



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en personal de
salud de un hospital de Chiclayo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quintana Domen, Ana Claudia (orcid.org/0009-0005-0472-369X)

ASESORES:

Dr. Gutierrez Huancayo ,Vladimir Roman (orcid.org/0000-0002-2986-7711)

Mg. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNTOMAS MUSCULOESQUELÉTICOS EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024", cuyo autor es QUINTANA DOMEN ANA CLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN DNI: 18084573 ORCID: 0000-0002-2986-7711	Firmado electrónicamente por: VGUTIERREZH el 12-08-2024 11:42:46

Código documento Trilce: TRI - 0855352





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUINTANA DOMEN ANA CLAUDIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y SÍNTOMAS MUSCULOESQUELÉTICOS EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANA CLAUDIA QUINTANA DOMEN DNI: 72517380 ORCID: 0009-0005-0472-369X	Firmado electrónicamente por: ACQUINTANAQ el 08-08-2024 12:41:43

Código documento Trilce: TRI - 0855351

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, también a mi familia, especialmente a mis padres, Ana y Orlando, por su apoyo incondicional, sacrificio y dedicación que han sido clave para mi crecimiento tanto profesional como personal, al igual que por todo su amor y motivación a seguir hacia adelante.

Claudia Quintana

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por permitirme alcanzar un objetivo más en mi vida profesional, asimismo a mi asesor de tesis, por su guía, orientación, apoyo y conocimiento que fueron fundamentales para la realización de este trabajo de investigación.

Claudia Quintana

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	12
III.RESULTADOS.....	14
IV.DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI.RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: Datos sociodemográficos.....	14
Tabla 2: Test de Normalidad.....	15
Tabla 3: Relación entre el estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos	15
Tabla 4: Nivel de estrés laboral en personal de salud	16
Tabla 5: Relación entre el estrés laboral y su ocupación del personal	17
Tabla 6: Relación entre síntomas musculoesqueléticos y su ocupación del personal	18
Tabla 7: Síntomas musculoesqueléticos en personal de salud	19

Resumen

El estudio se asocia significativamente al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, que consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, este compromiso se fundamenta en la premisa de que los beneficios derivados superan con creces los costos asociados, la salud de las personas constituye un pilar fundamental para el mantenimiento de economías robustas y sostenibles. Se planteó como objetivo general; determinar la relación entre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Cuya investigación fue básica, de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por profesionales de salud, donde se aplicó un cuestionario y un examen clínico. Cuyos resultado fue un coeficiente de correlación de 0.961 y un valor de p menor a 0.001, los datos indican que niveles elevados de estrés están estrechamente relacionados con una mayor incidencia de problemas musculoesqueléticos. Concluyendo que se debe implementar programas integrales de manejo del estrés. Estos programas deben incluir talleres regulares de técnicas de relajación y mindfulness, dirigidos a todo el personal.

Palabras clave: Estrés, personal, salud, laboral, relación.

Abstract

The study is significantly associated with the achievement of Sustainable Development Goal (SDG) number 3, which consists of guaranteeing a healthy life and promoting well-being for all at all ages. This commitment is based on the premise that the benefits derived outweigh as the associated costs increase, people's health constitutes a fundamental pillar for maintaining robust and sustainable economies. It was proposed as a general objective; determine the relationship between work stress and musculoskeletal symptoms in health personnel at a Hospital in Chiclayo, 2024. The research was basic, with a quantitative approach with a non-experimental, descriptive, cross-sectional correlational design. The sample was made up of health professionals, where a questionnaire and a checklist were applied. The result of which was a correlation coefficient of 0.961 and a p value less than 0.001, the data indicate that high levels of stress are closely related to a higher incidence of musculoskeletal problems. Concluding that comprehensive stress management programs must be implemented. These programs should include regular workshops on relaxation and mindfulness techniques, aimed at all staff.

Keywords: Stress, personal, health, work, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

El estado de salud de las personas dentro de una organización es un factor crucial a tener en cuenta, ya que impacta directamente en su desempeño y productividad, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2023) define la salud como el bienestar físico, mental y social que desempeña un papel vital para permitir que las personas alcancen su máximo potencial (Magaña et al., 2023).

La investigación tuvo como objetivo contribuir significativamente al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, que consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, este compromiso se fundamenta en la premisa de que los beneficios derivados superan con creces los costos asociados, la salud de las personas constituye un pilar fundamental para el mantenimiento de economías robustas y sostenibles. Por consiguiente, se insta a los países de todo el mundo a adoptar medidas inmediatas y decisivas para anticipar y abordar los desafíos en materia de salud (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2024).

Sin embargo, con frecuencia se descuida la priorización del bienestar general de los trabajadores, lo que crea la percepción de que los colaboradores están deshumanizados y reducidos a mero "trabajo" (Martínez, 2020). Sin duda, existe un problema de larga data en torno a la percepción de los trabajadores como meros "recursos", "fuerzas laborales" o "materiales de trabajo" (Buitrago y Barrera, 2021). Por lo tanto, esta mentalidad particular frecuentemente ignora el imperativo de salvaguardar el bienestar, tanto mental como físico, de los trabajadores (Andrade, 2023).

Dentro del campo de los trastornos musculoesqueléticos, hay una variedad extensa de condiciones que afectan no solo nervios, tendones y músculos, sino también estructuras de soporte como los discos intervertebrales (Díaz et al., 2024). Estos trastornos pueden variar en gravedad, desde síntomas leves ocasionales hasta afecciones crónicas y debilitantes (Torres, 2023). El entorno laboral puede exacerbar las afecciones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, intensificando el dolor, el entumecimiento y las sensaciones de hormigueo (Ahlberg et al., 2021). Desde una perspectiva organizacional, esto se ha relacionado con una menor productividad laboral, pérdida de tiempo, discapacidad y mayores gastos de compensación laboral (Clark et al., 2023).

Según un informe publicado por la Liga Reumatológica Española en 1983, la principal causa de incapacidad laboral en España es la patología degenerativa de la columna, especialmente en la región lumbar, con un 60,7% y un 43,2% respectivamente (Regal, 2022). En la misma línea, tanto en Estados Unidos (14%) como en Inglaterra (26%), el dolor lumbar es la principal causa de ausentismo laboral, mientras que en España provocó dos millones de consultas sólo en 1989, esto ha generado importantes costos sociales, incluidos gastos de pensiones, discapacidades y asistencia sanitaria, por un total de aproximadamente 424,7 mil millones de euros (Pabón, 2023).

En el Perú, de una muestra de cuatro mil empleados, el 78% reportó haber experimentado estrés laboral en algún momento, este estrés se atribuye a las grandes cargas de trabajo, las reuniones y las obligaciones inherentes a sus funciones, como lo indican los datos recopilados por (Alarco y Sanchium, 2023). Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2023) informó en 2018 que los trastornos musculoesqueléticos representan el 10,94% de todas las enfermedades profesionales (Gómez et al., 2022)

En el hospital de Chiclayo, los trabajadores de la salud se caracterizan por un alto nivel de estrés laboral y una prevalencia significativa de síntomas musculoesqueléticos. Estos profesionales enfrentan jornadas extenuantes, alta demanda de atención y recursos limitados, lo que agrava la presión psicológica y física. La sobrecarga de trabajo, la falta de personal adecuado y la exposición constante a situaciones de emergencia contribuyen al desarrollo de estrés crónico. Paralelamente, las posturas forzadas, el levantamiento de pacientes y la realización de movimientos repetitivos sin el equipo ergonómico adecuado provocan dolores musculares y articulares. Esta combinación de factores no solo afecta la salud y bienestar del personal, sino que también impacta negativamente en la calidad del servicio prestado, generando un círculo vicioso que perpetúa el problema.

Con todo lo expuesto anteriormente se planteó en la investigación la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024? Desglosando de esta manera la siguiente pregunta específica; ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y su ocupación del personal de salud de un Hospital

de Chiclayo, 2024? ¿Cuál es la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y su ocupación del personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024? ¿Cuáles son los síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024?

La justificación teórica de este estudio se basa en la creciente preocupación por el impacto del estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud, que puede afectar tanto su bienestar físico como mental, así como su desempeño laboral, amplias investigaciones han demostrado consistentemente el impacto perjudicial del estrés relacionado con el trabajo en el bienestar general de un individuo, incluido el desarrollo de diversos problemas de salud como ansiedad, depresión, fatiga crónica y trastornos musculoesqueléticos, en consecuencia, estas condiciones pueden afectar significativamente la prestación de atención médica de alta calidad.

Desde una perspectiva práctica, este estudio es relevante para identificar los factores específicos que contribuyen al estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud, al comprender mejor estas causas, se pueden desarrollar estrategias y programas de intervención dirigidos a reducir el estrés y mejorar las condiciones laborales, lo que podría beneficiar tanto a los trabajadores de la salud como a los pacientes. Y desde un enfoque metodológico, este estudio utilizó un enfoque cuantitativo para evaluar la prevalencia y los factores asociados al estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos.

