Universidad Católica de Santa María

Facultad de Enfermería

Escuela Profesional de Enfermería

Sobrecarga laboral y estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche Arequipa, 2025

Tesis presentada por:

Maque Lope, Claudia

ORCID: 0009-0007-4788-0438

Torres Huaracha, Zenaida Lizeth

ORCID: 0009-0002-3243-9117

para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Asesora:

Mg. Cueva Quispe, Celia Marcelina

ORCID: 0000-0003-3674-0679

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ENFERMERIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 08 de Septiembre del 2026

Dictamen: 012616-C-FENFER-2026

Visto el borrador del expediente 012616, presentado por:

2019203412 - TORRES HUARACHA ZENAIDA LIZETH
2020895732 - MAQUE LOPE CLAUDIA

Titulado:

SOBRECARGA LABORAL Y ESTILOS DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL III GOYENECHE AREQUIPA, 2025

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

46024663 - ARRATIA CORRALES MAYRA ALEXANDRA
DICTAMINADOR

46706143 - PEÑA PINTO YANNINA MELISSA
DICTAMINADOR

29529537 - DELGADO DEL CARPIO MILNA MARJORIE
DICTAMINADOR

Sobrecarga laboral y estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	6%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	static-us-img.skywork.ai Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upeu.edu.pe	

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la vida, la salud y la fortaleza para culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional. Expreso mi sincero agradecimiento a mi asesora de tesis por su orientación, paciencia y valiosos aportes durante el desarrollo de este trabajo. Asimismo, agradezco a los docentes de la Facultad de Enfermería de la UCSM por su dedicación y contribución a mi formación académica.

De manera especial, agradezco a mi familia y a mi pareja por su apoyo incondicional, comprensión y motivación constante a lo largo de este proceso. Finalmente, agradezco a mis amigas y compañeras por su apoyo, palabras de ánimo y acompañamiento, los cuales fueron fundamentales para alcanzar este logro.

Maque Lope, Claudia

Dedico el presente trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios, por brindarme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para superar cada desafío y permitirme culminar esta importante etapa de mi formación profesional.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus enseñanzas, que han sido el pilar fundamental en mi vida. Gracias por su esfuerzo, sacrificio y confianza, que me motivaron a seguir adelante y a no rendirme ante las dificultades.

Torres Huaracha, Zenaida Lizeth

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios por guiarnos en cada etapa de este camino y brindarnos la fortaleza necesaria para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

De manera especial, nos agradecemos mutuamente como compañeras de tesis por el compromiso, la colaboración y el esfuerzo constante durante todo el proceso de desarrollo de este trabajo. El apoyo, la dedicación y el trabajo en equipo fueron fundamentales para lograr culminar con éxito esta investigación.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a los docentes de nuestra universidad, quienes a lo largo de nuestra formación profesional compartieron generosamente sus conocimientos y experiencias, contribuyendo de manera significativa a nuestro crecimiento académico y personal.

Finalmente, manifestamos nuestra profunda gratitud a nuestras familias y a todas aquellas personas que, de una u otra manera, nos brindaron su apoyo, comprensión y motivación para culminar con éxito esta etapa tan importante de nuestra vida profesional.

EPÍGRAFE

"El autocuidado es una práctica aprendida que las personas realizan para mantener su vida, salud y bienestar."

— Dorothea Orem

RESUMEN

La sobrecarga laboral puede afectar los hábitos de vida y el bienestar general de los profesionales de Enfermería, especialmente en los servicios hospitalarios donde existen exigencias físicas, mentales y organizacionales constantes. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 67 profesionales de Enfermería. Se utilizó la técnica de encuesta y se aplicaron dos instrumentos validados: un cuestionario de sobrecarga laboral y el cuestionario Health Promoting Lifestyle Profile II. Los resultados evidenciaron que predominó el nivel medio de sobrecarga laboral con 64,18%, seguido del nivel alto con 31,34% y el nivel bajo con 4,48%. Respecto a los estilos de vida, predominó ligeramente la categoría no saludable con 50,75%, mientras que la categoría saludable representó el 49,25%. En la relación entre variables, se observó que los profesionales de Enfermería con sobrecarga laboral alta presentaron mayor proporción de estilos de vida no saludable. Asimismo, la prueba de Chi-cuadrado evidenció una asociación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida ($X^2 = 9,889$; $p = 0,007$). Se concluye que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería, evidenciando que una mayor sobrecarga laboral se asocia con prácticas de vida menos saludables.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, estilos de vida, enfermería.

ABSTRACT

Work overload may affect the lifestyle habits and general well-being of nursing professionals, especially in hospital services where physical, mental and organizational demands are constant. The objective of this study was to determine the relationship between work overload and lifestyles in nursing professionals from the Hospitalization Services of Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025. The research had a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional scope and correlational level. The sample consisted of 67 nursing professionals. The survey technique was used, applying two validated instruments: a work overload questionnaire and the Health Promoting Lifestyle Profile II questionnaire. The results showed that the medium level of work overload predominated with 64.18%, followed by the high level with 31.34% and the low level with 4.48%. Regarding lifestyles, unlifestyles slightly predominated with 50.75%, while lifestyles represented 49.25%. In the relationship between variables, it was observed that nursing professionals with high work overload presented a higher proportion of unlifestyles. Likewise, the Chi-square test showed a statistically significant association between work overload and lifestyles ($X^2 = 9.889$; $p = 0.007$). It is concluded that there is a significant relationship between work overload and lifestyles in nursing professionals, showing that higher work overload is associated with less lifestyle practices.

Keywords: Work overload, lifestyles, nursing.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO 4

1 Problema de investigación 5

1.1 Enunciado del problema 5

1.2 Descripción del problema 5

1.3 Justificación 7

2 Marco teórico 11

2.1 Sobrecarga laboral 11

2.2 Estilos de vida 33

2.3 Teoría de enfermería Dorothea Orem 54

3 Antecedentes investigativos 58

3.1 Antecedentes internacionales 58

3.2 Antecedentes nacionales 59

3.3 Antecedentes locales 61

4 Objetivos 63

5 Hipótesis 63

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 64

1 Técnicas e instrumentos 65

1.1 Técnicas 65

1.2 Instrumento 65
2 Campo de verificación 68
2.1 Ubicación espacial 68
2.2 Ubicación temporal 68
2.3 Unidades de estudio 68
3 Estrategia de recolección de datos 69
3.1 Organización 69
3.2 Recursos 71
CAPÍTULO III RESULTADOS 72
DISCUSIÓN 105
CONCLUSIONES 110
RECOMENDACIONES 111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 112
ANEXOS 120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 6

Tabla 2 Valor final 65

Tabla 3 Organización de preguntas 66

Tabla 4 Valor final 67

Tabla 5 Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 73

Tabla 6 Sobrecarga laboral en el indicador carga física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 75

Tabla 7 Sobrecarga laboral en el indicador carga mental en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 77

Tabla 8 Sobrecarga laboral en el indicador trabajo en turnos en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 79

Tabla 9 Sobrecarga laboral en el indicador factores de organización en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 81

Tabla 10 Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 83

Tabla 11 Estilos de vida en el indicador responsabilidad en salud en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 85

Tabla 12 Estilos de vida en el indicador actividad física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 87

Tabla 13 Estilos de vida en el indicador nutrición en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 89

Tabla 14 Estilos de vida en el indicador crecimiento espiritual en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 91

Tabla 15 Estilos de vida en el indicador relaciones interpersonales en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 93

Tabla 16 Estilos de vida en el indicador manejo del estrés en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 95

Tabla 17 Estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 97

Tabla 18 Características sociodemográficas según sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 99

Tabla 19 Características sociodemográficas según estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 101

Tabla 20 Relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sobrecarga laboral en el indicador carga física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 76

Figura 2 Sobrecarga laboral en el indicador carga mental en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 78

Figura 3 Sobrecarga laboral en el indicador trabajo en turnos en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 80

Figura 4 Sobrecarga laboral en el indicador factores de organización en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 82

Figura 5 Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 84

Figura 6 Estilos de vida en el indicador responsabilidad en salud en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 86

Figura 7 Estilos de vida en el indicador actividad física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 88

Figura 8 Estilos de vida en el indicador nutrición en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 90

Figura 9 Estilos de vida en el indicador crecimiento espiritual en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025..... 92

Figura 10 Estilos de vida en el indicador relaciones interpersonales en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 94

Figura 11 Estilos de vida en el indicador manejo del estrés en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025. 96

Figura 12 Estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 98

Figura 13 Relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025 104

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Consentimento informado para participantes 121

Anexo 2 Ficha técnica de la encuesta I: sobrecarga laboral 122

Anexo 3 Ficha técnica de la encuesta II: estilo de vida saludable 124

Anexo 4 Recolección de datos sociodemográficos 126

Anexo 5 Autorización 128

Anexo 6 Dictamen del Comité de Ética 129

Anexo 7 Matriz de datos sobrecarga laboral 131

Anexo 8 Matriz de datos estilos de vida 135

Anexo 9 Matriz de consistencia 141

Anexo 10 Matriz de operacionalización de variables 143

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, los sistemas de salud dependen de manera directa del recurso humano de Enfermería, debido a que este grupo profesional sostiene gran parte del cuidado continuo, preventivo, asistencial y educativo que reciben los pacientes. La Enfermería no solo participa en la ejecución de procedimientos, sino también en la vigilancia permanente, la administración segura de tratamientos, la comunicación con la familia y la coordinación con otros profesionales. Por ello, su desempeño se encuentra estrechamente vinculado con la calidad del cuidado y con la capacidad de respuesta de los servicios hospitalarios (1).

A pesar de su importancia, la disponibilidad de profesionales de Enfermería continúa siendo desigual. La Organización Mundial de la Salud (2), informó que la fuerza laboral mundial de Enfermería aumentó de 27,9 millones en 2018 a 29,8 millones en 2023; sin embargo, todavía se mantienen brechas importantes entre países y regiones, así como una concentración del personal en territorios con mayor capacidad de contratación. Esta situación evidencia que el incremento del número total de profesionales no siempre garantiza una distribución suficiente en los establecimientos de salud, especialmente en áreas donde la demanda asistencial es permanente.

Dentro de este escenario, la sobrecarga laboral constituye un problema relevante para la salud ocupacional. La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (3), advirtieron que las jornadas laborales prolongadas se asocian con consecuencias graves para la salud, debido a que trabajar 55 horas semanales o más incrementa el riesgo de accidente cerebrovascular y de muerte por cardiopatía isquémica en comparación con jornadas de 35 a 40 horas semanales. Estos datos permiten comprender que el exceso de trabajo no solo afecta el rendimiento, sino que puede comprometer de manera directa el bienestar físico y mental del trabajador.

En los profesionales de enfermería, la sobrecarga laboral adquiere una expresión particular, ya que las actividades hospitalarias combinan esfuerzo físico, concentración constante, responsabilidad ética, trabajo por turnos y exposición cotidiana a situaciones de enfermedad, dolor y presión familiar. Cuando estas exigencias superan los recursos disponibles, pueden aparecer cansancio, irritabilidad, dificultad para descansar, menor disponibilidad para realizar actividad física y descuido de la alimentación. En consecuencia, los estilos de vida no pueden analizarse únicamente como decisiones individuales, sino también como prácticas

condicionadas por el tiempo, la organización del trabajo y las demandas del entorno asistencial (4).

Desde una perspectiva de salud laboral, la permanencia de estas condiciones puede generar efectos acumulativos. La carga física se relaciona con posturas prolongadas, movilización de pacientes, desplazamientos constantes y actividades que requieren esfuerzo corporal; mientras que la carga mental se expresa en la toma de decisiones, la vigilancia clínica y la necesidad de evitar errores en procedimientos o tratamientos. Cuando ambas exigencias se mantienen durante turnos extensos o rotativos, el profesional puede experimentar fatiga, alteraciones del descanso y mayor dificultad para mantener rutinas personales saludables (5).

En relación con los estilos de vida, estos comprenden prácticas cotidianas vinculadas con la responsabilidad en salud, la actividad física, la nutrición, el crecimiento espiritual, las relaciones interpersonales y el manejo del estrés. En profesionales de Enfermería, dichas prácticas adquieren especial relevancia porque el autocuidado permite sostener el bienestar personal y también favorece una atención más segura y humanizada. Sin embargo, cuando la jornada laboral limita el tiempo disponible para alimentarse adecuadamente, descansar, realizar actividad física o manejar el estrés, los hábitos saludables pueden verse desplazados por la urgencia de responder a las demandas del servicio (4,6).

En el contexto peruano, esta problemática también se relaciona con la disponibilidad del recurso humano. El Congreso de la República (7), informó que el país contaba con aproximadamente 96 mil enfermeras colegiadas, pero solo 57 mil ejercían la profesión, lo que evidencia una brecha entre profesionales formados y personal activo en el sistema sanitario. De igual manera, el Colegio de Enfermeros del Perú (8), señaló limitaciones en la densidad de profesionales y en la proporción de enfermeras que laboran efectivamente, situación que puede repercutir en la distribución de la carga laboral dentro de los hospitales.

Asimismo, el Ministerio de Salud, a través del Instituto Nacional de Salud Mental, ha señalado que la sobrecarga laboral y las jornadas superiores a 48 horas semanales incrementan el riesgo de burnout o síndrome de desgaste profesional. Esta información es especialmente importante para la Enfermería, porque el trabajo hospitalario exige atención sostenida, respuesta oportuna y contacto permanente con necesidades clínicas y emocionales de los pacientes. Por tanto, el análisis de la sobrecarga laboral permite reconocer un problema que no solo involucra la productividad institucional, sino también la salud del profesional (9).

A nivel local, el Hospital III Goyeneche representa una institución de referencia para Arequipa y la macro región sur. El Gobierno Regional de Arequipa (10), informó que el proyecto del nuevo Hospital Goyeneche contempla un establecimiento de nivel III-1, con infraestructura moderna y equipamiento biomédico, lo que muestra su importancia estratégica dentro de la atención especializada.

Además, en el año 2025 se comunicó que el hospital alcanzó el primer lugar en los indicadores de desempeño del convenio de gestión del MINSA, con 65 puntos, ubicándose por encima de otros hospitales de la región (11).

En este contexto, los servicios de hospitalización constituyen un espacio donde la labor de Enfermería se desarrolla de manera continua durante las veinticuatro horas del día. Allí, el personal debe responder a la valoración clínica, administración de medicamentos, registros, vigilancia del estado del paciente, educación en salud y coordinación con el equipo multidisciplinario. Estas funciones, cuando se realizan en condiciones de alta demanda, pueden generar sobrecarga física, mental y organizacional, afectando la forma en que los profesionales cuidan su propia salud.

Por ello, la presente investigación titulada "Sobrecarga laboral y estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche Arequipa, 2025" busca determinar la relación entre ambas variables. El estudio resulta relevante porque permitirá identificar los niveles de sobrecarga laboral, describir los estilos de vida y establecer si existe una asociación estadísticamente significativa entre ellos. A partir de estos hallazgos, se podrán proponer recomendaciones orientadas a fortalecer el autocuidado, mejorar la organización del trabajo y favorecer condiciones laborales más saludables para los profesionales de enfermería.

Finalmente, la tesis se organiza en tres capítulos. En el Capítulo I se desarrolla el planteamiento teórico, conformado por el problema de investigación, la justificación, el marco teórico, los antecedentes, los objetivos y la hipótesis. En el Capítulo II se presenta el planteamiento operacional, donde se describen las técnicas, los instrumentos, el campo de verificación, la muestra y el procedimiento de recolección y análisis de datos. En el Capítulo III se exponen los resultados mediante tablas y figuras, así como las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1 Problema de investigación

1.1 Enunciado del problema

SOBRECARGA LABORAL Y ESTILOS DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL III GOYENECHE AREQUIPA, 2025

1.2 Descripción del problema

1.2.1 Campo, área y línea de investigación

- Campo: Ciencias de la Salud.
- Área: Enfermería.
- Línea: Salud mental

1.2.2 Análisis y operacionalización de variables

En el estudio se presentan las dos variables estudiadas:

- **Variable independiente:** Sobrecarga laboral
- **Variable dependiente:** Estilos de vida

Tabla 1

Operacionalización de variables

	Indicadores	**Subindicadores**
Datos Sociodemográficos	1 Edad	• 23 a 30 años • 31 a 40 años • 41 a 50 años • Más de 51 años
	2 Género	• Masculino • Femenino
	3 Estado civil	• Soltero • Casado • Conviviente • Separado
	4 Número de hijos	• 0 - 1 • 2 - 3 • 3 – 4
	5 Tiempo de servicio	• < 1 año • 1 a 5 años • 6 a 10 años • 11 a 15 años • Más de 15 años
	6 Especialidad post-título	• Sí • No
Variable	**Indicadores**	**Subindicadores**
Variable 1: Sobrecarga laboral	Carga física	• Sobrecarga baja • Sobrecarga media • Sobrecarga alta
	Carga mental	
	Guardias nocturnos	
	Factores de la organización	
Variable 2: Estilos de vida	Responsabilidad en salud	• Estilos de vida • Estilos de vida no saludable
	Actividad Física	
	Nutrición saludable	
	Crecimiento Espiritual	
	Relaciones interpersonales	
	Manejo del Estrés	

***Elaboración propia.**

1.2.3 Interrogantes básicas

- ¿Cómo son los niveles de sobrecarga laboral percibida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025?
- ¿Cuáles son los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del hospital III Goyeneche, Arequipa 2025?

1.2.4 Tipo y nivel de investigación

- Tipo de Investigación: De campo.
- Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional.

1.3 Justificación

La presente investigación se justifica por la importancia de analizar la relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche de Arequipa durante el año 2025. La problemática resulta actual debido a que la enfermería constituye uno de los pilares del sistema sanitario; sin embargo, continúa enfrentando condiciones laborales exigentes, como alta demanda asistencial, turnos prolongados, trabajo rotativo, presión emocional, responsabilidad directa sobre el cuidado del paciente y exposición permanente a riesgos ocupacionales. A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud informó que los profesionales de enfermería pasó de 27,9 millones en 2018 a 29,8 millones en 2023; no obstante, aún se estima una escasez de 5,8 millones de profesionales de enfermería, además de importantes desigualdades en la distribución del recurso humano sanitario. Esta situación evidencia que el incremento de personal no necesariamente resuelve los problemas de carga laboral cuando persisten brechas organizacionales, alta demanda de atención y distribución desigual del personal (12).

La motivación para desarrollar la presente investigación surge del interés por conocer cómo la sobrecarga laboral puede relacionarse con los estilos de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital III Goyeneche. Los profesionales de enfermería cumple una función fundamental en la atención y cuidado permanente de los

pacientes; sin embargo, las jornadas prolongadas, los turnos rotativos, la elevada demanda asistencial, la responsabilidad profesional y la carga emocional propia de su labor pueden generar condiciones que afecten su bienestar y dificulten la práctica de hábitos saludables, como mantener una alimentación equilibrada, realizar actividad física, descansar adecuadamente y disponer de tiempo para la recreación y el autocuidado. Por ello, surge el interés de estudiar esta problemática, con el propósito de generar evidencia que permita comprender la relación entre ambas variables y contribuir con información que pueda orientar estrategias dirigidas a promover el bienestar, el autocuidado y mejores condiciones laborales para los profesionales de enfermería.

Desde la relevancia científica, el estudio aportará evidencia actual sobre dos variables de interés en salud ocupacional: la sobrecarga laboral y los estilos de vida. La OMS reconoce que las cargas de trabajo excesivas, el bajo control sobre las tareas y las condiciones laborales deficientes constituyen factores de riesgo para la salud mental en el trabajo. Asimismo, se estima que cada año se pierden cerca de 12 000 millones de días laborales por depresión y ansiedad, con un costo aproximado de un billón de dólares por pérdida de productividad. Estos datos permiten comprender que la sobrecarga laboral no debe ser abordada solo como un problema administrativo, sino también como un fenómeno con repercusiones físicas, psicológicas, institucionales y asistenciales (13).

La revisión de estudios previos también respalda la necesidad de investigar esta problemática en los profesionales de enfermería. En un estudio realizado en un hospital peruano, se encontró una frecuencia alta de sobrecarga laboral en enfermeros, con 58% de sobrecarga en profesionales de Enfermería y 91,9% en técnicos de enfermería; además, se identificaron niveles de burnout leve y moderado, así como relación entre dimensiones de la sobrecarga y el agotamiento laboral (14). De igual manera, una investigación desarrollada en Lima Metropolitana durante el periodo 2024-2025, con 505 enfermeras, reportó una relación positiva y significativa entre carga laboral y síndrome de burnout, con un coeficiente de correlación de $r = 0,921$ y $p = 0,000$ (15). Estos antecedentes muestran que la sobrecarga laboral en enfermería es una problemática vigente en el contexto peruano, por lo que resulta pertinente estudiarla en hospitales de referencia de Arequipa.

Respecto a los estilos de vida, la investigación es relevante porque los hábitos de alimentación, actividad física, descanso, sueño, manejo del estrés y autocuidado pueden verse afectados por las exigencias del trabajo hospitalario. La OMS señala que la

actividad física regular favorece la salud física y mental, ayuda a prevenir enfermedades cardiovasculares, diabetes y cáncer, y reduce síntomas de ansiedad y depresión. Sin embargo, los horarios rotativos, el cansancio acumulado y la falta de tiempo pueden limitar la práctica de conductas saludables en los profesionales de enfermería (16). Además, estudios recientes han evidenciado que la calidad del sueño constituye un problema frecuente en enfermeras que realizan turnos, ya que una investigación en servicios de alta complejidad reportó que el 73,4% de enfermeras presentó mala calidad del sueño y el 90,2% fatiga severa, con asociación significativa entre ambas variables (17).

La relevancia social del estudio radica en que el bienestar del profesional de Enfermería repercute directamente en la calidad, continuidad y seguridad del cuidado brindado al paciente. La OMS sostiene que los trabajadores de salud son la columna vertebral de los sistemas sanitarios y que proteger su salud y seguridad contribuye a mejorar la productividad, la satisfacción laboral, la retención del personal y la calidad de atención. Asimismo, los trabajadores sanitarios se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, violencia, infecciones, manejo inseguro de pacientes y otros peligros ocupacionales que pueden afectar su desempeño (18). Por ello, conocer la relación entre sobrecarga laboral y estilos de vida permitirá generar información útil para orientar acciones institucionales de promoción de la salud, prevención del agotamiento laboral y fortalecimiento del autocuidado en los profesionales de enfermería.

Desde la relevancia humana, la investigación reconoce que el profesional de Enfermería no solo cumple funciones técnicas y asistenciales, sino que también enfrenta desgaste físico, emocional y psicológico derivado del contacto permanente con el sufrimiento, la enfermedad, la muerte, la demanda de familiares y la responsabilidad de brindar cuidados seguros. La OMS y la OIT recomiendan adoptar medidas frente a los riesgos de salud mental en el trabajo, especialmente cuando existen cargas laborales elevadas y ambientes laborales estresantes (19). En ese sentido, estudiar los estilos de vida permite comprender si las condiciones laborales están interfiriendo con prácticas fundamentales para la salud, como dormir adecuadamente, alimentarse de manera saludable, realizar actividad física y disponer de tiempo para la recuperación personal.

La relevancia institucional se sustenta en que el Hospital III Goyeneche es un establecimiento de categoría III, dependiente del Gobierno Regional de Arequipa, orientado a brindar atención integral, promoción, prevención, recuperación,

rehabilitación y gestión en salud (20). En los servicios de hospitalización, en los profesionales de enfermería cumple una función continua durante las 24 horas, por lo que se encuentra expuesto a mayor demanda asistencial, rotación de turnos, vigilancia permanente del paciente y coordinación con otros profesionales de salud. Por ello, los resultados del estudio podrán servir como insumo para identificar necesidades de intervención, fortalecer programas de salud ocupacional, promover pausas activas, mejorar estrategias de autocuidado y orientar decisiones relacionadas con la organización del trabajo.

La investigación también presenta relevancia metodológica, debido a que permitirá medir de manera sistemática la sobrecarga laboral y los estilos de vida en una población específica de profesionales de Enfermería. El análisis de ambas variables facilitará reconocer si existe asociación entre las condiciones laborales percibidas y las conductas saludables del personal. Además, los resultados podrán compararse con estudios nacionales e internacionales, contribuyendo a ampliar el conocimiento sobre salud laboral en enfermería hospitalaria.

Finalmente, el estudio es viable y factible porque se desarrollará en una población accesible, constituida por profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche. La recolección de datos podrá realizarse mediante instrumentos estructurados, de aplicación directa y bajo criterios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y participación voluntaria. Asimismo, no requerirá procedimientos invasivos ni costos elevados, lo que facilita su ejecución dentro del periodo establecido. En consecuencia, esta investigación será pertinente, actual y necesaria, ya que permitirá generar evidencia local sobre una problemática que afecta tanto al bienestar de los profesionales de enfermería como a la calidad del cuidado hospitalario.

2 Marco teórico

2.1 Sobrecarga laboral

2.1.1 Definición

La sobrecarga laboral se presenta cuando las tareas, responsabilidades y exigencias de un puesto de trabajo superan los recursos o el tiempo disponible para cumplirlas. Este desequilibrio puede manifestarse mediante presión sostenida, jornadas extensas y periodos insuficientes de recuperación. En el ámbito sanitario, estas condiciones adquieren importancia por la necesidad de mantener una atención continua y una respuesta adecuada a situaciones imprevistas (13).

La permanencia de estas exigencias puede comprometer el bienestar físico y mental del trabajador, especialmente cuando la organización de las tareas no permite recuperarse del esfuerzo. El cansancio persistente, el estrés y las dificultades para descansar constituyen señales que requieren atención desde la salud ocupacional. Por esta razón, la prevención no debe limitarse a la capacidad individual de afrontar la carga, sino que también debe considerar las condiciones del entorno laboral (21).

En el ámbito de enfermería, la sobrecarga laboral se presenta cuando las demandas y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los pacientes superan la capacidad que posee el profesional para responder adecuadamente a las actividades asignadas. Este desequilibrio puede estar asociado con la presencia de una cantidad elevada de tareas, responsabilidades continuas y demandas excesivas durante la jornada de trabajo. En el caso particular de los profesionales de Enfermería, esta situación puede intensificarse cuando deben atender simultáneamente a un número considerable de pacientes y responder a diferentes necesidades asistenciales. La acumulación de estas actividades puede producir agotamiento emocional y físico, especialmente cuando las exigencias laborales se mantienen de manera constante (13).

Como consecuencia, la sobrecarga laboral puede influir negativamente en la capacidad del profesional para desarrollar sus funciones de manera adecuada y mantener la calidad de la atención proporcionada. Por ello, esta problemática no solo repercute sobre la salud y el bienestar de los profesionales de Enfermería, sino que también puede comprometer la eficacia y la seguridad del cuidado sanitario proporcionado a los pacientes (22).

Asimismo, otra definición señala que la sobrecarga laboral corresponde a una situación en la cual los empleados reciben una cantidad de tareas o responsabilidades superior a aquella que pueden desarrollar dentro del tiempo establecido para su cumplimiento. De esta manera, el trabajador puede encontrarse frente a diferentes actividades que deben ejecutarse simultáneamente o dentro de plazos determinados, aun cuando los recursos disponibles o el tiempo asignado resulten insuficientes. Esta acumulación de responsabilidades puede generar una mayor presión durante el desarrollo de las actividades laborales y producir estrés en el trabajador (21).

A su vez, cuando esta situación se mantiene, puede repercutir negativamente en el desempeño laboral, debido a que la persona debe responder a un volumen de trabajo superior al que puede manejar de manera adecuada dentro del plazo asignado (23).

Desde otra perspectiva, la sobrecarga laboral se relaciona con la percepción que posee el trabajador respecto a las exigencias presentes en su ambiente laboral. En este sentido, se produce cuando la persona considera que las demandas propias de su trabajo superan los recursos personales y laborales con los que cuenta para cumplir adecuadamente las funciones y responsabilidades asignadas. Por lo tanto, no solamente se encuentra relacionada con la cantidad objetiva de tareas existentes, sino también con la manera en que el trabajador percibe su capacidad para responder frente a dichas exigencias (22).

Cuando existe una diferencia considerable entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas, pueden aparecer sentimientos de estar abrumado, debido a la dificultad de completar satisfactoriamente las actividades requeridas. Esta percepción puede afectar de manera negativa el bienestar de la persona, especialmente cuando las exigencias se presentan de forma constante dentro de su jornada laboral (24).

De igual manera, la sobrecarga laboral ocurre cuando los trabajadores se encuentran expuestos a una cantidad de demandas superior a aquella que pueden cumplir adecuadamente. Estas demandas pueden presentarse tanto en términos cuantitativos como cualitativos y constituyen un factor de riesgo que puede encontrarse presente en las diferentes actividades desarrolladas dentro del entorno laboral. Desde el punto de vista cuantitativo, la sobrecarga puede relacionarse con el número elevado

de actividades que deben ejecutarse durante una jornada determinada. Por otro lado, desde el punto de vista cualitativo, puede estar vinculada con las exigencias relacionadas con determinadas habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para cumplir las tareas (23).

En el caso de los profesionales de Enfermería, esta situación puede verse incrementada debido a que, además de desarrollar actividades que demandan conocimientos específicos, deben atender a una cantidad elevada de pacientes y desenvolverse en distintas áreas de atención. La presencia simultánea de estas exigencias puede aumentar significativamente las demandas a las que se encuentra expuesto el profesional durante el desarrollo de sus funciones (25).

El exceso de tareas que requieren el empleo constante de habilidades, conocimientos y destrezas puede generar un desgaste progresivo tanto a nivel mental como físico en las personas. Esta situación se encuentra relacionada con diferentes manifestaciones derivadas de una elevada exigencia laboral, entre las cuales pueden encontrarse el estrés, el agotamiento laboral y determinados problemas musculoesqueléticos. El desgaste puede incrementarse cuando las actividades deben ejecutarse de manera continua o cuando el trabajador dispone de un periodo reducido para completar las responsabilidades asignadas. En este contexto, la sobrecarga laboral puede clasificarse como cuantitativa cuando se relaciona principalmente con una cantidad excesiva de actividades que deben realizarse durante un periodo determinado (24).

