



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés laboral y obesidad del personal de un equipo funcional de
nutrición de un hospital, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Leon Vargas, Ysmael (orcid.org/0009-0003-6508-2342)

ASESORES:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y obesidad del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024.", cuyo autor es LEON VARGAS YSMAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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.

LIMA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:27:34

Código documento Trilce: TRI - 0838880





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON VARGAS YSMAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y obesidad del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 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
YSMAEL LEON VARGAS DNI: 46644105 ORCID: 0009-0003-6508-2342	Firmado electrónicamente por: LLEONVA25 el 30-07- 2024 16:30:49

Código documento Trilce: TRI - 0838878



Dedicatoria

Dedicado a Lucia, Milián y
Evarista y en especial a Dieguito.

Agradecimiento

Agradezco a los trabajadores del equipo funcional de nutrición por su apoyo para desarrollar la presente investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	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	15
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de las variables estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024	15
Tabla 2 Relación del estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024	16
Tabla 3 Relación del control de trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024	17
Tabla 4 Relación de las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024	18
Tabla 5 Relación del apoyo psicológico y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024	19

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024 y está alineado al objetivo de desarrollo sostenible número 3 el cual es salud y bienestar, Se desarrollo una investigación de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional y de enfoque cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 93 trabajadores del equipo funcional de nutrición. Para medir el estrés laboral se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario Contenido de Trabajo adaptado de Karasek y para medir la obesidad se utilizó la técnica de la medición de medidas antropométricas y una ficha de recolección de datos. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para las pruebas estadísticas inferenciales, se utilizó la prueba de Chi^2 para determinar si existe asociación entre el estrés laboral y la obesidad. Los resultados mostraron un p valor calculado de 0.0862 (> 0.05) para la relación de estrés laboral y obesidad. Por lo que podemos concluir que en este presente estudio el estrés laboral y obesidad no guardan una relación de asociación.

Palabras clave: Salud laboral, condiciones de trabajo, riesgos laborales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and obesity of the staff of the functional nutrition team of a hospital in Lima, 2024 and is aligned with sustainable development objective number 3 which is health and well-being. A basic type of investigation was developed, with a non-experimental, cross-sectional, correlational and quantitative approach. The sample consisted of 93 workers from the functional nutrition team. To measure work stress, the survey technique was used and the instrument was the Work Content Questionnaire adapted from Karasek and to measure obesity, the technique of measuring anthropometric measurements and a data collection sheet was used. The statistical software SPSS version 25 was used for inferential statistical tests, the Chi² test was used to determine if there is an association between work stress and obesity. The results showed a calculated p value of 0.0862 (> 0.05) for the relationship between work stress and obesity. Therefore, we can conclude that in this present study, work stress and obesity do not have an association relationship.

Keywords: Occupational health, working conditions, occupational risks.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la prevalencia de estrés laboral es considerada un problema sanitario a nivel global del siglo XXI y en Europa afecta al 22 % de trabajadores ocupando el segundo lugar de afectación de la salud y los trabajadores con obesidad son sensibles a sufrir estrés por ser individuos con riesgo biomecánico y ergonómico, también poseen más alto riesgo de sufrir problemas psicosociales como depresión, discriminación, alteración del ánimo, etc., e incidentes como absentismo laboral, elevado riesgo de accidentes y elevado riesgo de siniestralidad en el ámbito laboral. (Martínez et al., 2021). En el 2022 el 43 % de personas en el mundo sufrían de sobrepeso u obesidad (Okunogbe et al., 2022) y esta es mayor en las personas que trabajan al menos en la mayoría de países de Europa como España (61 %) y en Asia como Arabia Saudita (59 %) y las cifras de personas que la padecen no muestran una real disminución generando así serios problemas de salud a nivel individual y social, como también altos costos en la productividad de las empresas. Por lo tanto, la disminución de la incidencia del estrés laboral y obesidad se consideran como un reto para la gerencia administrativa de las organizaciones (Martínez et al., 2021).