El estudio de investigación propuso como objetivo general; Determinar la relación entre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Cuyos objetivos específicos; El cual tuvo como objetivos específicos; Evaluar el nivel de estrés laboral en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Identificar la relación entre el estrés laboral y su ocupación del personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Identificar la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y su ocupación del personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Identificar los síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.

En cuanto a los antecedentes desde el ámbito internacional se presentó a; Muñoz et al. (2024) fue examinar la conexión entre el estrés laboral percibido y los

síntomas musculoesqueléticos en asistentes de enfermería, administrativos y médicos empleados por una empresa social estatal. Para este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando específicamente un diseño descriptivo correlacional y transversal. La investigación abarcó una población de 34 individuos, conformada por personal de enfermería, personal administrativo y auxiliares médicos. Un análisis de los factores sociodemográficos reveló que el 85,3% de la población era femenina, el 76,5% residía en localidades urbanas y el 70,6% tenía contratos laborales para la prestación de servicios. Además, el 52,9% de los participantes no trabajaba más de ocho horas diarias. Al evaluar el estrés laboral percibido, el estudio encontró que el 82,4% de la población reportó niveles bajos de estrés. Sin embargo, al examinar la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y áreas específicas como el cuello, el hombro, la zona toracolumbar, el codo, la mano y la región musculoesquelética en general, así como los cambios de trabajo, el análisis estadístico reveló valores de p inferiores a 0,05. En consecuencia, el estudio concluyó que había evidencia de dolor musculoesquelético, principalmente en la zona cervical, entre los trabajadores del sector de la salud.

Por otro lado, en su estudio, Velázquez et al. (2024) para evaluar los niveles de estrés del personal del Centro de Salud de Salasaca, los investigadores utilizaron la tercera versión del Cuestionario de Evaluación de Estrés de Villalobos. El objetivo principal era examinar y analizar los niveles de estrés experimentados por los empleados. La investigación siguió un diseño descriptivo e incluyó una muestra de 26 personas entre 25 y 50 años, todos ellos trabajadores que laboraban en el Centro de Salud. La mayoría de los participantes exhibieron puntuaciones elevadas en varias dimensiones, incluidos síntomas fisiológicos, conductuales, intelectuales, relacionados con el trabajo y psicoemocionales, en proporciones casi iguales. Con base en los descubrimientos se puede concluir que el nivel de estrés predominante entre el personal es moderado, seguido del extremo, presentando un pequeño porcentaje niveles de estrés bajos.

Por otro lado, está Cortez et al. (2022) en este estudio, nuestro objetivo fue examinar el nexo entre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en empleados de la cooperativa de ahorro y crédito "CREDIL". Para lograrlo, realizamos un estudio descriptivo, transversal, utilizando una metodología cuantitativa, con un tamaño de muestra de 30 trabajadores. Para recopilar datos para este estudio se

utilizaron los cuestionarios de evaluación del estrés laboral de Nordic Kuorinka y OMS - OIT. Los hallazgos de la investigación indicaron que la mayoría de los participantes, el 73,33% para ser exactos, tenía un nivel bajo de estrés. Un porcentaje menor, el 23,33%, refirió un nivel de estrés intermedio, mientras que sólo el 3,33% indicó un nivel de estrés alto. Dentro del grupo que experimentó altos niveles de estrés, una parte significativa, el 63,3%, informó molestias en el cuello. Además, el 40% experimentó dolor en el hombro y problemas en la región dorsal o lumbar. Además, el 30% experimentó molestias en el codo o el antebrazo, mientras que el 40% refirió síntomas en la muñeca o la mano. Estos hallazgos sugieren fuertemente que la naturaleza del trabajo puede contribuir al desarrollo de molestias en áreas específicas como el cuello, los hombros, las muñecas y las manos. Esto es particularmente frecuente entre asesores y cajeros.

En la misma línea, Cueva et al. (2023) se propusieron explorar el vínculo entre la calidad de vida laboral y los síntomas de estrés entre enfermeras que trabajan en tres hospitales públicos. Para lograrlo, se utilizó una metodología de investigación que incorporó enfoques cuantitativos, descriptivos, transversales y correlacionales. Con la participación entusiasta de 250 enfermeras, el proyecto de investigación utilizó dos cuestionarios distintos, a saber, el instrumento de Calidad en el Trabajo (CVT) y el Cuestionario de Evaluación del Estrés III Edición, para recopilar datos valiosos. Los hallazgos revelaron que un asombroso 76,4% de las enfermeras encontraron niveles "muy altos" de estrés laboral, mientras que un notable 55,8% informó un "nivel bajo" de CVT. Además, el estudio identificó una conexión notable entre la CVT de las enfermeras y la manifestación de síntomas de estrés relacionados con el trabajo. Estos resultados subrayan la necesidad apremiante de estrategias integrales destinadas a mejorar la FPC y gestionar eficazmente el estrés relacionado con el trabajo.

García et al. (2022) tiene como objetivo examinar el impacto del estrés laboral en la productividad y la salud de los trabajadores en empresas del sector servicios en España. Utilizando un diseño de estudio transversal con una muestra de 300 empleados, se emplearon cuestionarios de auto-reporte sobre estrés laboral y salud junto con registros de productividad, y se analizaron los datos mediante correlación y regresión con el software SPSS. De los resultados se desprende que un considerable 65% de los participantes experimentaban niveles elevados de estrés relacionado con

el trabajo. Además, se observó una correlación negativa notable ($r = -0,45$, $p < 0,01$) entre estrés y productividad. Además, los trabajadores con altos niveles de estrés reportaron peor salud general y mayores problemas físicos y psicológicos. Se encontró que los niveles más altos de estrés estaban significativamente correlacionados con factores como la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y el apoyo social inadecuado. Estos hallazgos enfatizan los efectos perjudiciales del estrés laboral en la productividad y la salud de los empleados, destacando la importancia de que las empresas implementen medidas destinadas a gestionar y reducir el estrés laboral. Estrategias como programas de bienestar, capacitación para el manejo del estrés y mejoras en las condiciones laborales son cruciales para abordar este problema. Futuras investigaciones deberían explorar la efectividad a largo plazo de intervenciones específicas en la reducción de estrés laboral.

Desde el ámbito nacional; Calderón y Rivas (2021) se centró en investigar los niveles y factores asociados al estrés laboral en médicos y enfermeras de hospitales públicos de Lima. Los resultados revelaron que más del 60% de los participantes reportaron niveles significativos de estrés, especialmente aquellos que enfrentaban una alta carga de trabajo y una falta de recursos adecuados. Además, el estudio reveló un vínculo directo entre el estrés relacionado con el trabajo y el impacto adverso que tiene en el bienestar físico y mental de los profesionales de la salud. Las recomendaciones demostraron la necesidad de iniciar programas de asistencia psicológica y crear condiciones laborales favorables como medida para frenar el estrés y mejorar la calidad de la atención en los hospitales públicos de Lima.

En otro estudio relevante realizado por Acosta et al. (2023) se examinaron los niveles de estrés laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Perú, con el propósito de identificar los factores específicos que contribuyen al estrés y sus efectos en la salud mental y física de los enfermeros. Según los resultados, una mayoría significativa de las enfermeras encuestadas, superior al 70%, informaron haber experimentado niveles elevados de estrés, principalmente relacionados con factores como una carga de trabajo excesiva, personal insuficiente y falta de reconocimiento por su trabajo. Además, se observó que los participantes que experimentaron niveles más altos de estrés también demostraron una mayor probabilidad de experimentar síntomas relacionados con la ansiedad y la depresión.

Las conclusiones resaltaron la importancia de implementar estrategias de gestión del estrés y mejorar las políticas de recursos humanos para proteger la salud y el bienestar del personal de enfermería en los entornos hospitalarios peruanos.

Quispe et al. (2023) el objetivo fue examinar el vínculo entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo laboral entre los trabajadores de la construcción civil en un distrito específico de Lima, Perú. La investigación empleó una metodología correlacional transversal y analizó un total de 98 trabajadores del sector de la construcción civil. Para identificar los síntomas musculoesqueléticos, los investigadores utilizaron el cuestionario nórdico de Kuorinka. En el estudio participaron 102 trabajadores. Según los resultados, el 76,47% presentaron síntomas musculoesqueléticos y el 44,12% tuvieron ausentismo laboral. Los hallazgos de la investigación revelaron un vínculo significativo entre los síntomas musculoesqueléticos y la aparición de ausentismo laboral, enfatizando la urgencia de que los profesionales de la salud intervengan rápidamente y aborden las preocupaciones de los afectados.

