

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Calidad de vida laboral y los estilos de vida saludable en profesionales
de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital
público de Lima, 2023**

Trabajo académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:

Cuidados Intensivos Pediátricos

Autor:

Lizceth Betzabeth Quispe Francia

Evelyn Giovana Arauco Surichacqui

Asesora

Mtra. Celeste Abigail Mauricio Esteban

Lima, 08 de agosto de 2024

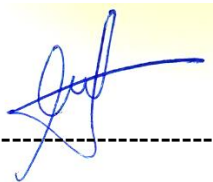
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Celeste Abigail Mauricio Esteban, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2023”** de las autoras Lizceth Betzabeth Quispe Francia y Evelyn Giovana Arauco Surichaqui tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 8 días del mes de agosto del año 2024.



Mtra. Celeste Abigail Mauricio Esteban

**Calidad de vida laboral y los estilos de vida saludable en
profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediatría de
un hospital público de Lima, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos



Dra. Maria Teresa Cabanillas Chavez

Dictaminador

Lima, 08 de agosto de 2024

Tabla de Contenido

Resumen	1
Planteamiento del Problema	2
Objetivos de la Investigación	5
Justificación.....	5
Justificación Teórica.....	5
Justificación Metodológica	6
Justificación Práctica	6
Desarrollo de la perspectiva Teórica.....	7
Antecedentes	7
Marco Conceptual.....	10
Base teórica	16
Metodología.....	18
Descripción del Lugar de Ejecución.....	18
Población y Muestra	18
Tipo y Diseño de Investigación.....	19
Identificación de Variables.....	20
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	27
Proceso de Recolección de Datos.....	28
Procesamiento y Análisis de Datos.....	28
Consideraciones Éticas	28
Administración del Proyecto de Investigación	30
Referencias Bibliográfica	32
Apéndices	37

Resumen

La calidad de vida laboral es uno de los ámbitos más relevantes en lo que concierne a calidad ya que el profesional de enfermería diariamente está sometido a diversas formas de sobrecarga, tanto en el ámbito clínico como personal. El presente estudio tiene como objetivo determinar el nivel de relación de estilos de vida con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de pediatría del servicio de Emergencia del Hospital. Es un estudio no experimental, básico y de tipo transversal. La muestra estará conformada por 30 participantes que cumplan los criterios de inclusión y exclusión. Se usarán dos instrumentos para cada variable. El primer instrumento para evaluar los estilos de vida fue un cuestionario: El HPLP (Health Promoting Life Profile) está conformado por 52 ítems distribuidos en seis dimensiones., que se modificó y adaptó según nuestras necesidades de estudio y teniendo la evaluación de jueces expertos. El segundo instrumento para evaluar la calidad de vida será el cuestionario CVT – GOHISALO.

Palabras claves: calidad de vida laboral, estilos de vida, enfermería.

Planteamiento del Problema

La calidad de vida laboral de los profesionales de la salud, particularmente en el ámbito asistencial, es un tema de suma importancia. Entre estos, se destaca el grupo de enfermería que trabaja en áreas críticas, quienes enfrentan una gran carga laboral, una alta demanda de pacientes y recursos insuficientes para su atención. Esta situación conlleva una sobrecarga física y emocional para los profesionales de enfermería. En este contexto, un estilo de vida poco saludable puede afectar negativamente la calidad de su trabajo, lo que se refleja en un bajo rendimiento dentro de la organización (Flores et al., 2021).

El profesional de enfermería que trabaja en unidades críticas como Emergencias enfrenta a diario situaciones desafiantes como el dolor y la cercanía con la muerte. Frecuentemente, deben tomar decisiones rápidas y responsabilizarse del cuidado del paciente, además de lidiar con las demandas de las familias. Estas circunstancias pueden afectar su desempeño profesional, especialmente cuando se combinan con condiciones laborales exigentes, turnos irregulares, limitadas oportunidades de formación y el estrés inherente a la profesión. Esta carga laboral puede desencadenar niveles elevados de estrés, agravados por hábitos de vida poco saludables y un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (Molina-Chailán et al., 2019).

En México se realizó un estudio sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería, en el cual el 70% de los encuestados la percibe como regular, de acuerdo con los indicadores, el apoyo directivo resultó malo, las cargas de trabajo regulares y la motivación intrínseca. La constante y prolongada rotación de turno conlleva adaptaciones de la enfermera que afectan su calidad de vida laboral, relacionada con el apoyo recibido, motivación y cargas de su trabajo (Sánchez, 2019).

Es esencial que las organizaciones consideren este aspecto clave, ya que puede tener un impacto significativo en el entorno laboral. La falta de atención oportuna a las necesidades

funcionales de los empleados puede afectar la productividad y el rendimiento. Por esta razón, se ha diseñado el plan de acción sobre la salud de los trabajadores para el período 2015-2025. Su objetivo principal es fortalecer la capacidad del sector de la salud para ofrecer una atención integral a la salud de los trabajadores y mejorar los entornos laborales. El plan también busca implementar actividades de promoción de la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, centrándose en la creación de entornos laborales saludables y respetuosos. Además, se pretende mejorar la calidad de vida en el trabajo y ampliar el acceso a seguros que protejan contra los riesgos laborales y promuevan la salud (Pilingua & Arteaga, 2019).

De igual forma sucede en Lima – Perú, donde se reportó que el 51% tuvo una calidad alta, sin embargo, los enfermeros que laboran en el servicio cirugía tienen menos posibilidad de tener calidad alta. Por otra parte, los que laboran en un turno matutino tienen más posibilidades de tener una carga laboral alta (Cazana-Vásquez, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (2016) define el estilo de vida como la manera de vivir basada en la interrelación entre las condiciones de vida y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y personales. Reconociendo que el aumento de la actividad física y la disminución del sedentarismo pueden prevenir al menos 3,2 millones de defunciones debidas a enfermedades no transmisibles cada año, 2 reducir la morbilidad y la discapacidad relacionadas con esas enfermedades y la carga financiera para los sistemas de salud, y aumentar el número de años vividos con buena salud.

Es de gran importancia los estilos de vida en los profesionales de Enfermería debido a su gran potencial para influir de manera positiva sobre la forma de vivir de las personas, éste se constituye en una estrategia importante para la protección de la salud y la prevención de la enfermedad (Giraldo et al., 2019).