Por otra parte, puede considerarse cualitativa cuando las tareas asignadas presentan un elevado nivel de complejidad, requieren mayores habilidades o conocimientos y deben ser desarrolladas dentro de determinados plazos. Por consiguiente, ambos tipos de sobrecarga pueden presentarse de manera simultánea dentro del entorno laboral y aumentar las exigencias que enfrenta el trabajador durante el cumplimiento de sus funciones (26).

En el ámbito laboral, la sobrecarga también puede ser comprendida como parte del conjunto de actividades que demandan un esfuerzo físico y mental por parte del trabajador. La realización continua de determinadas tareas puede implicar la participación de diferentes sistemas del organismo, principalmente el sistema nervioso y el sistema musculoesquelético, debido a que ambos intervienen durante la ejecución de las actividades laborales. Las exigencias físicas pueden incrementarse de acuerdo con las características del trabajo realizado y con el esfuerzo requerido para desarrollar cada una de las funciones asignadas (25).

En estas circunstancias, la actividad laboral puede generar contracciones relacionadas con el esfuerzo realizado durante la jornada de trabajo y producir modificaciones en determinadas funciones del organismo, entre ellas la respiración y la circulación. Estos efectos pueden intensificarse conforme aumenta el nivel de trabajo desarrollado y las exigencias físicas y mentales a las que se encuentra expuesta la persona. Por ello, cuando las demandas laborales son elevadas y se mantienen durante periodos prolongados, el esfuerzo requerido para responder a ellas también puede incrementarse considerablemente (27).

2.1.2 Modelo teórico de sobrecarga laboral

Para realizar cualquier trabajo es necesario emplear tanto energía física como mental, adaptando esta utilización a las capacidades individuales de cada trabajador con el fin de llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Sin embargo, este equilibrio se ve comprometido cuando el trabajador excede sus capacidades, lo que puede resultar en la aparición de fatiga. En este sentido, Llaneza propone en su teoría que es fundamental que el trabajador cuente con un equilibrio tanto a nivel físico como mental para desempeñar su labor de manera óptima (28).

2.1.2.1 Equilibrio físico

Es esencial que las condiciones laborales estén orientadas a brindar soporte al bienestar y a la salud de los trabajadores, considerando que el desarrollo continuo de las actividades propias del trabajo implica diferentes niveles de esfuerzo físico y mental. En este sentido, las condiciones en las que se ejecutan las tareas adquieren importancia, debido a que pueden facilitar que el trabajador mantenga la capacidad necesaria para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. Dentro de estas condiciones, los periodos de descanso y las pausas realizadas

durante o después de la jornada laboral representan un aspecto importante, ya que permiten que los trabajadores recuperen progresivamente la vitalidad y la capacidad necesarias para continuar desarrollando sus actividades (5).

Sin embargo, también debe considerarse que un nivel excesivo de esfuerzo puede ocasionar fatiga, particularmente cuando el trabajador permanece durante periodos prolongados en posturas fijas o mantiene posiciones corporales que incrementan las exigencias físicas. La permanencia constante en una misma postura puede dificultar que el organismo mantenga condiciones adecuadas durante la jornada y aumentar progresivamente el cansancio asociado al trabajo realizado. Esta situación puede relacionarse con una reducción de la circulación sanguínea y con dificultades vinculadas a una oxigenación insuficiente. Por esta razón, la organización del trabajo debe considerar tanto la intensidad de las actividades como la necesidad de alternar posturas y disponer de periodos de recuperación, con la finalidad de evitar que el esfuerzo físico se mantenga de manera excesiva (22).

Por otra parte, la implementación de equipos y herramientas que faciliten y apoyen la ejecución de las actividades cotidianas constituye una alternativa orientada a disminuir los riesgos que pueden presentarse durante el trabajo. Estos recursos pueden contribuir a reducir el esfuerzo requerido para desarrollar determinadas tareas y, en consecuencia, disminuir la exposición del trabajador a condiciones que puedan afectar su salud. Su utilización resulta especialmente importante frente a los trastornos musculoesqueléticos relacionados con la sobrecarga laboral, debido a que determinadas actividades pueden exigir esfuerzos físicos constantes o superiores a las capacidades individuales. Esta problemática se evidencia en un estudio epidemiológico realizado en Córdoba, en el cual se atribuyó el 70 % de las enfermedades relacionadas con el trabajo a problemas musculares y óseos (5).

De esta manera, se busca evitar que las responsabilidades asignadas generen un nivel de esfuerzo superior al que la persona puede realizar adecuadamente y reducir los riesgos derivados de una carga laboral excesiva. Por lo tanto, la organización de las tareas, la disponibilidad de equipos y herramientas de apoyo, la existencia de periodos de descanso y la adecuación de la carga laboral a las capacidades individuales se orientan hacia un mismo propósito: construir un

entorno de trabajo que contribuya a proteger la integridad física y el bienestar general de los trabajadores (22).

Estas condiciones adquieren relevancia como medidas preventivas frente a los efectos que puede ocasionar la sobrecarga laboral, particularmente aquellos relacionados con la fatiga y los problemas musculares y óseos derivados de las exigencias propias del trabajo (29).

2.1.2.2 Equilibrio mental

Contar con la experiencia necesaria para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo constituye un aspecto fundamental, debido a que permite que el trabajador pueda responder de manera más segura y eficiente frente a las actividades y responsabilidades que forman parte de sus funciones. La experiencia facilita la comprensión de las tareas que deben realizarse y contribuye a que la persona pueda desenvolverse con mayor confianza dentro de su ambiente laboral (13).

De igual manera, resulta importante que la información que se maneja durante el trabajo sea presentada de manera clara, sencilla y comprensible, ya que esto favorece una adecuada interpretación de las indicaciones y reduce las dificultades que pueden presentarse durante el desarrollo de las actividades. Asimismo, el ambiente laboral debe mantener condiciones de equilibrio y armonía que favorezcan una adecuada convivencia entre los trabajadores (24).

Esta situación puede generar agotamiento emocional, dificultar la capacidad para concentrarse adecuadamente y provocar sentimientos de frustración frente al trabajo realizado. La fatiga mental puede presentarse cuando las demandas del puesto superan la capacidad de la persona para responder de manera continua a dichas exigencias. En estas circunstancias, el trabajador puede experimentar una disminución de su capacidad para mantener la atención en las actividades que desarrolla, lo que puede afectar la manera en que enfrenta sus responsabilidades (21).

Al mismo tiempo, el agotamiento emocional y la frustración pueden influir negativamente en la percepción que mantiene respecto a su trabajo y en la forma en que afronta las diferentes tareas que debe ejecutar. Por esta razón, mantener

un adecuado equilibrio mental constituye un elemento esencial dentro del desempeño laboral (13).

Finalmente, mantener actitudes positivas dentro del entorno laboral no solo genera beneficios para el propio trabajador, sino que también puede repercutir favorablemente en el funcionamiento de la institución. Una disposición positiva frente a las responsabilidades y actividades asignadas favorece el cumplimiento de las metas individuales y, al mismo tiempo, contribuye al logro de los objetivos institucionales. En este sentido, el bienestar mental, la experiencia, la claridad de la información y un ambiente laboral equilibrado se relacionan con un mejor desempeño y con el éxito de la institución en su conjunto (30).

2.1.3 Efectos de la sobrecarga laboral

La exposición prolongada a niveles altos de estrés en el empleo puede desencadenar el síndrome de Burnout, que se manifiesta a través de una sensación intensa de agotamiento y una reducción en el compromiso con la ocupación. Esta afección es especialmente prominente en entornos de trabajo de alta presión y constituye una respuesta al estrés crónico, como ha revelado una investigación académica. Tales niveles de estrés no solo disminuyen el rendimiento organizacional, sino que también podrían conducir a la renuncia del personal para preservar su bienestar. Además, la dirección tiene que abordar estos retos, que son reflejo de las demandas de los "modernos" y del ambiente laboral riguroso (13).

El exceso de carga laboral también puede desregular el ritmo circadiano, alterar el patrón de sueño y causar fatiga, lo que impacta negativamente tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores. Estas consecuencias evidencian la importancia de abordar de manera efectiva la carga laboral para preservar el bienestar y la eficiencia en el lugar de trabajo (31).

A continuación, se procede a desarrollar cada uno de estos efectos.

2.1.3.1 Síndrome de Burnout

El agotamiento laboral constituye una condición asociada al desgaste emocional, mental y físico que puede desarrollarse como consecuencia de una exposición prolongada a niveles elevados de estrés dentro del entorno de trabajo. Esta situación suele aparecer cuando las exigencias laborales se mantienen de manera constante y superan progresivamente la capacidad del trabajador para responder

de forma adecuada. Como resultado, pueden generarse manifestaciones de cansancio persistente, menor disposición para afrontar las actividades cotidianas y dificultades para mantener un desempeño estable durante la jornada laboral. En los últimos años, este fenómeno ha adquirido una importancia creciente dentro del campo de la salud ocupacional, principalmente por las repercusiones que puede generar sobre el bienestar de los trabajadores y sobre la manera en que desarrollan sus funciones (13).

Por tanto, su desarrollo se encuentra directamente vinculado con las experiencias y exigencias que se presentan dentro del entorno laboral. La definición de burnout se aplica exclusivamente al contexto ocupacional, por lo que no debe utilizarse de manera general para describir cualquier tipo de cansancio, agotamiento o estrés que pueda presentarse en otros ámbitos de la vida de una persona. Esta diferenciación permite comprender que el agotamiento laboral posee una relación específica con las condiciones y demandas propias del trabajo (21).

En consecuencia, su análisis debe centrarse en aquellos factores laborales que pueden contribuir a mantener niveles elevados de estrés durante periodos prolongados. Cuando el estrés ocupacional se mantiene de forma continua y no existen mecanismos adecuados para afrontarlo, puede producirse un deterioro progresivo del bienestar del trabajador (30).

Las medidas preventivas deben orientarse a reconocer oportunamente aquellas condiciones laborales que pueden incrementar el desgaste y a disminuir la exposición constante a situaciones generadoras de tensión. Asimismo, la identificación temprana de las señales de alerta constituye un aspecto fundamental para facilitar una intervención adecuada. Reconocer de manera oportuna las primeras manifestaciones de agotamiento permite actuar antes de que estas se intensifiquen y afecten de manera más significativa el bienestar físico, mental y emocional del trabajador (31).

De esta manera, la detección temprana adquiere especial relevancia dentro de las acciones de salud ocupacional, ya que permite reducir la posibilidad de que las consecuencias del estrés laboral crónico se agraven con el tiempo. En conjunto, el agotamiento laboral debe comprenderse como un fenómeno estrechamente

relacionado con la exposición continua a situaciones de estrés dentro del trabajo (15).

Su prevención requiere prestar atención tanto a las condiciones laborales como a las señales que puedan indicar la presencia de desgaste progresivo. Por ello, promover una adecuada gestión del estrés, favorecer la identificación temprana de sus manifestaciones y adoptar medidas de prevención y manejo constituyen acciones necesarias para proteger el bienestar y mantener un desempeño laboral adecuado (32).

2.1.3.2 Entornos de alta presión

Los entornos laborales de alta presión se caracterizan por presentar una demanda constante y significativa en relación con el desempeño, el cumplimiento de objetivos y la obtención de resultados. En este tipo de escenarios, los trabajadores suelen desarrollar sus actividades bajo plazos estrictos y expectativas elevadas, lo que implica mantener un nivel de exigencia considerable durante la jornada laboral. Estas condiciones pueden encontrarse con mayor frecuencia en sectores altamente competitivos, como la tecnología, la salud y el derecho, donde el éxito y la productividad son evaluados de manera continua. En consecuencia, los trabajadores deben responder permanentemente a estándares elevados de rendimiento, situación que puede incrementar la presión relacionada con el cumplimiento de sus funciones (13).

La acumulación de actividades puede exigir que el trabajador distribuya su atención entre distintas tareas y responda a varias demandas dentro de un mismo periodo. A ello se suma una supervisión constante del desempeño, lo que puede incrementar la sensación de exigencia y la necesidad de demostrar resultados de manera continua. Estas condiciones pueden intensificar el esfuerzo requerido para cumplir satisfactoriamente con las responsabilidades propias del puesto de trabajo. Otro aspecto presente en estos contextos es la competencia interna entre los trabajadores (22).

La necesidad de destacarse y demostrar un desempeño superior puede convertirse en una fuente adicional de presión, especialmente cuando el rendimiento individual es evaluado de manera constante. Esta competencia puede incrementar los niveles de estrés al generar una preocupación continua

por alcanzar los resultados esperados y responder favorablemente frente a las exigencias de la organización (24).

La combinación de una elevada carga de trabajo, múltiples responsabilidades, supervisión permanente, competencia interna y rapidez en la comunicación puede incrementar considerablemente las exigencias que enfrenta el trabajador. Cuando estas condiciones se mantienen durante periodos prolongados, pueden generar diferentes consecuencias a nivel individual. Entre ellas se encuentran el agotamiento físico y mental, la ansiedad y distintos problemas de salud relacionados con la exposición continua al estrés. Asimismo, pueden presentarse alteraciones del sueño y enfermedades cardiovasculares asociadas con el estrés crónico, evidenciando que las repercusiones de los ambientes de alta presión pueden extenderse más allá del desempeño laboral.mEl agotamiento físico y mental constituye una de las principales consecuencias que pueden experimentar los trabajadores expuestos de manera continua a estos ambientes (30).

La necesidad de mantener elevados niveles de rendimiento durante periodos prolongados puede generar un desgaste progresivo, especialmente cuando las demandas y responsabilidades se mantienen de forma constante. A su vez, la ansiedad puede presentarse como consecuencia de la presión por cumplir objetivos, evitar errores y responder adecuadamente a las expectativas existentes dentro de la organización. Cuando estas condiciones persisten, pueden afectar de manera importante el bienestar de los trabajadores. Las consecuencias de los entornos de alta presión también pueden manifestarse a nivel organizacional (31).

Los efectos acumulados sobre la salud y el bienestar de los trabajadores pueden relacionarse con una elevada rotación del personal, debido al desgaste generado por las exigencias constantes. De igual manera, puede producirse una disminución de la moral de los empleados, afectando la disposición con la que desarrollan sus responsabilidades (13).

Por estas razones, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias orientadas al manejo adecuado de la presión laboral y al apoyo del bienestar de sus empleados. Estas acciones deben buscar un equilibrio saludable entre las demandas propias del trabajo y las necesidades personales de los

trabajadores, evitando que las exigencias laborales se conviertan en una fuente permanente de desgaste. De esta manera, promover condiciones que permitan responder adecuadamente a las responsabilidades sin descuidar el bienestar personal puede contribuir a mantener un desempeño sostenible y reducir las consecuencias negativas asociadas con los entornos laborales de alta presión (33).

2.1.3.3 Desregulación del ritmo circadiano

La desregulación del ritmo circadiano se refiere a una alteración del ciclo biológico natural de aproximadamente 24 horas que participa en la regulación de diferentes funciones fisiológicas y comportamentales del ser humano. Entre estas funciones se encuentran principalmente el sueño y la vigilia, la secreción de determinadas hormonas y las variaciones de la temperatura corporal. La adecuada organización de este ciclo permite que el organismo mantenga cierto equilibrio entre los periodos destinados a la actividad y aquellos orientados al descanso y la recuperación (17).

Por esta razón, cualquier modificación importante y sostenida de este ritmo puede repercutir en diferentes aspectos relacionados con la salud y el bienestar de las personas. El ritmo circadiano se encuentra influenciado por determinados factores externos, especialmente por la alternancia natural entre la luz solar y la oscuridad (31).

De igual manera, los horarios cambiantes pueden dificultar el establecimiento de rutinas constantes de sueño y vigilia, interfiriendo progresivamente con el funcionamiento del ciclo biológico natural. Los turnos nocturnos constituyen una condición especialmente relacionada con esta alteración, debido a que requieren que el trabajador permanezca despierto y activo durante periodos habitualmente destinados al sueño. Posteriormente, la necesidad de descansar durante el día puede generar dificultades para mantener un patrón adecuado de recuperación (3).

Si esta situación se presenta de manera repetitiva, el trabajador puede experimentar modificaciones constantes en sus horarios de sueño, haciendo más difícil mantener una organización estable entre los periodos de actividad y descanso. Asimismo, la sobrecarga laboral puede contribuir a esta problemática

cuando las exigencias del trabajo disminuyen el tiempo disponible para descansar adecuadamente (17).

Cuando las alteraciones del sueño se repiten de manera continua, sus efectos pueden acumularse y afectar distintas dimensiones de la salud y del desempeño cotidiano. La exposición prolongada a condiciones laborales que no respetan adecuadamente los ritmos circadianos puede generar diferentes problemas relacionados con la salud. Entre ellos se encuentran el insomnio, otros trastornos del sueño y la fatiga crónica. El insomnio puede dificultar el inicio o mantenimiento adecuado del descanso, mientras que la presencia constante de alteraciones en el sueño puede incrementar la sensación de cansancio durante las actividades diarias (3).

A medida que estas dificultades persisten, el trabajador puede experimentar una menor recuperación física y mental entre una jornada laboral y otra. De igual manera, la desregulación mantenida del ritmo circadiano puede relacionarse con un mayor riesgo de problemas cardiovasculares y metabólicos (31).

La falta de un descanso adecuado puede afectar progresivamente la manera en que la persona afronta las exigencias cotidianas, especialmente cuando debe continuar respondiendo a elevados niveles de demanda laboral a pesar del cansancio acumulado. Los trabajadores que experimentan alteraciones circadianas también pueden presentar una menor capacidad para concentrarse durante el desarrollo de sus funciones. La disminución de la concentración puede dificultar la realización adecuada de las tareas, particularmente en aquellas actividades que requieren atención continua o una respuesta oportuna. A ello se suma una posible disminución del rendimiento laboral, debido a que el cansancio y la falta de recuperación pueden limitar la capacidad de la persona para mantener el mismo nivel de desempeño durante toda la jornada (17).

La planificación de las jornadas laborales debe considerar la necesidad fisiológica de mantener periodos suficientes de descanso. Cuando se organizan turnos nocturnos o irregulares, es importante reducir las interrupciones innecesarias del sueño y ofrecer posibilidades reales de recuperación entre jornadas. También conviene revisar la acumulación de tareas y la duración de las guardias, pues una sobrecarga sostenida puede incrementar la fatiga y dificultar

la atención. Considerar el ritmo circadiano dentro de la organización del trabajo favorece condiciones más saludables para el personal (34).

2.1.4 Efectos de la sobrecarga mental

El desmedido esfuerzo mental debido a las afecciones laborales puede resultar en consecuencias graves para el bienestar cardíaco y la estabilidad psicosocial. Se ha identificado un ascenso en la propensión a patologías como la hipertensión arterial y las afecciones cardíacas, correlacionando también con un aumento del ritmo cardíaco. Investigaciones de Solc y Sutoova destapan que tales excesos pueden desatar riesgos psicosociales incluyendo el estrés y el Burnout, evidenciados en sensaciones de frustración, exhaustividad física y psicológica, malestar, alteraciones en las conexiones interpersonales y dolores de cabeza. Al ser sometidos a esfuerzos mentales excesivos por periodos extensos, las personas pueden experimentar un declive en su desempeño y bienestar físico y psicológico, conocido como fatiga mental (13).

Este fenómeno derivado de una carga mental inapropiada reduce tanto la disposición para trabajar como las funciones corporales y cognitivas. Se distinguen dos categorías de fatiga: la normal, aliviada tras el descanso, y la crónica, una condición seria que puede generar irritabilidad, trastornos del ánimo como la depresión y una merma sustancial de energía. No se corrige con descanso, lo que eventualmente perjudica al empleado y su ambiente de trabajo y personal debido a la sobrecarga laboral. Las repercusiones de un deterioro continuado incluyen alteraciones que trascienden al individuo afectando el rendimiento ocupacional y menoscabando la interacción en los entornos familiar y los estilos de vida (35).

2.1.5 Prevención de la sobrecarga laboral

El esfuerzo mental excesivo generado por las exigencias laborales puede ocasionar consecuencias importantes sobre el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores. Cuando las demandas mentales se mantienen de manera constante y superan la capacidad de respuesta de la persona, pueden producirse diferentes manifestaciones que afectan su estado general. Entre las repercusiones señaladas se encuentran aquellas relacionadas con el bienestar cardíaco y la estabilidad psicosocial, debido a que una carga mental elevada puede generar una respuesta continua de tensión que termina repercutiendo en distintas dimensiones de la salud

del trabajador. En relación con el bienestar físico, se ha identificado un incremento en la predisposición a presentar determinadas patologías, entre ellas la hipertensión arterial y las afecciones cardíacas (5).

Asimismo, estas condiciones pueden estar relacionadas con un aumento del ritmo cardíaco, especialmente cuando el trabajador se encuentra expuesto de manera constante a elevados niveles de exigencia mental. Esta situación evidencia que las consecuencias de una carga mental excesiva no se limitan únicamente al agotamiento psicológico, sino que también pueden manifestarse a través de alteraciones que comprometen el funcionamiento físico de la persona (36).

La fatiga mental aparece cuando las exigencias cognitivas se mantienen por encima de los recursos de recuperación del trabajador. Puede manifestarse mediante dificultades de concentración, irritabilidad y menor disposición para continuar las actividades. Cuando las tareas se realizan con presión constante y sin pausas suficientes, el desgaste puede repercutir tanto en el rendimiento laboral como en la convivencia con otras personas. Los estudios sobre esfuerzo mental y sobrecarga psicológica reconocen la importancia de valorar estas respuestas en el entorno de trabajo (37).

De igual manera, el deterioro asociado con la fatiga mental puede repercutir en los estilos de vida de la persona. Cuando el trabajador mantiene niveles elevados de cansancio y una disminución considerable de energía, puede presentar dificultades para conservar un equilibrio adecuado entre las exigencias laborales y las actividades personales. De esta forma, la sobrecarga laboral sostenida puede terminar afectando no solamente el cumplimiento de las funciones ocupacionales, sino también diferentes aspectos vinculados con el bienestar general. En conjunto, el esfuerzo mental excesivo constituye una condición que puede generar repercusiones tanto físicas como psicológicas y sociales (13).

La exposición prolongada a una carga mental inapropiada puede favorecer la aparición de fatiga, estrés y burnout, además de relacionarse con alteraciones cardiovasculares, irritabilidad, trastornos del ánimo y dificultades en las relaciones interpersonales. Cuando estas manifestaciones se mantienen en el tiempo, sus efectos pueden extenderse hacia el desempeño ocupacional, el entorno familiar y

los estilos de vida, evidenciando las consecuencias que puede producir una situación persistente de sobrecarga laboral (35).

2.1.6 Carga laboral en el personal de salud

Las exigencias físicas y mentales inherentes al ejercicio de las profesiones sanitarias representan una parte fundamental del trabajo desarrollado por el personal de salud. El cumplimiento adecuado de estas funciones requiere no solo una preparación académica sustentada en conocimientos teóricos, sino también experiencia práctica que permita responder oportunamente frente a las diferentes situaciones que pueden presentarse durante la atención de los pacientes. La combinación de conocimientos, experiencia y capacidades físicas y mentales resulta indispensable para proporcionar una atención eficaz y responder de manera adecuada a las necesidades propias del entorno sanitario. Sin embargo, a pesar de la importancia de estas capacidades, las condiciones en las que el personal de salud desarrolla sus actividades no siempre favorecen su bienestar (5).

Los problemas musculoesqueléticos y circulatorios pueden coexistir con el agotamiento, el estrés y la ansiedad, generando una situación de desgaste que afecta la manera en que el profesional desarrolla sus actividades. En este sentido, las condiciones laborales adquieren especial importancia, debido a que pueden favorecer o dificultar el mantenimiento de un estado adecuado de salud durante el ejercicio de las funciones sanitarias (38).

Para prestar un servicio sanitario de alta calidad, resulta imprescindible que los trabajadores del sector salud mantengan un adecuado bienestar físico y emocional. El cuidado de la salud de quienes brindan atención constituye un aspecto importante, debido a que su desempeño depende de la capacidad para responder de manera eficaz a las distintas exigencias que se presentan durante la atención de los pacientes. Mantener condiciones adecuadas de bienestar permite que el profesional pueda desarrollar sus funciones con mayor estabilidad y conservar la disposición necesaria para enfrentar las demandas propias del trabajo (18).

Asimismo, los trabajadores sanitarios requieren mantenerse actualizados respecto a los avances médicos y a los conocimientos relacionados con su área de desempeño. La actualización constante se integra con la experiencia práctica y con las habilidades desarrolladas a lo largo del ejercicio profesional (22).

Dentro de este contexto, la eficacia de las labores sanitarias depende de la presencia de diferentes capacidades que deben integrarse durante el ejercicio profesional. Entre ellas se encuentran las habilidades cognitivas, los conocimientos técnicos y las actitudes adecuadas para responder a las distintas situaciones que pueden surgir durante la atención. Estos elementos son esenciales para mantener un desempeño adecuado y desarrollar las responsabilidades de forma coherente con las necesidades de los pacientes y de los servicios de salud. Las habilidades cognitivas permiten que el profesional pueda comprender y responder frente a las diversas situaciones que se presentan durante el trabajo, mientras que el conocimiento técnico constituye la base necesaria para desarrollar las actividades propias de su profesión (25).

De esta manera, el desempeño sanitario comprende múltiples ámbitos que demandan una preparación integral por parte del trabajador. El talento humano desempeña un papel esencial dentro del funcionamiento y la efectividad del sistema de salud. La atención proporcionada a los pacientes depende en gran medida de la participación de los trabajadores sanitarios y de su capacidad para responder a las diferentes necesidades existentes. Sin embargo, este recurso humano puede verse sometido a una presión considerable cuando las condiciones de trabajo se encuentran caracterizadas por una elevada carga laboral (31).

Esta presión puede intensificarse cuando la sobrecarga laboral se combina con otras limitaciones existentes dentro de los servicios de salud. Entre ellas se encuentran la escasez de materiales, una infraestructura inadecuada y una elevada afluencia de pacientes que requieren diferentes tipos de cuidados (5).

La coexistencia de estos factores incrementa las exigencias que enfrenta el personal sanitario, debido a que debe continuar desarrollando sus responsabilidades incluso cuando los recursos disponibles resultan limitados frente a las necesidades existentes. La escasez de materiales puede dificultar el desarrollo adecuado de determinadas actividades, mientras que una infraestructura insuficiente puede limitar las condiciones necesarias para la atención. A ello se suma el ingreso constante de pacientes que presentan diferentes necesidades de cuidado, lo que incrementa el volumen de trabajo y la cantidad de responsabilidades asumidas por los profesionales. Cuando estas situaciones se presentan conjuntamente, la presión ejercida sobre el talento humano puede incrementarse de manera significativa (18).

También es necesario considerar el apoyo dirigido directamente al talento humano que desarrolla las actividades sanitarias. En este sentido, el soporte al personal puede comprender aspectos relacionados con la comunicación, la dirección y el asesoramiento. Una adecuada comunicación facilita el desarrollo de las actividades y permite mantener un intercambio de información que apoye el cumplimiento de las responsabilidades. De igual manera, una adecuada dirección contribuye a organizar y orientar el trabajo, mientras que el asesoramiento brinda apoyo frente a las diferentes situaciones que pueden presentarse durante el desempeño de las funciones. Por lo tanto, enfrentar la sobrecarga laboral dentro del sector salud requiere considerar tanto las necesidades materiales como las condiciones en las que trabaja el personal sanitario (22).

La disponibilidad de recursos, una infraestructura adecuada y el apoyo en aspectos comunicativos, directivos y de asesoramiento pueden contribuir a fortalecer el entorno en el que se desarrollan las actividades. De esta manera, se busca favorecer el bienestar del talento humano y, al mismo tiempo, mantener una atención sanitaria eficaz frente a las diversas necesidades de los pacientes (39).

2.1.7 Dimensiones de la variable sobrecarga laboral

2.1.7.1 Dimensión carga física

Las demandas físicas presentes en las tareas laborales pueden generar un proceso progresivo de agotamiento en el trabajador como consecuencia del desgaste energético que se produce durante la ejecución de sus actividades. Cada tarea requiere un determinado nivel de esfuerzo corporal y, cuando este esfuerzo se mantiene durante periodos prolongados o supera la capacidad habitual de la persona, puede producirse una disminución de la energía disponible para continuar trabajando con normalidad. En este sentido, el agotamiento físico se relaciona directamente con la intensidad, duración y frecuencia de las actividades que deben desarrollarse dentro de la jornada laboral. (5)

Este agotamiento puede manifestarse principalmente a través de la actividad muscular requerida para cumplir con las diferentes funciones asignadas. La actividad muscular puede presentarse de forma estática o dinámica, dependiendo del tipo de tarea realizada (22).

Por otro lado, la actividad muscular dinámica se encuentra relacionada con aquellas tareas que requieren movimiento y una participación física más evidente del trabajador. Un ejemplo de ello ocurre cuando se debe cargar un determinado peso o movilizar a un paciente. En estas situaciones, el organismo debe generar la fuerza suficiente para realizar la actividad, lo que supone un consumo energético asociado al movimiento y al esfuerzo requerido. Mientras mayor sea la exigencia de la tarea o mayor sea la frecuencia con la que esta debe realizarse, también puede incrementarse el nivel de desgaste experimentado por el trabajador. (29)

En actividades que requieren cargar o movilizar pacientes, el cuerpo puede ser sometido a diferentes niveles de esfuerzo durante la jornada laboral. La repetición de estas acciones, sumada a otras responsabilidades propias del puesto, puede hacer que el trabajador se acerque progresivamente al límite de sus capacidades físicas (38).

En estas condiciones, el trabajador debe continuar respondiendo a las exigencias propias de su puesto a pesar del desgaste acumulado. Por ello, el esfuerzo físico sostenido representa un elemento que debe considerarse al analizar las características de la carga laboral y sus posibles efectos sobre el bienestar del trabajador. En este contexto, la carga laboral se define como el conjunto de exigencias físicas y psicológicas que inciden sobre la persona durante el desarrollo de su trabajo (5).