Así mismo tenemos a García y Sánchez (2020) para evaluar la aparición de trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo ergonómicos entre profesores universitarios de Lima, Perú que realizan teletrabajo, se realizó un estudio transversal. En el estudio participaron un total de 110 docentes de diversas universidades y completaron el cuestionario nórdico de Kuorinka, el cual es específico para Perú y ha sido validado. Los resultados revelaron que cada participante (n = 110) informó haber experimentado trastornos musculoesqueléticos. El área más comúnmente afectada fue la columna toracolumbar, con una tasa de prevalencia del 67,2% (n=74), seguida de cerca por el cuello con un 64,5% (n=71). El hombro tuvo una tasa de prevalencia menor del 44,5% (n=49), mientras que la muñeca/mano y el codo/antebrazo tuvieron tasas de prevalencia del 38,2% (n=42) y 19,1% (n=21) respectivamente. En resumen, los resultados del estudio revelan una notable prevalencia de dolencias musculoesqueléticas entre los profesores universitarios encuestados, que afectan especialmente a la columna dorso-lumbar y al cuello. Además, estos trastornos están estrechamente relacionados con riesgos ergonómicos, como períodos prolongados de estar sentado y horarios de trabajo prolongados.

Echegaray et al. (2021) el objetivo de este estudio fue examinar los factores y las repercusiones vinculadas al estrés laboral entre médicos residentes en hospitales

del Perú. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los habitantes, superando el 80%, experimentaron niveles notables de estrés, principalmente atribuibles a la abrumadora cantidad de tareas y provisiones insuficientes. Además, la investigación demostró una clara correlación entre el estrés laboral y la disminución del bienestar emocional y la calidad de vida general de los médicos. Las conclusiones subrayaron la urgencia de implementar políticas y programas que mejoren las condiciones laborales así como estrategias efectivas que promuevan el manejo del estrés para proteger la salud mental del personal médico en Perú.

En cuanto a los fundamentos teóricos en torno al estrés laboral, un modelo que destaca es el Modelo de Control de Demanda de Karasek. Robert Karasek, basándose en su modelo, explica que el estrés relacionado con el trabajo ocurre cuando un individuo experimenta altas exigencias laborales y no tiene suficiente control sobre cómo gestionar esas demandas. Este modelo enfatiza la importancia de lograr un equilibrio armonioso entre las demandas del trabajo y el nivel de autonomía y control que poseen los empleados dentro de su entorno laboral (Pérez, 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (2024) el estrés relacionado con el trabajo se refiere a la respuesta de las personas cuando se enfrentan a exigencias y presiones laborales que superan sus capacidades y competencias, ejerciendo así presión sobre sus mecanismos de afrontamiento. El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral.

Como su primera dimensión está el Clima Organizacional; el ambiente de trabajo se compone de las percepciones colectivas de los empleados y abarca elementos como la satisfacción laboral, la moral del equipo, la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales dentro de la organización. Un clima organizacional favorable tiene el potencial de aumentar la motivación y la productividad de los empleados, mientras que un clima desfavorable puede resultar en una mayor rotación de empleados y un menor desempeño. Esto incluye la jerarquía, los roles y responsabilidades, y los canales de comunicación formales. Su segunda dimensión es la estructura organizacional bien definida facilita la eficiencia operativa, establece claros niveles de autoridad y asegura que todos los empleados comprendan sus funciones y responsabilidades (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Su tercera dimensión territorio organizacional; se refiere al alcance geográfico y a la distribución física de las operaciones de la empresa. Esto abarca la ubicación de oficinas, plantas de producción y otros activos físicos, así como la gestión de recursos en diferentes lugares. La gestión efectiva del territorio organizacional es crucial para las empresas que operan en múltiples ubicaciones, ya que permite optimizar la logística, la distribución y la utilización de recursos. Su cuarta dimensión la tecnología, en una organización se refiere al conjunto de herramientas, sistemas y procesos tecnológicos utilizados para realizar las actividades empresariales. Esto incluye hardware, software, sistemas de información y las innovaciones tecnológicas adoptadas por la empresa (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Así mismo tiene como quinta dimensión la influencia del líder; la influencia del líder dentro de un grupo o equipo es crucial para el funcionamiento y el éxito del mismo. Un líder efectivo guía y motiva a los miembros del equipo, establece una visión clara y dirige los esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes. La influencia del líder puede manifestarse a través de su capacidad para comunicarse efectivamente, tomar decisiones acertadas y resolver conflictos. Su sexta dimensión es la falta de cohesión: dentro de un grupo se refiere a la ausencia de unidad y colaboración entre sus miembros. Esta falta de cohesión puede ser causada por diversos factores, como la mala comunicación, la desconfianza, los conflictos no resueltos y la falta de objetivos claros. Y por último está la dimensión Respaldo del Grupo: El respaldo del grupo se refiere al apoyo y la solidaridad que los miembros de un equipo se brindan entre sí (Organización Mundial de la Salud, 2024).

En función a la variable síntomas musculoesqueléticos; está la teoría de la Sobrecarga Mecánica; esta teoría sugiere que los síntomas musculoesqueléticos, como el dolor en las articulaciones y los músculos, pueden ser causados por la repetición excesiva de movimientos, posturas incómodas o mantenidas durante mucho tiempo, o por la aplicación de fuerzas físicas intensas. La repetición constante o la sobrecarga de las estructuras musculoesqueléticas pueden provocar daños microscópicos que eventualmente resultan en dolor y otros síntomas (Méndez et al., 2022).

Definiendo, los trastornos musculoesqueléticos (TME) abarcan una variedad de síntomas comúnmente asociados con afecciones que afectan huesos, músculos, tendones, nervios, articulaciones o ligamentos. Estas alteraciones pueden provocar

una disminución de la función motora y suelen ir acompañadas de dolor radicular, tumores, osteoporosis, fracturas, deformidades estructurales, hernias discales y otros problemas relacionados (Barragán, 2022). En cuanto a sus dimensiones son; datos de filiación, examen físico postural, signos y síntomas, estado neuromuscular, amplitud articular, marcha, AVD, actividad de presión. El examen físico postural evalúa la alineación y simetría del cuerpo, identificando posibles desequilibrios o deformidades. Los signos y síntomas abarcan las manifestaciones clínicas que indican disfunciones o patologías. El estado neuromuscular se refiere a la salud de los nervios y músculos, fundamental para el movimiento y la estabilidad. La amplitud articular mide el rango de movimiento en las articulaciones, crucial para realizar actividades cotidianas. La marcha analiza el patrón de caminar, revelando anomalías en la locomoción. Las actividades de la vida diaria (AVD) evalúan la capacidad para realizar tareas básicas, y la actividad de presión examina la respuesta a cargas y fuerzas. Estas dimensiones se relacionan íntimamente, ya que un problema en una puede influir en las demás, afectando el funcionamiento general y la calidad de vida de la persona (Barragán, 2022).

De esta misma manera el estudio se planteará las siguientes hipótesis, Existe relación entre el estrés y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024. Y no existe relación entre el estrés y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.

La reflexión teórica sobre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos nos invita a explorar la compleja interacción entre el ambiente laboral y la salud física de los trabajadores (López et al., 2023). El Modelo de Control de Demanda de Karasek resalta cómo el desequilibrio entre altas demandas laborales y bajo control puede desencadenar estrés crónico, afectando negativamente la salud musculoesquelética (García y Guevara, 2023). Este modelo subraya la importancia de la autonomía y el apoyo en el trabajo para mitigar el impacto del estrés, aunque también evidencia que el ambiente organizacional, como el clima, la estructura y la tecnología, puede influir significativamente en la experiencia de los empleados (Zuñiga, 2022).

Por otro lado, la teoría de la Sobrecarga Mecánica explica cómo las condiciones laborales que implican movimientos repetitivos, posturas prolongadas o esfuerzos físicos intensos pueden contribuir al desarrollo de trastornos

musculoesqueléticos (Vera et al., 2021). Esta perspectiva nos recuerda la importancia de diseñar ambientes laborales ergonómicamente adecuados y de implementar medidas preventivas para reducir la carga física sobre los trabajadores (Rodríguez, 2020).

El nexo entre estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos es una preocupación creciente en el ámbito de la salud ocupacional, pues afecta no solo el bienestar físico de los trabajadores, sino también su rendimiento y satisfacción laboral (Vargas et al., 2018). Comprender estas dinámicas teóricas nos permite no solo asemejar los factores de riesgo en el entorno laboral, sino también diseñar intervenciones efectivas que promuevan la salud y el bienestar integral de los empleados (Sánchez et al., 2019).

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, ya que buscó comprender el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud de un hospital (Oberti y Bacci, 2021). El enfoque utilizado fue cuantitativo, lo cual permitió medir de manera precisa y objetiva las variables relacionadas con el estrés y los síntomas musculoesqueléticos (Castañeda, 2022). El diseño de investigación fue no experimental: transversal, descriptivo y correlacional (Hernández et al., 2018).

Para la Organización Mundial de la Salud (2024) el estrés laboral abarca la reacción que las personas pueden encontrar cuando se enfrentan a obligaciones laborales y factores estresantes que superan sus capacidades y aptitudes, presentando en última instancia un desafío a su capacidad para manejarlo y navegarlo de manera efectiva. El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral. El clima organizacional, la estructura, el territorio y la tecnología contribuyen colectivamente a las dimensiones de esta entidad. La variable de síntomas musculoesqueléticos abarca una amplia gama de síntomas típicamente asociados con afecciones que afectan los huesos, músculos, tendones, nervios, articulaciones o ligamentos. Estos trastornos pueden causar una reducción en la función motora y generalmente se acompañan de dolor radicular, tumores, osteoporosis, fracturas, deformidades estructurales, hernias discales y otras condiciones relacionadas. En cuanto a sus dimensiones; datos de filiación, examen físico postural, signos y síntomas, estado neuromuscular, amplitud articular, marcha, AVD, actividad de presión (Barragán, 2022).

