQUIZUTA PINEDO, DENY B.

CARGO: COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN INMEDIATA Y ALOJAMIENTO CONJUNTO DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA – HOSPITAL AMAZONICO – PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1


 Lic. Esp. DENY B. CHUQUIZUTA PINEDO
 CEP: 55199 REE: 6839 – 14041
 ENFERMERO NEONATÓLOGO

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Desempeño Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{9.559}{48.688.} \right)$$


$$\alpha = 0.83$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.83	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arroja.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017


Lic. Esp. DENY B. CHUQUIZUTA PINEDO
CEP: 55199 REE: 6839 – 14041
ENFERMERO NEONATÓLOGO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO PUCALLPA - 2015

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Verdadero	Ni falso ni Verdadero	Falso	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño laboral	DEDICACIÓN EN EL TRABAJO	Originalidad en sus funciones laborales	1; 2				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	3; 4				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Sensibilidad	5; 6				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Sinergia	7; 8; 9				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
	TRABAJO EN EQUIPO	Responsabilidad	10; 11; 12				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderazgo	13; 14; 15				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	16; 17; 18				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Actitud	Comunicación	19; 20; 21				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Conocimiento	22; 23; 24				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Productividad	Calidad	25; 26; 27				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
Eficiencia		28; 29; 30				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Producción		31; 32; 33				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CHUQUIZUTA PINEDO, DENY B.

CARGO: COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN INMEDIATA Y ALOJAMIENTO CONJUNTO DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA – HOSPITAL AMAZONICO – PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Lic. Esp. DENY B. CHUQUIZUTA PINEDO
 CEP: 55199 REE: 6839 – 14041
 ENFERMERO NEONATÓLOGO



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Pucallpa, 09 de Mayo del 2017.

GUERRA CHACÓN, ALFONSO MAURO

DOCENTE DEL AREA DE COMUNICACIÓN EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PÚBLICO "HORACIO ZEBALLOS GAMES" – PUCALLPA.

Presente:

Por la presente, reciba el saludo cordial y fraterno a nombre de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis intitulada "ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO – PUCALLPA 2015", por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTOS, como Lingüista para la validación de los instrumentos "TEST SOBRE ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL"; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto nos suscribimos de usted.

Atentamente

Lic. Liliana Isabel Collantes Norabuena.
DNI N° 42895930

Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumento de investigación
4. Ficha de juicio de expertos
5. Representación de validez y confiabilidad.

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable: Estilos de Vida

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{19.262}{109.126} \right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



ALFONSO MAURO GUERRA CHACÓN
Doctor en Administración de la Educación
con Registro en el Libro de Graduados
Bajo N° 08207

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para para medir la Variable Estilos de Vida en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GUERRA CHACÓN, ALFONSO MAURO.

CARGO: DOCENTE DEL AREA DE COMUNICACIÓN EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HORACIO ZEBALLOS GAMES" – PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



ALFONSO MAURO GUERRA CHACÓN
 Doctor en Administración de la Educación
 con Registro en el Libro de Graduados
 Bajo N° 08207

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable: Desempeño Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{9.559}{48.688} \right)$$

$$\alpha = 0.83$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.83	33

Fuente: Microsoft Office Excel 2013

Interpretación: El estadístico alfa de cronbach del instrumento es ELEVADA para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa 09 de Mayo del 2017



ALFONSO MAURO GUERRA CHACÓN
Doctor en Administración de la Educación
con Registro en el Libro de Graduados
Bajo N° 08207

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO PARAISO PUCALLPA - 2015

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Verdadero	Ni falso ni verdadero	Falso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				Verdadero	Ni falso ni verdadero	Falso	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	DEDICACIÓN EN EL TRABAJO	Originalidad en sus funciones laborales	1; 2				✓				✓		✓		
		Iniciativa	3; 4				✓				✓		✓		
		Sensibilidad	5; 6				✓				✓		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	Sinergia	7; 8; 9				✓				✓		✓		
		Responsabilidad	10; 11; 12				✓				✓		✓		
		Liderazgo	13; 14; 15				✓				✓		✓		
		Compromiso	16; 17; 18				✓				✓		✓		
	Actitud	Comunicación	19; 20; 21				✓				✓		✓		
		Conocimiento	22; 23; 24				✓				✓		✓		
	Productividad	Calidad	25; 26; 27				✓				✓		✓		
		Eficiencia	28; 29; 30				✓				✓		✓		
		Producción	31; 32; 33				✓				✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Test para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Test) para medir la Variable Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

DIRIGIDO A:

A los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Paraíso Pucallpa – 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GUERRA CHACÓN, ALFONSO MAURO.

CARGO: DOCENTE DEL AREA DE COMUNICACIÓN EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HORACIO ZEBALLOS GAMES" – PUCALLPA.

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



ALFONSO MAURO GUERRA CHACÓN
 Doctor en Administración de la Educación
 con Registro en el Libro de Graduados
 Bajo N° 08207