Esta definición permite comprender que las demandas laborales no se limitan únicamente al esfuerzo corporal, sino que también involucran las exigencias mentales y emocionales que acompañan el cumplimiento de las funciones asignadas. De esta forma, la carga laboral comprende diferentes elementos que actúan simultáneamente sobre el trabajador durante su jornada (22).

La carga laboral constituye un factor importante en la aparición del estrés laboral, debido a que se encuentra directamente vinculada con el tipo de actividad que desarrolla cada trabajador. Las características de las funciones desempeñadas determinan, en gran medida, el nivel de esfuerzo físico y mental necesario para cumplir con las responsabilidades correspondientes. Algunas actividades pueden requerir un mayor esfuerzo físico, mientras que otras pueden

demandar mayor concentración, atención o capacidad mental, generando diferentes niveles de exigencia. Asimismo, el nivel de carga laboral se encuentra relacionado con los roles que cada persona desempeña dentro de su entorno de trabajo. Las responsabilidades asociadas a cada puesto determinan la cantidad y características de las tareas que deben desarrollarse, así como el esfuerzo necesario para cumplirlas (29).

La intensidad de la actividad, la frecuencia de ejecución, la duración de los esfuerzos y las características particulares del puesto permiten explicar por qué la carga física varía entre trabajadores. En Enfermería, la movilización de pacientes, la permanencia de pie y la repetición de procedimientos pueden generar demandas corporales importantes. Su evaluación requiere considerar tanto el esfuerzo desarrollado como los recursos disponibles, ya que las exigencias físicas elevadas, cuando son constantes, pueden afectar el bienestar del profesional (40).

2.1.7.2 Dimensión carga mental

Cuando una persona se enfrenta a un desafío mental que puede influir de manera directa en sus acciones, pensamientos y sentimientos, es posible que experimente diferentes reacciones emocionales. Entre estas pueden presentarse la ansiedad, la depresión o el estrés, especialmente cuando la situación es percibida como difícil de manejar o cuando las exigencias superan temporalmente la capacidad de respuesta del individuo. Estas manifestaciones pueden variar de una persona a otra, debido a que cada individuo interpreta y responde de manera diferente frente a las situaciones que generan presión mental. (13)

La presencia de una determinada exigencia mental puede poner en evidencia diversas características personales que influyen en la manera en que cada individuo enfrenta una situación. Algunas personas pueden reaccionar con mayor preocupación, tensión o inseguridad, mientras que otras pueden mostrar una respuesta diferente ante circunstancias similares (24).

Cuando la presión mental adquiere una intensidad considerable, las respuestas emocionales pueden hacerse más evidentes. La ansiedad, el estrés o los sentimientos relacionados con la depresión pueden influir en la manera en que la persona actúa y se relaciona con la situación que enfrenta. De esta manera, los

efectos de una determinada exigencia mental pueden manifestarse tanto en el ámbito emocional como en el comportamiento adoptado frente al desafío. Por otra parte, la forma de reaccionar ante estas circunstancias puede revelar aspectos particulares de la personalidad que habitualmente no se manifiestan con la misma intensidad. Las situaciones de presión pueden hacer más visibles determinadas formas de pensar, sentir o actuar, permitiendo identificar diferencias en la manera en que cada individuo responde ante condiciones exigentes (30).

Las respuestas frente a la presión mental no son iguales en todos los trabajadores. La experiencia, la percepción de las demandas y los recursos personales pueden modificar la forma de afrontar una misma situación. Por ello, la evaluación de la carga mental necesita considerar tanto las características objetivas del trabajo como las diferencias individuales, sin atribuir los efectos de la sobrecarga exclusivamente a la personalidad. En el ámbito hospitalario, esta perspectiva permite comprender mejor las exigencias asociadas con la atención continua y la toma de decisiones (41).

2.1.7.3 Dimensión turno de trabajo

Esta dimensión se encuentra relacionada con la organización temporal del trabajo, es decir, con la manera en que se distribuyen y estructuran los horarios y turnos dentro de la jornada laboral. La forma en que se establece el tiempo destinado al cumplimiento de las actividades puede influir directamente en las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus funciones y en la capacidad que posee para mantener un adecuado desempeño durante su jornada. Los turnos prolongados pueden representar una fuente importante de sobrecarga laboral, especialmente cuando exigen que el trabajador permanezca durante extensos periodos desarrollando sus actividades. La continuidad de las tareas a lo largo de una jornada extensa puede incrementar progresivamente la sensación de cansancio y favorecer la aparición de fatiga (17).

La fatiga generada por jornadas prolongadas y el estrés asociado con horarios poco estables pueden acumularse progresivamente, aumentando las demandas que enfrenta el trabajador. De esta manera, la organización temporal del trabajo constituye un elemento que puede influir directamente en la percepción y en la

presencia de una carga laboral excesiva. Asimismo, los turnos de trabajo pueden afectar el equilibrio personal, debido a que determinan el tiempo disponible para cumplir con las actividades laborales y organizar las demás responsabilidades de la vida cotidiana. Cuando los horarios son extensos o presentan modificaciones constantes, este equilibrio puede verse alterado, generando una mayor dificultad para distribuir adecuadamente el tiempo entre las diferentes actividades (3).

Aunque estas condiciones no dependen directamente de sus características personales, pueden influir en la manera en que experimenta la fatiga, el estrés y la presión durante el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, la organización temporal del trabajo constituye un componente importante dentro del análisis de la sobrecarga laboral. Los turnos prolongados, irregulares o poco equilibrados pueden incrementar la fatiga y el estrés, afectar el equilibrio personal y generar mayores demandas sobre el trabajador. En consecuencia, la manera en que se distribuyen los horarios laborales puede convertirse en un factor externo capaz de influir directamente en el bienestar y en la capacidad de la persona para responder adecuadamente a las exigencias de su trabajo (36).

2.1.7.4 Dimensión de factores de la organización

La estructura organizativa del entorno laboral constituye un aspecto importante dentro del desarrollo de las actividades de los trabajadores, debido a que determina la manera en que se distribuyen las responsabilidades, se organizan las funciones y se proporcionan los elementos necesarios para cumplir con las tareas asignadas. Una organización adecuada permite que cada trabajador conozca con claridad cuáles son sus funciones y qué actividades debe desarrollar dentro de su puesto, lo que facilita una ejecución más ordenada del trabajo. Cuando las tareas y obligaciones se encuentran correctamente definidas, el trabajador puede orientar mejor sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos . (13).

El trabajador requiere contar con medios adecuados que le permitan desarrollar las actividades asignadas de acuerdo con las exigencias del puesto. Cuando estos recursos son insuficientes o no responden a las necesidades del trabajo, la persona puede verse obligada a realizar un esfuerzo adicional para cumplir con sus responsabilidades, incrementando así la carga asociada al desarrollo de sus

funciones. Por esta razón, la estructura organizativa puede ejercer una influencia considerable sobre el desgaste generado por la sobrecarga laboral (22).

Una distribución inadecuada de responsabilidades, la falta de tiempo de recuperación o la insuficiencia de medios disponibles pueden incrementar las exigencias que enfrenta el trabajador. Cuando estas condiciones se mantienen de manera prolongada, pueden favorecer una mayor percepción de carga y generar dificultades para responder satisfactoriamente a las demandas del trabajo (23).

Esta situación puede aumentar la presión durante la jornada y generar una sensación constante de preocupación frente al cumplimiento de las responsabilidades. Cuando este desequilibrio se mantiene, sus efectos pueden repercutir en el estado anímico del trabajador. La presión continúa asociada con la falta de tiempo y con la dificultad para responder a las demandas puede generar malestar y afectar la manera en que la persona afronta sus actividades cotidianas (39).

De esta manera, la sobrecarga no solo se relaciona con la cantidad de trabajo, sino también con la percepción de no disponer de los recursos suficientes para cumplirlo adecuadamente. Asimismo, las consecuencias pueden extenderse hacia la salud física. Un trabajador sometido de manera constante a demandas superiores a sus capacidades o a los medios disponibles puede experimentar un desgaste progresivo (13).

Cuando las responsabilidades son claras, existen recursos suficientes y las exigencias se encuentran ajustadas a las capacidades de la persona, es posible desarrollar las actividades en condiciones más equilibradas. Por el contrario, cuando existe un desbalance entre las demandas, las aptitudes y los medios disponibles, pueden aparecer efectos adversos tanto en el estado anímico como en la salud física del trabajador (36).

2.2 Estilos de vida

2.2.1 Definición

Un estilo de vida saludable comprende las conductas y decisiones cotidianas destinadas a proteger la salud y disminuir el riesgo de enfermedades. No se reduce a evitar problemas físicos, pues también incluye el bienestar psicológico y social. Entre sus componentes se encuentran la actividad física, la alimentación variada, el descanso suficiente y la prevención del consumo de sustancias perjudiciales. Estas prácticas requieren continuidad y pueden verse facilitadas o limitadas por las condiciones en que vive y trabaja cada persona (42).

De forma complementaria, la realización regular de actividad física constituye otra práctica necesaria, debido a que forma parte de las conductas que favorecen el cuidado de la salud. Asimismo, mantener un peso saludable se encuentra considerado dentro de las prácticas asociadas con un estilo de vida adecuado. Este comportamiento se complementa con la necesidad de dormir lo suficiente, ya que el descanso constituye otro elemento importante dentro del bienestar cotidiano. De esta manera, la alimentación, la actividad física, el control del peso y el descanso forman parte de un conjunto de conductas que pueden mantenerse de manera constante para favorecer la salud. (16)

Otro componente importante corresponde al control adecuado del estrés. La manera en que una persona gestiona las situaciones que generan tensión puede influir en su bienestar y en la forma en que desarrolla sus actividades cotidianas (42).

Por ello, controlar el estrés de manera efectiva forma parte de las prácticas consideradas dentro de un estilo de vida saludable. A esto se añade la necesidad de evitar el consumo de tabaco y reducir el consumo excesivo de alcohol, debido a que ambos comportamientos se consideran incompatibles con el mantenimiento de hábitos orientados al cuidado de la salud (43).

Estas acciones pueden complementarse con un tiempo suficiente de sueño, considerando que el descanso adecuado forma parte de las necesidades habituales de la persona y contribuye a mantener un equilibrio general en sus actividades. El control del estrés también se integra dentro de este conjunto de comportamientos. Mantener prácticas que permitan afrontar adecuadamente las situaciones de tensión contribuye al bienestar mental y emocional. A su vez, evitar el consumo de

sustancias nocivas, entre ellas el tabaco y el consumo excesivo de alcohol, forma parte de las decisiones que pueden adoptarse para conservar un estilo de vida orientado a la salud. . (44).

Desde otra perspectiva, los estilos de vida también pueden entenderse a partir de los hábitos y acciones recurrentes que adoptan las personas, los grupos sociales o las familias. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera que estos comportamientos se encuentran relacionados con distintos elementos de la vida cotidiana y no se desarrollan de manera aislada. Por el contrario, pueden estar condicionados por los conocimientos que poseen las personas, las necesidades que enfrentan y las condiciones económicas dentro de las cuales desarrollan su vida. (16)

Esto significa que los estilos de vida pueden variar entre individuos, familias y grupos sociales debido a las diferentes circunstancias en las que se encuentran. Los conocimientos disponibles pueden influir en las decisiones relacionadas con la salud, mientras que las necesidades particulares de cada persona o familia pueden determinar la manera en que se organizan determinadas conductas (43).

Esta interacción permite comprender que las conductas relacionadas con la alimentación, la actividad física, el descanso, el manejo del estrés y otros aspectos de la vida cotidiana pueden verse condicionadas por diferentes circunstancias presentes en el entorno. Por lo tanto, los estilos de vida no deben analizarse únicamente como una suma de decisiones individuales. También es necesario considerar las condiciones de vida y los contextos dentro de los cuales las personas desarrollan sus actividades (44).

Los conocimientos, las necesidades, la situación económica, las características personales y los factores socioculturales pueden influir de manera conjunta en las prácticas que se adoptan y mantienen a lo largo del tiempo. En conjunto, un estilo de vida saludable comprende la adopción sostenida de diferentes comportamientos orientados a preservar la salud y el bienestar físico, mental, emocional y social (16).

En conjunto, los estilos de vida reflejan decisiones personales y condiciones sociales que influyen en la salud. La alimentación, la actividad física, el descanso y las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un contexto cultural y económico que puede facilitar o limitar las conductas favorables. Por esta razón,

promover hábitos saludables exige considerar no solo la información que posee cada persona, sino también sus posibilidades reales para incorporarlos a la vida cotidiana (45).

2.2.2 Tipos de estilo de vida

2.2.2.1 Estilos de vida

La mejora de la condición física y mental puede alcanzarse mediante la adopción de una rutina diaria saludable, entendida como parte de los estilos de vida que cada persona desarrolla y mantiene a lo largo del tiempo. Estas prácticas cotidianas tienen una importancia considerable debido a que pueden contribuir a prevenir diferentes complicaciones relacionadas con la salud y, al mismo tiempo, favorecer una mejor calidad de vida (42).

De esta manera, los estilos de vida no se limitan únicamente a determinadas conductas aisladas, sino que comprenden un conjunto de acciones que forman parte de la vida diaria y que pueden influir directamente en el bienestar general del individuo. Los estilos de vida se encuentran condicionados por diversos factores externos que forman parte del contexto en el que se desenvuelve cada persona (43).

A ello se suma el contexto político, que también forma parte del conjunto de condiciones en las que se desarrolla la vida individual y colectiva. En este sentido, los estilos de vida deben guardar una relación adecuada con los objetivos de desarrollo personal. Para favorecer el crecimiento individual, resulta importante que las actividades, hábitos y decisiones cotidianas se encuentren orientados hacia el bienestar y sean coherentes con las metas que cada persona busca alcanzar (44).

Esta relación permite que el estilo de vida no solo contribuya al mantenimiento de la salud, sino también al desarrollo integral del individuo dentro de los diferentes espacios en los que participa. Dentro de los estilos de vida pueden identificarse diferentes componentes que permiten comprender de manera más amplia las condiciones que intervienen en el bienestar de las personas (45).

Por otro lado, desde la dimensión social, las estructuras familiares ocupan un lugar importante dentro de los estilos de vida. La familia representa uno de los principales espacios de interacción y puede influir en las prácticas, costumbres

y comportamientos de sus integrantes. A ello se añaden las redes de parentesco, las cuales forman parte de las relaciones sociales que acompañan a la persona y pueden proporcionar diferentes formas de interacción y apoyo. Asimismo, los sistemas de soporte constituyen otro componente relevante dentro del ámbito social (42).

Estos sistemas pueden estar conformados por las personas o grupos que brindan acompañamiento y respaldo dentro de la vida cotidiana. La presencia de estructuras familiares, redes de parentesco y sistemas de apoyo permite comprender que el estilo de vida también se encuentra relacionado con la forma en que cada individuo se integra y se relaciona con su entorno social (43).

Junto con los aspectos materiales y sociales, también se encuentra la dimensión ideológica. Esta comprende las convicciones, ideologías y valores que posee cada persona y que pueden orientar su manera de interpretar diferentes situaciones y tomar decisiones. Estos elementos contribuyen a configurar una determinada perspectiva sobre la vida y pueden influir en los comportamientos adoptados de manera cotidiana. Las convicciones personales pueden orientar las decisiones relacionadas con el bienestar, mientras que las ideologías y los valores permiten establecer determinadas prioridades dentro de la vida diaria (44).

De esta forma, el estilo de vida también refleja aspectos relacionados con la manera de pensar y con los principios que guían el comportamiento individual. Por ello, los elementos ideológicos forman parte de la comprensión integral de las prácticas y hábitos que desarrolla una persona (45).

En relación con los estilos de vida orientados específicamente hacia la salud, uno de sus principales rasgos corresponde a la adopción de prácticas que buscan favorecer el bienestar general. Estas conductas deben mantenerse de manera habitual para contribuir al fortalecimiento de la condición física y emocional. En este sentido, los hábitos saludables forman parte de una rutina que busca conservar un equilibrio adecuado entre las diferentes necesidades del organismo y las actividades propias de la vida cotidiana. Entre estas prácticas destaca la necesidad de mantener una dieta nutritiva (42).

La alimentación representa uno de los principales componentes dentro de un estilo de vida saludable, debido a que forma parte de las actividades que se

realizan diariamente. Por ello, procurar una alimentación adecuada constituye una conducta importante dentro de las acciones orientadas a preservar y mejorar el bienestar (43).

Además de la actividad física, también resulta importante disponer de espacios destinados a la recreación. El disfrute de actividades recreativas forma parte de las prácticas que pueden contribuir al bienestar emocional, debido a que permite incorporar momentos diferentes a las obligaciones habituales. La recreación puede complementar otras conductas saludables y contribuir al mantenimiento de un equilibrio entre las responsabilidades y las actividades que generan satisfacción. Otro aspecto importante corresponde a la implementación habitual de cuidados médicos y personales (16).

Estas prácticas forman parte del conjunto de acciones dirigidas a conservar el bienestar y prestar atención a las necesidades del propio organismo. Mantener estos cuidados de manera regular permite integrar la atención de la salud dentro de la rutina diaria y reforzar el compromiso individual con el cuidado personal (44).

En síntesis, los estilos de vida comprenden hábitos personales y condiciones materiales, sociales y culturales. Una alimentación adecuada, la actividad física regular, el descanso reparador, la recreación y la prevención de conductas de riesgo pueden contribuir al bienestar. Sin embargo, su continuidad depende también de las oportunidades y recursos disponibles en el entorno. En los trabajadores de salud, estas prácticas deben analizarse conjuntamente con los horarios y las exigencias laborales (45).

2.2.2.2 Estilos de vida no saludable

Las conductas perjudiciales que se repiten de manera constante y los hábitos que se adoptan sin contar con un conocimiento adecuado pueden afectar progresivamente la salud de las personas. En algunos casos, estas prácticas pueden originarse por imitación de comportamientos observados en otras personas, por desconocimiento de sus posibles consecuencias o por una limitada disposición para realizar cambios en la vida cotidiana. Cuando estas conductas se mantienen durante periodos prolongados, pueden llegar a consolidarse como parte habitual del estilo de vida y favorecer la permanencia de adicciones u otros

comportamientos dañinos. La repetición constante de prácticas nocivas puede hacer que determinados hábitos sean considerados normales dentro de la rutina diaria, aun cuando tengan efectos negativos sobre el bienestar (43).

El gasto excesivo de tiempo libre sin realizar actividades físicas también puede convertirse en un hábito perjudicial cuando se mantiene de forma reiterada. La ausencia de movimiento durante periodos prolongados puede integrarse a otros comportamientos poco saludables y formar parte de una rutina en la que existe escasa preocupación por la actividad física. De esta manera, la falta de ejercicio y el uso inadecuado del tiempo libre pueden presentarse conjuntamente y contribuir al desarrollo de un estilo de vida desfavorable para la salud. La alimentación constituye otro aspecto importante dentro de este tipo de estilos de vida. El consumo excesivo de alimentos ultraprocesados y de bebidas con alto contenido de azúcar representa una práctica que puede resultar perjudicial cuando se realiza de manera habitual (16).

Estas conductas alimentarias pueden incorporarse progresivamente a la rutina diaria y mantenerse debido a la costumbre, la imitación o la falta de conocimiento sobre la necesidad de adoptar prácticas más adecuadas. Asimismo, el uso indebido de sustancias como el tabaco y el alcohol constituye otra conducta que puede afectar negativamente la salud. Cuando su consumo se repite de manera constante, puede favorecer la consolidación de hábitos nocivos e incluso la permanencia de comportamientos relacionados con la dependencia. En este sentido, el consumo de estas sustancias forma parte de las prácticas que deben ser consideradas al analizar los estilos de vida que pueden representar un riesgo para el bienestar general. Otro comportamiento perjudicial corresponde al descanso insuficiente (44).

En conjunto, la falta de actividad física regular, el consumo excesivo de alimentos ultraprocesados y bebidas con alto contenido de azúcar, el uso indebido de tabaco y alcohol, el uso excesivo del tiempo libre sin actividad, el descanso insuficiente y la ausencia de metas definidas constituyen ejemplos de estilos de vida que pueden resultar perjudiciales. Estas prácticas pueden presentarse de manera aislada o simultánea y, cuando se mantienen durante periodos prolongados, pueden aumentar los efectos negativos sobre la salud. La adopción sostenida de estas formas de vida incrementa la posibilidad de

presentar diferentes afecciones crónicas no transmisibles. Entre ellas se encuentran el cáncer, la diabetes, la hipertensión, las enfermedades cardiovasculares, los derrames cerebrales y los trastornos respiratorios crónicos (16).

Cuando una persona desarrolla una enfermedad crónica como resultado de la permanencia de hábitos poco saludables, pueden presentarse diferentes limitaciones que afectan su bienestar y sus actividades habituales. De esta forma, las prácticas dañinas pueden generar efectos que trascienden la conducta inicial y repercuten en distintas áreas de la vida. Asimismo, cuando estos hábitos no se corrigen de manera oportuna, existe la posibilidad de que sus consecuencias se vuelvan más graves con el transcurso del tiempo. La continuidad de comportamientos perjudiciales puede favorecer la aparición de complicaciones que comprometan en mayor medida la salud de la persona. Por ello, resulta importante reconocer tempranamente aquellas prácticas que no contribuyen al bienestar y que pueden convertirse en factores de riesgo para la aparición de problemas futuros (42).

Identificar los hábitos perjudiciales es necesario para prevenir complicaciones relacionadas con la salud. La inactividad física, la alimentación desequilibrada, el descanso insuficiente y el consumo de sustancias nocivas pueden coexistir y aumentar la exposición a enfermedades crónicas. La modificación de estas conductas requiere información, motivación y condiciones que permitan mantener los cambios. Por ello, el análisis de estilos de vida no saludables debe considerar tanto las decisiones individuales como las barreras que aparecen en el entorno cotidiano (46).

2.2.3 Dimensiones de los estilos de vida

2.2.3.1 Responsabilidad en salud

Enfocarse de manera activa en el bienestar propio implica asumir una participación consciente en el cuidado de la salud y en la adopción de conductas que favorezcan una mejor calidad de vida. Esto supone interesarse por conocer aspectos relacionados con la salud, informarse de manera adecuada y procurar asesoramiento médico cuando las circunstancias lo requieran. La educación en temas de salud permite que la persona comprenda mejor determinadas

situaciones que pueden afectar su bienestar y tome decisiones más responsables respecto a sus hábitos cotidianos. La organización de la propia vida también representa un componente importante dentro del cuidado personal. Cada persona toma diariamente decisiones que pueden influir directa o indirectamente en su estilo de vida y, por consiguiente, en su estado general de salud (44).

Estas elecciones pueden estar relacionadas con la alimentación, la actividad física, el consumo de determinadas sustancias, la prevención de conductas de riesgo y otras prácticas que forman parte de la rutina diaria. De esta manera, la forma en que se estructuran las actividades y se establecen prioridades puede repercutir en el bienestar individual. Dentro de esta gestión personal de la salud, evitar las adicciones constituye uno de los aspectos fundamentales. El tabaquismo representa una conducta que debe ser evitada como parte de un estilo de vida orientado al cuidado del organismo (43).

De igual manera, resulta importante limitar el consumo excesivo de bebidas alcohólicas y de otras sustancias, considerando que su uso desmedido puede convertirse en una práctica perjudicial y formar parte de hábitos que interfieren con el mantenimiento de una vida saludable (42).

Por otro lado, la incorporación de rutinas positivas representa una alternativa importante para fortalecer progresivamente un estilo de vida saludable. Entre estas prácticas se encuentra la realización regular de actividad física, debido a que permite integrar el movimiento corporal dentro de las actividades cotidianas. Mantener una rutina de ejercicio puede convertirse en una práctica constante orientada al cuidado del bienestar físico y a la construcción de hábitos más favorables. Mantenerse informado respecto a las propias condiciones de salud constituye también una acción relevante (44).

La persona debe procurar conocer su estado general y prestar atención a aquellos aspectos que puedan requerir seguimiento o valoración. Esta conducta puede complementarse con la búsqueda de información sobre diferentes enfermedades, permitiendo que el individuo mantenga un mayor conocimiento sobre situaciones que podrían afectar su bienestar (43).

Otro elemento importante corresponde al mantenimiento de un régimen alimentario balanceado. Una alimentación equilibrada constituye una de las

prácticas positivas que pueden incorporarse a la vida cotidiana para favorecer el bienestar general. La elección de una dieta adecuada debe complementarse con otros hábitos saludables, como la actividad física y la prevención de conductas perjudiciales, formando así un conjunto de acciones orientadas al cuidado integral de la persona. En este sentido, adoptar un estilo de vida saludable requiere combinar diferentes comportamientos positivos y reducir aquellos que puedan representar un riesgo para la salud (42).

No consumir tabaco, limitar las sustancias alcohólicas y de otro tipo, evitar la ingesta excesiva de alimentos y rechazar conductas sexuales de riesgo son decisiones que pueden complementarse con la actividad física, una alimentación balanceada, el conocimiento del propio estado de salud y la aplicación de medidas preventivas (44).

La responsabilidad en salud implica mantenerse informado, participar en los controles preventivos y adoptar decisiones que favorezcan el bienestar. No se trata únicamente de conocer las recomendaciones sanitarias, sino de aplicarlas de forma constante dentro de la rutina. Las prácticas de autocuidado pueden incluir actividad física, alimentación equilibrada, consulta oportuna ante síntomas y prevención de conductas de riesgo. En Enfermería, estas acciones resultan especialmente importantes debido a las exigencias del cuidado hospitalario (47).

2.2.3.2 Actividad física

La actividad física comprende el conjunto de movimientos corporales que una persona realiza dentro de sus actividades cotidianas. Estas acciones pueden encontrarse presentes en diferentes momentos del día y no necesariamente deben desarrollarse como parte de un programa de entrenamiento previamente establecido. De esta manera, las actividades motrices vinculadas con las tareas domésticas, las responsabilidades profesionales, las actividades recreativas y otras prácticas habituales forman parte de la actividad física que desarrolla una persona a lo largo de su vida cotidiana. La intensidad con la que se realiza la actividad física puede variar considerablemente dependiendo del tipo de acción ejecutada. Algunas actividades pueden requerir un esfuerzo reducido, mientras que otras pueden implicar una participación corporal mucho más intensa (16).

Las actividades domésticas también pueden implicar diferentes niveles de movimiento corporal, al igual que determinadas actividades profesionales. De manera complementaria, el tiempo de ocio puede aprovecharse mediante prácticas recreativas que involucren movimiento y permitan mantener cierto nivel de actividad física. De esta forma, las posibilidades de realizar actividad física se encuentran presentes en distintos espacios de la vida diaria y pueden integrarse de acuerdo con las características y actividades habituales de cada individuo (48).

Dentro de las prácticas relacionadas con el mantenimiento de la salud y el bienestar, el ejercicio físico ocupa un lugar importante. Su realización de manera regular puede contribuir al cuidado de la condición física y favorecer distintos aspectos relacionados con el funcionamiento del organismo. En este sentido, se señala que la realización de ejercicios durante aproximadamente 20 a 30 minutos, tres veces por semana, puede constituir una práctica orientada al mantenimiento de la salud, especialmente cuando las actividades realizadas involucran diferentes grupos musculares. (43)

La participación de varios grupos musculares permite que el ejercicio no se limite a una única zona del cuerpo, sino que involucre diferentes estructuras durante la actividad. Para ello, pueden realizarse ejercicios con características distintas, entre los cuales se encuentran aquellos de tipo aeróbico y anaeróbico (44).

Ambos forman parte de las posibilidades de entrenamiento y presentan diferencias principalmente relacionadas con la intensidad y duración de las actividades. Los ejercicios aeróbicos se caracterizan por realizarse con una intensidad moderada durante un periodo relativamente prolongado. Este tipo de actividad permite mantener el movimiento durante un tiempo determinado y puede incorporarse dentro de una rutina habitual de ejercicio. Por otro lado, los ejercicios anaeróbicos presentan una mayor intensidad y suelen desarrollarse durante periodos más breves. De esta manera, ambos tipos de ejercicio pueden complementarse dentro de las actividades orientadas al mejoramiento de la condición física. (47)

La práctica regular de estos ejercicios puede aportar diferentes beneficios al organismo. Entre ellos se encuentra el mejoramiento de la función del sistema respiratorio, lo que forma parte de las respuestas positivas vinculadas con el ejercicio (16).

Además, la actividad física favorece el fortalecimiento de los músculos, debido a que estos participan directamente durante la realización de los diferentes movimientos. La práctica constante permite trabajar distintos grupos musculares y mejorar progresivamente su fuerza. De manera complementaria, también se señala un efecto favorable sobre la densidad ósea, constituyendo otro de los beneficios asociados con la realización regular de ejercicio. Por ello, la combinación de actividades aeróbicas y anaeróbicas permite trabajar diferentes aspectos de la condición física (43).

Mientras las actividades aeróbicas se realizan con una intensidad moderada durante periodos más prolongados, los ejercicios anaeróbicos implican esfuerzos de mayor intensidad desarrollados durante tiempos más cortos. La incorporación de ambos tipos de ejercicio dentro de una rutina puede contribuir al mantenimiento del bienestar y al fortalecimiento de diferentes capacidades físicas (49).

Sin embargo, la realización de actividad física debe considerar las características particulares de cada individuo. La personalización del entrenamiento resulta importante debido a que no todas las personas poseen las mismas capacidades ni se encuentran en las mismas condiciones para desarrollar determinados niveles de esfuerzo. Entre los aspectos que deben considerarse se encuentran principalmente la edad y la condición física actual de la persona, debido a que estas características pueden determinar la manera en que debe organizarse el ejercicio. (44)

Adaptar el entrenamiento a las condiciones individuales permite que la actividad se desarrolle de acuerdo con las posibilidades de cada persona. En este sentido, resulta importante evitar incrementos bruscos de la intensidad o cantidad de ejercicio, ya que una progresión inadecuada puede favorecer la aparición de lesiones musculares (47).