Un grupo de 85 profesionales de la salud de consulta externa del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo conforman la población de estudio. De esta población se seleccionó una muestra de 25 profesionales de la salud mediante muestreo no probabilístico (Ahlberg y Covinos, 2021).

Dependiendo de las técnicas y herramientas de recolección de datos, la encuesta y la lista de verificación, siguiendo la recomendación de Arias y Covinos (2021) de que es un enfoque fácil y comprensible. El cuestionario se basó en una escala Likert de 25 ítems. Tres expertos confirmaron las variables e hipótesis de la investigación después de una revisión completa para garantizar la exactitud de los datos, afirmando así su veracidad. Además, se llevó a cabo una prueba piloto, la cual se procesó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.970, lo

cual indicó que el instrumento era confiable.

Para los procedimientos, se envió al hospital una carta de presentación solicitando los permisos correspondientes para aplicar los instrumentos en el área indicada, de acuerdo con el objetivo del estudio en desarrollo. Asimismo, se coordinó con el especialista para obtener los datos y proceder con el desarrollo de los resultados y la discusión. Para la aplicación de las encuestas, se tuvieron preparados los cuestionarios y se explicó la actividad a los participantes antes de proceder con la recolección de datos.

En el estudio de los métodos de análisis de datos, Hurtado (2020) señaló que las estadísticas tuvieron un impacto significativo en la investigación cuantitativa: no solo establecieron el rigor científico del trabajo, sino que también sentaron las bases para futuros estudios sobre los que basarse. La elección de utilizar la escala Likert durante el análisis se debe a que permite mediciones de percepción de variables cuantitativas que se sabe que poseen inherentemente un nivel de jerarquía (Lee et al., 2019); esto ayudó a comprender la relación entre las diferentes variables. Por lo tanto, se seleccionaron respuestas de Microsoft Excel y SPSS versión 27: se identificaron dimensiones particulares y los resultados se fusionaron con esas respuestas específicas.

Las cuestiones éticas fueron de gran importancia en la construcción de la investigación. La Universidad César Vallejo se rigió por principios básicos promulgados en el Consejo Universitario mediante la Resolución N° 0262-2020/UCV que reguló la producción del trabajo científico y consideró a este producto como un área medular de investigación dentro del cuerpo de trabajo universitario. Las dos principales partes interesadas consideradas al proporcionar respuestas fueron los usuarios y la entidad en cuestión. La transparencia, la exactitud, el respeto y la confidencialidad de los datos estaban entre sus preocupaciones: este compromiso asumía proteger la información confidencial sensible obtenida con la promesa de mantenerla confidencial; asegurando el anonimato para el bienestar tanto de los investigadores como de los participantes (Universidad César Vallejo, 2021). Por otro lado, el principio del consentimiento informado hacía hincapié en el acuerdo voluntario después de la divulgación completa de la información; en este caso los individuos aceptaron voluntariamente participar en el estudio. Su identidad permanecerá anónima y cualquier información compartida se mantendrá privada a toda costa (Orozco y Lamberto, 2022).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Datos sociodemográficos.

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 25 a 30 años	3	12%
	De 31 a 39 años	15	64%
	De 40 a 49 años	7	24%
	De 50 a más años	0	0%
	Total	25	100%
Sexo	Femenino	17	68%
	Masculino	8	32%
	Total	25	100%
Profesión	Médico	10	40%
	Obstetra	2	8%
	Odontólogo	2	8%
	Enfermera	6	24%
	Técnica de enfermería	3	12%
	Psicóloga	2	8%
	Total	25	100%

Nota: Elaboración propia.

La tabla 1 muestra las características sociodemográficas de los profesionales de la salud en la muestra estudiada. En cuanto a la edad, el 15 de los profesionales se encuentra en el rango de 31 a 39 años, seguido de 7 trabajadores en el rango de 40 a 49 años, y 3 trabajadores en el rango de 25 a 30 años. No se registraron profesionales mayores de 50 años en la muestra. En términos de sexo, el 17 de los profesionales son mujeres, mientras que 8 son hombres. En relación con la profesión, los médicos constituyen el 40% (10 trabajadores) obstetras y odontólogos un 8% (2 trabajadores cada uno). Un 24% representa a 6 enfermeras, 12 % 3 técnicas de enfermería y 2 psicología un (8%).

Tabla 2*Test de Normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Estrés laboral	,762	25	<.001
Síntomas musculoesqueléticos	,838	25	,001

Nota: Datos procesados en SPSS IBM.**Ho:** No existe relación entre el estrés y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.**Ha:** Existe relación entre el estrés y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.

Se determinó de acuerdo a las hipótesis que la data no sigue una distribución normal, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 3*Relación entre el estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos.*

			Estrés laboral	Síntomas musculoesqueléticos
Rho de Spearman	Estrés laboral	Correlación	1,000	,961**
		Coefficiente		
		Sig. (2-tailed)		<.001
		N	25	25
	Síntomas musculoesqueléticos	Correlación	,961**	1,000
		Coefficiente		
Sig. (2-tailed)		<.001		
	N	25	25	

Nota: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La tabla 3 presenta una correlación muy fuerte y altamente significativa entre estas variables. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.961, con un valor de p menor que 0.001, indicando una asociación positiva entre niveles más altos de estrés y una mayor prevalencia de síntomas musculoesqueléticos en los trabajadores de la salud estudiados. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; **Ha:** Existe relación entre el estrés y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral en personal de salud.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	11	44%
Moderado	6	24%
Severo	8	32%
Total	25	100%

Nota: Elaboración propia.

La tabla 4 muestra el análisis del nivel de estrés laboral entre el personal de salud del hospital en Chiclayo para el año 2024 revela una distribución significativa: el 44% experimenta estrés leve, el 24% enfrenta estrés moderado y el 32% reporta estrés severo. Estos hallazgos indican que una proporción considerable del personal enfrenta niveles de estrés que van desde manejables hasta desafiantes, lo que subraya la necesidad urgente de implementar intervenciones efectivas de gestión del estrés y apoyo emocional para mejorar el bienestar y la salud mental dentro del entorno laboral del hospital.

Los datos reflejan una situación preocupante que merece atención integral. Además de las medidas tradicionales de gestión del estrés, como programas de apoyo psicológico y técnicas de manejo del estrés, sería beneficioso implementar estrategias proactivas centradas en la prevención. Esto podría incluir la promoción de prácticas de autocuidado entre el personal, como sesiones regulares de mindfulness, ejercicios físicos dirigidos y talleres sobre resiliencia emocional. Además, sería crucial fomentar un ambiente de trabajo que valore la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el reconocimiento del trabajo del personal, factores que pueden mitigar el impacto del estrés laboral y fortalecer la cohesión y la satisfacción en el equipo de salud.

Tabla 5*Relación entre el estrés laboral y su ocupación del personal.*

			Estrés laboral	Ocupación del personal
Rho de Spearman	Estrés laboral	Correlación	1,000	,958**
		Coeficiente		
		Sig. (2-tailed)		<.001
	Ocupación del personal	N	25	25
		Correlación		
		Coeficiente	,958**	1,000
	Sig. (2-tailed)	<.001		
	N	25	25	

Nota: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la Tabla 5 se presenta el análisis de estrés laboral y ocupación del personal. Se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman y se encontró una relación altamente significativa con un valor de 0,958** ($p < 0,001$). Esto indica que existe una correlación positiva fuerte entre el nivel de estrés laboral experimentado por el personal y la naturaleza de su ocupación. Es decir, a medida que aumenta el nivel de estrés percibido, también se observa una tendencia a que ciertos tipos de ocupaciones dentro del personal de salud estén más afectados. Este hallazgo sugiere la importancia de considerar tanto el factor de estrés como la naturaleza específica del trabajo al diseñar intervenciones y políticas de salud ocupacional destinadas a mitigar los efectos adversos del estrés en el personal hospitalario.

Tabla 6*Relación entre síntomas musculoesqueléticos y su ocupación del personal.*

			Síntomas musculoesqueléticos	Ocupación del personal
Rho de Spearman	Síntomas musculoesqueléticos	Correlación Coeficiente	1,000	,960**
		Sig. (2-tailed)		<.001
		N	25	25
	Ocupación del personal	Correlación Coeficiente	,960**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<.001	
		N	25	25

Nota: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La Tabla 6 muestra el resultado del estudio realizado para analizar la relación entre la ocupación del personal y los síntomas musculoesqueléticos mediante el análisis de correlación de Spearman. El valor se calculó en 0,960**, lo que indica una asociación altamente significativa ($p < 0,001$), lo que sugiere una fuerte relación entre ellos. Esto indica que existe una correlación positiva fuerte entre la presencia de síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud y la naturaleza de su ocupación. Es decir, los síntomas musculoesqueléticos tienden a estar más presentes en ciertos tipos de ocupaciones dentro del personal estudiado. Este hallazgo subraya la importancia de considerar las demandas físicas específicas del trabajo al diseñar estrategias de prevención y manejo de condiciones musculoesqueléticas en entornos hospitalarios.