En México se ejecutó una investigación en la cual se buscó la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería, en el cual se encontró que el 40% manifiesta tener un estilo de vida regular, dentro de las características se encontró que las personas de menor edad, con menor antigüedad laboral y escolaridad más baja, fueron quienes presentaron estilos de vida menos saludables (Trejo et al., 2023a).

De igual forma sucede en Ecuador, donde se comprobó que los profesionales de enfermería tienen poco tiempo para sí mismos, existe un descuido en su autocuidado por las exigencias de sus trabajos a nivel administrativo, no existe tiempo para su vida emocional, no se dispone de tiempo para mantener amistades fuera de su actividad laboral, se reduce la actividad física, el estrés produce alteraciones fisiológicas y hábitos tóxicos de manera deficiente (Echeverría et al., 2020).

A nivel nacional, en Perú también se realizaron estudios sobre el tema, uno de ellos reportó el 74% de enfermeros practican estilos de vida no saludable y el 26% saludable, demostrando pues que es el grupo profesional por el trabajo y la sobre carga laboral y familia son condicionantes para esta práctica de estilo de vida sea no saludable en alto porcentaje (Ucancial, 2018).

En el Hospital de estudio, se ha observado un aumento significativo en las atenciones de pacientes pediátricos según los registros de enfermería. Durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, se registraron respectivamente 12608, 11189, 12499 y 20034 atenciones. Además, se ha notado un incremento en la incidencia de pacientes pediátricos críticos, con 40 casos de ventilación mecánica en 2022, muchos de ellos con estancias prolongadas en el servicio. Esta situación ha generado una constante sobrecarga laboral, estrés y agotamiento emocional para las enfermeras del servicio de emergencia. Estas condiciones predisponen al personal a enfermedades físicas, emocionales y sociales, que impactan directamente en su calidad de vida.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál la relación que existe entre la calidad de vida y los estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023?

¿Cuáles son los estilos de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y los estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de la calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

Identificar los estilos de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

Se actualizarán conocimientos sobre variables que promueven la salud física, mental y bienestar de los trabajadores, junto con los lineamientos de política de promoción de la salud, cruciales para profesionales de la salud. La implicancia teórica de este estudio podría servir de

base para futuras investigaciones sobre calidad de vida laboral en diversos campos de la salud, dado el escaso número de estudios existentes. Se espera que este estudio llene un vacío de conocimiento en relación con los avances tecnológicos.

Justificación Metodológica

A través del estudio se busca el aporte metodológico corroborando la validez del instrumento aplicados a la investigación siendo confiables y adecuados para aplicarlos en hospitales con evidencia científica siendo una investigación descriptiva, tomando que el procesamiento y análisis de datos utilizando estadística descriptiva.

Justificación Práctica

El estudio permitirá conocer y tomar conciencia sobre la importancia de la practica en estilos de vida saludables, así como asegurar que se den las mejores condiciones de calidad de vida laboral. Es un impacto favorable en el sector salud, porque así podrían intervenir los diversos colegios profesionales para realizar reformas y mejoras de condiciones laborales incrementando la práctica de los estilos de vida saludable en el personal de salud, ya que el talento humano es fundamental para toda organización.

Desarrollo de la perspectiva Teórica

Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Revatta (2022) realizó una investigación en Lima con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicios críticos de un hospital nacional. Fue un estudio observacional, analítico, transversal y prospectivo por conveniencia. 133 profesionales de enfermería formaron la muestra a los que se le aplicó los instrumentos CVP 35 Y SL 20/23. Se encontró el 94% de trabajadores mencionaron que la calidad de vida profesional era regular y que un 67.7% dijeron que la satisfacción laboral es media. Se concluyó que no existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Se encontró relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y apoyo directivo.

Carbajal et al. (2020) realizaron una investigación en Lima para determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se tuvo como resultado que la calidad de vida laboral es medio con un 56.7%, enfatizando que en la dimensión carga de trabajo es medio, en apoyo directivo es bajo y en motivación intrínseca es medio. La población fue de 90 enfermeros a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, lo cual indica que las condiciones individuales mejoran la calidad de vida laboral aumentando así su capacidad profesional.

Rojas (2021) realizó una investigación en Cajamarca con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en el Hospital Santiago Apóstol Bagua Grande. Fue un estudio cuantitativo no experimental, relacional y transversal. La

muestra estuvo conformada por 36 enfermeros a quienes se les aplicó dos cuestionarios, elaborados y validados en Perú. Se tuvo como resultado que la calidad de vida laboral alcanzó un nivel bueno, en las dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca con 69,4% y 66,7% respectivamente. El cuidado de enfermería obtuvo un nivel medio en las diferentes dimensiones como rol de ayuda, función diagnóstico y seguimiento del paciente. Se concluye que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en los enfermeros.

Montes (2023) desarrolló un artículo en Arequipa para determinar la relación entre el estrés laboral y el estilo de vida del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2023. Fue un estudio tipo de investigación es de campo, y el nivel descriptivo relacional de corte transversal. La muestra fue de 30 trabajadores y se utilizó la técnica de la encuesta, La técnica usada en ambas variables fue el cuestionario y los instrumentos aplicados fueron dos cédulas de preguntas, El Cuestionario de Estrés Laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter, para medir el estrés laboral y el Cuestionario de Estilos de vida saludable de Salazar y Arrivillaga, para valorar el estilo de vida. Se encontró que El 76.7% del personal de enfermería presenta nivel medio de estrés laboral y un 23.3% un nivel bajo de estrés, en cuanto a estilos de vida el 56.7% del personal de enfermería de este muestran un estilo de vida poco saludable y el 43.3% muestran un estilo de vida saludable. Se concluyó que existe una relación significativa negativa con intensidad media entre el estrés laboral y el estilo de vida en el personal de enfermería.

Salazar (2017) realizó una investigación en Lima con el objetivo de determinar el estilo de vida del profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, 2017. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituida por 68 enfermeros. La técnica utilizada fue la

entrevista y el instrumento el Health Promoting Life Profile (HPLP), instrumento estandarizado por SN Walker, K. Sechrist, N. Pender en español conformado por 52 items. Se encontró que El 59% de los profesionales de enfermería tienen un estilo de vida saludable y el 41% es no saludable. Se concluyó que El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería tienen estilos de vida saludable y el menor porcentaje tienen estilos de vida no saludable.