La combinación de ambos tipos de actividad permite desarrollar un entrenamiento más variado y orientado hacia diferentes aspectos de la condición física. De esta forma, la realización de ejercicios aeróbicos y anaeróbicos puede generar beneficios tanto en el ámbito físico como emocional. El fortalecimiento corporal y el mantenimiento de una rutina activa pueden formar parte de las prácticas que contribuyen al bienestar general de la persona. Por ello, la actividad física no debe entenderse únicamente como una acción destinada al cuerpo, sino también como una práctica que puede relacionarse con el bienestar emocional. (16)

Asimismo, la participación en actividades deportivas y juegos organizados constituye otra forma de incorporar el movimiento dentro de la vida cotidiana. Estas actividades permiten desarrollar prácticas físicas en un contexto estructurado y, al mismo tiempo, pueden generar oportunidades para relacionarse con otras personas (43).

Esta interacción contribuye al desenvolvimiento dentro del entorno y permite incorporar el componente social como parte de los beneficios vinculados con la actividad física. En conjunto, la actividad física puede presentarse mediante las tareas cotidianas, las actividades domésticas y profesionales, la recreación, el ejercicio planificado, el deporte y los juegos organizados. Su intensidad puede variar y adaptarse a las características de cada persona. Cuando se incorpora de manera adecuada dentro de la rutina, puede favorecer diferentes aspectos relacionados con la condición física, el bienestar emocional y la interacción social. Por lo tanto, mantener una práctica regular de actividad física constituye un componente importante dentro de un estilo de vida orientado al bienestar (44).

La práctica regular de actividad física puede adaptarse a la edad, las capacidades y las condiciones de salud. La combinación progresiva de movimientos cotidianos, ejercicio aeróbico, fortalecimiento muscular y actividades recreativas permite trabajar diferentes componentes de la condición física. Además de los beneficios corporales, las actividades compartidas pueden favorecer la interacción social. Para los profesionales con horarios rotativos, resulta conveniente organizar opciones factibles que no supongan una exigencia adicional excesiva después de la jornada laboral (50).

2.2.3.3 Nutrición

Las prácticas nutricionales óptimas se relacionan con la adopción de una alimentación equilibrada que permita incorporar diferentes grupos de alimentos dentro de la dieta habitual. Entre ellos se encuentran las frutas, los vegetales, los productos lácteos, las fuentes de proteínas y los carbohidratos, cuya presencia debe mantenerse de manera equilibrada. La combinación adecuada de estos alimentos forma parte de las conductas orientadas al cuidado de la salud y permite establecer hábitos alimentarios que pueden mantenerse de manera regular dentro de la vida cotidiana. Mantener una alimentación equilibrada implica procurar variedad y moderación en los alimentos que se consumen. Las frutas y los vegetales forman parte de este patrón alimentario, al igual que los productos lácteos y las diferentes fuentes de proteínas y carbohidratos (42).

En este sentido, las prácticas nutricionales no se encuentran determinadas por el consumo de un único tipo de alimento, sino por la incorporación equilibrada de diferentes componentes que, en conjunto, forman parte de una alimentación orientada hacia el bienestar. De manera complementaria, resulta importante evitar o disminuir el consumo de determinados componentes que pueden ser perjudiciales cuando se incorporan de forma excesiva. Entre ellos se encuentran las grasas saturadas y el colesterol, cuya reducción forma parte de las prácticas orientadas a mantener una alimentación adecuada (43).

El control de estos componentes debe integrarse dentro de los hábitos cotidianos y complementarse con una elección más consciente de los alimentos que forman parte de la dieta. Asimismo, resulta importante restringir el consumo de productos que contienen alcohol, así como moderar la presencia de sal, café y endulzantes dentro de la alimentación (44).

El consumo excesivo de estos productos puede formar parte de hábitos poco favorables para la salud, por lo que su control constituye un elemento importante dentro de las prácticas nutricionales. De esta manera, una alimentación adecuada comprende tanto la incorporación equilibrada de determinados alimentos como la moderación de aquellos productos cuyo consumo excesivo puede resultar desfavorable. Otro elemento importante dentro del cuidado de la salud corresponde al manejo adecuado del peso corporal. Mantener un peso apropiado

requiere prestar atención tanto a las prácticas alimentarias como al nivel de actividad física desarrollado habitualmente. En este sentido, el ejercicio regular constituye una de las acciones que pueden contribuir al control del peso, especialmente cuando se complementa con un manejo adecuado de los alimentos consumidos (16).

La gestión del peso no debe comprenderse únicamente como una acción aislada, sino como parte de un conjunto de hábitos relacionados con el estilo de vida. La alimentación equilibrada y la realización frecuente de actividad física pueden integrarse dentro de una rutina orientada a mantener condiciones adecuadas de salud. Cuando ambas prácticas se desarrollan de manera constante, pueden contribuir a evitar un incremento excesivo del peso y favorecer un mayor equilibrio entre las características corporales de la persona. Establecer y mantener estos hábitos puede contribuir a prevenir el aumento de peso (45).

Una alimentación organizada, acompañada de ejercicio regular, permite que la persona desarrolle prácticas cotidianas dirigidas al cuidado de su condición física. De esta manera, la gestión del peso se relaciona directamente con las decisiones que se adoptan diariamente respecto a la alimentación y al nivel de actividad (16).

En consecuencia, prestar atención a esta relación forma parte de las acciones dirigidas al cuidado integral de la salud. Asimismo, conservar una adecuada relación entre peso y estatura puede contribuir a reducir la incidencia de afecciones como la hipertensión, las alteraciones respiratorias, la artritis y los problemas biliares. Estas condiciones muestran la importancia que puede tener el mantenimiento de un peso adecuado dentro de las prácticas dirigidas a preservar la salud. Por ello, la gestión del peso debe considerarse conjuntamente con otros componentes del estilo de vida, principalmente la alimentación y la actividad física. Por otra parte, la sobrecarga laboral puede convertirse en una condición que dificulte el mantenimiento de hábitos favorables para la salud (42).

La combinación de sobrecarga laboral, menor actividad física y hábitos nutricionales inadecuados puede generar un contexto poco favorable para el cuidado de la salud. Por ello, resulta importante procurar que las

responsabilidades laborales no impidan completamente la incorporación de prácticas saludables dentro de la vida cotidiana. Mantener espacios destinados a la actividad física y prestar atención a las decisiones alimentarias constituyen elementos que pueden integrarse dentro de un estilo de vida más equilibrado. (43)

En contraste, conservar un estilo de vida activo implica incorporar el movimiento y el ejercicio de manera regular dentro de la rutina. Esta práctica puede complementarse con una nutrición adecuada basada en la incorporación equilibrada de diferentes grupos de alimentos y en la moderación de aquellos productos cuyo consumo excesivo puede resultar perjudicial (44).

Por tanto, la nutrición saludable comprende la variedad de alimentos, la moderación en el consumo de productos con exceso de sal, azúcar o grasas y la organización de horarios de comida adecuados. Su práctica se complementa con la actividad física y otros hábitos de autocuidado. En el personal hospitalario, las exigencias del trabajo pueden dificultar la planificación de las comidas, por lo que también resulta importante considerar el acceso a alimentos adecuados durante los turnos (51).

2.2.3.4 Crecimiento espiritual

Fomentar la constitución y el fortalecimiento de los capitales internos de la persona se encuentra relacionado con tres factores fundamentales: la trascendencia, la conexión y el desarrollo individual. Estos componentes permiten comprender el crecimiento personal desde una perspectiva que integra la vida interior, la relación con el entorno y el aprovechamiento de las propias capacidades. De esta manera, el bienestar no se limita únicamente a las condiciones físicas o materiales, sino que también considera aquellos aspectos internos que contribuyen a alcanzar una mayor estabilidad y armonía personal. (44)

La trascendencia constituye uno de los principales elementos vinculados con este proceso de crecimiento interior. A través de ella, la persona puede establecer un contacto más profundo con su propio ser, favoreciendo un mayor reconocimiento de sus pensamientos, emociones y aspiraciones (43).

Este desarrollo implica reconocer las propias capacidades y utilizarlas de manera favorable para avanzar hacia la realización individual. Cada persona dispone de diferentes potencialidades que pueden ser fortalecidas y dirigidas hacia propósitos que tengan significado dentro de su propia experiencia de vida. El aprovechamiento de las facultades personales permite orientar las acciones hacia el cumplimiento de determinados objetivos. En este sentido, el desarrollo individual se encuentra estrechamente relacionado con la capacidad de establecer metas significativas y dirigir los propios esfuerzos hacia su realización. La existencia de objetivos proporciona una orientación al crecimiento y puede favorecer una mayor claridad respecto a aquello que se desea alcanzar. De esta manera, trascendencia, conexión y desarrollo personal constituyen elementos que pueden complementarse (47).

Entre estas prácticas se encuentra la meditación diaria, cuya importancia radica en la posibilidad de favorecer una percepción más profunda de la dimensión espiritual. La incorporación de momentos destinados a la meditación dentro de la rutina cotidiana puede permitir que la persona dirija su atención hacia su interior y fortalezca el contacto consigo misma. Esta práctica puede contribuir a crear espacios de tranquilidad que favorezcan la reflexión y el reconocimiento de los aspectos positivos presentes en el propio ser. Asimismo, la meditación puede favorecer la manifestación de una actitud positiva y contribuir a disminuir aquellos temores que interfieren con la tranquilidad interior. Mediante su práctica frecuente, la persona puede disponer de momentos orientados hacia la búsqueda de calma y equilibrio (44).

De igual manera, la soberanía personal se encuentra vinculada con la capacidad de conducir la propia vida, mientras que la ética permite mantener determinadas pautas que orientan las decisiones y los comportamientos. En conjunto, estos valores pueden contribuir al fortalecimiento de una vida interior coherente con las acciones desarrolladas diariamente. Sin embargo, el desarrollo espiritual no debe comprenderse de manera separada del cuidado físico y mental. Para reforzar este proceso también resulta importante mantener una rutina que incorpore una alimentación balanceada y periodos suficientes de descanso. El bienestar del individuo comprende diferentes dimensiones que se relacionan entre sí, por lo que atender las necesidades corporales y mentales puede

contribuir a mantener las condiciones necesarias para continuar con el crecimiento interior (43).

El crecimiento espiritual se vincula con la búsqueda de sentido, la identificación de metas, la reflexión personal y la coherencia entre los valores y las acciones cotidianas. Estas experiencias pueden contribuir al bienestar emocional y complementar otras conductas de autocuidado. En los profesionales de Enfermería, disponer de espacios de reflexión y apoyo resulta relevante frente a las exigencias asistenciales. Esta dimensión debe entenderse como una parte del bienestar integral y no como sustituto del cuidado físico o mental (49).

2.2.3.5 Relaciones interpersonales

Los intercambios de ideas y sentimientos a través de modos verbales y no verbales son cruciales en la interacción interpersonal, donde se generan sentimientos profundos de conexión. Al fortalecer las habilidades de integración social, estas interacciones impulsan perspectivas optimistas en cuanto al entorno personal y profesional. Además, ayudan a desarrollar la capacidad para comprender y abordar las necesidades emocionales de pacientes en entornos clínicos y enseñan maneras eficaces de manejar conflictos y decepciones. Dichas relaciones interpersonales juegan un papel importante en el bienestar social general y apoyan una calidad humana destacada en la atención al cliente, influyendo, en última instancia, en los estilos de vida y aliviando cualquier posible sobrecarga laboral (49).

2.2.3.6 Manejo del estrés

Las sociedades urbanas actuales se caracterizan por mantener un nivel de tensión prácticamente constante, debido a las diferentes exigencias que forman parte de la vida cotidiana. Esta tensión puede presentarse de manera frecuente y convertirse en una característica habitual de los estilos de vida modernos, generando la necesidad de que las personas utilicen diferentes recursos personales para adaptarse a las situaciones que enfrentan. En este contexto, el individuo debe recurrir tanto a sus capacidades psíquicas como somáticas para intentar limitar, controlar o manejar adecuadamente los efectos derivados de estas circunstancias. El uso permanente de capacidades mentales y físicas frente

a situaciones de tensión puede representar una exigencia importante para la persona (4).

Las capacidades psíquicas permiten afrontar las demandas desde una perspectiva emocional y mental, mientras que las capacidades somáticas se relacionan con la respuesta física que acompaña a estas situaciones. De esta manera, la persona debe poner en funcionamiento diferentes recursos para responder a las condiciones que generan tensión dentro de su entorno cotidiano. Las actividades desarrolladas diariamente pueden exigir una adaptación constante frente a diferentes circunstancias, lo que puede hacer que la persona permanezca expuesta a situaciones que requieren esfuerzo y capacidad de respuesta. Cuando esta tensión se mantiene de manera prolongada, resulta importante prestar atención a las acciones que permitan conservar un estado adecuado de bienestar . (13).

En este sentido, la necesidad de preservar el bienestar adquiere especial relevancia dentro de los contextos urbanos. La persona debe procurar desarrollar determinadas prácticas que permitan disminuir el impacto de las situaciones generadoras de tensión y favorecer una mayor estabilidad durante sus actividades cotidianas. Estas prácticas pueden formar parte de un estilo de vida orientado hacia el cuidado personal y el manejo de las diferentes exigencias presentes en el entorno. Entre las principales respuestas frente a estas condiciones se encuentra la incorporación de prácticas orientadas a la relajación (30).

Disponer de actividades que permitan reducir temporalmente la tensión puede contribuir a recuperar un estado de mayor tranquilidad. La relajación representa, por tanto, una estrategia que puede integrarse dentro de las rutinas habituales para favorecer el manejo de aquellas situaciones que generan presión o malestar (35).

La combinación de prácticas de relajación, actividad física y reducción de situaciones estresantes puede constituir una forma de responder a las exigencias características de los estilos de vida actuales. Estas acciones pueden integrarse de manera complementaria dentro de la rutina y contribuir a que la persona disponga de diferentes alternativas para manejar la tensión acumulada. De esta

manera, conservar el bienestar requiere una participación activa por parte del individuo. La exposición continua a diferentes fuentes de tensión hace necesario adoptar conductas que permitan mantener un equilibrio entre las demandas cotidianas y la capacidad de respuesta personal. Cuando la persona incorpora prácticas orientadas al descanso, el movimiento y la disminución del estrés, puede enfrentar de manera más adecuada las exigencias presentes en su entorno (43).

El manejo del estrés comprende estrategias para reconocer las fuentes de tensión y responder de manera más saludable. La actividad física, la relajación, el descanso y el apoyo interpersonal pueden favorecer el afrontamiento, siempre que existan condiciones que permitan practicarlos. En Enfermería, las acciones individuales deben complementarse con medidas organizacionales dirigidas a mejorar la distribución de tareas y la recuperación durante la jornada laboral (49).

2.2.3.7 Cultura de tránsito

La cultura de tránsito comprende comportamientos orientados a prevenir lesiones durante los desplazamientos. Respetar las señales, evitar distracciones al conducir, utilizar medidas de protección y considerar a peatones y ciclistas son prácticas que favorecen la seguridad vial. Aunque no forma parte de los seis indicadores del instrumento HPLP-II utilizado en esta investigación, se presenta como una conducta preventiva general relacionada con el cuidado de la salud en la vida cotidiana (52).

2.2.4 Estilos de vida

Los estilos de vida pueden comprenderse como un modo de vivir que surge de la interacción entre las condiciones del entorno y los hábitos individuales. En otras palabras, se trata de una forma de vida que promueve el bienestar integral, resultado tanto del contexto social y ambiental como de las elecciones personales (42).

Dentro de los principales pilares que conforman un estilo de vida saludable, se consideran los siguientes:

- Actividad física: Se recomienda disminuir al máximo el tiempo destinado al sedentarismo y reemplazarlo, siempre que sea posible, por cualquier tipo de movimiento corporal. Incluso las actividades de baja intensidad pueden

representar una alternativa favorable cuando se incorporan de manera frecuente dentro de la vida cotidiana. Mantenerse físicamente activo contribuye de manera importante al cuidado general de la salud y constituye una práctica que puede ayudar a prevenir la aparición de enfermedades no transmisibles. Por ello, resulta conveniente reducir los periodos prolongados de inactividad e incorporar progresivamente movimientos y actividades que permitan mantener al organismo en funcionamiento (16).

- Alimentación Una adecuada alimentación constituye otro componente fundamental dentro de los estilos de vida saludables. Se recomienda moderar el consumo de azúcares libres, procurando que estos no superen el 10 % de la ingesta calórica diaria. Este control debe complementarse con una dieta equilibrada que incluya frutas, verduras, cereales integrales y fuentes de proteínas magras. La combinación adecuada de estos alimentos permite establecer hábitos nutricionales más favorables y contribuye a preservar el bienestar general. Por esta razón, la alimentación debe mantenerse de manera organizada y equilibrada dentro de la rutina cotidiana (43).
- Higiene personal: La adopción de hábitos adecuados de higiene representa una práctica esencial dentro del cuidado personal, debido a que contribuye a prevenir infecciones y otras enfermedades. Estas conductas comprenden la limpieza diaria del cuerpo y también el cuidado de la cavidad bucal, considerando que ambas forman parte de las rutinas básicas de autocuidado. Mantener una adecuada higiene de manera constante permite incorporar acciones preventivas dentro de la vida diaria y contribuye a conservar mejores condiciones de bienestar (42).
- Descanso y sueño: Dormir durante un tiempo suficiente y mantener una rutina regular de sueño son aspectos estrechamente relacionados con el bienestar físico y mental. La calidad y la cantidad del descanso pueden influir directamente en el funcionamiento cotidiano de la persona, debido a que el organismo necesita periodos adecuados de recuperación. Por ello, mantener horarios relativamente regulares y disponer del tiempo necesario para dormir constituye una práctica importante dentro de un estilo de vida saludable. Un descanso adecuado permite conservar mejores condiciones para desarrollar las actividades habituales y responder a las exigencias cotidianas (17).

- Consumo de sustancias: Evitar el consumo de tabaco constituye una conducta importante para proteger la salud. De igual manera, resulta necesario moderar el consumo de bebidas alcohólicas y evitar prácticas que puedan convertirse en hábitos perjudiciales. En aquellas personas que presentan antecedentes de alcoholismo, la abstención completa constituye una medida fundamental. Estas conductas forman parte de las decisiones personales orientadas a disminuir la exposición a sustancias nocivas y a mantener un estilo de vida más favorable para el bienestar general (44).
- Uso responsable de medicamentos: El consumo de medicamentos debe realizarse siguiendo las indicaciones proporcionadas por el personal médico. Es importante respetar las dosis, los horarios y los tiempos establecidos para cada tratamiento, evitando realizar modificaciones por decisión propia. Asimismo, debe evitarse la automedicación, debido a que el uso de medicamentos sin una orientación adecuada puede apartarse de las recomendaciones establecidas para el cuidado de la salud. Por ello, el uso responsable implica mantener una conducta ordenada y cumplir con las indicaciones profesionales correspondientes (43).
- Salud mental: La Organización Mundial de la Salud resalta la importancia de cuidar el bienestar emocional como parte fundamental de la salud integral. Este cuidado puede fortalecerse mediante prácticas saludables que también benefician al organismo en general, entre ellas la realización regular de actividad física, el mantenimiento de una alimentación adecuada, la gestión del estrés y la disminución o eliminación del consumo de sustancias perjudiciales. Estos hábitos pueden contribuir al equilibrio psicológico y favorecer una mayor estabilidad dentro de la vida cotidiana (13).

Los estilos de vida saludables reúnen conductas que se complementan entre sí. La actividad física, la alimentación adecuada, el descanso suficiente, la prevención del consumo de sustancias y el cuidado de la salud mental pueden incorporarse de manera progresiva en la rutina diaria. Su mantenimiento depende tanto de las decisiones personales como de las oportunidades que ofrece el entorno, especialmente en quienes trabajan por turnos. En consecuencia, es necesario promover prácticas realistas de autocuidado y condiciones laborales que faciliten su continuidad (53).

2.3 Teoría de enfermería Dorothea Orem

Dorothea Orem concibe la enfermería como un proceso orientado a ayudar a las personas para que puedan realizar y mantener acciones de autocuidado de manera independiente. Estas acciones tienen como finalidad preservar la salud y la vida, favorecer la recuperación frente a diferentes enfermedades y permitir que la persona pueda afrontar de mejor manera las consecuencias derivadas de algún problema de salud. Desde esta perspectiva, el autocuidado representa un elemento fundamental dentro de la atención de enfermería, debido a que busca fortalecer la capacidad de cada individuo para participar activamente en el cuidado de su propio bienestar. (44)

El planteamiento de Orem permite comprender que la persona no ocupa un papel pasivo frente al cuidado de su salud, sino que puede participar directamente mediante la incorporación de conductas orientadas a mantener un adecuado estado físico y mental (4).

En este sentido, las acciones de autocuidado forman parte de las actividades cotidianas que una persona desarrolla con el propósito de conservar su salud, prevenir posibles alteraciones y responder adecuadamente frente a situaciones que puedan afectar su bienestar. Dentro del contexto laboral, este enfoque adquiere importancia debido a que los profesionales de Enfermería también requieren desarrollar acciones de autocuidado que permitan conservar su propia salud. Aunque su función se encuentra principalmente orientada hacia la atención de otras personas, el mantenimiento del bienestar individual resulta indispensable para continuar desempeñando adecuadamente sus responsabilidades. Por ello, el autocuidado puede comprenderse como una práctica necesaria tanto para los pacientes como para quienes proporcionan atención sanitaria (13).

Asimismo, puede aparecer agotamiento como resultado de una exposición constante a las demandas laborales y de la necesidad de mantener un elevado nivel de atención durante el cumplimiento de las responsabilidades asistenciales. Los dolores de cabeza también pueden formar parte de las manifestaciones vinculadas con el estrés. A ello se suman las alteraciones en el sueño, las cuales pueden dificultar que la persona disponga de un descanso suficiente y reparador. Cuando estas condiciones se mantienen de manera continua, el profesional puede experimentar un deterioro progresivo de su

bienestar, especialmente si las exigencias laborales no permiten disponer de periodos adecuados de recuperación. (42)

El estrés laboral también puede afectar la dimensión social del profesional de Enfermería. Las jornadas exigentes y el desgaste generado durante el trabajo pueden disminuir el tiempo disponible para participar en actividades familiares y recreativas (44).

Esta reducción puede dificultar el mantenimiento de un equilibrio entre las responsabilidades ocupacionales y las actividades personales, generando una mayor sensación de presión dentro de la vida cotidiana. De esta manera, las consecuencias del estrés no se limitan únicamente al espacio laboral, sino que pueden extenderse hacia otras áreas importantes de la vida. El cansancio, las alteraciones del estado de ánimo y la disminución del tiempo destinado a la familia o a la recreación pueden repercutir en el bienestar general. Por ello, reconocer el estrés laboral como una condición que puede afectar diferentes dimensiones de la persona resulta fundamental para establecer acciones orientadas hacia su manejo (54).

El estrés laboral en enfermería puede originarse a partir de múltiples factores vinculados con las características propias de la profesión. Uno de ellos corresponde a la sobrecarga de trabajo, especialmente cuando las responsabilidades asignadas superan la capacidad o el tiempo disponible para responder adecuadamente a todas las demandas. La acumulación de actividades puede incrementar la tensión y generar un desgaste progresivo a lo largo de la jornada. Otro factor importante se relaciona con el contacto frecuente con situaciones de dolor y muerte de los pacientes (4).

Estas experiencias forman parte de determinados escenarios asistenciales y pueden generar una importante carga emocional para el profesional. La necesidad de continuar brindando atención mientras se enfrenta a circunstancias emocionalmente complejas puede incrementar las exigencias mentales y dificultar la conservación de un adecuado equilibrio emocional (13).

En determinadas áreas, como emergencias y cuidados intensivos, estas exigencias pueden adquirir mayor intensidad debido a las características propias de la atención. En estos espacios, las profesionales de Enfermería se encuentran frente a situaciones que requieren una elevada capacidad de respuesta y un manejo adecuado de emociones intensas. La necesidad de mantener el control emocional resulta importante para

continuar prestando cuidados adecuados aun en circunstancias de alta tensión. El manejo de estas emociones es necesario para proteger el bienestar físico y mental de las profesionales de Enfermería. Estas deben responder a sus propias emociones mientras desarrollan actividades dirigidas al cuidado de los pacientes. Además, deben considerar las necesidades de los familiares, quienes también pueden encontrarse atravesando situaciones emocionalmente difíciles (54).

La utilización de estos recursos puede contribuir a disminuir progresivamente la sensación de tensión acumulada durante el desarrollo de las actividades. Otra estrategia mencionada corresponde a la biorretroalimentación, que puede utilizarse como una alternativa dentro del manejo del estrés. De manera complementaria, el ejercicio físico constituye una práctica que puede contribuir al bienestar físico y mental de la persona. Su incorporación dentro de las actividades cotidianas puede formar parte de las acciones orientadas a mantener un estilo de vida saludable y favorecer el cuidado personal. La reestructuración cognitiva constituye otra estrategia útil para el manejo del estrés, debido a que permite trabajar sobre aquellos pensamientos negativos que pueden presentarse frente a las situaciones laborales (4).

En conjunto, las técnicas de relajación, la biorretroalimentación, el ejercicio físico, la reestructuración cognitiva y la resolución de problemas pueden actuar como estrategias personales frente al estrés. Estas acciones deben complementarse con medidas organizacionales relacionadas con el apoyo institucional, una comunicación clara y una adecuada flexibilidad en los horarios. La combinación de ambos tipos de estrategias puede favorecer un entorno laboral más saludable y contribuir a proteger el bienestar del profesional de Enfermería (55).

La teoría del autocuidado de Orem también destaca la importancia de adoptar hábitos saludables como una forma de conservar la salud y prevenir la aparición de enfermedades. Desde esta perspectiva, el autocuidado requiere incorporar conductas positivas dentro de la vida cotidiana y mantenerlas de manera constante. Estas acciones permiten que la persona asuma una mayor responsabilidad sobre su propio bienestar y participe activamente en la protección de su salud. En el caso del profesional de Enfermería, la aplicación de estos principios puede verse dificultada por las características de la jornada laboral (44).

Los horarios extensos y las elevadas demandas asistenciales pueden limitar las oportunidades para mantener hábitos adecuados relacionados con la alimentación, el

descanso y la actividad física. Como consecuencia, pueden aparecer prácticas poco saludables que se incorporan progresivamente a la rutina (43).

La falta de acceso a alimentos saludables durante la jornada puede agravar esta situación, debido a que el trabajador puede verse obligado a recurrir a alternativas menos adecuadas. En este sentido, las condiciones del entorno laboral pueden influir directamente en las decisiones relacionadas con la alimentación y dificultar la adopción de conductas de autocuidado. A ello se suma la alteración del ritmo circadiano generada por los horarios rotativos. Los cambios frecuentes en los turnos pueden modificar los periodos habituales de sueño y descanso, haciendo más difícil mantener una rutina estable (42).

Esta situación puede afectar la recuperación física y mental del profesional y contribuir a un estilo de vida menos equilibrado. Los horarios rotativos también pueden interferir con la posibilidad de mantener una organización constante de las actividades personales (55).

En conjunto, el enfoque del autocuidado permite comprender que los profesionales de Enfermería necesitan proteger su propia salud mientras desarrollan sus responsabilidades asistenciales. Las exigencias laborales pueden dificultar el descanso, la alimentación adecuada y la actividad física, pero el apoyo institucional y las estrategias personales de afrontamiento pueden facilitar hábitos más favorables. Por ello, resulta pertinente considerar acciones de bienestar que respondan a las condiciones de los servicios de hospitalización y no dependan exclusivamente de la voluntad individual (4).

3 Antecedentes investigativos

3.1 Antecedentes internacionales

Babamohamadi et al. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. 2023. Realizaron un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida laboral en profesionales de Enfermería que atendieron a pacientes con COVID-19 en el Hospital Imam Hossein, Irán, durante el periodo 2021-2022. El método empleado fue la encuesta, aplicada a 250 profesionales de Enfermería, mediante instrumentos orientados a medir la carga laboral y la calidad de vida laboral. Los resultados mostraron una relación negativa y estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral ($r = -0,308$; $p < 0,001$). Asimismo, las dimensiones con mayor demanda laboral fueron la carga física y la carga mental, mientras que las áreas de menor satisfacción fueron la compensación justa y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se concluyó que una mayor carga laboral reduce la percepción de calidad de vida laboral en profesionales de Enfermería. Como aporte crítico, este estudio resulta relevante porque utiliza un diseño correlacional semejante al de la presente investigación y evidencia que las exigencias físicas y mentales del trabajo hospitalario afectan el bienestar del personal de Enfermería, lo que respalda la necesidad de estudiar cómo la sobrecarga laboral puede relacionarse con prácticas de autocuidado y estilos de vida (56).

Trejo et al. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. 2023. Desarrollaron un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de un hospital público de Zacatecas, México. El método utilizado fue la encuesta, aplicada a 111 profesionales de Enfermería, mediante los instrumentos CVP-35 para calidad de vida profesional y PyCSEV para estilos de vida. Los resultados indicaron una calidad de vida laboral media, con una media de 62,38 y desviación estándar de 10,87, así como un estilo de vida regular, con una media de 58,64 y desviación estándar de 14,31. Además, se encontró una asociación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0,320$; $p = 0,01$). Se concluyó que mejores condiciones de vida laboral se relacionan con estilos de vida más favorables en profesionales de Enfermería. Como síntesis crítica, este antecedente aporta directamente a la investigación propuesta, debido a que incorpora la variable estilos de vida en

población de Enfermería y demuestra que las condiciones laborales no solo influyen en el desempeño profesional, sino también en las conductas personales de salud, aspecto central para el análisis de los servicios de hospitalización (47).

Cueva et al. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. 2023. Realizaron un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en profesionales de Enfermería de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador. El método empleado fue la encuesta, aplicada a 217 profesionales de Enfermería, mediante los cuestionarios CVT-GOHISALO y Evaluación de Estrés III. Los resultados evidenciaron que el 61,3% presentó baja calidad de vida en el trabajo y el 80,6% mostró estrés laboral muy alto. Asimismo, se encontró una relación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = -0,58$; $p < 0,001$). Se concluyó que una menor calidad de vida laboral se asocia con mayores niveles de estrés en profesionales de Enfermería. Desde una valoración crítica, este estudio permite comprender que las condiciones laborales deficientes generan consecuencias emocionales importantes, por lo que su aporte metodológico se encuentra en la medición estructurada de variables laborales y psicosociales. Sus hallazgos refuerzan la pertinencia de analizar la sobrecarga laboral como un factor que puede afectar el bienestar y los estilos de vida del personal de Enfermería (57).