Tabla 7*Síntomas musculoesqueléticos en personal de salud.*

		Frecuencia	Porcentaje
Síntomas	Cervicalgia	6	24%
	Cervicobraquialgia	8	32%
	Dorsalgia	5	20%
	Hombro congelado	2	8%
	Hombro doloroso	4	16%
Total		25	100%

Nota: Elaboración propia.

La tabla 7 muestra El análisis de los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud muestra que la cervicobraquialgia y la cervicalgia son los problemas más frecuentes, representando el 32% y el 24% respectivamente de los casos reportados. La dorsalgia y el hombro doloroso también son significativos, con un 20% y un 16% de frecuencia, indicando una prevalencia considerable de problemas en la espalda y los hombros. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas ergonómicas y de salud ocupacional en los entornos de trabajo del personal médico para mitigar estos problemas y mejorar su bienestar general.

El análisis detallado de síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud revela un patrón preocupante de prevalencia de cervicobraquialgia y cervicalgia, destacando la carga significativa que estos problemas representan para los trabajadores de la salud. Además, la frecuencia moderada de dorsalgia y hombro doloroso resalta la necesidad urgente de intervenciones preventivas y terapéuticas específicamente dirigidas a estos grupos de síntomas. Estos resultados subrayan la importancia de implementar programas de salud ocupacional que incluyan prácticas ergonómicas adecuadas y protocolos de manejo de estrés físico, con el objetivo de mejorar tanto la calidad de vida laboral como la eficiencia del personal en entornos hospitalarios exigentes.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general; el análisis de los resultados de este estudio sobre la relación entre el estrés y los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud del Hospital de Chiclayo, se observa una correlación extremadamente fuerte y significativa (0.961) entre ambas variables. Este hallazgo resalta la importancia del estrés como un factor crucial en la aparición de problemas musculoesqueléticos, lo cual es consistente con la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre estas dos variables. La alta correlación y el valor p menor a 0.001 indican que a medida que los niveles de estrés aumentan, también lo hacen los síntomas musculoesqueléticos, sugiriendo una influencia considerable del estrés en la salud física del personal de salud.

Comparando estos resultados con estudios previos, se observan tanto concordancias como discrepancias. El estudio de Muñoz et al. (2024) encontró una relación entre el estrés y los síntomas musculoesqueléticos, a pesar de que el 82.4% de su muestra reportó niveles bajos de estrés. Este estudio identificó dolor en áreas específicas como el cuello, lo cual coincide con los hallazgos de una correlación significativa entre estrés y síntomas musculoesqueléticos. Sin embargo, la percepción de bajo estrés en la mayoría de los participantes podría reflejar diferencias en las metodologías de evaluación o en las características específicas de las poblaciones estudiadas.

En contraste, Velázquez et al. (2024) reportaron niveles moderados a altos de estrés en el personal de salud. Aunque los niveles de estrés eran predominantemente moderados, el estudio subraya la relevancia del estrés en la manifestación de síntomas musculoesqueléticos. Este hallazgo está en línea con el estudio, que muestra una fuerte relación entre estrés y síntomas musculoesqueléticos, confirmando que el estrés es un factor importante a considerar. Enfatizando los resultados con el estudio de Cortez et al. (2022) reveló que el 73.33% de los participantes tenían niveles bajos de estrés, pero aun así reportaron síntomas musculoesqueléticos, especialmente en el cuello y los hombros. La discrepancia entre los bajos niveles de estrés reportados y la alta prevalencia de síntomas musculoesqueléticos podría sugerir diferencias en el entorno laboral o en la naturaleza del trabajo, pero sigue indicando una relación entre estrés y problemas musculoesqueléticos.

Finalmente, Cueva et al. (2023) encontraron que el 76.4% de las enfermeras experimentaron niveles muy altos de estrés, lo que contrasta con los niveles de estrés reportados en otros estudios. Este estudio también identificó una conexión significativa entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés. Estos resultados destacan la importancia de desarrollar estrategias integrales para manejar el estrés en el entorno laboral, complementando y reforzando los hallazgos de la investigación. Los resultados coinciden con la literatura existente en cuanto a la relación entre el estrés y los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud, aunque las magnitudes y las percepciones del estrés pueden variar. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones dirigidas a la reducción del estrés laboral para mejorar el bienestar físico y general del personal de salud.

Respecto al primer objetivo específico; el análisis del nivel de estrés laboral entre el personal de salud del Hospital de Chiclayo para 2024, los datos revelan una distribución significativa de estrés: el 44% experimenta estrés leve, el 24% enfrenta estrés moderado y el 32% reporta estrés severo. Este perfil muestra que una proporción considerable del personal está lidiando con niveles de estrés que varían desde manejables hasta severos, lo que indica una necesidad urgente de implementar estrategias efectivas para manejar el estrés y apoyar emocionalmente al personal. La elevada prevalencia de estrés severo y moderado sugiere que, a pesar de que un porcentaje considerable experimenta estrés leve, muchos están enfrentando niveles de estrés que podrían afectar su bienestar y desempeño laboral.

Al comparar estos resultados con estudios previos, se observan varias coincidencias y diferencias significativas. García et al. (2022) encontró que el 65% de los trabajadores en el sector servicios en España experimentaban niveles elevados de estrés. Este estudio también identificó una correlación negativa entre el estrés y la productividad, además de una asociación entre altos niveles de estrés y problemas de salud física y psicológica. La alta prevalencia de estrés en los resultados del estudio, especialmente en el estrés leve resuena con estos hallazgos y refuerza la necesidad de medidas preventivas y de apoyo para mitigar los efectos negativos del estrés en el personal de salud.

En el contexto nacional, Calderón y Rivas (2021) revelaron que más del 60% de médicos y enfermeras en hospitales públicos de Lima reportaron niveles significativos de estrés, atribuidos a una alta carga de trabajo y falta de recursos.

Estos hallazgos son congruentes con el estudio, ya que tanto los resultados nacionales como los del Hospital de Chiclayo subrayan la importancia de mejorar las condiciones laborales y proporcionar apoyo psicológico para reducir el estrés. La relación entre el estrés y la carga de trabajo es un factor recurrente que debe ser abordado con intervenciones centradas en mejorar el entorno de trabajo.

En otro estudio relevante, Acosta et al. (2023) encontraron que más del 70% del personal de enfermería experimentó altos niveles de estrés, relacionado con una carga de trabajo excesiva y falta de reconocimiento. Este hallazgo coincide con la alta proporción de estrés leve de la muestra y subraya la necesidad de estrategias de gestión del estrés y políticas de recursos humanos que promuevan un mejor equilibrio entre la carga de trabajo y el bienestar del personal. Por otro lado, enfatizando con el estudio de Quispe et al. (2023) mostró una conexión entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo laboral en trabajadores de la construcción, sugiriendo que los síntomas musculoesqueléticos pueden influir en la frecuencia del ausentismo. Aunque este estudio se centra en un sector diferente, resalta la importancia de abordar los síntomas musculoesqueléticos, un hallazgo que también se refleja en la investigación, donde los síntomas musculoesqueléticos están correlacionados significativamente con el nivel de estrés y la ocupación del personal.

En conclusión, los resultados de la investigación sobre estrés laboral y síntomas del sistema musculoesquelético en el Hospital de Chiclayo siguen otros estudios disponibles en la literatura común. Subrayan la conexión entre el estrés y la ocupación con la prevalencia de síntomas musculoesqueléticos. Estos estudios subrayan la necesidad de intervenciones integrales que no solo aborden el estrés laboral, sino que también implementen estrategias para prevenir y manejar los síntomas musculoesqueléticos, mejorando así el bienestar y la productividad del personal de salud.

En cuanto al segundo objetivo específico; el análisis de la relación entre el estrés laboral y la ocupación del personal de salud muestra una fuerte correlación positiva ($\rho = 0.958$, $p < 0.001$), lo que indica que el estrés percibido está significativamente relacionado con la naturaleza de la ocupación. Este hallazgo se alinea con los resultados de Acosta et al. (2023) quienes también identificaron un alto nivel de estrés entre el personal de enfermería en un hospital nacional de Perú,

atribuyendo este estrés a factores como la carga de trabajo excesiva, personal insuficiente y falta de reconocimiento. En ambos estudios, se destaca la necesidad de implementar políticas que aborden tanto el estrés laboral como las condiciones específicas de las ocupaciones para proteger la salud y el bienestar del personal de salud.