Antecedentes Internacionales

Trejo et al. (2023b) realizó una investigación en México, tuvo como objetivo identificar la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería. Fue un estudio correlacional, comparativo de corte transversal en 111 enfermeros(as) trabajadores de un hospital público de Zacatecas, México. Se aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional (CPV-35) y el instrumento de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida. La calidad de vida laboral presentó una media de 62.71, lo que significa una calidad de vida laboral media y el estilo de vida presentó una media de 62.38, lo que puede interpretarse como regular. Concluyeron que hay una bidireccionalidad existente entre lo laboral y lo personal, donde al verse comprometida la calidad de vida laboral también lo hará el estilo de vida y quizá la salud del personal sanitario, con un efecto negativo en el cuidado brindado a los usuarios.

Vidotti et al. (2019) desarrollo una investigación en Brasil con el objetivo de analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería, fue un estudio transversal realizado entre 502 profesionales de enfermería con un instrumento con preguntas de caracterización sociodemográfica, ocupacional y de hábitos de vida, Maslach Burnout Inventory, Demand-Control-Support Questionnaire World Health Organization Quality of Life - Bref WHOQOL-BREF. Se encontró que la ocurrencia del síndrome de burnout fue del 20,9%, concluyeron que el síndrome de Burnout estaba relacionado

con altos niveles de estrés y a la percepción negativa de la calidad de vida de los trabajadores de enfermería.

Rivera (2019) ejecutó una investigación en Cuba donde tuvo como objetivo evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, proyectivo, observacional. La muestra estuvo conformada por 100 enfermeras (os) de hospitalización, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario. Se encontró que El 70% presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Se concluyó que el personal de enfermería en las áreas de hospitalización en institución de salud privada en cuanto a su nivel de calidad de vida laboral se encuentra a partir del nivel medio.

Laje et al. (2022) realizó un estudio en Ecuador para determinar la relación del estrés laboral con el estilo de vida saludable en el personal de Enfermería, un estudio cualitativo respaldado por artículos científicos publicados entre años atrás hasta hoy 2022. Se demostró que la falta actividad física, descanso, recreación, nutrición, higiene y el uso de sustancias nocivas provocan que el personal de enfermería tenga estrés y un estilo de vida no saludable.

Marco Conceptual

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral incide en la de una persona, por eso se debe considerar el trabajo en el ser y hacer que una persona que va más allá del salario es multidimensional, además, implica la reproducción de la sociedad, la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social (Castellano & López, 2021).

La calidad de vida laboral es un proceso para humanizar el lugar de trabajo, donde para que exista Calidad de vida laboral en una organización y se dé, debe haber un acuerdo entre

empleador y trabajador a cerca de la tarea, los ambientes físicos de trabajo y el ambiente social en la planta de trabajadores. Lo que significa que la calidad de vida está mediada desde las relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización (Cruz, 2023).

Alfaro & Espinoza (2021) mencionan que la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas. Las percepciones de los individuos sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.

El hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global (Amasifuen & Murayari, 2022).

Toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, “cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta” (Puma & Estrada, 2020).

Existe do posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, la organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel

empresarial, asimismo han demostrado que la calidad de vida laboral es el estado deseado de felicidad personal (Puma & Estrada, 2020).

Dimensiones de Calidad de Vida Laboral. El concepto de CVL es difícil de definir y operacionalizar, debido a la complejidad y riqueza de dimensiones, que traspasan el límite organizacional y laboral. Esta concepción debe de ser considerada multidimensional, debido a que comprende diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral; dado que es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales (Trejo et al., 2017).

Soporte Institucional para el Trabajo. El soporte institucional puede definirse como los elementos del puesto de trabajo que la institución facilita a sus colaboradores para poder desempeñar adecuadamente sus actividades (Montoya & Boyero, 2019a).

Seguridad en el Trabajo. La seguridad en el trabajo es tener un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora. La supervisión permite garantizar un trabajo óptimo pese a existir riesgos (Montoya & Boyero, 2019b).

Integración al Puesto de Trabajo. La motivación del trabajador con su entorno laboral es óptima, estrechar lazos y aprecio con su empresa y lograr el absentismo. Así mismo las empresas al lograr integrar tanto los aspectos materiales y humanos permitirá la eficiencia de la institución en bien del trabajador (García & Vanga, 2021).

Satisfacción por el Trabajo. Para Charaja & Gamarra (2014a) la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos

Bienestar Logrado por el Trabajo. Se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional (Pizarro et al., 2019).

Desarrollo Personal del Trabajo. Se denomina como “la acción de superarse personalmente crecer y adoptar nuevos conceptos o una nueva forma de pensar (creencia)” (Charaja & Gamarra, 2014b).

Administración del Tiempo Libre. Se puede señalar que la administración del tiempo libre es el proceso para planear, organizar y distribuir el tiempo no empleado en obligaciones, y utilizarlo en actividades recreativas, que proporcionan diversión y placer personal (García & Vanga, 2021).

Variable 2: Estilos de Vida

La base de la calidad de vida está dada por la adopción de estilos de vida saludables, concepto que la Organización Mundial de la Salud (2002) define el estilo de vida como “la percepción que un individuo tiene de su contexto personal, familiar, social, cultural y económico”; y que lo diferencia completamente de los demás, donde al mantenerse en un estado óptimo de salud garantizan que el desarrollo integral del ser humano sea equilibrado (Mogollón et al., 2020).

El estilo de vida se define como una construcción multidimensional que involucra comportamientos como: la nutrición, la actividad física, el sueño, el consumo de alcohol, cigarros/sustancias, el manejo del estrés y el tiempo en pantalla. La función principal de los hábitos de vida saludables es reducir las causas de morbimortalidad y mejorar el nivel de salud y bienestar de las personas (García-García et al., 2022).

Dimensiones del Estilo de Vida Saludable.