3.2 Antecedentes nacionales

Julca, Elisa. Carga laboral y calidad de vida del personal de salud en el servicio de emergencia del hospital público Lima – 2023. Desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de salud en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima. El método utilizado fue la encuesta, aplicada a 90 profesionales de salud, mediante el cuestionario de carga laboral de Santillán y la escala CVP-35 para calidad de vida profesional. Los resultados, analizados mediante estadística descriptiva y correlación de Pearson, evidenciaron que la carga laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida del personal de salud. Se concluyó que una mayor carga laboral afecta la calidad de vida profesional, con posibles repercusiones en la salud física, emocional y laboral del personal asistencial. Como síntesis crítica, este estudio aporta metodológicamente por el uso de instrumentos estandarizados y un diseño correlacional aplicable al contexto hospitalario. Además, sus

hallazgos son relevantes porque muestran que la carga laboral no solo debe medirse como una condición administrativa, sino como un factor asociado al bienestar integral del trabajador de salud (58).

Ramírez, Nelly. Estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima 2023. Realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral del personal de Enfermería de un instituto especializado de Lima. El método empleado fue la encuesta, aplicada a 115 profesionales de Enfermería, mediante el Cuestionario de Estilo de Vida y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados evidenciaron que el 60,9% presentó estilos de vida adecuados y el 85,2% alcanzó un desempeño laboral adecuado. Asimismo, se halló una relación positiva y significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral (rho = 0,956; p = 0,000). También se encontraron asociaciones significativas entre el desempeño laboral y las dimensiones hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud. Se concluyó que los estilos de vida saludables se relacionan directamente con un mejor desempeño laboral en profesionales de Enfermería. Como aporte crítico, este antecedente resulta relevante porque aborda una de las variables principales de la presente investigación y demuestra que los estilos de vida influyen en el funcionamiento laboral del personal de Enfermería. Su contribución metodológica se encuentra en la evaluación de dimensiones específicas del estilo de vida, las cuales guardan relación con el autocuidado, la actividad física, el descanso y la responsabilidad en salud (59).

Castillo, Eliana. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana 2022. Realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de Enfermería de un hospital de Lima Metropolitana. El método empleado fue la encuesta, aplicada a una muestra de 100 profesionales de Enfermería seleccionados de una población de 135 participantes, mediante dos cuestionarios dirigidos a medir la sobrecarga laboral y el desempeño profesional. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral fue baja en el 16%, media en el 52% y alta en el 32%; asimismo, el desempeño profesional fue deficiente en el 20%, regular en el 47% y eficiente en el 33%. Se encontró una relación negativa y significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional (r = -0,710; p <

0,001). Se concluyó que a mayor sobrecarga laboral disminuye el desempeño del personal de Enfermería. Como aporte crítico, este antecedente es importante porque evidencia que la sobrecarga laboral es una problemática presente en hospitales peruanos y que afecta aspectos funcionales del ejercicio profesional. Aunque no aborda directamente los estilos de vida, sus hallazgos permiten sostener que la sobrecarga laboral tiene repercusiones amplias en la salud ocupacional y en el rendimiento del personal de Enfermería (60).

3.3 Antecedentes locales

Calli, Leydi; Cabrera, Claudia. Calidad del cuidado y carga laboral en Enfermeras de Emergencia del hospital Goyeneche 2023. 2024. Realizaron un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la calidad del cuidado y la carga laboral en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa, durante el año 2023. El método utilizado fue la encuesta, aplicada a 66 profesionales de Enfermería, mediante instrumentos orientados a medir la carga laboral en sus dimensiones mental, física y general, así como la calidad del cuidado. Los resultados evidenciaron que no existió relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la carga laboral y la percepción de la calidad del cuidado. Sin embargo, la mayoría de los profesionales calificó la calidad del cuidado como buena, pese a la presencia de carga laboral. Se concluyó que la carga laboral no se relacionó significativamente con la calidad del cuidado en la muestra estudiada. Como síntesis crítica, este antecedente aporta evidencia local directamente vinculada con la variable sobrecarga laboral en el mismo hospital de referencia, aunque en un servicio distinto. Su principal aporte metodológico es la medición diferenciada de dimensiones de la carga laboral; además, sus hallazgos permiten considerar que la sobrecarga puede no afectar de forma inmediata la calidad del cuidado, pero sí podría relacionarse con otros aspectos personales del trabajador, como los estilos de vida, el descanso y el autocuidado (6).

Gonzales, Natalia. Relación entre carga laboral y somnolencia diurna en personal de salud de un Hospital Público de Camaná Arequipa 2022. 2023. Realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la carga laboral y la somnolencia diurna en el personal de salud de un hospital público de Camaná, Arequipa. El método utilizado fue la encuesta, aplicada a 138 trabajadores de salud durante los meses de octubre y noviembre de 2022, mediante el Cuestionario

de Carga Laboral y la Escala de Somnolencia de Epworth. Los resultados mostraron que el 60,14% presentó sobrecarga laboral media y el 39,86% sobrecarga laboral alta, sin registrarse casos de sobrecarga baja. Respecto a la somnolencia diurna, el 47,83% presentó somnolencia marginal, el 42,03% somnolencia excesiva y el 10,14% nivel bajo. Mediante la prueba Rho de Spearman se encontró una relación positiva entre la carga laboral y la somnolencia diurna. Se concluyó que una mayor carga laboral se asocia con mayores niveles de somnolencia diurna. Como síntesis crítica, este antecedente aporta evidencia local sobre los efectos de la carga laboral en trabajadores de salud de Arequipa, especialmente en aspectos vinculados al descanso y la recuperación física. Aunque su variable dependiente no fue estilos de vida, sus resultados permiten sustentar que la sobrecarga laboral puede alterar hábitos relacionados con el sueño, el bienestar y el autocuidado (61).

Montes, Blanca. Estrés laboral y estilo de vida del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital III Goyeneche Arequipa 2023. Desarrolló un estudio de campo, descriptivo, relacional y de corte transversal, cuyo objetivo fue 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. El método empleado fue la encuesta, aplicada a 30 profesionales de Enfermería, mediante el Cuestionario de Estrés Laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter, y el Cuestionario de Estilos de Vida Saludable de Salazar y Arrivillaga. Los resultados evidenciaron que el 76,7% presentó nivel medio de estrés laboral y el 23,3% nivel bajo. En cuanto a los estilos de vida, el 56,7% presentó estilos de vida poco saludables y el 43,3% estilos de vida saludables. Mediante la prueba de correlación de Pearson se encontró una relación negativa media y significativa entre el estrés laboral y los estilos de vida ($r = -0,375$; $p = 0,041$). Se concluyó que el incremento del estrés laboral se asocia con estilos de vida menos saludables en profesionales de Enfermería. Como aporte crítico, este estudio es uno de los antecedentes más cercanos a la investigación propuesta, debido a que fue realizado en el Hospital III Goyeneche y evaluó estilos de vida en profesionales de Enfermería. Su relevancia metodológica radica en el uso de un diseño relacional y de instrumentos estructurados, mientras que sus hallazgos respaldan la existencia de una relación entre condiciones laborales adversas y prácticas de vida no saludables (62).

4 Objetivos

- Determinar los niveles de sobrecarga laboral percibida en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.
- Identificar los estilos de vida adoptados en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.
- Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

5 Hipótesis

Dado que, la sobrecarga laboral surge cuando las demandas laborales exceden la capacidad en los profesionales de Enfermería para hacer frente a sus actividades diarias y sabiendo que los estilos de vida son todas aquellas prácticas que profesionales de Enfermería realiza para mejorar su calidad de vida.

Es probable que, los profesionales de Enfermería tengan un alto nivel de sobrecarga laboral y esto afecte significativamente los estilos de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de hospitalización del Hospital III Goyeneche en Arequipa, 2025.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1 Técnicas e instrumentos

1.1 Técnicas

La técnica principal que se utilizó en este estudio sobre las variables, sobrecarga laboral y estilos de vida, es la encuesta.

1.2 Instrumento

1.2.1 Variable sobrecarga laboral

Validez y confiabilidad: Para la variable sobrecarga laboral, usaremos el instrumento validado por Mendoza Vivanco, Miluska Lisset, en su estudio "Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesionales de Enfermería en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023", fue validado por juicio de expertos, 3 especialistas siendo el resultado que el instrumento era "Aplicable", y su nivel de confiabilidad estadísticamente Kr-20 0.92 es decir confiabilidad alta.; consta de 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización, con un total son 68 ítems (63).

Tabla 2

Valor final

Rango de puntos	Nivel de sobrecarga
0–22	Sobrecarga baja
23–45	Sobrecarga media
46–68	Sobrecarga alta

***Mendoza, (63).**

1.2.2 Variable estilos de vida

Validez y confiabilidad: Para la variable estilos de vida, usaremos como instrumento el cuestionario estructurado: El HPLP (Health Promoting Life Profile) Davis, B; De Guzman, S, realizaron un estudio en Estados Unidos con el propósito de evaluar la validez del Perfil de Estilo de Vida Promotor de la Salud II en profesionales de Enfermería. Para ello, aplicaron un análisis factorial confirmatorio, mediante el cual obtuvieron un índice de bondad de ajuste de 0,72, un error cuadrático medio de aproximación de 0,074, un índice de bondad de ajuste de parsimonia de 0,67 y un índice de ajuste comparativo de 0,76. Estos resultados permitieron sustentar la validez del instrumento, con un nivel de significancia de $p<0,05$. En relación con la confiabilidad del PEPSI II, esta fue evaluada mediante un análisis factorial exploratorio y el coeficiente alfa de Cronbach. El instrumento alcanzó un valor alfa de 0,929, lo que evidenció una elevada consistencia interna y, por tanto, una adecuada fiabilidad del cuestionario. El instrumento estuvo integrado por 52 ítems organizados en seis dimensiones: responsabilidad en salud, actividad física, nutrición saludable, crecimiento espiritual, relaciones interpersonales y manejo del estrés. La distribución de los ítems correspondiente a cada una de estas dimensiones fue la siguiente (64).

Tabla 3

Organización de preguntas

	Dimensiones	**N° de ítems**	**Preguntas correspondientes**
1	Responsabilidad en salud	9	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51
2	Actividad Física	8	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46
3	Nutrición saludable	9	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50
4	Crecimiento Espiritual	9	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 52
5	Relaciones interpersonales	9	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49
6	Manejo del Estrés	8	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47

***Davis; De Guzman, (64).**

La puntuación global del estilo de vida promotor de la salud se determina mediante el cálculo del promedio de las respuestas obtenidas en los 52 ítems que conforman el instrumento. De manera similar, para cada una de las seis dimensiones se obtiene una puntuación específica a partir del promedio de las respuestas correspondientes a los ítems que integran cada indicador. Se recomienda emplear valores promedio en lugar de sumatorias, debido a que este procedimiento permite conservar la escala original de respuesta de 1 a 4 y facilita la comparación de los puntajes obtenidos entre las diferentes dimensiones del instrumento (65).

Tabla 4

Valor final

	SALUDABLE	**NO SALUDABLE**
Estilos de vida (valoración global)	131 – 208	52-130
Responsabilidad en salud	23-36	9-22
Actividad Física	20-32	8-19
Nutrición saludable	23 – 36	9-22
Crecimiento Espiritual	23-36	9-22
Relaciones interpersonales	23-36	9-22
Manejo del Estrés	20-32	8-19

***Davis; De Guzman, (64).**

2 Campo de verificación

2.1 Ubicación espacial

El presente estudio se llevó a cabo en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, ubicado en el distrito de Arequipa, región de Arequipa. La investigación se centró específicamente en profesionales de Enfermería del Servicio de hospitalización.

2.2 Ubicación temporal

El estudio se desarrolló a lo largo de un período de 4 meses, desde el mes de marzo a junio del 2025.

2.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudio fueron los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa.

2.3.1 Población

El universo de estudio estuvo compuesto por el 100% de profesionales de Enfermería asignados en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, que son 87 profesionales de Enfermería. Los cuales con:

- ***C.m = 10***
- ***C.v = 10***
- ***M.v = 10***
- ***M.m = 10***
- ***Oncología = 14***
- ***Pediatría = 11***
- ***Neonatología. = 22***

2.3.2 Muestra

Se trabajó con todo el universo, es decir con los 67 profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche durante el año 2025. No se seleccionó una muestra específica, sino que se analizó a todo el profesional de Enfermería en estos servicios durante el período de estudio.

2.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

2.3.3.1 Criterios de Inclusión

- Profesionales de enfermería que autoricen su participación a través del consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que laboren en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche.

2.3.3.2 Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no desean participar en el estudio.
- Profesionales que estén con licencia.
- Profesionales que estén de vacaciones.

3 Estrategia de recolección de datos

3.1 Organización

- Se presentó el proyecto de investigación a la Facultad de Enfermería para su revisión y aprobación por parte del Jurado Dictaminador designado por el Decanato.
- Se solicitó a la Decana de la Facultad de Enfermería la carta de presentación correspondiente para llevar a cabo el proyecto de investigación.
- Se envió una solicitud acompañada de la carta de presentación de la Universidad y del dictamen de aprobación del proyecto, con la finalidad de obtener el permiso necesario para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- El proyecto de investigación fue presentado al Comité de Ética Institucional de Investigación de la UCSM, instancia que revisó los aspectos metodológicos y éticos del estudio, emitiendo el dictamen favorable correspondiente.
- Se coordinó con el Departamento de investigación del Hospital Goyeneche y con la jefa de cada servicio para aplicar los instrumentos de investigación y realizar la recolección de datos.
- Se explicó a los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización el objetivo, finalidad, procedimiento y alcance de la investigación. Asimismo, se resolvieron las dudas formuladas por los participantes y, posteriormente, se solicitó

la firma del consentimiento informado, garantizando que su participación fuera voluntaria, libre y consciente.

- Dentro de los componentes éticos, se consideró el consentimiento informado como requisito fundamental para la participación en el estudio. Este documento permitió asegurar que los profesionales de Enfermería conocieran previamente los propósitos de la investigación, los procedimientos a realizar, la ausencia de riesgos relevantes, el carácter voluntario de su participación y su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello generara consecuencia alguna.
- En relación con la confidencialidad, los datos recolectados fueron tratados de manera reservada y utilizados únicamente con fines académicos y de investigación. No se consignaron nombres ni datos personales que permitieran identificar directamente a los participantes; para ello, la información fue codificada y organizada en una base de datos protegida, a la cual solo tuvieron acceso las investigadoras.
- Se aplicaron los instrumentos validados en la fecha y hora previamente coordinadas con las jefas de los servicios de hospitalización y con los profesionales de Enfermería participantes.
- La información recolectada fue revisada, codificada y registrada en una base de datos para su posterior procesamiento estadístico.
- Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva, mediante frecuencias absolutas y porcentajes, con la finalidad de caracterizar las variables de estudio. Asimismo, se aplicó estadística inferencial mediante la prueba de Chi cuadrado, con el propósito de determinar la relación entre las variables investigadas. Se consideró un nivel de significancia de 0,05.
- Los resultados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas, de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.
- Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio en función de los resultados obtenidos.

3.2 Recursos

3.2.1 Humanos

- Claudia Maque Lope
- Zenaida Torres Huaracha

3.2.2 Materiales

- Encuestas en físico: Cuestionarios de Sobrecarga Laboral y Estilos de vida El HPLP (Health Promoting Life Profile)
- Ficha de consentimiento informado
- Equipos de Oficina: Computadoras, impresoras, fotocopiadoras y material de oficina (papel, lápices, carpetas, etc.).
- Software: Programas para análisis estadístico (SPSS)

3.2.3 Financieros

Recursos propios.

3.2.4 Institucionales

Hospital III Goyeneche.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

Tabla 5

Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

		F	%
Edad	23 a 30 años	1	1,5
	31 a 40 años	25	37,3
	41 a 50 años	20	29,9
	Más de 50 años	21	31,3
Género	Masculino	5	7,5
	Femenino	62	92,5
Estado civil	Soltero	5	7,5
	Casado	27	40,3
	Conviviente	25	37,3
	Separado	10	14,9
Número de hijos	0 a 1 hijo	2	3,0
	2 a 3 hijos	45	67,2
	3 a 4 hijos	20	29,9
	Menos de 1 año	1	1,5
Tiempo de servicio	1 a 5 años	4	6,0
	6 a 10 años	20	29,9
	11 a 15 años	25	37,3
	Más de 15 años	17	25,4
Especialidad post-título	SÍ	67	100,0
	No	0	0.0
	Total	**67**	**100,0**

***Elaboración propia.**

En la presente tabla, se aprecia la distribución de las características sociodemográficas y laborales de los participantes. En cuanto a la edad, el mayor porcentaje corresponde al grupo de 31 a 40 años, con 37,3%, lo que evidencia una mayor presencia de participantes en una etapa adulta intermedia. Seguidamente, se encuentra el grupo de más de 50 años, con 31,3%, reflejando también una participación importante de personas con mayor edad. Luego, el grupo de 41 a 50 años representa el 29,9%, mostrando una proporción cercana a la categoría anterior.

Finalmente, el grupo de 23 a 30 años presenta el menor porcentaje, con 1,5%, lo que indica una participación reducida de personas más jóvenes.

Respecto al género, se observa que el mayor porcentaje corresponde al género femenino, con 92,5%, evidenciando una marcada predominancia de mujeres dentro del grupo evaluado. En menor proporción se encuentra el género masculino, con 7,5%, lo que muestra una participación considerablemente más baja en comparación con el género femenino.

En relación con el estado civil, el mayor porcentaje corresponde a los participantes casados, con 40,3%, lo que indica que esta condición civil es la más frecuente. A continuación, se ubican los convivientes, con 37,3%, mostrando una proporción similar a la de los casados. En menor porcentaje se encuentran los separados, con 14,9%, y finalmente los solteros, con 7,5%, quienes representan la menor proporción dentro de esta variable.

En cuanto al número de hijos, se observa que predomina el grupo de participantes que tiene de 2 a 3 hijos, con 67,2%, evidenciando que esta es la condición más frecuente. Seguidamente, se ubican quienes tienen de 3 a 4 hijos, con 29,9%, lo que muestra una presencia importante, aunque menor en comparación con la categoría predominante. Finalmente, el grupo de 0 a 1 hijo representa el 3,0%, siendo la proporción más baja dentro de esta variable.

Respecto al tiempo de servicio, el mayor porcentaje corresponde a los participantes que tienen de 11 a 15 años de servicio, con 37,3%, lo que refleja una mayor presencia de personas con experiencia laboral considerable. Luego, se encuentran quienes tienen de 6 a 10 años de servicio, con 29,9%, seguido de aquellos con más de 15 años de servicio, con 25,4%, lo cual evidencia que una parte importante de los participantes cuenta con una trayectoria laboral prolongada. En menor proporción se ubican quienes tienen de 1 a 5 años de servicio, con 6,0%, y finalmente quienes tienen menos de 1 año de servicio, con 1,5%, representando el porcentaje más bajo.

Finalmente, en relación con la especialidad post-título, se observa que el 100,0% de los participantes indicó contar con dicha especialidad, mientras que no se registraron participantes que hayan señalado no tenerla. Esto evidencia que la totalidad del grupo evaluado posee formación posterior al título profesional, aspecto que permite identificar un nivel de especialización común entre los participantes.

Tabla 6

Sobrecarga laboral en el indicador carga física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Bajo	8	11,9
Medio	35	52,2
Alto	24	35,8
Total	**67**	**100,0**

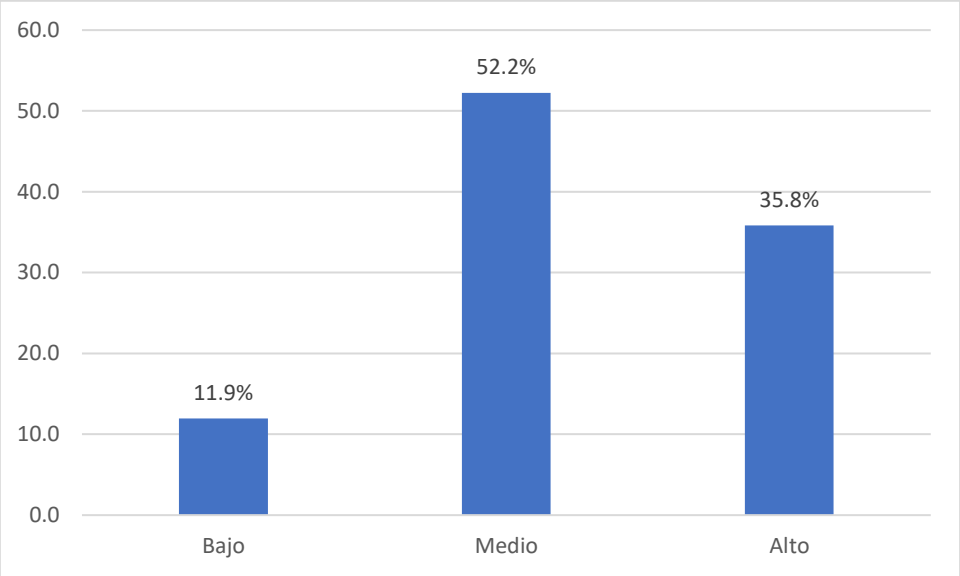
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio de sobrecarga laboral en el indicador carga física con 52,2%, seguido del nivel alto con 35,8% y el nivel bajo con 11,9%. Estos resultados evidencian que más de la mitad de los profesionales de Enfermería perciben una exigencia física moderada durante el desarrollo de sus actividades asistenciales.

Se deduce que en profesionales de Enfermería predomina una carga física media, lo cual indica que las actividades propias del servicio de hospitalización requieren esfuerzo corporal frecuente. Asimismo, la presencia de un porcentaje importante en el nivel alto refleja que una parte del personal se encuentra expuesta a demandas físicas considerables, posiblemente relacionadas con movilización de pacientes, permanencia prolongada de pie y ejecución continua de procedimientos asistenciales.

Figura 1

Sobrecarga laboral en el indicador carga física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 7

Sobrecarga laboral en el indicador carga mental en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Bajo	5	7,5
Medio	33	49,3
Alto	29	43,3
Total	**67**	**100,0**

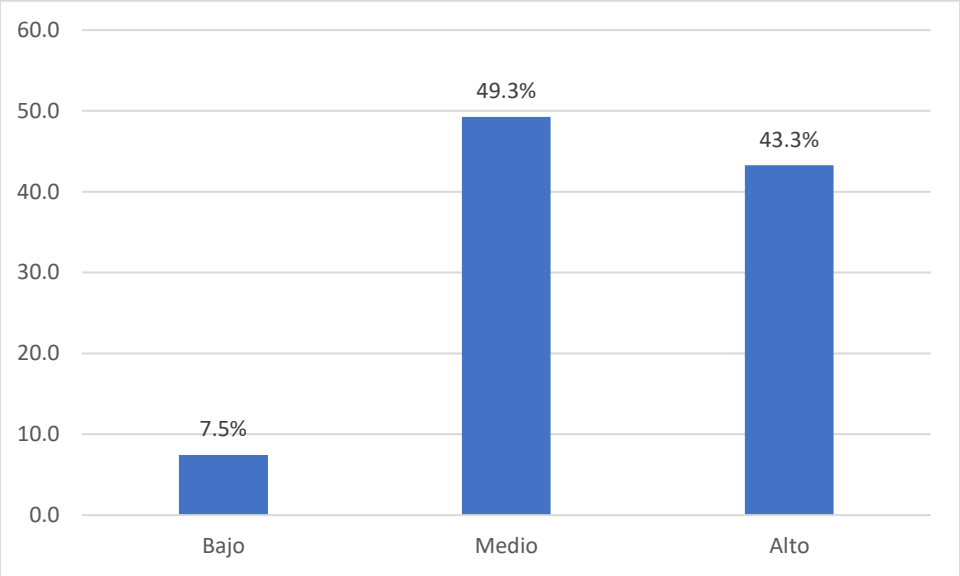
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio de sobrecarga laboral en el indicador carga mental con 49,3%, seguido del nivel alto con 43,3% y el nivel bajo con 7,5%. Estos resultados muestran que la carga mental se concentra principalmente entre los niveles medio y alto.

Se deduce que en profesionales de Enfermería existe una exigencia mental relevante, debido a la responsabilidad constante en la atención del paciente, la toma de decisiones, la vigilancia clínica y el cumplimiento de procedimientos. La elevada proporción en el nivel alto refleja que una parte considerable del personal podría experimentar presión cognitiva durante su jornada laboral.

Figura 2

Sobrecarga laboral en el indicador carga mental en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 8

Sobrecarga laboral en el indicador trabajo en turnos en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Bajo	15	22,4
Medio	49	73,1
Alto	3	4,5
Total	**67**	**100,0**

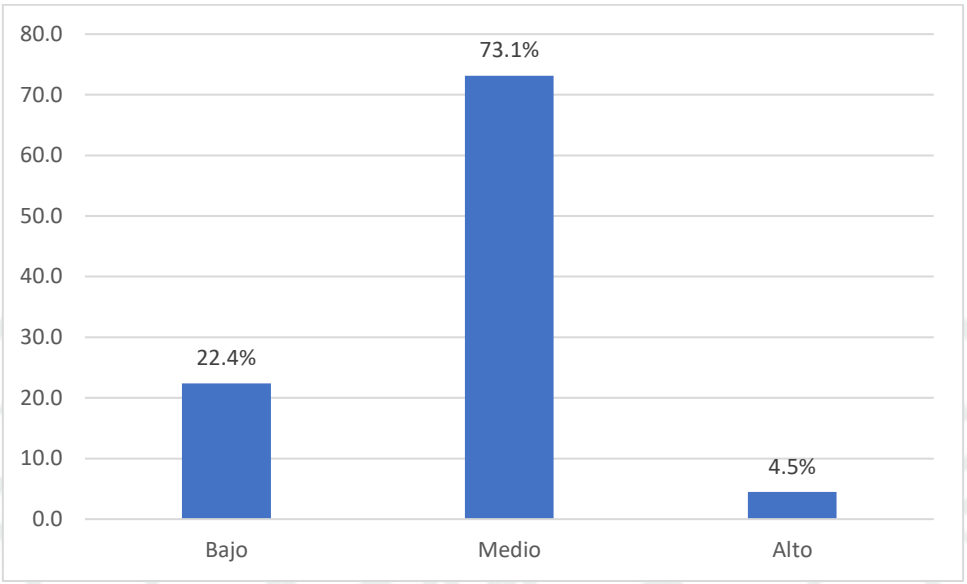
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio de sobrecarga laboral en el indicador trabajo en turnos con 73,1%, seguido del nivel bajo con 22,4% y el nivel alto con 4,5%. Estos resultados evidencian que la mayoría de profesionales de Enfermería percibe una afectación moderada relacionada con la organización de los turnos.

Se deduce que en profesionales de Enfermería el trabajo en turnos representa una condición laboral frecuente, aunque no necesariamente se manifiesta en un nivel alto de sobrecarga. Sin embargo, el predominio del nivel medio indica que los horarios rotativos o prolongados pueden influir en el descanso, la adaptación laboral y la organización de la vida personal.

Figura 3

Sobrecarga laboral en el indicador trabajo en turnos en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 9

Sobrecarga laboral en el indicador factores de organización en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Bajo	9	13,4
Medio	31	46,3
Alto	27	40,3
Total	**67**	**100,0**

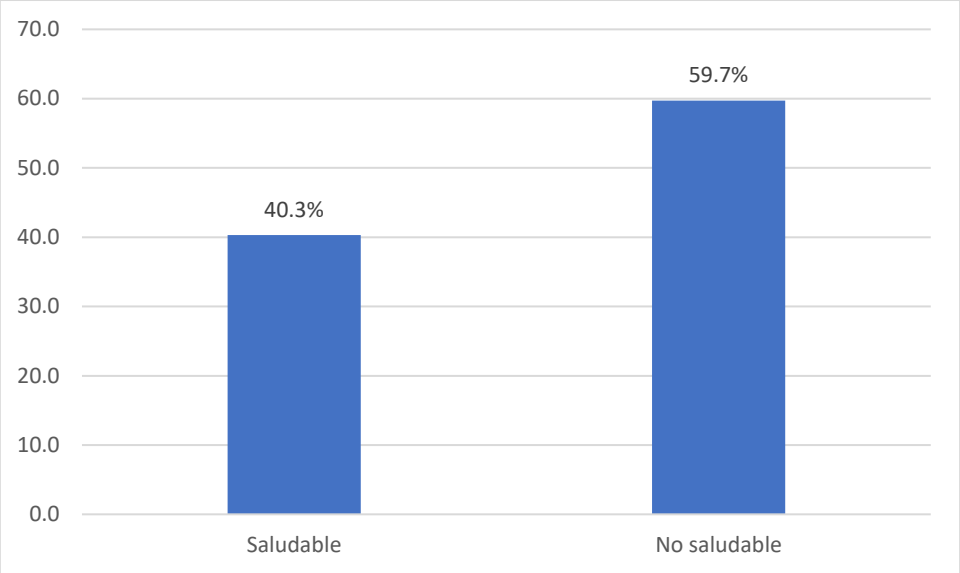
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio de sobrecarga laboral en el indicador factores de organización con 46,3%, seguido del nivel alto con 40,3% y el nivel bajo con 13,4%. Estos resultados muestran que los aspectos organizacionales tienen una presencia importante en la percepción de sobrecarga laboral.

Se deduce que en profesionales de Enfermería los factores de organización constituyen un elemento relevante dentro de la carga laboral, ya que pueden estar relacionados con la distribución de funciones, disponibilidad de recursos, coordinación del servicio y cantidad de actividades asignadas. La presencia de un porcentaje considerable en el nivel alto evidencia la necesidad de fortalecer la gestión interna del trabajo hospitalario.