Estos resultados enfatizan con los de Acosta et al. (2023) encontraron que más del 70% de las enfermeras experimentaron altos niveles de estrés, lo que llevó a una mayor incidencia de síntomas de ansiedad y depresión. La similitud en los hallazgos subraya la importancia de desarrollar estrategias de gestión del estrés en entornos hospitalarios. En conjunto, estos resultados refuerzan la idea de que las intervenciones deben ser específicas para la ocupación y diseñadas para mitigar los efectos negativos del estrés en la salud mental y física del personal hospitalario.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados de la correlación de Spearman que muestran una relación fuerte y significativa ($Rho = 0,960$, $p < 0,001$) entre los síntomas musculoesqueléticos y la ocupación del personal de salud son consistentes con el estudio de Velázquez et al. (2024) que identificó niveles elevados de estrés en trabajadores del Centro de Salud de Salasaca. Ambos estudios destacan que las exigencias físicas y psicológicas del entorno laboral de salud pueden contribuir significativamente a la aparición de condiciones físicas y mentales adversas. Mientras que el primero relaciona directamente la ocupación con problemas musculoesqueléticos, el segundo subraya la prevalencia de estrés, que también podría estar vinculado a estas condiciones. Esta discusión sugiere que ambos factores, estrés y carga física, están interrelacionados y deben ser considerados conjuntamente al diseñar estrategias preventivas para el bienestar del personal de salud.

Para el cuarto objetivo específico, los resultados del estudio sobre los síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud del Hospital de Chiclayo se alinean con la literatura existente, que demuestra una alta prevalencia de trastornos similares en diferentes contextos laborales. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de implementar intervenciones ergonómicas y programas de salud ocupacional que no solo aborden los síntomas musculoesqueléticos, sino que también consideren la influencia del estrés laboral en la salud general del personal. La promoción de

prácticas ergonómicas adecuadas y el apoyo emocional son fundamentales para mejorar la calidad de vida laboral y reducir la incidencia de problemas musculoesqueléticos en entornos hospitalarios.

La reflexión teórica sobre el estrés laboral y los síntomas musculoesqueléticos ofrece un marco valioso para entender las interacciones entre el ambiente de trabajo y la salud física de los empleados. En este contexto, el Modelo de Control de Demanda de Karasek es fundamental para comprender cómo el estrés laboral se origina y afecta a los trabajadores. Los resultados sobre la prevalencia de síntomas musculoesqueléticos en el personal de salud, donde la cervicobraquialgia y la cervicalgia son los problemas más comunes, concuerdan con el estudio de Cueva et al. (2023) que encontró altos niveles de estrés y baja calidad de vida laboral entre las enfermeras. Ambos estudios sugieren una relación significativa entre las condiciones laborales y la aparición de problemas físicos y mentales en el personal de salud. La alta prevalencia de síntomas musculoesqueléticos, junto con los elevados niveles de estrés, refuerza la necesidad de intervenciones integrales que aborden tanto las demandas físicas como las psicoemocionales en los entornos de trabajo, promoviendo prácticas ergonómicas y estrategias de manejo del estrés para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal médico.

En el contexto del estudio realizado en el Hospital de Chiclayo, los resultados muestran una prevalencia significativa de síntomas musculoesqueléticos, como cervicobraquialgia y cervicalgia, que podrían estar asociados con niveles altos de estrés.

V. CONCLUSIONES

1. Con un coeficiente de correlación de 0.961 y un valor de p menor a 0.001, los datos indican que niveles elevados de estrés están estrechamente relacionados con una mayor incidencia de problemas musculoesqueléticos. Este hallazgo sugiere que el estrés laboral no solo afecta el bienestar psicológico, sino que también contribuye significativamente a la aparición de síntomas físicos en los trabajadores de la salud. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación entre el estrés y los síntomas musculoesqueléticos en el personal estudiado.
2. Se obtuvo que el 44% del personal experimenta estrés leve, el 24% estrés moderado y el 32% estrés severo, indicando una preocupación significativa por el bienestar emocional de los trabajadores. Estos hallazgos subrayan la necesidad de enfoques específicos para cada ocupación al diseñar estrategias de salud ocupacional, incluyendo la implementación de medidas ergonómicas y programas de apoyo para gestionar el estrés.
3. El análisis de la relación entre el estrés laboral y la ocupación del personal, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación positiva fuerte y altamente significativa ($\rho = 0.958$, $p < 0.001$). Este resultado indica que a medida que aumenta el estrés laboral, ciertos tipos de ocupaciones en el personal de salud se ven más afectados.
4. El análisis de la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y la ocupación del personal, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, muestra una correlación positiva fuerte y altamente significativa ($\rho = 0.960$, $p < 0.001$). Esto indica que los síntomas musculoesqueléticos son más prevalentes en ciertos tipos de ocupaciones dentro del personal de salud.
5. Los síntomas musculoesqueléticos más frecuentes entre el personal de salud son la cervicobraquialgia y la cervicalgia, con una prevalencia del 32% y 24% respectivamente. Estos datos indican que el personal de salud enfrenta una alta carga de problemas musculoesqueléticos, lo que subraya la urgencia de implementar estrategias efectivas de salud ocupacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas integrales de manejo del estrés. Estos programas deben incluir talleres regulares de técnicas de relajación y mindfulness, dirigidos a todo el personal. Además, es fundamental establecer un programa de apoyo psicológico que brinde acceso a servicios de asesoramiento y terapia, ayudando al personal a gestionar el estrés y prevenir sus efectos adversos en la salud física.
2. Incluir estrategias para reducir el estrés en el lugar de trabajo, como la optimización de la carga laboral y la mejora de las condiciones laborales para evitar horarios excesivos. Fomentar un entorno de trabajo saludable es igualmente crucial, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal, y creando una cultura de apoyo y reconocimiento que reduzca la presión sobre el personal.
3. Implementar programas de manejo del estrés específicos para estas ocupaciones. Estos programas incluyen técnicas de relajación, asesoramiento psicológico, talleres de mindfulness y la creación de un entorno de trabajo que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal.
4. Implementación de programas ergonómicos y de prevención de lesiones. Esto incluye evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo, ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular, pausas regulares para el descanso físico, y capacitación sobre técnicas adecuadas de levantamiento y manejo de pacientes.
5. Diseñar intervenciones específicas para cada tipo de ocupación dentro del hospital. Esto incluye personalizar los programas de salud ocupacional y ergonomía según las demandas particulares de cada rol. Es vital realizar evaluaciones ergonómicas específicas para cada tipo de trabajo y ajustar las condiciones laborales para reducir la carga física y el estrés. Además, se deben implementar prácticas ergonómicas personalizadas y proporcionar formación en técnicas correctas de levantamiento y postura para cada ocupación.

REFERENCIAS

- Acosta-Román, M., Saldaña-Chafloque, C. F., Poma-Poma, D. I., Olivas - Álvarez, A. B., & Nieva-Villegas, L. M. (2023). Estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de la sierra peruana. *Revista Vive*, 6(18).
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i18.265>
- Ahlberg, F., & Covinos, J. A. (2021). Metodología de la investigación. Editorial Médica Panamericana.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Ahlberg-Hultén, G. K., Theorell, T., & Sigala, F. (2021). Social support, job strain and musculoskeletal pain among female health care personnel. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 21(6), 435–439.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.59>
- Alarco, G. Sanchium, T. (2023). La economía en tiempo de pandemia: Origen, reacciones y respuestas.
https://faculty.up.edu.pe/ws/portalfiles/portal/53135321/20490_La_Economia_en_los_tiempos_de_pandemia_tarea_completo_hipervinculo_vf.pdf
- Andrade de Noguera, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), 32–48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637976022003>
- Barragán, K. (2022). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en el personal de salud operativo del hospital básico Guaranda.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15654/1/UA-MSO-EAC-103-2022.pdf>
- Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá* . 8(2):131-46. Disponible en:
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>

- Calderón, G. Rivas, L. (2021). Work Factors and Stress Level in Nurses in a Surgical Center. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013.
- Castañeda, E. (2022). Métodos cuantitativos. Editorial Limusa. Castañeda, E. (2022). Métodos cuantitativos. Editorial Limusa. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S222325162022000100006&script=sci_abstract
- Clark, P., Contreras, D., Ríos-Blancas, M. J., Steinmetz, J. D., Ong, L., Culbreth, G. T., Lenox, H., Mendoza, C. F., y Razo, C. (2023). Análisis de la discapacidad por trastornos musculoesqueléticos en México de 1990 a 2021. *Gaceta medica de Mexico*, 159(6). <https://doi.org/10.24875/gmm.23000394>
- Cortez, G. González, R. Toaza, T. (2022) Síntomas musculoesqueléticos por estrés laboral en trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito “credil” agosto 2021. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14825>
- Cueva, G. Valenzuela, S. Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio vol.1 no.55 Portoviejo sep./nov. 2023*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046
- Díaz, T. O. C., Santiago, G. B., Calcino, A. R. F., Ilizarbe, G. S. M., Joyos, G. E. Q., y Torres, J. G. L. (2024). Work stress in health professionals: A systematic review. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(4), e04575. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-018>
- Echegaray-Guevara, D., Palacios-Celi, M., Pecho-Silva, S., y Maguiña-Vargas, C. (2021). Estrés laboral en médicos residentes de hospitales peruanos y su impacto en el bienestar emocional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38(3), 505-512. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272022000300262>