Actividad Física. La actividad física insuficiente se ha identificado como uno de los principales factores para la mortalidad global y se encuentra en aumento en muchos países. La actividad física regular y adecuada, incluido cualquier movimiento corporal que requiera energía, puede reducir el riesgo de muchas enfermedades y trastornos no transmisibles, como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama y colon y depresión.

Crecimiento Espiritual. Uso de recursos para lograr la paz interior y abrir la posibilidad de crear nuevas oportunidades para lograr la autorrealización.

Manejo del Estrés. Hace referencia al conjunto de respuestas ante la situación estresante, que suponen la identificación y puesta en práctica de los recursos psicológicos y físicos, ejecutados para controlar o reducir la tensión eficazmente. Para Pender el estrés es una amenaza potencial para la salud mental y el bienestar físico del sujeto, y un factor de riesgo para problemas de salud tales como dolores de cabeza, dolores de espalda, cáncer, enfermedades del corazón y desordenes gastrointestinales, sugiriendo que el estrés de la vida cotidiana debería ser evaluado como una parte de la valoración de salud exhaustiva. Pender señala que algunas de las principales estrategias para un adecuado manejo del estrés consisten en: evitar el cambio excesivo, administrar y controlar el tiempo, realizar actividad física, elevar la autoestima, aumentar la autoeficacia, incrementar el asertividad, establecer metas realistas, construir recursos

de afrontamiento y llevar a cabo técnicas de relajación, entre otras (Barrio et al., 2019). Hace referencia al conjunto de respuestas ante la situación estresante, que suponen la identificación y puesta en práctica de los recursos psicológicos y físicos, ejecutados para controlar o reducir la tensión eficazmente. Para Pender el estrés es una amenaza potencial para la

salud mental y el bienestar físico del sujeto, y un factor de riesgo para problemas de salud tales como dolores de cabeza, dolores de espalda, cáncer, enfermedades del corazón y desordenes gastrointestinales, sugiriendo que el estrés de la vida cotidiana debería ser evaluado como una parte de la valoración de salud exhaustiva. Pender señala que algunas de las principales estrategias para un adecuado manejo del estrés consisten en: evitar el cambio excesivo, administrar y controlar el tiempo, realizar actividad física, elevar la autoestima, aumentar la autoeficacia, incrementar la asertividad, establecer metas realistas, construir recursos de afrontamiento y llevar a cabo técnicas de relajación, entre otras (Barrio et al., 2019).

Nutrición. Dentro del modelo de promoción de la salud, la nutrición es esencial para el desarrollo, la salud y el bienestar del individuo; implica la selección y consumo informado de los alimentos. El consumo de comida segura es parte de una dieta apropiada y balanceada con las cantidades adecuadas de nutrientes respecto a los 19 requerimientos corporales determina el bienestar nutricional. La salud y el estilo de vida de un individuo se ven influidos por lo que come al grado de contribuir al bienestar social, mental y físico. Evalúa el conocimiento y la selección y consumo de alimentos esenciales para el sustento, la salud y el bienestar (Organización Panamericana de la Salud, 2019). Dentro del modelo de promoción de la salud, la nutrición es esencial para el desarrollo, la salud y el bienestar del individuo; implica la selección y consumo informado de los alimentos. El bienestar nutricional está determinado por el consumo de comida segura como parte de una dieta apropiada y balanceada que contenga las cantidades adecuadas de nutrientes en relación con los 19 requerimientos corporales. La salud y el estilo de vida de un individuo se ven influidos por lo que come al grado de contribuir al bienestar social, mental y físico. Evalúa el conocimiento y la selección y consumo de alimentos esenciales para el sustento, la salud y el bienestar (Organización Panamericana de la Salud, 2019).

Relaciones Interpersonales. Permite conocer el uso de la comunicación para lograr una sensación de intimidad y cercanía significativa con los demás y no sólo a un nivel casual (Amasifuen & Murayari, 2022). Permite conocer el uso de la comunicación para lograr una sensación de intimidad y cercanía significativa con los demás y no sólo a un nivel casual (Amasifuen & Murayari, 2022).

Responsabilidad hacia la Salud. La responsabilidad de la salud supone un sentido activo de responsabilidad por el propio bienestar. Esto incluye comportamientos de autoobservación, informarse y educarse acerca de la salud, ejercer un uso oportuno de los servicios de salud y un consumismo informado cuando se solicita asistencia profesional. Fomentar la responsabilidad de la propia salud en las personas, consiste en centrar la atención en el individuo y las familias y promover el auto-cuidado, a través de educar y animar a la localidad en general a conocer la manera de reducir los factores de riesgo de diversos sucesos; percatarse de la forma de controlar enfermedades leves y transitorias de sí mismo y de su familia; identificar el momento pertinente en el que es necesaria la atención profesional; informarse con los profesionales de la salud sobre medidas preventivas que pueden implementar en el cuidado de su salud. Pero, sobre todo, consiste en que cada uno se adjudique un papel activo y asuma el compromiso que implica promover la salud a nivel individual, familiar, sociocultural y medioambiental (Barrio et al., 2019).

Base teórica

Una teoría de enfermería que respalda la calidad de vida de los profesionales de enfermería es la Teoría de Autocuidado de Dorothea Orem. Esta teoría se centra en empoderar a los individuos para que asuman un papel activo en su propio cuidado, promoviendo la autonomía y la responsabilidad de la salud. Para los profesionales de enfermería, esto implica reconocer la

importancia de su propio autocuidado físico, emocional y profesional. Al aplicar los principios de la Teoría de Autocuidado, los enfermeros pueden desarrollar estrategias para gestionar el estrés, establecer límites saludables en su trabajo y priorizar su bienestar personal, lo que en última instancia contribuye a una mejor calidad de vida laboral y una mayor satisfacción profesional (Prado et al., 2019).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se realizará en un hospital público categorizado como Instituto de Salud Especializado III-2, máximo nivel otorgado por el Ministerio de Salud del Perú. El área de Emergencia atiende a pacientes con patologías de riesgo, provenientes de Lima y del interior del país, y dispone de los siguientes tópicos de Medicina, Pediatría, Cirugía General, Traumatología, Neurocirugía, Ginecoobstetricia, la Unidad de Cuidados Especiales, Hospitalizaciones en UCE y el Centro Quirúrgico. Específicamente se realizará en el servicio de Emergencia en el área de Pediatría.