Figura 4

Sobrecarga laboral en el indicador factores de organización en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 10

Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

	F	%
Bajo	3	4,5
Medio	43	64,2
Alto	21	31,3
Total	67	100,0

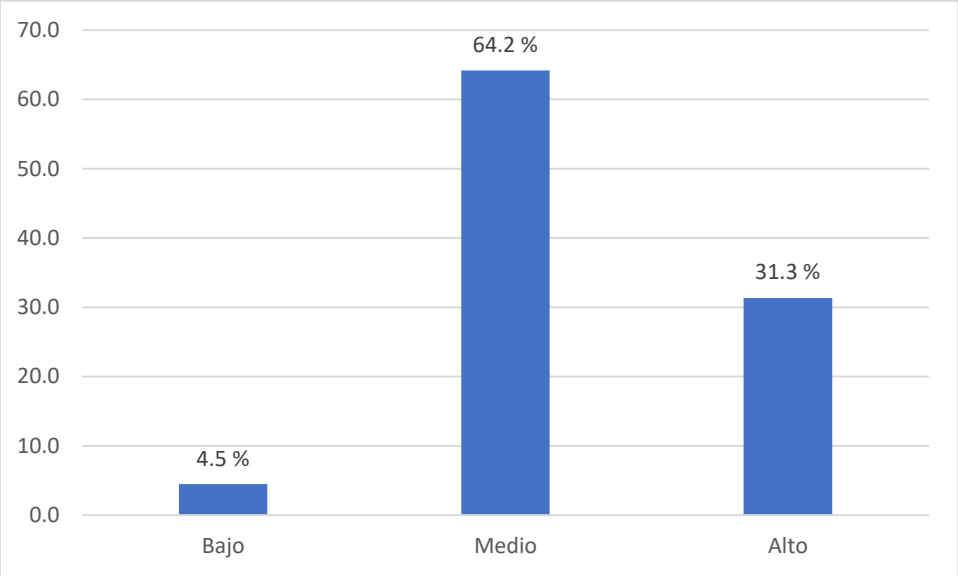
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio de sobrecarga laboral con 64,2%, seguido del nivel alto con 31,3% y, finalmente, el nivel bajo con 4,5%. Estos resultados evidencian que el nivel medio es el más frecuente en la percepción de sobrecarga laboral.

Se deduce que en profesionales de Enfermería predomina la sobrecarga laboral media, lo cual indica que las exigencias laborales son percibidas de manera considerable, aunque no alcanzan mayoritariamente el nivel alto. Esta situación refleja una carga de trabajo relevante dentro de los servicios de hospitalización.

Figura 5

Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025



***Elaboración propia.**

Tabla 11

Estilos de vida en el indicador responsabilidad en salud en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	27	40,3
No saludable	40	59,7
Total	**67**	**100,0**

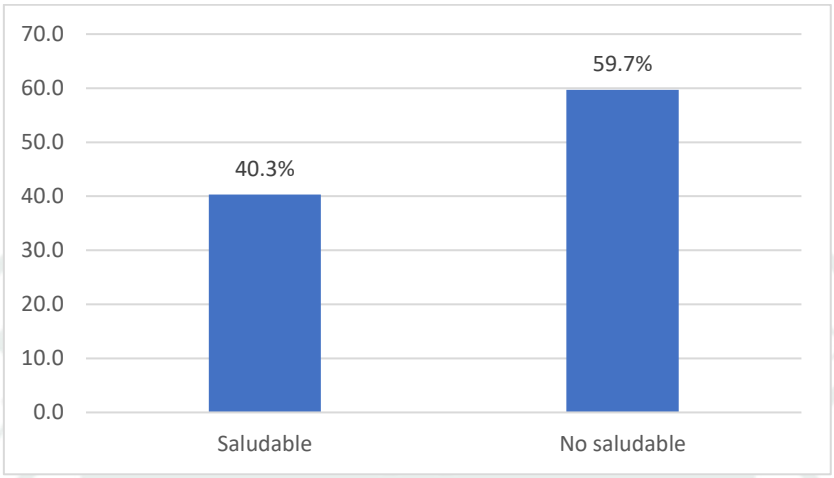
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida no saludable en el indicador responsabilidad en salud con 59,7%, mientras que el 40,3% presenta estilos de vida. Estos resultados evidencian que más de la mitad de los profesionales de Enfermería no mantiene conductas adecuadas relacionadas con el autocuidado y la vigilancia de su propia salud.

Se deduce que en profesionales de Enfermería la responsabilidad en salud requiere fortalecerse, ya que, pese a su formación sanitaria, una proporción importante no desarrolla prácticas constantes de prevención, control médico o autocuidado. Esta situación puede estar relacionada con la carga laboral, la falta de tiempo y la priorización de las responsabilidades asistenciales sobre el cuidado personal.

Figura 6

Estilos de vida en el indicador responsabilidad en salud en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 12

Estilos de vida en el indicador actividad física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	14	20,9
No saludable	53	79,1
Total	**67**	**100,0**

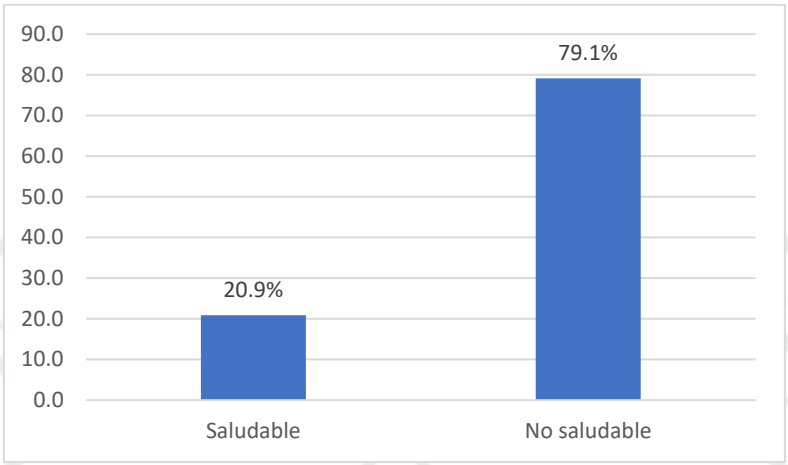
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida no saludable en el indicador actividad física con 79,1%, mientras que solo el 20,9% presenta estilos de vida. Estos resultados evidencian que la mayoría de profesionales de Enfermería no realiza actividad física de manera adecuada o frecuente.

Se deduce que en profesionales de Enfermería existe una limitación importante en la práctica de actividad física, lo cual puede afectar su bienestar físico y aumentar el riesgo de cansancio, sedentarismo y problemas asociados a la salud. Esta situación podría vincularse con los turnos laborales, el agotamiento después de la jornada y la falta de tiempo para realizar ejercicios de forma regular.

Figura 7

Estilos de vida en el indicador actividad física en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 13

Estilos de vida en el indicador nutrición en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	30	44,8
No saludable	37	55,2
Total	**67**	**100,0**

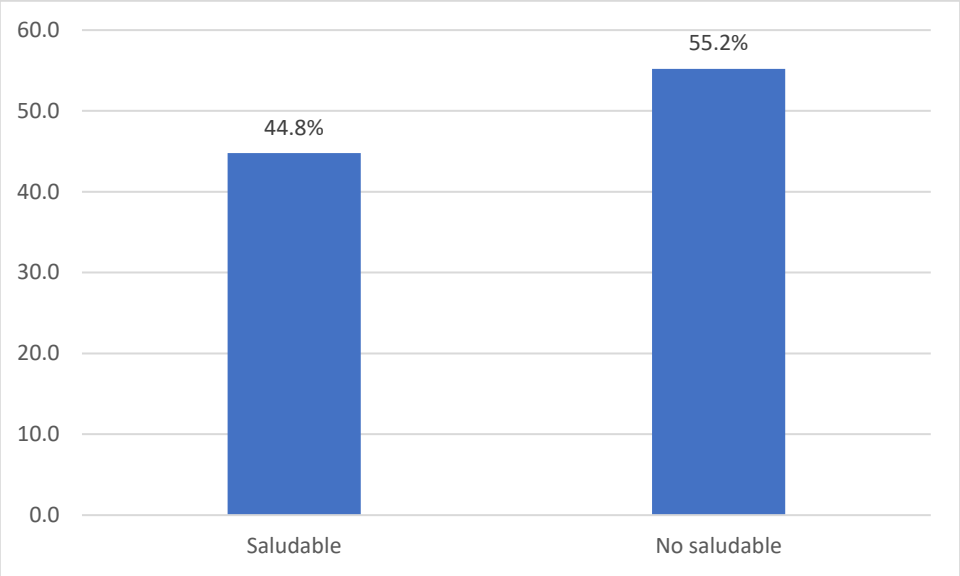
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida no saludable en el indicador nutrición con 55,2%, mientras que el 44,8% presenta estilos de vida. Estos resultados muestran que existe una ligera predominancia de prácticas alimentarias no saludables en los profesionales de Enfermería.

Se deduce que en profesionales de Enfermería la nutrición no siempre se desarrolla de manera adecuada, posiblemente por los horarios laborales, la falta de pausas suficientes o la disponibilidad limitada de alimentos saludables durante la jornada. Aunque existe un porcentaje importante con prácticas saludables, la mayoría requiere mejorar sus hábitos alimentarios para favorecer su bienestar general.

Figura 8

Estilos de vida en el indicador nutrición en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 14

Estilos de vida en el indicador crecimiento espiritual en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	48	71,6
No saludable	19	28,4
Total	**67**	**100,0**

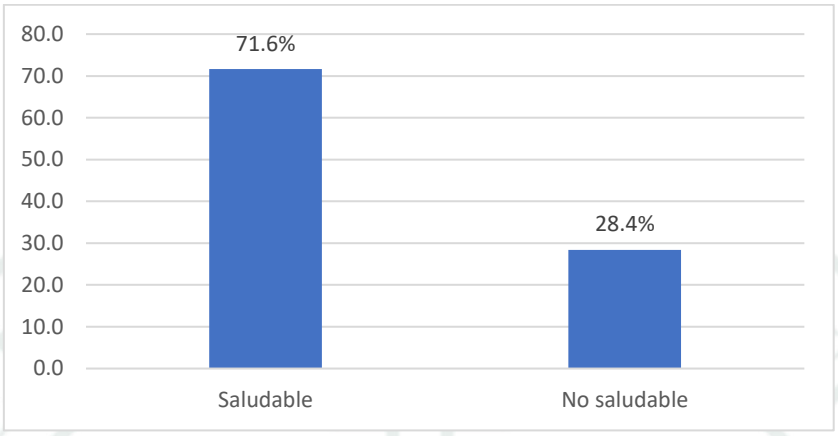
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida en el indicador crecimiento espiritual con 71,6%, mientras que el 28,4% presenta estilos de vida no saludable. Estos resultados evidencian que la mayoría de profesionales de Enfermería mantiene conductas favorables relacionadas con el desarrollo personal, sentido de vida y bienestar interior.

Se deduce que en profesionales de Enfermería el crecimiento espiritual constituye una fortaleza dentro de los estilos de vida, ya que permite afrontar mejor las exigencias laborales y personales. Esta dimensión puede contribuir al equilibrio emocional, la motivación y la capacidad de adaptación frente a situaciones propias del contexto hospitalario.

Figura 9

Estilos de vida en el indicador crecimiento espiritual en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 15

Estilos de vida en el indicador relaciones interpersonales en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	36	53,7
No saludable	31	46,3
Total	**67**	**100,0**

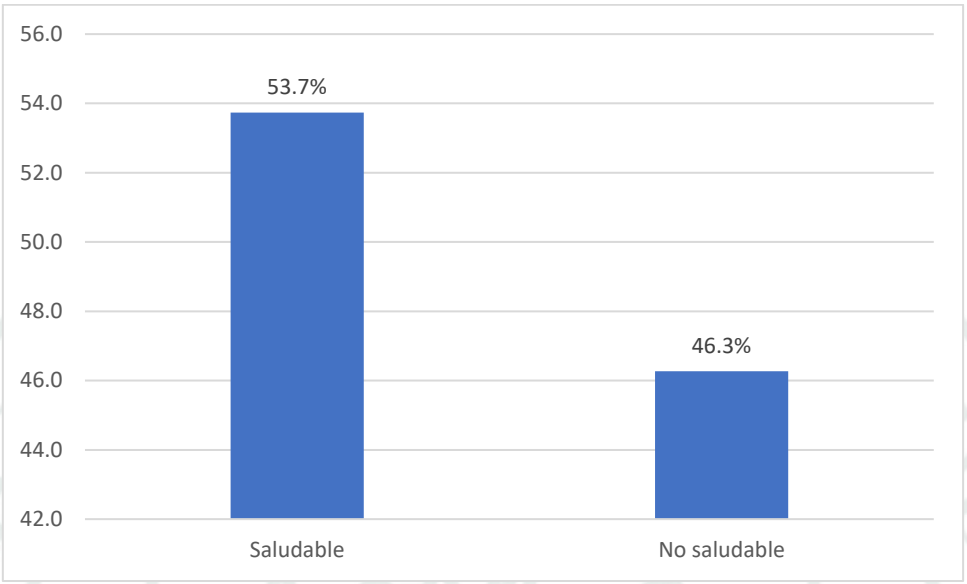
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida en el indicador relaciones interpersonales con 53,7%, mientras que el 46,3% presenta estilos de vida no saludable. Estos resultados muestran una ligera predominancia de relaciones interpersonales saludables en los profesionales de Enfermería.

Se deduce que en profesionales de Enfermería las relaciones interpersonales se mantienen en un nivel favorable, lo cual puede contribuir a una mejor comunicación, apoyo social y convivencia dentro del entorno laboral. No obstante, el porcentaje de estilos no saludables también resulta considerable, por lo que es necesario fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y el soporte emocional entre compañeros.

Figura 10

Estilos de vida en el indicador relaciones interpersonales en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 16

Estilos de vida en el indicador manejo del estrés en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

	F	%
Saludable	22	32,8
No saludable	45	67,2
Total	**67**	**100,0**

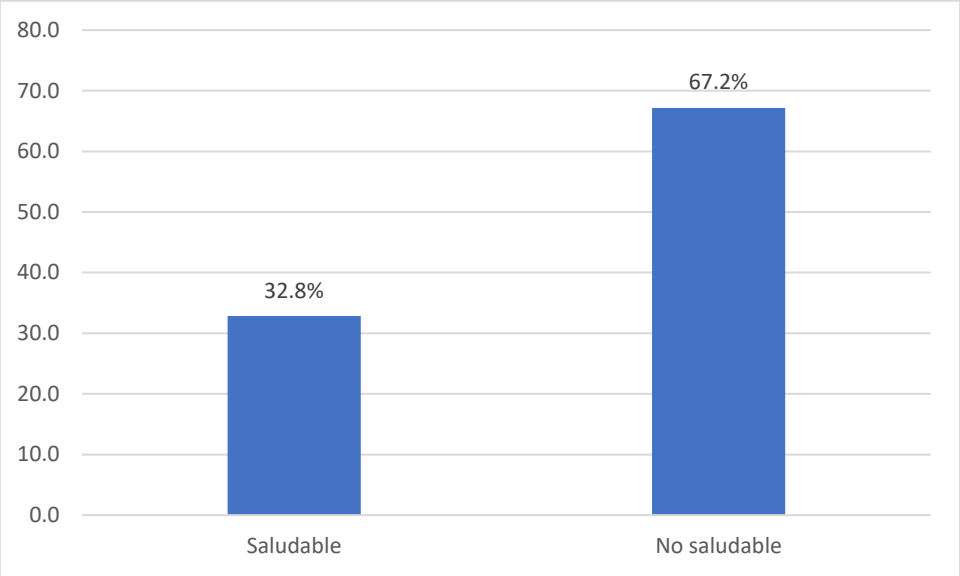
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a estilos de vida no saludable en el indicador manejo del estrés con 67,2%, mientras que el 32,8% presenta estilos de vida. Estos resultados evidencian que la mayoría de profesionales de Enfermería presenta dificultades para manejar adecuadamente el estrés.

Se deduce que en profesionales de Enfermería el manejo del estrés representa una dimensión crítica dentro de los estilos de vida, debido a las exigencias propias del servicio hospitalario. La elevada proporción de prácticas no saludables indica la necesidad de implementar estrategias de afrontamiento, pausas activas, apoyo emocional y acciones institucionales que favorezcan el bienestar mental del personal.

Figura 11

Estilos de vida en el indicador manejo del estrés en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.



***Elaboración propia.**

Tabla 17

Estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

	F	%
Saludable	33	49,3
No saludable	34	50,7
Total	**67**	**100,0**

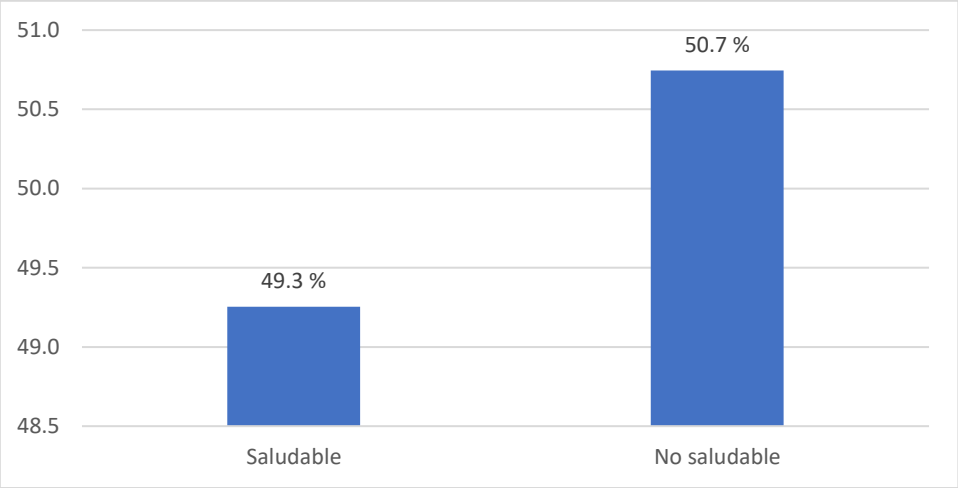
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a los estilos de vida no saludable con 50,7%, seguido de los estilos de vida con 49,3%. La diferencia entre ambas categorías es mínima; sin embargo, predomina ligeramente la categoría no saludable.

Se deduce que en profesionales de Enfermería predominan los estilos de vida no saludable, lo cual indica que una proporción ligeramente mayor del personal presenta prácticas que no favorecen completamente su bienestar, posiblemente relacionadas con las exigencias laborales y la limitada disponibilidad de tiempo para el autocuidado.

Figura 12

Estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025



***Elaboración propia.**

Tabla 18

Características sociodemográficas según sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

	Categoría	Sobrecarga laboral						Chi-cuadrado	Sig. bilateral
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	Valor	p
Edad	23 a 30 años	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	11,122a	0,085
	31 a 40 años	2	3,0%	17	25,4%	6	9,0%		
	41 a 50 años	1	1,5%	16	23,9%	3	4,5%		
	Más de 50 años	0	0,0%	9	13,4%	12	17,9%		
Género	Masculino	0	0,0%	4	6,0%	1	1,5%	,674a	0,714
	Femenino	3	4,5%	39	58,2%	20	29,9%		
Estado civil	Soltero	0	0,0%	4	6,0%	1	1,5%	11,435a	0,076
	Casado	0	0,0%	14	20,9%	13	19,4%		
	Conviviente	3	4,5%	16	23,9%	6	9,0%		
	Separado	0	0,0%	9	13,4%	1	1,5%		
Número de hijos	0 a 1 hijo	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%	12,363a	0,015
	2 a 3 hijos	3	4,5%	34	50,7%	8	11,9%		
	3 a 4 hijos	0	0,0%	8	11,9%	12	17,9%		
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	10,090a	0,259
	1 a 5 años	0	0,0%	3	4,5%	1	1,5%		
	6 a 10 años	2	3,0%	14	20,9%	4	6,0%		
	11 a 15 años	1	1,5%	18	26,9%	6	9,0%		
	Más de 15 años	0	0,0%	7	10,4%	10	14,9%		
Especialidad post-título	Sí	3	4,5%	43	64,2%	21	31,3%	No aplica	No aplica
	No	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Total		**3**	**4,5%**	**43**	**64,2%**	**21**	**31,3%**		

***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al género femenino con sobrecarga laboral media con 58,2%, seguido de los profesionales con 2 a 3 hijos y sobrecarga laboral media con 50,7%, los profesionales con 11 a 15 años de servicio y sobrecarga laboral media con 26,9%, los profesionales de 31 a 40 años con sobrecarga laboral media con 25,4%, los profesionales de 41 a 50 años con sobrecarga laboral media con 23,9% y los convivientes con sobrecarga laboral media con 23,9%. Asimismo, se identifica que los profesionales casados presentan sobrecarga laboral media con 20,9% y sobrecarga laboral alta con 19,4%, mientras que los profesionales con más de 50 años presentan mayor concentración en sobrecarga laboral alta con 17,9%. En cuanto a la especialidad post-título, el total de profesionales se ubica principalmente en sobrecarga laboral media con 64,2%, seguido de sobrecarga laboral alta con 31,3% y sobrecarga laboral baja con 4,5%; sin embargo, esta característica no presenta comparación entre categorías porque todos cuentan con especialidad.

Se deduce que el mayor porcentaje se concentra en el género femenino con sobrecarga laboral media, lo cual indica que la percepción de carga laboral se presenta principalmente en mujeres; sin embargo, el valor inferencial muestra que el género no se asocia significativamente con la sobrecarga laboral, debido a que obtuvo un valor de p=0,714. El aspecto más relevante a nivel estadístico es el número de hijos, ya que presentó un valor de p=0,015, menor a 0,05, evidenciando asociación significativa con la sobrecarga laboral. Esto permite deducir que la cantidad de hijos sí guarda relación con la percepción de sobrecarga laboral, especialmente porque el grupo con 2 a 3 hijos concentra el mayor porcentaje en sobrecarga laboral media con 50,7%, mientras que el grupo con 3 a 4 hijos muestra una mayor presencia de sobrecarga laboral alta con 17,9%. Por otro lado, edad con p=0,085, estado civil con p=0,076 y tiempo de servicio con p=0,259 no presentan asociación significativa, aunque sus porcentajes muestran predominio de sobrecarga laboral media en la mayoría de grupos.

Tabla 19

Características sociodemográficas según estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

	Categoría	Estilos de vida				Chi-cuadrado	Sig. bilateral
		Saludable		No saludable			
		F	%	F	%	Valor	p
Edad	23 a 30 años	0	0,0%	1	1,5%	4,337a	0,227
	31 a 40 años	16	23,9%	9	13,4%		
	41 a 50 años	9	13,4%	11	16,4%		
	Más de 50 años	8	11,9%	13	19,4%		
Género	Masculino	4	6,0%	1	1,5%	2,044a	0,153
	Femenino	29	43,3%	33	49,3%		
Estado civil	Soltero	2	3,0%	3	4,5%	3,472a	0,324
	Casado	11	16,4%	16	23,9%		
	Conviviente	16	23,9%	9	13,4%		
	Separado	4	6,0%	6	9,0%		
Número de hijos	0 a 1 hijo	1	1,5%	1	1,5%	2,341a	0,310
	2 a 3 hijos	25	37,3%	20	29,9%		
	3 a 4 hijos	7	10,4%	13	19,4%		
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	0	0,0%	1	1,5%	6,017a	0,198
	1 a 5 años	2	3,0%	2	3,0%		
	6 a 10 años	14	20,9%	6	9,0%		
	11 a 15 años	11	16,4%	14	20,9%		
	Más de 15 años	6	9,0%	11	16,4%		
Especialidad post-título	Sí	33	49,3%	34	50,7%	No aplica	No aplica
	No	0	0,0%	0	0,0%		
Total		**33**	**49,3%**	**34**	**50,7%**		

***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde al género femenino con estilos de vida no saludable con 49,3%, seguido del género femenino con estilos de vida con 43,3%, los profesionales con 2 a 3 hijos y estilos de vida con 37,3%, los profesionales con 2 a 3 hijos y estilos de vida no saludable con 29,9%, los profesionales de 31 a 40 años con estilos de vida con 23,9%, los convivientes con estilos de vida con 23,9% y los casados con estilos de vida no saludable con 23,9%. También se observa que los profesionales con 11 a 15 años de servicio presentan estilos de vida no saludable con 20,9%, al igual que los profesionales de 6 a 10 años de servicio presentan estilos de vida con 20,9%. En cuanto a la especialidad post-título, el total se distribuye entre estilos de vida no saludable con 50,7% y estilos de vida con 49,3%; no obstante, esta variable no permite comparación inferencial porque todos los profesionales cuentan con especialidad.

Se deduce que el mayor porcentaje se concentra en el género femenino con estilos de vida no saludable, lo cual evidencia que las prácticas no saludables se presentan con mayor frecuencia en este grupo; sin embargo, el valor inferencial indica que el género no tiene asociación significativa con los estilos de vida, debido a que obtuvo un valor de p=0,153. Asimismo, edad con p=0,227, estado civil con p=0,324, número de hijos con p=0,310 y tiempo de servicio con p=0,198 presentan valores mayores a 0,05, por lo que no existe asociación estadísticamente significativa entre estas características sociodemográficas y los estilos de vida. Por tanto, aunque descriptivamente predominan los estilos de vida no saludable en mujeres y en profesionales con especialidad post-título, inferencialmente no se demuestra que estas características determinen diferencias significativas en los estilos de vida del profesional de Enfermería.

Tabla 20

Relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025

Sobrecarga laboral	Estilos de vida				Total	
	Saludable		No saludable			
	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	4,5%	0	0,0%	3	4,5%
Medio	25	37,3%	18	26,9%	43	64,2%
Alto	5	7,5%	16	23,9%	21	31,3%
Total	**33**	**49,3%**	**34**	**50,7%**	**67**	**100,0%**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	9,889[a]	2	0,007

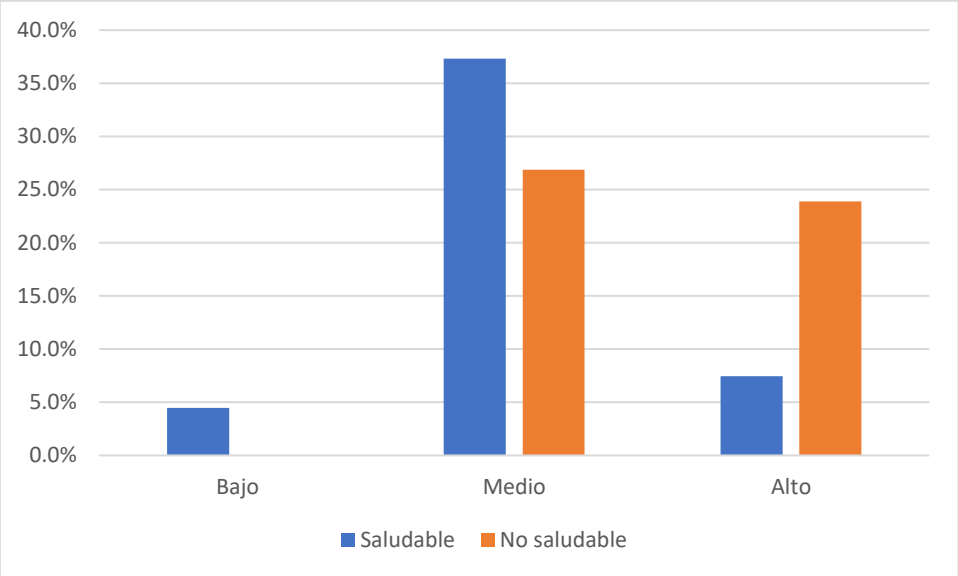
***Elaboración propia.**

En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje corresponde a los profesionales con sobrecarga laboral media y estilos de vida con 37,3%, seguido de quienes presentan sobrecarga laboral media y estilos de vida no saludable con 26,9%, luego los profesionales con sobrecarga laboral alta y estilos de vida no saludable con 23,9%, los profesionales con sobrecarga laboral alta y estilos de vida con 7,5% y, finalmente, los profesionales con sobrecarga laboral baja y estilos de vida con 4,5%.

Se deduce que el mayor porcentaje se concentra en los profesionales con sobrecarga laboral media y estilos de vida, lo cual indica que, pese a presentar una carga laboral considerable, una parte importante del personal mantiene prácticas saludables. Sin embargo, también se observa que en la sobrecarga laboral alta aumenta la presencia de estilos de vida no saludable, aspecto que se refuerza con el valor de significancia de 0,007, evidenciando relación entre ambas variables.

Figura 13

Relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025



***Elaboración propia.**

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación evidenciaron que la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche se presentó principalmente en nivel medio, con 64,2%, seguido del nivel alto, con 31,3%, mientras que solo el 4,5% presentó nivel bajo. Este hallazgo demuestra que la carga de trabajo constituye una condición frecuente dentro del contexto hospitalario, especialmente en áreas donde el cuidado del paciente exige atención continua, vigilancia clínica, cumplimiento de procedimientos y respuesta permanente a las necesidades asistenciales. Asimismo, las dimensiones con mayor presencia de sobrecarga fueron la carga física, la carga mental y los factores de organización, lo que permite comprender que el problema no se limita únicamente al número de actividades asignadas, sino también a la exigencia corporal, cognitiva y administrativa del trabajo de Enfermería.

Estos resultados guardan relación con lo reportado por Babamohamadi et al (56), quienes encontraron que la carga laboral se relacionó de manera negativa y significativa con la calidad de vida laboral en profesionales de Enfermería, destacando que las demandas físicas y mentales fueron las dimensiones de mayor afectación. Esta coincidencia es relevante, ya que en ambos estudios se reconoce que el trabajo hospitalario genera exigencias sostenidas que pueden comprometer el bienestar del personal. Sin embargo, mientras dicho antecedente se desarrolló en un contexto de atención a pacientes con COVID-19, la presente investigación se realizó en servicios de hospitalización general, lo que demuestra que la sobrecarga laboral no constituye un fenómeno exclusivo de situaciones sanitarias excepcionales, sino también una condición presente en la dinámica cotidiana del cuidado hospitalario.