- García, E y Sánchez, R. (2020). Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform telework in COVID-19 times. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v81i3.18841>
- García López, M., Pérez Sánchez, J., & Ramírez Gómez, A. (2022). Impacto del estrés laboral en la productividad y salud de los trabajadores. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 35(2), 123-140. <http://dx.doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- García Ramos, D. C., & Guevara Villacrés, M. S. (2023). Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 42–61. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377
- Gómez, J. R., Martín, M. P., & Díaz, M. C. (2022). *Estrés laboral y salud*. Editorial Pirámide. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2287>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill InterAmerican. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hurtado, J. J. (2020). *Análisis de datos cuantitativos*. Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://www.fundacionareces.es/recursos/doc/portal/2018/05/03/el-marketing-ante-los-nuevos-retos-sociales-en-baja.pdf>
- Lee, S. K., Johnson, R. B., & Bridges, C. (2019). Understanding and validating different dimensions of the Likert-type items. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 328-353. https://www.researchgate.net/publication/366425620_Likert_Scale_in_Social_Sciences_Research_Problems_and_Difficulties
- López, G. Álvarez, R. Molina, Ivette. (2023). Occupational disease: a view from the primary health care perspective. *Acta méd centro* vol.17 no.3 Santa Clara jul.-set. 2023 Epub 30-Sep-2023. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2709-79272023000300602&script=sci_arttext

- Magaña-Salazar, M. Y., Méndez de Robles, S. J., & Martínez Díaz, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445>
- Martínez, Luz. 2020. «Riesgos Psicosociales Y estrés Laboral En Tiempos De COVID-19: Instrumentos Para Su evaluación». *Revista De Comunicación Y Salud* 10 (2):301-21. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321).
- Méndez Vega, D. A., Arce Galvez, L., & Tovar Sanchez, M. A. (2022). Síndrome de dolor miofascial en la musculatura del suelo pélvico femenino. Revisión narrativa de la literatura. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*. <https://doi.org/10.20986/resed.2022.3970/2022>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2023). Promovemos un empleo decente y productivo. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Muñoz Luna, J. A., Achicanoy Ortiz, J. K., Garzón Goyes, L. F., Meneses Gómez, C. F., Ortiz Benavides, M. F., & Zambrano Jacome, Á. D. (2024). Estrés laboral y sintomatología musculoesquelética en auxiliares de enfermería, administrativos y médicos de una empresa social del Estado de Nariño, Colombia. *Revista Criterios*, 31(1). <https://doi.org/10.31948/rc.v31i1.3852>
- Oberti, A. M., & Bacci, M. (2021). Investigación básica y aplicada. Eudeba. <https://cedinpe.unsam.edu.ar/sites/default/files/pdfs/189-completo-1495-1-10-20220223.pdf>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2024). Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. <https://un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Servicios de Salud. <https://www.paho.org/es/temas/servicios-salud>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). El estrés. https://www.who.int/es/newsroom/questionsandanswers/item/stress?gad_sou

rce=1&gclid=CjwKCAjwp4m0BhBAEiwAsdc4aC8mezMcUDsjzg1p8N0KiQSsl
p-wFufbbke5LU_2WQjZ3-HtBvxUyhoC8rYQAvD_BwE

Orozco, M. M., & Lamberto, M. (2022). Ética en la investigación científica. Editorial Porrúa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8859336>

Pabón Trujillo, H. (2023). Ausentismo Laboral de Origen Médico en los Conductores de la Empresa Cootrasar de la Ciudad de Cúcuta. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 4199–4211. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8022

Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>

Quispe, J. Peralta, S. (2023). Musculoskeletal symptoms and labor absenteeism in civil construction workers, Lima-Peru. DOI: 10.35626/casus.1.2023.497

Regal-Ramos, R. (2022). Epidemiología de la incapacidad laboral por patología osteomuscular en España: 60.000 Trabajadores valorados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en 2019. *Medicina y seguridad del trabajo*, 68(269), 209–220. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2022000400003>

Rodríguez Espinosa, K. X. (2020). Trastornos musculoesqueléticos en personal administrativo. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 2(2), 151-162. Recuperado a partir de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/2413

Sánchez, A., Martínez, L., & Rojas, D. (2019). Relación entre el estrés laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de oficinas. *Revista Colombiana de Psicología de la Salud*, 15(2), 112-130. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/441/863>

Torres, S. (2023) Riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de industria alimentaria en el Callao en el 2021. *Horiz. Med.* vol.23 no.3 Lima jul./set. 2023 Epub 13-Sep-2023. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000300005

Universidad César Vallejo. (2021). Resolución N° 0262-2020/UCV sobre ética en la investigación.

Vargas, C., Sánchez, L., García, M., & Torres, R. (2018). Estrés laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Perú: Factores asociados y efectos en la salud mental y física. *Revista de Enfermería Herediana*, 11(2), 45-53. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412018000200304

Velázquez, R. Neto, S. Tagua, A. (2024). Estrés laboral en el personal que trabaja en el centro de salud salasaca. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17596>

Vera Noriega, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

Zuñiga, N. Alonso, M. Armendáriz, N. Lima, J. (2022). Work climate, work stress and alcohol consumption in workers in the industry. A systematic review. <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como "la reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad de afrontamiento". El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud, 2024).	La variable se analizará a través de sus 7 dimensiones y con sus indicadores correspondientes, a través de un cuestionario cuya escala de medición será la escala de Likert.	Clima organizacional	-Misión y metas organizacionales -Estrategias Organizacionales -Políticas organizacionales -Dirección y objetivo organizacional	1: Nunca 2: Raras veces 3: Ocasionalmente 4: Algunas veces 5: Frecuentemente 6: Generalmente 7: Siempre
			Estructura organizacional	-Rendir informes -Control de trabajo -Estructura formal -Cadena de mando	
			Territorio organizacional	-Actividades laborales -Privacidad laboral -Trabajo combinado con otras áreas	
			Tecnología	-Equipamiento -Conocimiento técnico -Tecnología suficiente	

			Influencia del líder	-Jefatura -Respeto -Bienestar personal -Confianza	
			Falta de cohesión	-Colaboración estrecha - Estatus dentro de la organización -Organización -Presión	
			Respaldo del grupo	-Metas profesionales -Demanda de trabajo -Ayuda técnica	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síntomas musculoesqueléticos	Los trastornos musculoesqueléticos (TME) abarcan una variedad de síntomas comúnmente asociados con afecciones que afectan huesos, músculos, tendones, nervios, articulaciones o ligamentos. Estas alteraciones pueden provocar una disminución de la función motora y suelen ir acompañadas de dolor radicular, tumores, osteoporosis, fracturas, deformidades estructurales, hernias discales y otros problemas relacionados (Barragán, 2022).	La variable se analizará a través de sus 8 dimensiones y con sus indicadores correspondientes, mediante un examen clínico.	Datos de filiación	- DNI -Nombres -Unidad -Edad -Diagnóstico	Nominal
			Examen físico postural	-Posición del paciente -Actitud del segmento	
			Signos y síntomas	-Dolor -Inflamación -Limitación funcional -Edema -Piel y anexos	
			Estado neuromuscular	-Tono muscular -Trofismo -Fuerza muscular -Elasticidad -Sensibilidad -Motilidad articular	
			Amplitud articular	-Normal -Límite por dolor -Otras alteraciones -Test goniométrico	Nominal

			Marcha	- Dificultad al caminar	Nominal
			AVD	-Independencia -Semidependencia -Dependencia	Nominal
			Actividad de presión	-Cilíndrica -Circular -Pinza fina -Escritura	Nominal

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre el estrés laboral

Objetivo: El presente cuestionario busca la recolección de datos en función a la variable estrés laboral con cada uno de sus indicadores proyectados para lograr el desarrollo de la investigación en marcha: Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024.