Población y Muestra

Población

La población objeto de estudio estará conformado por 30 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público.

Muestra

La muestra estará determinada a través del muestreo no probabilístico, por conveniencia, ya que se tomará la población completa como muestra, siendo un total de 30 profesionales de enfermería.

Criterio de Inclusión y Exclusión

Criterio de Inclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que laboran en un grupo de guardia previamente fijado.
- ✓ Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de Emergencia.
- ✓ Profesionales de enfermería de sexo femenino y masculino.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que tengan menos de 6 meses trabajando en el área.

- ✓ Profesionales de enfermería que realice labor solo administrativa.
- ✓ Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones.

Tipo y Diseño de Investigación

El diseño de la investigación será un estudio no experimental, porque las variables no son manipuladas ni controladas, el investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. De tipo descriptiva – correlacional, ya que se describirán las variables en su estado natural y se buscará la relación que existen entre ellas. De corte transversal, porque la recolección de datos se llevará a cabo en un determinado tiempo (Babativa, 2017).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la calidad de vida laboral y los estilos de vida saludable en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público 2022.

Hipótesis Específicas

Existe un nivel alto en calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

No existe un nivel alto en calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

Existe un nivel de estilo de vida alto en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

No existe un nivel de estilo de vida alto en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.

Identificación de Variables

Variable 1: Estilos de vida saludable

Variable 2: Calidad de vida Laboral

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de Medición
Estilos de Vida	La percepción que un individuo tiene de su contexto personal, familiar, social, cultural y económico”; y que lo diferencia completamente de los demás, donde al mantenerse en un estado óptimo de salud garantizan que el desarrollo integral del ser humano sea equilibrado (Mogollón et al., 2020)	La versión en español del HPLP-II (4) compuesta por 52 ítems, es valorada a través de escala tipo Likert con opción de respuesta que incluye cuatro niveles de frecuencia señalando nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Mayor puntuación indica un nivel más alto de estilos de vida promotores de salud (Enríquez et al., 2022).	Responsabilidad en salud	<p>Informo al doctor o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño</p> <p>Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud.</p> <p>Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones</p> <p>Busco una segunda opinión cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud.</p> <p>Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud.</p> <p>Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas.</p> <p>Pido información de los profesionales de salud sobre cómo realizar buen cuidado de mí mismo (a).</p> <p>Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal</p> <p>Busco orientación o consejo cuando es necesario.</p>	Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Actividad física	<p>Sigo un programa de ejercicios planificados.</p> <p>Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces por semana (caminar rápido, andar en bicicleta, baile aeróbico, trotar o correr p. ej.)</p> <p>Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, cinco o más veces por semana).</p> <p>Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).</p> <p>Hago ejercicios para estirar los músculos por lo menos tres veces por semana</p> <p>Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar, utilizar escaleras en lugar de elevadores, camino para activarme).</p> <p>Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicio</p> <p>Alcanzo mi pulso cardiaco objetivo cuando hago ejercicios.</p>	

			<p>Nutrición</p> <p>Me alimento con una dieta baja en grasas, grasas saturadas y colesterol. Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar Como de 6-11 porciones de pan, cereales, arroz o pasta (fideos) todos los días. Como de dos a cuatro porciones de frutas todos los días. Como de tres a cinco porciones de vegetales todos los días. Como de dos a tres porciones de leche, yogurt o queso cada día. Como suavemente dos a tres porciones de carne, pollo, pescado, frijoles, huevos y nueces todos los días. Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados. Desayuno y más tarde, como.</p>	
			<p>Crecimiento espiritual</p> <p>Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva Creo que mi vida tiene un propósito. Miro adelante hacia el futuro. Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo (a). Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida. Encuentro cada día interesante y retador (estimulante). Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida. Me siento unido (a) con una fuerza más grande que yo. Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.</p>	
			<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Discuto mis problemas y preocupaciones con personas allegadas Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos. Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras. Paso tiempo con amigos íntimos. Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros. Tengo contacto y soy contactado (a) por las personas que me importan. Busco maneras de llenar mis necesidades de pertenencia, sentirme querido (a). Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí. Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.</p>	

			Manejo del estrés	<p>Duermo lo suficiente. Tomo algún tiempo para relajarme todos los días. Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme. Uso métodos específicos para controlar mi tensión Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos. Practico relajación o meditación por 15-20 minutos diariamente. Mantengo un balance para prevenir el cansancio.</p>	
Calidad de vida Laboral	La calidad de vida laboral es un proceso para humanizar el lugar de trabajo, está mediada desde las relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización (Cruz, 2023).	El cuestionario CVT-Gohisalo versión corta, destinado a evaluar la calidad de vida en ambientes de trabajo; el instrumento consta de 31 ítems que evalúan 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y administración del tiempo libre (Pando et al., 2018)	Soporte institucional para el trabajo	<p>Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo me siento Con respecto al trato que recibo de mis superiores me siento ... Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes</p>	<p>Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Ni insatisfecho (3) Muy insatisfecho (4) Insatisfecho (5)</p>

			<p>Seguridad en el trabajo</p>	<p>Es adecuado la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo Con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.) me siento Con respecto a las oportunidades de actualizaciones periódicas que me brinda la institución me siento Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad y salud en mi institución es ... Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es.....</p>	
			<p>Integración al puesto de Trabajo</p>	<p>Considera que el clima laboral de mi servicio es... Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.... Me siento identificado con los objetivos de la institución Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de salud ocupacional de mi área laboral Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros</p>	

			<p>Satisfacción al puesto de trabajo</p>	<p>Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro...</p> <p>El trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es....</p> <p>Cuando realizo todas las tareas que se me asignan, me siento ...</p> <p>El salario que percibo es acorde al trabajo realizado</p> <p>Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo</p> <p>Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo</p> <p>Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación</p> <p>Mi trabajo me hace sentir comprometido hacia el logro de mis objetivos</p>	
			<p>Bienestar logrado por el trabajo</p>	<p>El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es</p> <p>Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro</p> <p>Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo</p> <p>Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.</p> <p>Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos</p> <p>Como me siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo</p> <p>Me siento comprometido hacia el logro de los objetivos de la institución</p>	

			<p>Desarrollo personal del trabajador</p>	<p>Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución</p> <p>Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo</p> <p>Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales</p> <p>Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución</p>	
			<p>Administración de tiempo libre</p>	<p>Mi horario de trabajo me permite cumplir con las actividades recreativas (hijos, padre, hermanos y otros) que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo</p> <p>Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas</p>	

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

La técnica a usar será el cuestionario, pues este contendrá preguntas relacionadas con cada uno de los indicadores que conforman las dimensiones de las variables, estas preguntas están formuladas de manera ordenada y coherente con claridad y objetividad de modo que toda la población tenga la misma oportunidad de resolver.