De igual manera, los hallazgos se aproximan a lo señalado por Castillo, Eliana (60), quien identificó que el 52% de profesionales de Enfermería presentó sobrecarga laboral media y el 32% sobrecarga alta. Estos porcentajes son similares a los encontrados en la presente investigación, donde predominó el nivel medio y se observó una proporción importante en el nivel alto. Esta semejanza permite afirmar que la sobrecarga laboral es una problemática persistente en hospitales peruanos, especialmente en los profesionales de enfermería. Además, el antecedente mencionado halló una relación negativa entre sobrecarga laboral y desempeño profesional, lo cual complementa los resultados actuales, ya que permite interpretar que la carga excesiva no solo podría afectar el rendimiento laboral, sino también las prácticas personales relacionadas con la salud y el autocuidado.

Respecto a los estilos de vida, se encontró una ligera predominancia de estilos no saludables, con 50,7%, frente al 49,3% de estilos saludables. Aunque la diferencia entre ambas categorías fue reducida, el resultado evidencia que una parte importante de los profesionales de enfermería no mantiene prácticas plenamente favorables para su bienestar. Las dimensiones más afectadas fueron actividad física, con 79,1% de estilos no saludables; manejo del estrés, con 67,2%; responsabilidad en salud, con 59,7%; y nutrición, con 55,2%. Estos datos permiten inferir que, pese al conocimiento sanitario que poseen los profesionales de Enfermería, las condiciones laborales podrían limitar la disponibilidad de tiempo, energía y organización personal para sostener hábitos saludables.

Este resultado se relaciona con el estudio de Trejo et al (47), quienes encontraron una asociación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería. Dicho antecedente aporta una base importante para interpretar los resultados actuales, porque demuestra que las condiciones del entorno laboral influyen en las conductas personales de salud. En ese sentido, la presencia de estilos de vida no saludables en la presente investigación podría explicarse por la interacción entre turnos, exigencia física, presión mental y factores organizacionales, los cuales dificultan la práctica regular de actividad física, una alimentación adecuada y el manejo efectivo del estrés.

Asimismo, los resultados coinciden con Montes, Blanca (62), quien en el Hospital III Goyeneche encontró que el 56,7% de los profesionales de enfermería presentó estilos de vida poco saludables y que el estrés laboral se relacionó de forma negativa y significativa con los estilos de vida. Esta coincidencia resulta especialmente importante porque ambos estudios fueron desarrollados en el mismo hospital y en población de Enfermería, aunque con variables laborales distintas. Mientras el antecedente analizó el estrés laboral, la presente investigación abordó la sobrecarga laboral; no obstante, ambos factores representan condiciones ocupacionales adversas que pueden afectar el autocuidado. Por ello, los hallazgos refuerzan la idea de que las exigencias del trabajo hospitalario repercuten en la forma en que los profesionales organizan su alimentación, descanso, actividad física y estrategias de afrontamiento.

En cuanto a la relación entre sobrecarga laboral y estilos de vida, la prueba de Chi cuadrado mostró una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($X^2 = 9,889$; $p = 0,007$). Este resultado permite aceptar que la sobrecarga laboral se relaciona con los estilos de vida en los profesionales de Enfermería estudiados. De manera específica, se observó que quienes presentaron sobrecarga laboral alta concentraron una mayor proporción de estilos de

vida no saludables, lo que sugiere que, a medida que aumentan las exigencias laborales, se reduce la posibilidad de mantener prácticas adecuadas de autocuidado. Este hallazgo es coherente con la naturaleza del trabajo de Enfermería, donde las jornadas prolongadas, la atención continua y la responsabilidad asistencial pueden desplazar las necesidades personales de salud.

Este resultado también se vincula con lo reportado por Julca, Elisa (58), quien encontró que la carga laboral se relacionó significativamente con la calidad de vida del personal de salud en un hospital público de Lima. Aunque dicho estudio no evaluó directamente los estilos de vida, su aporte es relevante porque evidencia que la carga laboral afecta el bienestar integral del trabajador sanitario. En la presente investigación, esa afectación se expresa mediante prácticas no saludables, principalmente en actividad física, manejo del estrés, responsabilidad en salud y nutrición. Por tanto, ambos estudios coinciden en que la carga laboral debe ser comprendida como un factor de salud ocupacional y no solo como una condición administrativa del servicio.

De forma complementaria, Cueva et al (57), identificaron que una baja calidad de vida en el trabajo se asoció con mayores niveles de estrés laboral en profesionales de Enfermería. Este antecedente permite ampliar la interpretación de los resultados obtenidos, ya que la sobrecarga laboral puede generar tensión emocional, agotamiento y menor capacidad para gestionar adecuadamente el estrés. En la presente investigación, precisamente, el manejo del estrés fue una de las dimensiones más afectadas de los estilos de vida, con predominio de prácticas no saludables. Esto demuestra que la exigencia laboral no solo impacta durante la jornada de trabajo, sino que puede extenderse hacia la vida personal del profesional, afectando su descanso, su equilibrio emocional y su disposición para realizar actividades saludables.

Por otro lado, Ramírez, Nelly (59), encontró una relación positiva y significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en profesionales de Enfermería, destacando dimensiones como alimentación, actividad física, descanso, relaciones interpersonales y responsabilidad en salud. Este antecedente complementa los resultados actuales, ya que permite entender que los estilos de vida no solo son una expresión del autocuidado individual, sino también un elemento vinculado al funcionamiento laboral. En ese sentido, cuando los profesionales presentan prácticas no saludables, podrían verse afectados no solo en su bienestar personal, sino también en su energía, concentración, motivación y capacidad de respuesta frente a las exigencias del servicio.

A nivel local, Gonzales, Natalia (61), halló una relación positiva entre carga laboral y somnolencia diurna en trabajadores de salud de un hospital público de Camaná. Este antecedente se relaciona con la presente investigación porque evidencia que la carga laboral puede alterar aspectos vinculados al descanso y la recuperación física. Aunque en el estudio actual no se midió somnolencia, sí se identificaron estilos de vida no saludables en dimensiones relacionadas con el manejo del estrés y la actividad física, lo cual podría reflejar una dificultad para recuperar adecuadamente la energía después de la jornada laboral. Así, ambos estudios permiten sostener que la carga laboral tiene efectos que trascienden el espacio laboral y alcanzan dimensiones personales del bienestar.

No obstante, los resultados difieren parcialmente de lo reportado por Calli, Leydi; Cabrera, Claudia (6), quienes no encontraron relación significativa entre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Goyeneche. Esta diferencia puede explicarse porque dicho antecedente evaluó una variable orientada al desempeño asistencial percibido, mientras que la presente investigación analizó los estilos de vida, es decir, una dimensión más personal y vinculada al autocuidado. Por ello, es posible que la sobrecarga laboral no afecte de forma inmediata la percepción de calidad del cuidado, pero sí influya en prácticas individuales como la alimentación, la actividad física, la prevención en salud y el manejo del estrés.

Entre las principales **limitaciones** del presente estudio se encuentra su delimitación a los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, debido a que, si bien se trabajó con la totalidad de los 67 profesionales que conformaron la población de estudio, los resultados corresponden específicamente a este contexto hospitalario y no necesariamente pueden generalizarse a profesionales de Enfermería que laboran en otros servicios o establecimientos de salud. Asimismo, al tratarse de una investigación de corte transversal y diseño no experimental, las variables fueron evaluadas en un momento determinado, por lo que los hallazgos permiten establecer la existencia de una relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida, pero no determinar una relación de causa y efecto. Debido a que la recolección de información se realizó mediante encuestas y cuestionarios, los resultados dependieron de las respuestas proporcionadas por los participantes, las cuales podrían estar influenciadas por su percepción individual sobre las condiciones laborales y sus propias prácticas de vida. Estas limitaciones deben ser consideradas al momento de interpretar y extrapolar los resultados obtenidos. No obstante, los hallazgos obtenidos brindan oportunidades para el desarrollo de nuevas investigaciones que incluyan profesionales de

Enfermería de diferentes servicios, hospitales y niveles de atención, así como muestras de mayor tamaño que permitan comparar los resultados entre distintas poblaciones. De igual manera, se recomienda desarrollar estudios longitudinales o investigaciones que incorporen otras variables relacionadas con el entorno laboral y el bienestar del personal, con la finalidad de profundizar en la comprensión de los factores que pueden influir en la sobrecarga laboral y los estilos de vida de los profesionales de Enfermería.

Finalmente, los hallazgos de la presente investigación permiten afirmar que la sobrecarga laboral se relaciona significativamente con los estilos de vida en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche. La evidencia encontrada muestra que el personal enfrenta exigencias laborales importantes y, al mismo tiempo, presenta dificultades para sostener hábitos saludables. Por tanto, se considera necesario fortalecer las estrategias institucionales orientadas a la salud ocupacional, la organización del trabajo, las pausas activas, la promoción de actividad física, el manejo del estrés y el autocuidado del profesional de Enfermería. Esto resulta fundamental no solo para proteger el bienestar del trabajador, sino también para favorecer una atención hospitalaria segura, continua y humanizada.

CONCLUSIONES

PRIMERA En profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, se identificó que el nivel predominante de sobrecarga laboral fue medio, con 64,2%, seguido del nivel alto con 31,3% y del nivel bajo con 4,5%. Por ello, se concluye que la población evaluada presenta exigencias laborales considerables, principalmente ubicadas en una categoría intermedia.

SEGUNDA En profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, se evidenció que los estilos de vida no saludables presentaron una ligera predominancia con 50,7%, frente a los estilos de vida con 49,3%. Este resultado permite concluir que existe una necesidad de fortalecer las prácticas de autocuidado, actividad física, manejo del estrés y responsabilidad en salud.

TERCERA Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, debido a que la prueba de Chi-cuadrado presentó un valor de significancia de p=0,007, menor a 0,05. En consecuencia, se concluye que la mayor sobrecarga laboral se vincula con una mayor presencia de estilos de vida no saludables.

RECOMENDACIONES

PRIMERA A la Dirección y a la Jefatura de Enfermería del Hospital III Goyeneche, se recomienda iniciar, durante los próximos tres meses, una revisión mensual de la distribución de pacientes, procedimientos y actividades por turno en los servicios de hospitalización. Con esta información se podrán redistribuir las tareas de mayor exigencia física y mental y registrar los cambios realizados, priorizando los equipos con sobrecarga media y alta.

SEGUNDA A la Jefatura de Enfermería, se recomienda organizar las guardias con anticipación y establecer pausas breves y programadas, siempre con cobertura asistencial, para facilitar la hidratación, la alimentación y la recuperación durante la jornada. Su aplicación puede comenzar como experiencia piloto en un servicio de hospitalización, con evaluación mensual de su cumplimiento y de las dificultades presentadas.

TERCERA Al área de Salud Ocupacional, se recomienda desarrollar un programa piloto de ocho semanas dirigido al personal de Enfermería, con sesiones breves y horarios compatibles con los turnos sobre actividad física, alimentación práctica durante las guardias y técnicas de manejo del estrés. Se propone evaluar la participación y comparar las puntuaciones de estos indicadores antes y después del programa, considerando que fueron los aspectos menos favorables del estudio.

CUARTA A los responsables de los servicios de hospitalización, se recomienda coordinar con el personal espacios accesibles para consumir alimentos y realizar pausas de recuperación sin interrumpir la atención al paciente. Asimismo, se propone difundir orientaciones breves de autocuidado y habilitar un canal confidencial de consulta con Salud Ocupacional para quienes presenten dificultades relacionadas con el cansancio o el estrés.

QUINTA A la Jefatura de Enfermería y al área de Salud Ocupacional, se recomienda revisar, al finalizar el primer trimestre de implementación, indicadores sencillos como el cumplimiento de las pausas, la participación en las actividades y la percepción de carga de trabajo. A partir de esta evaluación se podrán mantener las medidas que resulten viables, corregir las dificultades y extender progresivamente las acciones a otros servicios de hospitalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Salud. Ley N.° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera(o). [Online].; 2002 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/255120-27669.
2. Salud OMdl. Situación de la enfermería en el mundo 2025; 2025.
3. Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Online].; 2021 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo.
4. Calvo A, Guisande J. El estrés laboral y su intervención enfermera. Revista Ocronos. 2024; 7(4): 779 Disponible en: https://revistaocrons.com.
5. Nur et al. Efficacy of Interventions in Reducing the Risks of Work-Related Musculoskeletal Disorders Among Healthcare Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. Workplace Health Saf. 2023; 71(12): 557-576.
6. Calli L, Cabrera C. Calidad del cuidado y carga laboral en Enfermeras de Emergencia del hospital Goyeneche 2023 [Tesis para optar el título de Enfermera] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Arequipa Perú; 2024.
7. Congreso de la República del Perú. Déficit de enfermeras afecta la salud en el país. [Online].; 2024 [cited 2026 05 29. Available from: https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/deficit-de-enfermeras-afecta-la-salud-en-el-pais/.
8. Colegio de Enfermeros del Perú. Plan Estratégico Institucional del Colegio de Enfermeros del Perú. [Online].; 2024 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2024/03/plan-estategico-cep.pdf.
9. Ministerio de Salud del Perú; Instituto Nacional de Salud Mental. Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental. [Online].; 2025 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental.

10. Gobierno Regional de Arequipa. Delegación francesa inicia plan para la construcción del nuevo Hospital Goyeneche en Arequipa. [Online].; 2025 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/noticias/1132152-delegacion-francesa-inicia-plan-para-la-construccion-del-nuevo-hospital-goyeneche-en-arequipa.

11. Gobierno Regional de Arequipa. Hospital Goyeneche logra el primer lugar en los indicadores de desempeño MINSA del convenio de gestión. [Online].; 2025 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/noticias/1141254-hospital-goyeneche-logra-el-primer-lugar-en-los-indicadores-de-desempeno-minsa-del-convenio-de-gestion.

12. Organización Mundial de la Salud (OMS). Aumenta el personal de enfermería pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud. [Online].; 2025 [cited 2026 mayo 11.

13. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet] [citado 9 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work; 2024.

14. Hurtado Avila JV, Burquez Hernandez GJ, Izaguirre Sotomayor M. Sobrecarga laboral y burnout en el personal de enfermería de un hospital de Perú durante el COVID-19. Revista Ágora. 2024; 10(1): 11--16.

15. Perez Huaman VC, Bendezú Montero Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana 2024-2025. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2025; 9(3): 4066--4086.

16. Organización Mundial de la Salud (OMS). Actividad física. [Online].; 2024 [cited 2026 junio 26.

17. Alameri, Rana Ali; Almulla, Hebah A.; Al Swyan, Afnan Hamad; Hammad, Sama S. Calidad del sueño y fatiga entre enfermeras que trabajan en entornos clínicos de alta agudeza en Arabia Saudita: un estudio transversal. BMC Nursing. 2024; 23: 51.

18. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. [Online].; 2022 [cited 2026 noviembre 7.

19. Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Online].; 2022.

20. Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN); Hospital III Goyeneche. Convenio específico de cooperación interinstitucional entre el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y el Hospital III Goyeneche. [Online].; 2021 [cited 2026 septiembre 3. Available from: https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2021/09/Hospital-III-Goyeneche.pdf.

21. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Protección de la salud de los trabajadores [Internet] [citado 9 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health; 2022.

22. López Pereyra G, Bañuelos Barrera Y, Ortiz Rivas MK, Castillo Arcos L, Bañuelos Barrera P. Sobrecarga laboral de enfermeras estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS): Nurses' work overload patient health status and risk of healthcare-associated infections (HAIs). LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades. 2024; 5(4): 3793--3807 Disponible en: https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2529.

23. Bezerra SXdF, do Nascimento MR, da Silva RTF. Consequências da sobrecarga de trabalho na atuação do profissional de enfermagem. Brazilian Journal of Health Review. 2024; 7(9): 442 Disponible en: https://doi.org/10.34119/bjhrv7n9-442.

24. Moreira Campos B, Fernandes Mendes D, de Oliveira Cavalcanti E. Relação da sobrecarga de trabalho da equipe de enfermagem na segurança dos pacientes. Revista Contemporânea. 2023; 3(10): 145 Disponible en: https://doi.org/10.56083/rcv3n10-145.

25. Abanto Zaña, Anghela Zuleyka. Carga laboral del enfermero en el nivel hospitalario: una revisión bibliográfica. ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería. 2024; 11(2): e1022--e1022.

26. Núñez Barriga J, Arráiz de Fernández C. Carga laboral del personal de enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos. Salud Ciencia y Tecnología. 2023;(3): 503.

27. Manobanda L, Rodríguez M. Estrés por sobrecarga según diagnóstico NANDA en internos rotativos de enfermería. Brazilian Journal of Health Review. 2023; 6(1): 3047--3056.

28. Cunalata. Estrés por sobrecarga según diagnóstico NANDA en internos rotativos de enfermería. Brazilian Journal of Health Review. 2023; 6(1): 3047--3056.

29. Tituana Cordova EL, Rojas Gonzalez HA, Almache Delgado VJ. Relación entre Factores de Carga Laboral y Accidentes Ocupacionales del Personal de Enfermería. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2024; 8(1): 11517--11536.

30. Albán Sabando EA, Pinta Cacoango AE, Albán Sabando EL, Chicaiza Chugchilan DM. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Revista Científica de Salud BIOSANA. 2024; 4(4): 1--12.

31. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2024; 5(3): 1756--1766.

32. Bangkok Hospital. Burnout Syndrome: An occupational phenomenon caused by excessive and prolonged stress [Internet] [citado 23 de junio de 2024]. Disponible en: https://www.bangkokhospital.com/en/content/burnout-syndrome; 2024.

33. Chamorro-Premuzic T. How to Deal with High Pressure Situations at Work. Harvard Business Review [Internet] [citado 23 de junio de 2024]. Disponible en: https://hbr.org/2022/05/how-to-deal-with-high-pressure-situations-at-work; 2022.

34. Vasey C, McBride J, Penta K. Circadian Rhythm Dysregulation and Restoration: The Role of Melatonin. Nutrients [Internet] [citado 23 de junio de 2024]. Disponible en: https://www.mdpi.com/2072-6643/13/10/3480; 2021.

35. Beltrán Salazar MB, Arévalo Marco RA. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa Perú 2023: Workload and its relation with stress on the nursing professional of the José Casimiro Ulloa Emergency Hospital Peru 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2023; 4(2): 4918--4930.

36. Cortes Jimenez SG, Galeano Carvajal N. La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores; 2022.

37. Šolc M, Sütőová A. Effect of Stress and Psychological Overload at Work on Performance of Employees. Quality Innovation Prosperity. 2009; 13(2): 68-76.

38. Henao-Castaño ÁM, Melo-Roa JD, Quintero-Osorio JF, Cruz-López LN. Carga de trabalho dos profissionais de enfermagem na Unidade de Cuidados Intensivos de acordo com a pontuaao das Atividades de Enfermagem. Revista Cuidarte. 2023; 14(1).

39. Andiani, Theresia Kusuma; Jayanagara, Onny. Effect of Workload Work Stress Technical Skills Self-Efficacy and Social Competence on Medical Personnel Performance. Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT) [Internet] [citado 23 de junio de 2024]. Disponible en: https://att.aptisi.or.id/index.php/att/article/view/261; 2023.

40. Lata Carranza KM, Pauta Pucha LP, Almache Delgado VJ. Enfermedades Profesionales en Entornos Laborales del Hospital Teofilo Davila Relacionadas al Personal de Enfermería. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2024; 8(1): 10920--10940.

41. González Sánchez DL, López Ramos MdJ, Lara Esquivel EC, Cruz Zúñiga N, Armenta Rojas EL, Zúñiga NC, et al. Modelo de bienestar en salud insatisfacción y estrés laboral en enfermería ante el COVID-19. Horizon Interdisciplinary Journal. 2023; 1(1): 1--28.

42. Comunidad de Madrid. Estilos de Vida. [Online].; 2025 [cited 2025 01 22. Available from: https://www.comunidad.madrid/.

43. Barrios Canova CJ, Vizgarra YN, Abarza DG, Cano CB, Méndez PG. Estilos de vida de estudiantes de enfermería. Salud Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias. 2023; 2: 399--399.

44. Ortíz-Romaní KJ, Fiestas-De-Las Casas ADP, Ortiz-Montalvo YJ. Conocimientos y estilo de vida promotor de salud en estudiantes de enfermería. Ciencia y enfermería. 2024; 30.

45. Fang Huerta MdlA, Hernández Carranco RG, Gutiérrez Gómez T, Del Angel Pérez B, Aspera Campos T, Pérez Vega ME. Estilo de vida y su asociación con variables sociodemográficas en universitarios. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023; 7(2): 8915--8927.

46. Jiménez DA, Medina ME, Ortigoza A, Canova Barrios CJ. Estilos de vida de los estudiantes de enfermería de una institución pública de Tucumán Argentina. Ibero-American Journal of Health Science Research. 2024; 4(1): 52--58.

47. Trejo et al. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023; 7(2): 5598--5612.

48. Sanchez González J. La enfermería comunitaria: una estrategia efectiva para la prevención de enfermedades. Revista Boaciencia. Salud y Medio Ambiente. 2023; 3(1): 122--141.

49. Iglesias Guerra JA, Sánchez Valdeón L, Fernández Fernández JA, Muñoz Bermejo L, Postigo Mota S, Casado Verdejo I. Implicaciones para la enfermería española del informe

de referencia sobre la década del envejecimiento saludable 2021-2030. Revista ROL de enfermería. 2023; 46(1): 25--31.

50. Canova Barrios C, Almeida JA, Condori Aracayo ER, Mansilla MA, Garis DN. Calidad de vida relacionada con la salud en estudiantes de tecnicatura en enfermería. Revista Chilena de Enfermería. 2023; 5(2): 44--56 Disponible en: https://doi.org/10.5354/2452-5839.2023.72003.
51. Cornejo Cavero ES, Unocc Pacheco SN, Yupanqui Llanqui IE, Juárez Silva MV, Ahuanlla Anco M, Alvarez Huari MY. Estilos de vida del adulto mayor desde un enfoque social biológico y psicológico. Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar. 2023; 7(5): 6753--6769.
52. Organizacion Mundial de la Salud. Seguridad vial. [Online].; 2023. Available from: https://www.paho.org/es/temas/seguridad-vial.
53. World Health Organization. Directrices de la OMS sobre actividad fisica y comportamientos sedentarios. [Online].; 2021.
54. Jarabo Carcas MJ, Ágreda Gutiérrez S, Benedí Forcén S, Blas Sánchez M, Fuentes Carabantes S, Podar OD. Impacto del estrés en la salud del personal de enfermería. Revista Sanitaria de Investigación. 2024; Disponible en: https://revistasanitariadeinvestigacion.com.
55. Esteban Gil BM. Prevención del agotamiento y el estrés en enfermería. Estrategias para el autocuidado y el bienestar mental. Revista Sanitaria de Investigación. 2024; Disponible en: https://revistasanitariadeinvestigacion.com.
56. Babamohamadi et al. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. 22nd ed. 2023: 234; BMC Nursing.
57. Cueva et al. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio. 2023; 55: 46--64 Disponible en: http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292.
58. Julca E. Carga laboral y calidad de vida del personal de salud en el servicio de emergencia del hospital público Lima – 2023 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Universidad Norbert Wiener Lima; 2023.
59. Ramírez N. Estilos de vida y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Especializado de Lima 2023 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Universidad Norbert Wiener Lima; 2024.

60. Castillo E. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana 2022 [Internet] [Tesis para optar el título de licenciatura en Enfermería]. [citado 13 de mayo de 2024]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7839; 2022.

61. Gonzales N. Relación entre carga laboral y somnolencia diurna en personal de salud de un Hospital Público de Camaná Arequipa 2022 [Internet] [Tesis para optar el título de licenciatura en Enfermería]. [citado 13 de mayo de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12994; 2023.

62. Montes B. Estrés laboral y estilo de vida del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital III Goyeneche Arequipa 2023 [Internet] [Tesis para optar el título de licenciatura en Enfermería]. [citado 13 de mayo de 2024]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12920/13254; 2023.

63. Mendoza M. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023 [Tesis para optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres] Universidad Norbert Wiener Lima; 2023.

64. Davis B, De Guzman S. Validity and reliability evidence of Health-Promoting Lifestyle Profile (HPLP)-II among nursing students: A confirmatory factor analysis. Teach Learn Nurs. 2022; 17(4): 364--370 Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1557308722000567.

65. Davis B, De Guzman S. Validity and reliability evidence of Health-Promoting Lifestyle Profile (HPLP)-II among nursing students: A confirmatory factor analysis. Teach Learn Nurs. 2022; 17(4): 364--370 Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1557308722000567.

66. Pan American Health Organization (PAHO). Health Services - PAHO/WHO | Pan American Health Organization [Internet] [citado 12 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.paho.org/en/topics/health-services; 2022.

67. Organización Mundial de la Salud [OMS]. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo [Internet] [citado 12 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year; 2021.

68. Organización Panamericana de la Salud. Salud Mental - OPS/OMS. [Online].; 2021 [cited 2024 08 09. Available from: https://www.paho.org/es/temas/salud-mental.

69. World Health Organization. Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals. [Online].; 2025 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals.

70. World Health Organization. State of the world's nursing 2025: investing in education, jobs, leadership and service delivery. [Online].; 2025 [cited 2026 05 29. Available from: https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236.

71. Congreso de la República. Déficit de enfermeras afecta la salud en el país. [Online].; 2024 [cited 2026 05 29. Available from: https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/deficit-de-enfermeras-afecta-la-salud-en-el-pais/.

ANEXOS

Anexo 1

Consentimento informado para participantes

SOBRECARGA LABORAL Y ESTILOS DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL GOYENECHE III AREQUIPA, 2025

El presente proyecto de investigación cuenta con el respaldo de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Católica de Santa María, realizado por las egresadas Bachilleres Srta. Claudia Maque Lope, Srta. Zenaida Torres Huaracha, que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del hospital Goyeneche III, Arequipa 2025.

Al momento que desee participar en este estudio, se le entregará unos cuestionarios para que los pueda llenar, le tomará un aproximado de 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es totalmente voluntaria. La información recogida será confidencial y no será uso para otros fines fuera de los de este proyecto. De igual forma, si usted tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique. Si alguna pregunta le parecen incomodas o le desagradan, tiene usted derecho de hacerla informar o si desea de no responderla.
Se agradece su participación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ……..... expreso mi consentimiento y acepto participar voluntariamente en este proyecto de investigación realizado por las egresadas de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María, titulado "sobrecarga laboral y estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del hospital Goyeneche III Arequipa, 2025"
Se me ha explicado de toda la información necesaria de lo que implica el proyecto, que puedo plantear preguntas para mi total entendimiento en cualquier momento durante mi participación y que puedo retirarme del proyecto si así lo deseo. Así mismo, reconozco que la información que otorgue durante mi participación en este proyecto es estrictamente privada y confidencial, no implicará ningún tipo de riesgo y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de este estudio todo es con fines académicos.

---------- ---------- ----------

Investigadoras responsables **Firma del Participante**

Claudia Maque Lope, Zenaida Torres Huaracha

Fecha:……..

Anexo 2

Ficha técnica de la encuesta I: sobrecarga laboral

VALORACIÓN		
CARGA FÍSICA	**Si**	**No**
1 Su labor le permite cambiar de posición (de pie a sentado o viceversa)		
2 Su columna se mantiene en buena postura de pie o sentado		
3 Sus brazos se mantienen por debajo del hombro durante su turno de trabajo		
4 Su labor le exige que camine de un área a otra		
5 El desplazamiento le toma poco tiempo, o no significativo durante la jornada laboral		
6 Los desplazamientos los realizas con cargas menores a 2 kilos		
7 Su trabajo le exige realizar esfuerzos musculares frecuentes		
8 Para realizar su labor emplea sólo la fuerza de sus manos		
9 Cuenta con información necesaria para realizar sus actividades		
10 Cuando manipulas cargas, estas pesan menos a 3 kilogramos		
11 El peso que deben manipularse es menor a 25 kilogramos		
12 El peso de la carga permite moverte con facilidad		
13 El tamaño de la carga permite moverte con facilidad		
14 El ambiente se adapta al tipo de esfuerzo que realizas		
15 Se les ha informado sobre la forma correcta de manipular cargas		
16 Manipulas la carga de manera correcta		
CARGA MENTAL		
17 Requieres gran atención para ejecutar tu labor		
18 Debes de mantener la atención por lo menos la mitad del tiempo o solo parcialmente		
19 Puedes tomar descansos durante el turno de trabajo		
20 Puedes cometer errores sin que repercutan sobre otras personas		
21 El ritmo de trabajo es ocasionado por factores externos		
22 El ritmo de trabajo es fácilmente manejado por un trabajador con experiencia		
23 El trabajo se basa en procesos de información		
24 La información es percibida correctamente		
25 Entiende con facilidad los procedimientos normados		
26 Recibe una cantidad de información razonable		
27 La información se fácil de entender y no hay necesidad de memorizar gran cantidad de información		
28 El diseño al trabajo es adecuado a lo ejecutado		
29 El trabajador tiene experiencia o conoce los procesos y equipos		
30 El trabajo normalmente se ejecuta sin interrupciones		
31 El entorno físico facilita la labor		
TRABAJO A TURNOS		
32 Realiza trabajos en turnos		
33 Conoce con anticipación el rol de turnos		
34 Los trabajadores participan en la creación de los equipos		
35 Los equipos del trabajo son estables		
36 Tiene la opción de comida caliente y saludable		
37 Realizan evaluación de salud antes del inicio del turno		
38 El trabajo implica turno de noche		
39 Se respeta el ciclo del sueño o vigilia		
40 Se preocupan que el número de noches trabajadas sean lo menos posibles		
41 La responsabilidad de un turno nocturno es menor a la de un diurno		

42 Los servicios de seguridad y protección son iguales para todos los turnos		
43 La carga de trabajo es menor en el turno nocturno		
44 En el centro de trabajo existe limitaciones para trabajar en el turno		
FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		
45 El trabajo le permiten realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas		
46 El trabajo le permite realizar la ejecución de varias tareas		
47 Cada tarea está asignada a una persona (preparación, ejecución u revisión)		
48 La preparación del personal es adecuada al trabajo realizado		
49 El enfermero conoce todo el proceso		
50 El enfermero sabe cómo impacta su trabajo en el resultado final		
51 La organización de las tareas está previamente definida sin opción de intervención u opinión de la persona involucrada		
52 El trabajador pude tomar la iniciativa para resolver alguna incidencia		
53 Puede pasar su trabajo o ausentarse si lo necesita		
54 Puede elegir el método de trabajo		
55 Tiene la posibilidad de controlar el trabajo efectuado		
56 No cuentan con un manual de funciones por puesto		
57 Dan instrucciones de forma clara y verifican que los trabajadores la entiendan		
58 Se evita las contradicciones o incompatibilidades entre las órdenes, métodos y exigencias laborales		
59 Se le informa sobre la calidad de trabajo que realiza		
60 Normalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61 Se tiene en cuenta el pensamiento, ideas y sentir de los trabajadores para la asignación de las tareas		
62 Existe un sistema de consulta donde se puede discutir los problemas para la asignación de las tareas		
63 Al introducir nuevos métodos o equipos se le consulta o informa la personal		
64 El trabajo permite el trabajo en equipo o comunicación con otros profesionales		
65 En general el ambiente del trabajo permite desarrollar una relación amical		
66 El ambiente laboral facilita relaciones amistosas, y de existir algún conflicto se busca como solucionarlo		
67 Si realiza una tarea en un espacio aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior		
68 En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

***Mendoza, (63).**

Anexo 3

Ficha técnica de la encuesta II: estilo de vida saludable

Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca
4	**3**	**2**	**1**

PREGUNTAS	**VALORACIÓN**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Converso mis problemas y preocupaciones con personas allegadas				
2. Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol.				
3. Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño.				
4. Sigo un programa de ejercicios planificados.				
5. Duermo lo suficiente.				
6. Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva.				
7. Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos.				
8. Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).				
9. Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud.				
10. 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				
11. Tomo algún tiempo para relajarme todos los días.				
12. Creo que mi vida tiene un propósito.				
13. Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras.				
14. Consumo de 3-5 porciones de pan, cereales, arroz, o pasta (fideos) todos los días.				
15. Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones.				
16. Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana.				
17. Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar.				
18. Miro adelante hacia el futuro.				
19. Paso tiempo con amigos íntimos.				
20. Consumo de 2 a 4 porciones de frutas todos los días.				
21. Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud.				
22. Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).				
23. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme.				
24. Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a).				
25. Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros.				
26. Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días.				
27. Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud.				
28. Hago ejercicios para relajar los músculos por lo menos 3 veces por semana.				
29. Uso métodos específicos para controlar mi estrés.				
30. Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida.				
31. Me gusta expresar y que me expresen cariño las personas que me importan.				
32. Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día.				
33. Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas.				

34. Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores				
35. Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos.				
36. Encuentro cada día interesante y retador (estimulante).				
37. Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad.				
38. Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos todos los días.				
39. Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o).				
40. Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios.				
41. Practico relajación o meditación por 15-20 minutos diariamente.				
42. Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.				
43. Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí.				
44. Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados.				
45. Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal.				
46. Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios.				
47. Mantengo un balance para prevenir el cansancio.				
48. Me siento unido(a) con una fuerza mas grande que yo.				
49. Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.				
50. Tomo desayuno.				
51. Busco orientación o consejo cuando es necesario.				
52. Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.				

***Davis; De Guzman, (65).**

Anexo 4

Recolección de datos sociodemográficos

Esta encuesta es anónima, por lo que agradeceremos se nos brinde la siguiente información:

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad:

- 23 a 30 años ( )
- 31 a 40 años ( )
- 41 a 50 años ( )
- Más de 50 años ( )

1.2. Género:

- Femenino ( )
- Masculino ( )

1.3. Estado civil:

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

1.4. Número de hijos:

- 0 a 1 ( )
- 2 a 3 ( )
- 3 a 4 ( )

1.5. Tiempo de servicio:

- Menos de 1 año ( )
- 1 a 5 años ( )
- 6 a 10 años ( )
- 11 a 15 años ( )

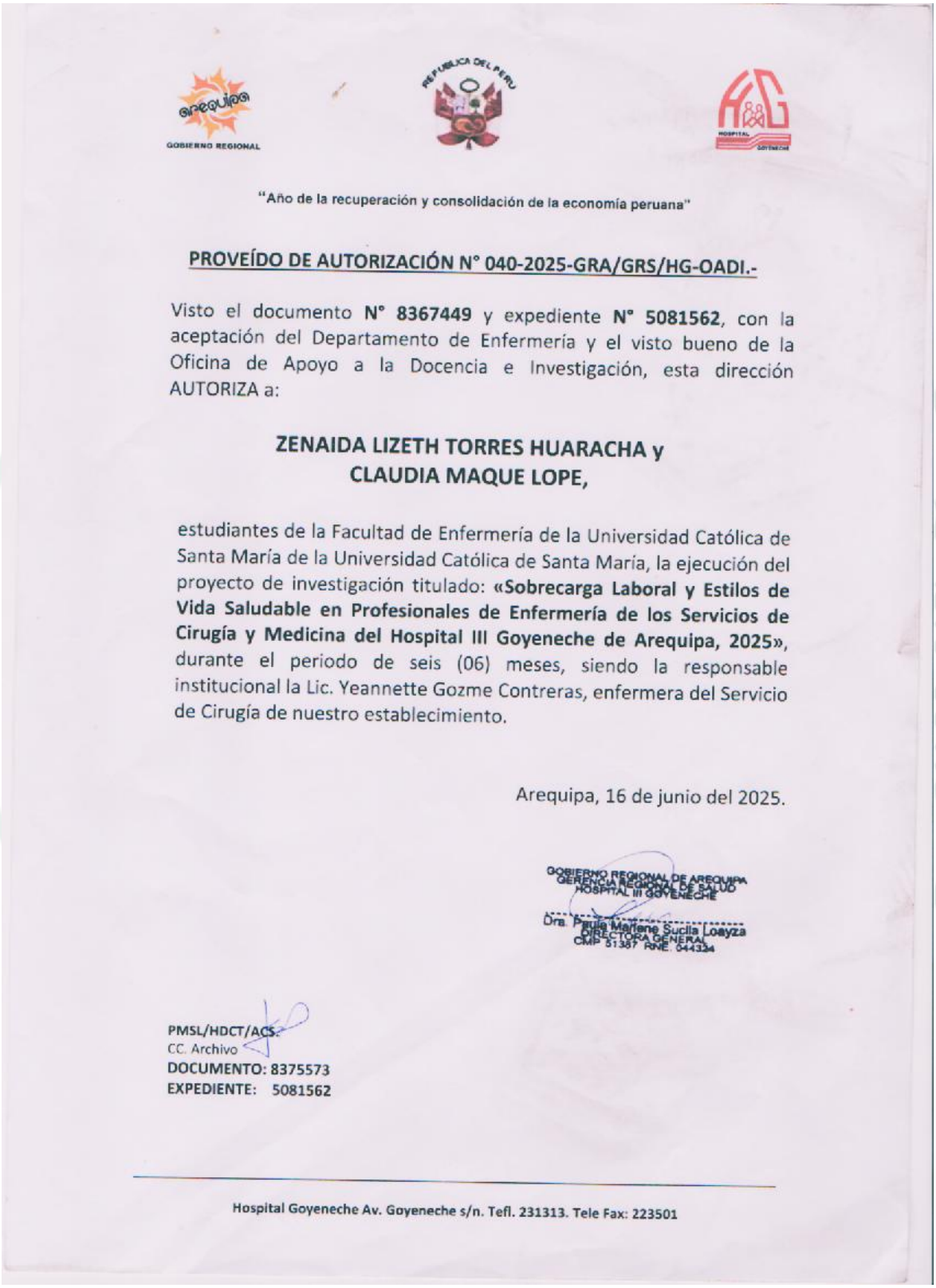
- Más de 15 años ( )

1.6. Especialidad post título:

- Sí ( )
- No ( )

Anexo 5

Autorización



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PROVEÍDO DE AUTORIZACIÓN N° 040-2025-GRA/GRS/HG-OADI.-

Visto el documento **N° 8367449** y expediente **N° 5081562**, con la aceptación del Departamento de Enfermería y el visto bueno de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, esta dirección AUTORIZA a:

ZENAIDA LIZETH TORRES HUARACHA y
CLAUDIA MAQUE LOPE,

estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María de la Universidad Católica de Santa María, la ejecución del proyecto de investigación titulado: **«Sobrecarga Laboral y Estilos de Vida Saludable en Profesionales de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina del Hospital III Goyeneche de Arequipa, 2025»**, durante el periodo de seis (06) meses, siendo la responsable institucional la Lic. Yeannette Gozme Contreras, enfermera del Servicio de Cirugía de nuestro establecimiento.

Arequipa, 16 de junio del 2025.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL III GOYENECHE
Dra. Paula Marlene Sucla Loayza
DIRECTORA GENERAL
CMP 51387 RNE 044334

PMSL/HDCT/ACS.
CC. Archivo
DOCUMENTO: 8375573
EXPEDIENTE: 5081562

Hospital Goyeneche Av. Goyeneche s/n. Tefl. 231313. Tele Fax: 223501

Anexo 6

Dictamen del Comité de Ética

Universidad Católica de Santa María

Sentimiento Santamariano

Comité Institucional de Ética de la Investigación

Campus Central
Urb. San José s/n Umacollo
Arequipa – Perú
(+54) — 382038

UCSM.EDU.PE

Investigadoras
Maque Lope, Claudia
Torres Huaracha, Zenaida Lizeth

Arequipa, 16 marzo 2026

De mi especial consideración.

Me dirijo a ustedes para hacerles llegar el resultado de la evaluación de su proyecto de investigación y dictamen del Comité Institucional de Ética de Investigación.

TÍTULO: "Sobrecarga laboral y estilos de vida saludable en profesionales de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Medicina del Hospital III Goyeneche Arequipa, 2025".

INVESTIGADORAS: Maque Lope, Claudia y Torres Huaracha, Zenaida Lizeth.

TIPO Y DISEÑO: De campo, descriptivo, correlacional.

OBJETIVO: La investigación tiene como objetivo: Determinar los niveles de sobrecarga laboral percibida por el profesional de enfermería de los servicios de medicina y cirugía del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2025.

PROCEDIMIENTOS: Aplicación de cuestionarios.

SUJETOS DE ESTUDIO: Profesionales de enfermería que laboran en los servicios de cirugía y medicina del Hospital III Goyeneche, Arequipa.

RIESGO DEL ESTUDIO: Mínimo.

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS: Debe proteger confidencialidad de la data sensible.

DICTAMEN:

DICTAMEN FAVORABLE 129- 2026 CIEI-UCSM

VIGENCIA: La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente dictamen hasta el 16 de marzo de 2027.

Agueda Muñoz Del Carpio Toia
Comité Institucional de Ética de la Investigación UCSM

Arequipa, 16 marzo 2026

Anexo 7

Matriz de datos sobrecarga laboral

CARGA FÍSICA. Su labor le permite cambiar de posición (de pie a sentado o viceversa)	CARGA FÍSICA .Su columna se mantiene en buena postura de pie o sentado	CARGA FÍSICA. Sus brazos se mantienen por debajo del hombro durante su turno de trabajo	CARGA FÍSICA.Su labor le exige que camine de un área a otra	CARGA FÍSICA.El desplazamiento le toma poco tiempo, o no significativo durante la jornada laboral	CARGA FÍSICA .Los desplazamientos los realiza con cargas menores a 2 kilos	CARGA FÍSICA .Su trabajo le exige realizar esfuerzos musculares frecuentes	CARGA FÍSICA.Para realizar su labor emplea sólo la fuerza de sus manos	CARGA FÍSICA .Cuenta con información necesaria para realizar sus actividades	CARGA FÍSICA .Cuando manipulas cargas , estas pesan menos a 3 kilogramos	CARGA FÍSICA.El peso que debe manipular se es mejor a 25 kilogramos	CARGA FÍSICA.El peso de la carga permite movertе con facilidad	CARGA FÍSICA.El tamaño de la carga permite moverte con facilidad	CARGA FÍSICA.El ambiente se adapta al tipo de esfuerzo que realizas	CARGA FÍSICA .Se les ha informado sobre la forma correcta de manipular cargas	CARGA FÍSICA. Manipulas la carga de manera correcta	CARGA MENTAL. Requieres gran atención para ejecutar tu labor	CARGA MENTAL .Debes de mantener la atención por lo menos la mitad del tiempo o solo parcialmente	CARGA MENTAL.Puedes tomar descansos durante el turno de trabajo	CARGA MENTAL.Puedes cometer errores sin que repercutan sobre otras personas	CARGA MENTAL.El ritmo de trabajo es ocasionado por factores externos	CARGA MENTAL.El ritmo de trabajo es fácilmente manejado por un trabajador con experiencia	CARGA MENTAL. El trabajo se basa en procesos de información	CARGA MENTAL. La información es percibida correctamente	CARGA MENTAL.Entiendes con facilidad los procedimientos normados	CARGA MENTAL. Recibe una cantidad de información razonable	CARGA MENTAL. La información se fácil de entender y no hay necesidad de memorizar gran cantidad de informaci ón	CARGA MENTAL.El diseñ o al trabajo es adecuado a lo ejecutado	CARGA MENTAL.El trabajador tiene experiencia o conoce los procesos y equipos	CARGA MENTAL.El trabajo normalmente se ejecuta sin interrupciones
NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI
SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI
SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI
SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI
SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO
SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO
SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No
Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No
Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No
Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No
No	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	No	No
Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No
Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No
Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si
Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si
Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	No	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si
Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si
No	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	No
Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	No
Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	No	Si	No
Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si
Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No
Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No
Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si

CARGA MENTAL. El entorno físico facilita la labor	TRABAJO A TURNOS. Realiza trabajos en turnos	TRABAJO A TURNOS. Conoce con anticipación el rol de turnos	TRABAJO A TURNOS.Los trabajadores participan en la creación de los equipos	TRABAJO A TURNOS. Los equipos de trabajo son estables	TRABAJO A TURNOS.Tienen la opción de comida caliente y saludable	TRABAJO A TURNOS.Realizan evaluación de salud antes del inicio del turno	TRABAJO A TURNOS. El trabajo implica turno de noche	TRABAJO A TURNOS. Se respeta el ciclo del sueño o vigilia	TRABAJO A TURNOS. Se preocupan que el número de noches trabajadas sean lo menos posibles	TRABAJO A TURNOS. La responsabilidad de un turno nocturno es menor a la de un diurno	TRABAJO A TURNOS. Los servicios de seguridad y protección son iguales para todos los turnos	TRABAJO A TURNOS .La carga de trabajo es menor en el turno nocturno	TRABAJO A TURNOS. En el centro de trabajo existe limitaciones para trabajar en el turno	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El trabajo le permite realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El trabajo le permite realizar la ejecución de varias tareas	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. Cada tarea está asignada a una persona (preparación, ejecución u revisión)	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. La preparación del personal es adecuada al trabajo realizado	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El enfermero conoce todo el proceso	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El enfermero sabe cómo impacta su trabajo en el resultado final	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.La organización de las tareas está previamente definida sin opción de intervención u opinión de la persona involucrada	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El trabajador pude tomar la iniciativa para resolver alguna incidencia	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Puede pasar su trabajo o ausentarse si lo necesita	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. Puede elegir el método de trabajo	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Tiene la posibilidad de controlar el trabajo efectuado	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.No cuenta con un manual de funciones por puesto	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. Dan instrucciones de forma clara y verifican que los trabajadores la entienden	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Se evita las contradicciones o incompatibilidades entre las órdenes, métodos y exigencias laborales	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Se le informa sobre la calidad de trabajo que realiza	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. Normalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Se tiene en cuenta el pensamiento, ideas y sentir de los trabajadores para la asignación de las tareas	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Existe un sistema de consulta donde se puede discutir los problemas para la asignación de las tareas	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. Al introducir nuevos métodos o equipos se le consulta o informa la personal	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. El trabajo permite el trabajo en equipo o comunicación con otros profesionales	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. En general el ambiente del trabajo permite desarrollar una relación amical	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.El ambiente laboral facilita relaciones amistosas, y de existir algún conflicto se busca como solucionarlo	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.Si realiza una tarea en un espacio aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN. De existir riesgo a exposición a conductas violentas de personas
NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI
NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI
SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO
SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI
SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI
SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO
NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI

Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No	NO	NO	Sí	No	NO	NO	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No	Sí	No	No	No
No	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No			
Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No
No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	Sí
No	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No
No	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	Sí
Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Sí	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí			
Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Anexo 8

Matriz de datos estilos de vida

ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Conversar sin problemas y personas allegadas	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Escojo una dieta baja en grasas, granos enteros, y su colesterol.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal o síntoma extraño.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Sigo un programa de ejercicio diario planificado.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Duermo lo suficiente.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Siento que estoy creciendo emocionalmente en una forma positiva.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Elijo fácilmente a nuevas personas por mis redes.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Leo ver programas de televisión acerca del bienestar de la salud.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (mlex) como caminar rápidamente, andar en bicicleta, hacia aeróbicos	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Tomo algún tiempo para relajarme todos los días.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Creo que mi vida tiene un propósito.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Mantengo relaciones significativas y cercanas con	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Consumo de 3-5 porciones de pan, cereales, arroz y pasta (fideos) todos los días.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hago preguntas a los profesionales de la salud para entender mejor sus instrucciones.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Participo en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 20 a 40 minutos, 3 o más veces a la semana.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Acepto aquellos cosas en mi vida que no puedo cambiar.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Me relajo fácilmente.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Paso tiempo con amigos íntimos.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Como de 2 a 4 porciones de fruta todos los días.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hablo con alguien quien puede escuchar.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE. Me siento satisfecho y en paz mentalmente.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE. Se me hace fácil demostrar preocupación, afecto y cariño a otros.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hago ejercicios para estiramientos de la espalda.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hago ejercicios para relajar los músculos por lo menos 3 veces por semana.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Uso métodos específicos para controlar mi estrés.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida.
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre
Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Nunca	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Siempre
Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente
Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces

Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre
Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Siempre
Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente			
Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre		
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente			
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca			
Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente			
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre			
Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Nunca
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente
Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca

Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente
Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Siempre	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente
Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente

ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Me gusta expresar y que me expresen cariño las personas que me importan.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Hago ejercicios durante actividades físicas tenudos diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Encuentro cada día interesante y retador (estimulante).	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos todos los días.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o).	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Practico relajación o meditación por 15-20 minutos diariamente.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Mantengo un balance para provecir el cansancio.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Me siento unido(a) con una fuerza mas grande que yo.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Me peuso de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE. Tomo desayuno.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Busco orientación o consejo cuando es necesario.	ENCUESTA II: ESTILO DE VIDA SALUDABLE.Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces
Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente
Siempre	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente
Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Siempre
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente

Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces
Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Nunca
Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces
Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	
Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	
Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre
Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces

Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre
Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Algunas veces	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Algunas veces

Anexo 9

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología	Técnica, instrumentos y análisis
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025?	**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	**Hipótesis general:** Es probable que los profesionales de Enfermería tengan un alto nivel de sobrecarga laboral y que esto afecte significativamente los estilos de vida en profesionales de Enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	**Variable independiente:** Sobrecarga laboral. **Variable dependiente:** Estilos de vida.	**Sobrecarga laboral:** carga física, carga mental, guardias nocturnas o trabajo en turnos y factores de la organización. **Estilos de vida:** responsabilidad en salud, actividad física, nutrición saludable, crecimiento espiritual, relaciones interpersonales y manejo del estrés.	Enfoque cuantitativo. Tipo de investigación de campo. Diseño no experimental. Corte transversal. Nivel descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 67 profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche.	Técnica: encuesta. Instrumentos: cuestionario de sobrecarga laboral y cuestionario Health Promoting Lifestyle Profile II. Análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes. Análisis inferencial mediante la prueba de Chi cuadrado, con nivel de significancia de 0,05.
Problema específico 1: ¿Cómo son los niveles de sobrecarga laboral percibida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025?	**Objetivo específico 1:** Determinar los niveles de sobrecarga laboral percibida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	No corresponde hipótesis específica por tratarse de un objetivo descriptivo.	**Variable independiente:** Sobrecarga laboral.	Carga física, carga mental, guardias nocturnas o trabajo en turnos y factores de la organización. **Valor final:** sobrecarga baja, sobrecarga media y sobrecarga alta.	Se describió la variable sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería participantes del estudio.	Se aplicó el cuestionario de sobrecarga laboral, conformado por 68 ítems y validado por juicio de expertos, con confiabilidad KR-20 de 0,92. Los datos fueron procesados mediante frecuencias y porcentajes.
Problema específico 2: ¿Cuáles son los estilos de vida en	**Objetivo específico 2:** Identificar los estilos de vida	No corresponde hipótesis específica por tratarse de un	**Variable dependiente:** Estilos de vida.	Responsabilidad en salud, actividad física, nutrición	Se describió la variable estilos de vida en los profesionale	Se aplicó el cuestionario Health Promoting Lifestyle

profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025?	adoptados en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	objetivo descriptivo.		saludable, crecimiento espiritual, relaciones interpersonales y manejo del estrés. **Valor final:** estilo de vida saludable y estilo de vida no saludable.	s de Enfermería participantes del estudio.	Profile II, conformado por 52 ítems distribuidos en seis dimensiones. Los datos fueron procesados mediante frecuencias y porcentajes.
Problema específico 3: ¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025?	**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	**Hipótesis estadística:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y los estilos de vida en profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2025.	Sobrecarga laboral y estilos de vida.	Cruce entre los niveles de sobrecarga laboral: baja, media y alta, con las categorías de estilos de vida: saludable y no saludable.	Se relacionaron ambas variables mediante tablas cruzadas, considerando la naturaleza categórica de los datos.	Se utilizó la prueba de Chi cuadrado. En los resultados del documento se reportó una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, con $X^2 = 9,889$ y $p = 0,007$.

Anexo 10

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuentes
Sobrecarga laboral	**Carga física**	• Postura y posición corporal • Desplazamiento durante la jornada • Esfuerzo muscular y fuerza empleada • Peso y tamaño de las cargas • Condiciones e información para la manipulación de cargas	1. Su labor le permite cambiar de posición (de pie a sentado o viceversa) 2. Su columna se mantiene en buena postura de pie o sentado 3. Sus brazos se mantienen por debajo del hombro durante su turno de trabajo 4. Su labor le exige que camine de un área a otra 5. El desplazamiento le toma poco tiempo, o no significativo durante la jornada laboral 6. Los desplazamientos los realizas con cargas menores a 2 kilos 7. Su trabajo le exige realizar esfuerzos musculares frecuentes 8. Para realizar su labor emplea sólo la fuerza de sus manos 9. Cuenta con información necesaria para realizar sus actividades 10. Cuando manipulas cargas, estas pesan menos a 3 kilogramos 11. El peso que deben manipularse es menor a 25 kilogramos 12. El peso de la carga permite moverte con facilidad 13. El tamaño de la carga permite moverte con facilidad 14. El ambiente se adapta al tipo de esfuerzo que realizas 15. Se les ha informado sobre la forma correcta de manipular cargas 16. Manipulas la carga de manera correcta	Cuestionario de sobrecarga laboral 68 ítems Sí / No	Profesionales de Enfermería
	Carga mental	• Atención y concentración • Pausas, errores y ritmo de trabajo • Procesamiento y comprensión de la información • Adecuación del trabajo y experiencia • Interrupciones y condiciones del entorno físico	17. Requieres gran atención para ejecutar tu labor 18. Debes de mantener la atención por lo menos la mitad del tiempo o solo parcialmente 19. Puedes tomar descansos durante el turno de trabajo 20. Puedes cometer errores sin que repercutan sobre otras personas 21. El ritmo de trabajo es ocasionado por factores externos 22. El ritmo de trabajo es fácilmente manejado por un trabajador con experiencia 23. El trabajo se basa en procesos de información 24. La información es percibida correctamente 25. Entiende con facilidad los procedimientos normados 26. Recibe una cantidad de información razonable 27. La información se fácil de entender y no hay necesidad de memorizar gran cantidad de información 28. El diseño al trabajo es adecuado a lo ejecutado 29. El trabajador tiene experiencia o conoce los procesos y equipos 30. El trabajo normalmente se ejecuta sin interrupciones 31. El entorno físico facilita la labor	Cuestionario de sobrecarga laboral 68 ítems Sí / No	Profesionales de Enfermería
	Trabajo a turnos	• Organización y planificación de turnos • Participación y estabilidad de los equipos • Condiciones de alimentación y vigilancia de la salud • Trabajo nocturno y ciclo sueño-vigilia • Responsabilidad, seguridad y carga en el turno nocturno • Limitaciones asociadas al trabajo por turnos	32. Realiza trabajos en turnos 33. Conoce con anticipación el rol de turnos 34. Los trabajadores participan en la creación de los equipos 35. Los equipos del trabajo son estables 36. Tiene la opción de comida caliente y saludable 37. Realizan evaluación de salud antes del inicio del turno 38. El trabajo implica turno de noche 39. Se respeta el ciclo del sueño o vigilia 40. Se preocupan que el número de noches trabajadas sean lo menos posibles 41. La responsabilidad de un turno nocturno es menor a la de un diurno 42. Los servicios de seguridad y protección son iguales para todos los turnos 43. La carga de trabajo es menor en el turno nocturno 44. En el centro de trabajo existe limitaciones para trabajar en el turno	Cuestionario de sobrecarga laboral 68 ítems Sí / No	Profesionales de Enfermería
	Factores de la organización	• Diseño, variedad y asignación de tareas • Preparación y conocimiento del proceso de trabajo • Autonomía y control sobre el trabajo • Claridad de funciones, instrucciones y exigencias laborales	45. El trabajo le permiten realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas 46. El trabajo le permite realizar la ejecución de varias tareas 47. Cada tarea está asignada a una persona (preparación, ejecución u revisión) 48. La preparación del personal es adecuada al trabajo realizado 49. El enfermero conoce todo el proceso 50. El enfermero sabe cómo impacta su trabajo en el resultado final 51. La organización de las tareas está previamente definida sin opción de intervención u opinión de la persona involucrada 52. El trabajador pude tomar la iniciativa para resolver alguna incidencia	Cuestionario de sobrecarga laboral 68 ítems Sí / No	Profesionales de Enfermería

		• Participación en decisiones y asignación de tareas • Trabajo en equipo y relaciones laborales • Comunicación y seguridad frente a riesgos externos	53. Puede pasar su trabajo o ausentarse si lo necesita 54. Puede elegir el método de trabajo 55. Tiene la posibilidad de controlar el trabajo efectuado 56. No cuentan con un manual de funciones por puesto 57. Dan instrucciones de forma clara y verifican que los trabajadores la entiendan 58. Se evita las contradicciones o incompatibilidades entre las órdenes, métodos y exigencias laborales 59. Se le informa sobre la calidad de trabajo que realiza 60. Normalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores 61. Se tiene en cuenta el pensamiento, ideas y sentir de los trabajadores para la asignación de las tareas 62. Existe un sistema de consulta donde se puede discutir los problemas para la asignación de las tareas 63. Al introducir nuevos métodos o equipos se le consulta o informa la personal 64. El trabajo permite el trabajo en equipo o comunicación con otros profesionales 65. En general el ambiente del trabajo permite desarrollar una relación amical 66. El ambiente laboral facilita relaciones amistosas, y de existir algún conflicto se busca como solucionarlo 67. Si realiza una tarea en un espacio aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior 68. En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		
Estilos de vida	**Responsabilidad en salud**	• Búsqueda de atención y consulta profesional • Información y educación para el cuidado de la salud • Vigilancia y autoevaluación del estado de salud • Orientación para la toma de decisiones sobre la salud	3. Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño. 9. Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud. 15. Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones. 21. Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud. 27. Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud. 33. Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas. 39. Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o). 45. Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal. 51. Busco orientación o consejo cuando es necesario.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería
	Actividad física	• Ejercicio planificado y vigoroso • Actividad física moderada y recreativa • Actividad cotidiana y ejercicios de relajación muscular • Monitoreo de la intensidad del ejercicio	4. Sigo un programa de ejercicios planificados. 10. 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 16. Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana. 22. Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta). 28. Hago ejercicios para relajar los músculos por lo menos 3 veces por semana. 34. Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores 40. Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios. 46. Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería
	Nutrición saludable	• Selección de alimentos con bajo contenido de grasas y azúcares • Consumo equilibrado de los principales grupos de alimentos • Lectura de información nutricional • Consumo habitual del desayuno	2. Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol. 8. Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces). 14. Consumo de 3-5 porciones de pan, cereales, arroz, o pasta (fideos) todos los días. 20. Consumo de 2 a 4 porciones de frutas todos los días. 26. Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días. 32. Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día. 38. Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos todos los días. 44. Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados. 50. Tomo desayuno.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería
	Crecimiento espiritual	• Crecimiento y propósito personal • Proyección hacia el futuro y metas de vida • Satisfacción y bienestar interior • Conciencia de valores e interés	6. Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva. 12. Creo que mi vida tiene un propósito. 18. Miro adelante hacia el futuro. 24. Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a). 30. Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida. 36. Encuentro cada día interesante y retador (estimulante). 42. Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería

		por la vida cotidiana • Conexión espiritual y apertura a nuevas experiencias	48. Me siento unido(a) con una fuerza mas grande que yo. 52. Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.		
	Relaciones interpersonales	• Comunicación de problemas y preocupaciones • Reconocimiento, amistad y relaciones significativas • Expresión de afecto e intimidad • Apoyo social, diálogo y compromiso	1. Converso mis problemas y preocupaciones con personas allegadas 7. Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos. 13. Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras. 19. Paso tiempo con amigos íntimos. 25. Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros. 31. Me gusta expresar y que me expresen cariño las personas que me importan. 37. Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad. 43. Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí. 49. Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería
	Manejo del estrés	• Descanso y relajación cotidiana • Aceptación y pensamientos favorables • Estrategias específicas para controlar el estrés • Equilibrio entre trabajo y actividades personales • Meditación y prevención del cansancio	5. Duermo lo suficiente. 11. Tomo algún tiempo para relajarme todos los días. 17. Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar. 23. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme. 29. Uso métodos específicos para controlar mi estrés. 35. Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos. 41. Practico relajación o meditación por 15-20 minutos diariamente. 47. Mantengo un balance para prevenir el cansancio.	HPLP II 52 ítems Escala 1–4	Profesionales de Enfermería