Indicaciones: Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

FICHA DE EVALUACION FISIOTERAPEUTICA

I. DATOS DE FILIACION:

1.1 DNI: _____ a) n° de ficha: _____
1.2 NOMBRE: _____ b) n° de H.C.: _____
1.3 UNIDAD: _____ c) Piso_cama: _____
1.4 EDAD _____ SEXO _____ d) Fecha Operación: _____
1.5 REMITIDO DE _____ e) Tipo de Operación: _____
1.6 TIEMPO DE ENFERMEDAD _____ f) T. de Evolución: _____
1.7 FORMA DE INICIO _____ g) Fecha de Evaluacion _____
1.8 DIANOSTICO _____ h) n° sesiones _____
1.9 ENF. SECUNDARIAS _____

II. EXAMEN FISICO POSTURAL:

2.1 POSICION DEL PACIENTE:

a) de pie () b) sedente () c) decúbito () S_ P _ L

2.2 ACTITUD DEL SEGMENTO:

a) normal () b) acortamiento () c) alargamiento () d) amputado ()

III. SIGNOS Y SINTOMAS:

3.1 DOLOR:

a) referido () b) palpación () c) movilización () d) muñón ()

- Frecuencia _____
- Intensidad _____
- Localización _____

3.2 INFLAMACION: L _ M _ S

3.3 LIMITACION FUNCIONAL: L _ M _ S

3.4 EDEMA: L _ M _ S

3.5 PIEL Y ANEXOS:

a) Herida () b) hematoma () c) equimosis () d) rubor y T° () e) otros ()
f) cicatriz (): normal _ adherida _ queuloide

IV. ESTADO NEUROMUSCULAR:

4.1 TONO MUSCULAR:

a) normal b) hipotonía () L _ M _ S c) hipertonía () L _ M _ S

4.2 TROFISMO:

a) normal () b) hipotrofia () L _ M _ S c) hipertrofia () L _ M _ S

4.3 FUERZA MUSCULAR:

a) conservada () b) disminuida () c) test muscular ()

4.4 ELASTICIDAD:

a) normal () b) acortamiento () L _ M _ S c) contractura () L _ M _ S

4.5 SENSIBILIDAD:

a) normal () b) parestesia () c) hipoestesia () d) hiperestesia ()

4.6 MOTILIDAD ARTICULAR:

a) normal () b) abolida () c) disminuida ()

V. AMPLITUD ARTICULAR:

5.1 normal () 5.2 limit.x dolor () 5.3 otras alter. () 5.4 test goniometrico ()

VI. MARCHA:

VII. AVD:

7.1 independiente () 7.2 semidependiente () 7.3 dependiente ()

VIII. ACTIVIDADES DE PRENSION:

8.1 cilíndrica ()	1. si realiza
8.2 circular ()	2. realiza con dificultad
8.3 pinza fina ()	3. realiza pobremente
8.4 pinza lateral ()	4. no realiza
8.5 escritura ()	

IX. OBSERVACIONES: _____

X. RECOMENDACIONES: _____

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 3: Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA ESTRÉS LABORAL

V1: ESTRÉS LABORAL			
	N	%	
	Válido	25	100
Casos	Excluido ^a	0	0
	Total	25	100

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

Estadísticas de fiabilidad - V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	25

Nota: Elaboración propia

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable:

Estrés Laboral

Definición de la variable/categoría: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como "la reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad de afrontamiento". El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Organización Mundial de la Salud. (2024). El estrés laboral. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>.

El presente instrumento a evaluar es el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Organizacional	Misión y metas organizacionales	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	1	1	1	
	Estrategias Organizacionales	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Políticas organizacionales	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	1	1	1	
	Dirección y objetivo organizacional	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
	Rendir informes	La forma de rendir informes entre	1	1	1	1	

Estructura organizacional		superior y subordinado me hace sentir presionado.					
	Control de trabajo	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	1	1	1	
	Estructura formal	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Cadena de mando	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio organizacional	Actividades laborales	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Privacidad laboral	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo combinado con otras áreas	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	
Tecnología	Equipamiento	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	1	1	1	
	Tecnología suficiente	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	1	1	1	
Influencia del líder	Jefatura	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto	Mi supervisor no me respeta.	1	1	1	1	

	Bienestar personal	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	1	1	1	
	Confianza	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración estrecha	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	1	1	1	
	Estatus dentro de la organización	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Organización	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Metas profesionales	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Demanda de trabajo	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de
experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	Keila Merari Quintana Timms
Documento de identidad	47947391
Años de experiencia en el área	09 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Panamá
Institución	Instituto de Educación Superior Cayetano Heredia Chiriquí
Cargo	Coordinadora de área de Fisioterapia y Rehabilitación
Número telefónico	957174475
Firma	
Fecha	05/06/2024.


 Dra. Quintana Timms, Keila Merari
 Tecnología Médica
 C.T.M.P. 11264



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	QUINTANA TIMANA
Nombres	KEILA MERARI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	47947391

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	17/01/22
Resolución/Acta	0806-2021-JCV
Diploma	052-141042
Fecha Matricula	06/04/2020
Fecha Egreso	08/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002039092



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Intitvo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 07/08/2024 21:56:43-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable:

Estrés Laboral

Definición de la variable/categoría: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como "la reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad de afrontamiento". El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Organización Mundial de la Salud. (2024). El estrés laboral. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>.

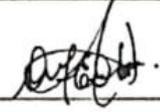
El presente instrumento a evaluar es el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

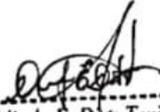
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Organizacional	Misión y metas organizacionales	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	1	1	1	
	Estrategias Organizacionales	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Políticas organizacionales	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	1	1	1	
	Dirección y objetivo organizacional	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
	Rendir informes	La forma de rendir informes entre	1	1	1	1	

Estructura organizacional		superior y subordinado me hace sentir presionado.					
	Control de trabajo	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	1	1	1	
	Estructura formal	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Cadena de mando	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio organizacional	Actividades laborales	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Privacidad laboral	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo combinado con otras áreas	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	
Tecnología	Equipamiento	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	1	1	1	
	Tecnología suficiente	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	1	1	1	
Influencia del líder	Jefatura	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto	Mi supervisor no me respeta.	1	1	1	1	

	Bienestar personal	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	1	1	1	
	Confianza	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración estrecha	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	1	1	1	
	Estatus dentro de la organización	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Organización	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Metas profesionales	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Demanda de trabajo	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de
experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	ORFELINDA EMPERATRIZ DÍAZ TAPIA.
Documento de identidad	45925397
Años de experiencia en el área	11 años.
Máximo Grado Académico	MAGISTER.
Nacionalidad ,	PERUANA
Institución	Cebe Sagrado Corazón de Jesús
Cargo	Psicóloga.
Número telefónico	988364068
Firma	
Fecha	06-06-2014



 Ps. Orfelinda E. Díaz Tapia
 Ψ C.Ps.P. 19547
 Psicóloga



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DIAZ TAPIA
Nombres	ORFELINDA EMPERATRIZ
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45925397

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADA EN PSICOLOGIA
Fecha de Expedición	30/11/2012
Resolución/Acta	0239
Diploma	A01400305

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002039106

ROLANDO RUIZ LLANTANE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer el software gratuito de descarga desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en personal de salud de un Hospital de Chiclayo, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable:

Estrés Laboral

Definición de la variable/categoría: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como "la reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad de afrontamiento". El estrés laboral puede surgir cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando no existe un adecuado apoyo en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Organización Mundial de la Salud. (2024). El estrés laboral. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>.

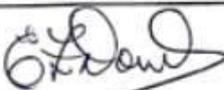
El presente instrumento a evaluar es el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Organizacional	Misión y metas organizacionales	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	0	1	1	
	Estrategias Organizacionales	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Políticas organizacionales	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	0	1	1	
	Dirección y objetivo organizacional	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
	Rendir informes	La forma de rendir informes entre	1	0	1	1	

Estructura organizacional		superior y subordinado me hace sentir presionado.					
	Control de trabajo	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	0	1	1	
	Estructura formal	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Cadena de mando	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio organizacional	Actividades laborales	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Privacidad laboral	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	0	0	1	
	Trabajo combinado con otras áreas	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	
Tecnología	Equipamiento	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	0	1	1	
	Tecnología suficiente	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	0	1	1	
Influencia del líder	Jefatura	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto	Mi supervisor no me respeta.	1	0	1	1	

	Bienestar personal	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	1	1	1	
	Confianza	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración estrecha	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	0	1	1	
	Estatus dentro de la organización	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Organización	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Metas profesionales	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Demanda de trabajo	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de
experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	Elena Zapata Fernández
Documento de identidad	DNI No 07569479
Años de experiencia en el área	33 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo" - USAT
Cargo	Docente de Pos Grado
Número telefónico	979910177
Firma	 
Fecha	9/06/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Reconocimiento de Grados y Títulos Extranjeros, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ZAPATA FERNANDEZ
Nombres	ELENA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	07569479

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
País de Procedencia	ESPAÑA

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico	TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS PARA LA FAMILIA
Resolución N°	RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO N° 2302-2017-SUNEDU-02-15-02
Fecha de Resolución	07/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002039113



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de Agente automatizado
Fecha: 07.08.2024 22:06:39-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Reconocimiento de Grados y Títulos Extranjeros
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



N° 092/24

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

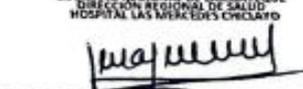
**QUINTANA DOMEN
ANA CLAUDIA**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: "*Estrés Laboral y Síntomas Muscoesqueléticos en Personal de Salud de un Hospital de Chiclayo, 2024*", debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Julio 2024

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSPITAL LAS MERCEDES / CHICLAYO

Dr. Yonny Manuel Ureta Nuñez
C.M.P. 52907
DIRECTOR EJECUTIVO

MUNICIPIO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO

Lic. Magaly Medina Rojas
C.E.P. N° 38314
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

Anexo 6: Otras evidencias (Desarrollo de encuestas)