Instrumento de recolección de datos

El primer instrumento para evaluar los estilos de vida fue un cuestionario: El HPLP (Health Promoting Life Profile) es un instrumento estandarizado en los Estados Unidos por S.N. Walker, K. Sechrist, N. Pender (1995) publicado en español, su validez reportada por análisis factorial con un coeficiente de alfa de 0.943. El instrumento HPLP II de la teorista Nola Pender, está conformado por 39 ítems distribuidos en seis dimensiones.

El segundo instrumento para evaluar la calidad de vida será el cuestionario CVT – GOHISALO, por sus características permite realizar mediciones en diferentes lugares donde las condiciones socioculturales, económicas y laborales son distintas, esto puede permitir emplearlo en todo tipo de trabajadores. Permite a su vez a diferencia de otros instrumentos que evalúan calidad de vida en el trabajo valorar las interacciones entre el trabajador y el entorno, permitiendo identificar las áreas donde hay mayor debilidad y aquellas con más fortalezas relacionadas con la calidad de vida laboral.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Se realizó la validez de Aiken, con 5 jueces de expertos, obteniendo un puntaje Total V de Aiken 0.97 (Este coeficiente presenta valores entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a la unidad aquellos que indican un mayor acuerdo entre jueces, que se traduce en una mayor evidencia de validez de contenido).

Así mismo se realizó el procesamiento de estadística de fiabilidad obteniendo 0,795 en el alfa de Crombach (consistencia interna moderada del instrumento).

Proceso de Recolección de Datos

Se establecerá comunicación entre la Jefatura del departamento de Enfermería y la Dirección General del instituto especializado para obtener la aprobación necesaria para llevar a cabo el trabajo de investigación actual. Una vez obtengamos la autorización, coordinaremos con la responsable de enfermería en el área de hospitalización pediátrica. Posteriormente, seleccionaremos la muestra que será objeto de estudio. Además, los cuestionarios serán administrados en diferentes turnos (mañana y tarde) a lo largo de siete días. Antes de comenzar, se obtendrá su consentimiento informado y se les explicará que el proceso de completar las encuestas tomará aproximadamente 15 minutos.

Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos recopilados se registrarán en una base de datos elaborada en el programa de Microsoft Excel, posteriormente se realizará el análisis y procesamiento en gráficos y tablas. Para el análisis estadístico se realizará con la ayuda del paquete estadístico SPSS Statistics V.25, métodos estadísticos descriptivos como Baremos, fiabilidad, normalidad y correlación de las variables con base en distribuciones porcentuales y prevalencias.

Consideraciones Éticas

El presente trabajo considera 4 principios bioéticos de investigación:

Beneficencia, implica que los resultados contribuirán a generar opciones basadas en los conocimientos adquiridos durante la investigación.

No maleficencia, garantiza que el estudio no causará ningún perjuicio a los participantes.

Autonomía, se refiere al respeto por la información exclusiva de cada participante, la consideración del anonimato y la voluntad de decidir su participación tras dar su consentimiento informado.

Justicia, asegura que la información recolectada se aplicará de manera equitativa. Además, se preservará la confidencialidad al utilizar los instrumentos de manera diligente, protegiendo el derecho a la privacidad al no revelar la identidad ni los datos personales de la población estudiada.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma

ACTIVIDAD	Setiembre 2022	Octubre 2022	Noviembre 2022	Diciembre 2022	Enero 2023
Planteamiento del problema	x	x			
Marco teórico		x	x		
Instrumentos		x	x		
Revisión de los instrumentos			x		
Aplicación de la prueba piloto			x		
Análisis de la fiabilidad			x		
Presentación inicial			x		
Corrección de los dictaminadores				x	
Aplicación del instrumento				x	
Análisis de datos				x	
Interpretación de los resultados				x	
Discusión				x	
Presentación final					x

Presupuesto

ID	Partidas y Subpartidas	Cantidad	Costo S./	Total S./
1	Personal	01	100.0	100.0
	Honorarios del investigador	01	300.0	300.0
	Honorarios del revisor lingüístico	01	400.0	400.0
	Honorarios revisor apa	01	300.0	300.0
	Honorarios estadista	01	300.0	300.0
	Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
2	Bienes	4	500.0	2000.0
	Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
	Cd	05	2.5	7.5
	Otros			100.0
3	Servicios	03	100.0	300.0
	Inscripción y dictaminarían del proyecto	01	50.0	50.0
	Inscripción del proyecto y asesor de tesis	03	100.0	300.0
	Dictaminarían del informe final de tesis	01	50.0	50.0
	Derechos de sustentación, documentos y derecho de graduación	01	250.0	250.0
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		30.0	600.0
	Subtotal			5575.50
	Gastos imprevistos 10%			557.5
	TOTAL			6 133

Referencias Bibliográfica

- Alfaro, N. & Espinoza, R. (2021). Personas mayores en Costa Rica: un acercamiento a las percepciones sobre su calidad de vida. *Revista ABRA*, 41(63), 99–123.
<https://doi.org/10.15359/abra.41-63.5>
- Amasifuen, E. & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Babatava, C. (2017). *Investigación cuantitativa* (1ra ed.). Fondo editorial Areandino.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. & Arce, A. (2019). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37–48.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Carbajal, S., Jaimes, C. & Berastain, H. (2020). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima - 2023*. Universidad César Vallejo.
- Castellano, N. del C. & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25 (1), 75–91.
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Cazana-Vásquez, Z. (2017). Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, 2(2), 89–99.
<https://doi.org/10.35626/casus.2.2017.36>
- Charaja, Y. & Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo-Puno-Perú, 2017. *Comuni@cción*, 5 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

- Cruz, J. (2023). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Echeverría, K., Romero Urréa, H. E., Sellan Reinoso, G. N. & Méndez Sánchez, E. M. (2020). Estilos de vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. *Salud y bienestar colectivo*, 4(1), 44–58.
<https://revistasaludybienestarc colectivo.com/index.php/resbic/article/view/72>
- Enríquez, M., Peche, P., Ibarra, Á., Gómez, E., Villarreal, A. & Medina, R. (2022). Psychometric properties of the Spanish version of the Health-Promoting Lifestyle Profile-II instrument in Mexican university students. *Enfermería Global*, 21(2), 411–423.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.490521>
- Flores, M., Escalante-Hernández, C., Ortiz-López, G. & Chico-Barba, L. G. (2021). Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Revista de Enfermería Neurológica*, 19(2), 53–65.
<https://doi.org/10.51422/ren.v19i2.299>
- García, E. & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 548–567.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- García-García, J., Garza-Sanchez, R. I. & Cabello-Garza, M. L. (2022). Dimensiones de los estilos de vida saludable durante el confinamiento por COVID-19 en población mexicana. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 1 de julio, 249–270.
<https://doi.org/10.25100/prts.v0i34.11671>
- Giraldo, A., Toro Rosero, M. Y., Macías Ladino, A. M., Valencia Garcés, C. A. & Palacio Rodríguez, S. (2019). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos

de vida saludables. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 15 (1), 128-143.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126693010>

Laje, G., Tigrero Reyes, S. M., Mite Menéndez, J. J. & Alvarez Toala, I. J. (2022). Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. *RECIMUNDO*, 6(4), 505–515. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.505-515](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.505-515)

Mogollón, F., Becerra, L. & Ancajima, J. (2020). Estilos de vida saludables en estudiantes de Pregrado. *Revista Conrado*, 16, 69–75. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-69.pdf>

Molina-Chailán, P., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177–185. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2019000300002>

Montes, B. (2023). *Estrés laboral y estilo de vida del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital III Goyeneche Arequipa, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santa María]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/e1a51d44-4e0a-4f6c-af1a-fc1b7989e6b7>

Montoya, C. & Boyero, M. (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad organizacional. *Revista Científica “Visión de Futuro”*, 20(2), 1–20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

Organización Mundial de la Salud (2002). Informe sobre la salud en el mundo : 2002 : reducir los riesgos y promover una vida sana. <https://iris.who.int/handle/10665/42557>

Organización Mundial de la Salud. (2016). Guía de entornos y estilos de vida saludables en Comunidades Indígenas Lencas. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34580/vidasaludable2016-spa.pdf?sequence=1>

Organización Panamericana de la Salud (2019). *Nutrición y salud*.

<https://www.fao.org/3/am283s/am283s05.pdf>

Rivera Palacios, R.E. (2019). *Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada*.

<https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/555/534>

Pando, M., Gonzáles, R., Aranda, C. & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34, 68–75.

<https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>

Pilingua, L. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio de caso Hardepex Cía Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de la Administración - Ecuador*, XVI(28), 1–25.

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24, 843–859. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>

Prado, L., González, M., Paz, N. & Romero, K. (2019). La teoría Déficit de autocuidado:

Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Revista Médica Electrónica*, 6(36), 835–845. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/rt/printerFriendly/1208/228>

Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23 (3). <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

Revatta, M. (2022). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicio críticos de un Hospital Nacional, 2022* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12357?locale-attribute=en>

- Rojas Fernández, G. (2021). *Calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en el Hospital Santiago Apóstol Bagua Grande 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4673>
- Salazar, S. (2017). *Estilos de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Cayetano Heredia, 2017* [Trabajo académico de especialidad, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3070>
- Sánchez, F. (2019). Calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado [Tesis de licenciatura, Universidad San Luis de Potosí].
- Trejo, O., Chávez, D., García, P. & Zegbe, J. (2017). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. *IBN SINA*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.48777/ibnsina.v7i1.19>
- Trejo, P., Esparza Flores, E., Zorrilla Martínez, L. B., Valdéz Esparza, G. & Calderón Ibarra, A. (2023). Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5598–5612.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742
- Ucancial, O. (2018). *Nivel de conocimientos y prácticas de estilos de vida en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5085>
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P. & Robazzi, M. L. do C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enfermeria Global*, 18(3), 344–354. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Health Promoting Life Profile)

Buenos días/tardes, nos encontramos realizando un estudio de investigación en coordinación con el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, sobre Nivel de calidad de vida laboral y su relación con los estilos de vida saludable, en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2023. Por lo que le solicito su colaboración a través de la respuesta sincera a los enunciados que a continuación se presentan, cabe resaltar que los datos serán tomados en forma confidencial. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES

1. Edad
2. Sexo: a. Femenino () b. Masculino ()
3. Tiempo de servicio a. ≤ 3 años b. 4 a 9 años c. ≥ 10 años
4. Estado civil: a. soltero () b. casado () c. conviviente () otro. ()

II. INSTRUCCIONES

1. *Estilos de vida saludable*

Completar los espacios en blanco o marcar con un aspa (x) según corresponda.

Considerando que: Nunca (N), es una conducta que no realiza, 0 veces. Algunas veces (Av), es una conducta que pocas veces realiza, de 1 a 2 veces. Frecuentemente (F), conducta que realiza varias veces, de 3 a 5 veces. Siempre (S), conducta que realiza diaria o a cada instante. Recuerda que tu sinceridad es muy importante.

	Prácticas de estilos de vida saludable	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	RESPONSABILIDAD EN SALUD				
1	Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño.				
2	Reviso información relevante acerca del mantenimiento y mejoramiento de la salud.				
3	Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud				
4	Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mí misma(o).				
5	Realizo periódicamente chequeos sobre mi salud.				
6	Asiste a programas educacionales. Busca orientación o consejo cuando es necesario				
	ACTIVIDAD FISICA				
7	Sigo un programa de ejercicios planificados.				
8	Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (tales y como caminar rápidamente, andar en bicicleta, baile aeróbico).				
9	Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana				
	NUTRICION				
10	Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol				
11	Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).				
12	Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día.				
13	Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos todos los días				
14	Leo las etiquetas de octógonos para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empaquetados.				
15	Tomo desayuno todos los días				
	CRECIMIENTO ESPIRITUAL				
16	Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva				
17	Creo que mi vida tiene un propósito				
18	Miro siempre hacia el futuro				
19	Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a) al finalizar mi día				
20	Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida.				
21	Encuentro cada día interesante y retador (estimulante)				
22	Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.				
23	Me siento unido(a) con una fuerza espiritual hacia Dios, que me da la seguridad y convicción .				
24	Soy Resiliente, con capacidad de sobreponerse a momentos críticos y adaptarse luego de experimentar alguna situación inusual e inesperada.				
	RELACIONES INTERPERSONALES				
25	Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí				
26	Reconozco y felicito de otras personas por sus éxitos.				
27	Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras				
28	Paso tiempo con amigos íntimos				

29	Ser empático , demostrando preocupación, amor y cariño a otros				
30	Me gusta expresar y que me expresen cariño las personas que me importan				
31	Busco orientación o consejo cuando es necesario				
32	Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso				
	MANEJO DE ESTRÉS				
33	Duermo lo suficiente				
34	Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).				
35	Identifico y acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar				
36	Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme				
37	Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos				
39	Practico relajación o meditación por 15-20 minutos diariamente				
39	Mantengo un balance para prevenir el cansancio				

Cuestionario 2: CVT – GOHISALO

		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho	Muy insatisfecho	Insatisfecho
	Soporte institucional para el trabajo					
40	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo me siento					
41	Con respecto al trato que recibo de mis superiores me siento ...					
42	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
43	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.					
44	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
45	Seguridad en el trabajo.					
46	Es adecuado la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
47	Con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad,etc.) me siento.					
48	Con respecto a las oportunidades de actualizaciones periódicas que me brinda la institución me siento.					
49	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece lamisma.					
50	En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).					
51	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad y salud en mi institución es ...					
52	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es...					
53	Integración al puesto de Trabajo.					

54	Considera que le clima laboral de mi servicio es...					
55	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro...					
56	Me siento identificado con los objetivos de la institución.					
57	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de salud ocupacional de mi área laboral.					
58	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
59	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.					
60	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.					
61	Satisfacción al puesto de trabajo.					
62	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro...					
63	El trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...					
64	Cuando realizo todas las tareas que se me asignan, me siento ...					
65	El salario que percibo es acorde al trabajo realizado.					
66	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.					
67	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.					
68	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
69	Mi trabajo me hace sentir comprometido hacia el logro de mis objetivos.					
70	Bienestar logrado por el trabajo.					
71	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.					
72	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.					
73	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
74	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.					
75	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
76	Como me siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.					
77	Me siento comprometido hacia el logro de los objetivos de la institución.					
78	Desarrollo personal del trabajador.					
79	Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.					
80	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					

81	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
88	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
89	Administración de tiempo libre.					
90	Mi horario de trabajo me permite cumplir con las actividades recreativas(hijos, padre, hermanos y otros) que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
91	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Validez del cuestionario

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

Instrumento 1

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	1	1	0.8
4	1	1	0	1	1	0.8
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	0	1	1	0.8
7	1	1	1	1	1	1
8	1	0	1	1	1	0.8
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	0	1	1	1	0.8
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	0	1	1	0.8
27	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1
29	1	1	0	1	1	0.8
30	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1

35	1	1	0	1	1	0.8
36	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1
Instrumento 2						
ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
39	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1
51	1	1	0	1	1	0.8
52	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1
55	1	1	0	1	1	0.8
56	1	1	0	1	1	0.8
57	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1

70	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1

Total, V de Aiken 0.97

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg): RAQUEL RIVAS NOLE

DNI: 09974550

Especialidad del validador: EMERGENCIAS Y DESASTRES

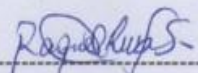
16 de febrero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad:Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mariana Martha Villavicencio ChavezDNI: 09719808Especialidad del validador: Emergencias y Desastres

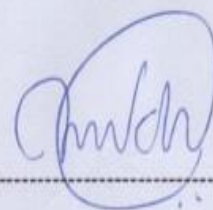
16 de febrero del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad:Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Raul Quino PintóDNI: 25828372Especialidad del validador: Emergencias y Desastres

16 de febrero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aguino Damiano Mayra Ysabel

DNI: 42377066

Especialidad del validador: Emergencia y Desastres

16 de febrero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad:Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Vento Solórzano Juz del RocioDNI: 10514467Especialidad del validador: Emergencia y desastres

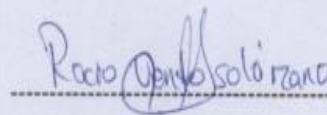
16 de febrero del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante.**

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Estadística de Fiabilidad

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Alfa de Crombach	No de Elementos
0.795	13

Apéndice D: Consentimiento informado_[d1]

Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado
UPG de Ciencias de la Salud.

Consentimiento Informado**Propósito y procedimientos**

Se me ha comunicado que el título académico es “Calidad de vida laboral y los estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediatría de un hospital público de Lima, 2023”. El objetivo fue determinar el nivel de relación de estilos de vida con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de pediatría del servicio de Emergencia del Hospital. Este trabajo académico está siendo realizado por las Licenciadas Lizceth Quispe y Evelyn Arauco, bajo la asesoría de la Mtra. Celeste Mauricio Esteban. La información otorgada a través del cuestionario será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

Riesgos del estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, esta posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizando, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: _____

DNI: _____ Fecha: _____

Apéndice E: Matriz de consistencia_[d2]

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativa Diseño: No experimental Tipo: Correlacional – Descriptivo Corte: Transversal Población: 30 profesionales de enfermería Muestra: Total, de la población, 30 profesionales de enfermería Muestreo: No probabilístico, por conveniencia. Técnica: Encuesta Observación
¿Cuál la relación que existe entre la calidad de vida y los estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y los estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.	Estilos de vida	Existe relación entre la calidad de vida laboral y los estilos de vida saludable en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público 2022.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023? ¿Cuáles son los estilos de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023?	Identificar el nivel de la calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023. Identificar los estilos de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.	Calidad de vida Laboral	Existe un nivel alto en calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023. No existe un nivel alto en calidad de vida en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023. Existe un nivel de estilo de vida alto en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023. No existe un nivel de estilo de vida alto en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia pediátrica de un hospital público de Lima, 2023.	