En el ámbito hospitalario podemos señalar según Canuto et al. (2021), que el estrés en enfermeras puede inducir la elección por comidas con densidad calórica alta y menos saludables provocando hábitos alimenticios poco saludables que a largo plazo ocasionarían enfermedades como la obesidad, especialmente las que realizan turnos nocturnos. Un estudio en China mostró que las enfermeras obesas están más propensas a sufrir agotamiento emocional (Miao et al., 2024), en México se encontró que los adultos laboralmente activos que sufrían de estrés laboral moderado-alto eran más propensos de ser obesos (Pimentel et al., 2021). También la obesidad provoca un estrés psicosocial debido al estigma que sienten las personas con obesidad que se sienten valoradas negativamente por su entorno (Sánchez, 2022).

En el Perú también se viene estudiando cómo impacta la obesidad en el ambiente laboral, un ejemplo de esto fue durante la pandemia del COVID- 19 la obesidad era considerada factor de riesgo para mortalidad y por eso se tomaron medidas administrativas que modificaron la forma de trabajo de muchas organizaciones provocando en algunas personas cierto nivel de malestar o estrés

(Tenorio-Mucha & Hurtado-Roca, 2022). Según el reporte de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar del 2022 los el 38.4 % de peruanos sufren de sobrepeso y el 28.1 % obesidad, esto representa que la mayoría de la población nacional no posee en un peso adecuado, se resalta también mayor incidencia en zonas urbanas. (INEI, 2023). Ugarte et al. (2020) afirma que la obesidad aumenta el absentismo laboral a corto plazo y sería mayor a largo plazo y Nuñez (2021) indica que cuando en el Índice de Masa Corporal (IMC) se eleva tendría una relación negativa a la hora de encontrar trabajo y también encontró que en caso de las mujeres un alto IMC está relacionado negativamente con el salario mensual.

En los centros de salud a nivel local, también es muy frecuente encontrar personal con estrés laboral y/u obesidad, el Equipo Funcional de Nutrición no es ajeno a esta realidad algunos motivos que podrían estar generando el estrés son disconformidad en las labores asignadas, falta de reconocimiento, mala comunicación, absentismo laboral, complicaciones de enfermedades crónicas no transmisibles, etc., y esto estaría generando constantes quejas, discusiones, dificultad para cumplir las funciones delegadas, recarga de trabajo, etc., además en los trabajadores que presentan obesidad que tienen más riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y/o metabólicas las consecuencias del estrés podrían ser más perjudiciales al empeorar su estado de salud.

El propósito de esta investigación fue conocer el porcentaje de trabajadores del equipo funcional de nutrición con estrés y/u obesidad para poder identificar la magnitud de la población en riesgo y también que sirva de muestra para las instituciones sanitarias del país para mejorar las condiciones que aseguren una mejora en las condiciones laborales. Dentro de la línea de responsabilidad social universitaria: promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria se encuentra el objetivo de desarrollo sostenible número 3 el cual es salud y bienestar, y esta investigación está inmersa en el hito que menciona reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles relacionadas al estrés laboral y a la obesidad la cuales son enfermedades con alta prevalencia a nivel mundial (CEPAL, 2016).

Debido a lo mencionado líneas arriba se propuso el subsiguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y la obesidad del personal del equipo

funcional de nutrición de un hospital de Lima en el 2024? El primer problema específico fue ¿Cuál es la relación entre el control del trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024? El segundo problema específico fue ¿Cuál es la relación entre las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024? Y el tercer problema específico fue ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024?

Se tuvo como justificación teórica, el aportar nuevos hallazgos en torno al vínculo que hay entre el estrés laboral y la obesidad del trabajador debido a que en las investigaciones revisadas señalan que sería de mucha utilidad brindar más datos sobre este tema debido a que la relación estrés laboral y obesidad no está del todo clara (Tomiyama, 2019). Como justificación práctica se planteó que los información presentada de esta investigación sean útiles para realizar mejoras en el equipo funcional de nutrición del hospital especialmente para los trabajadores que sufran de estrés laboral y/o obesidad y crear un entorno laboral más saludable (Martínez et al., 2021), La justificación metodológica fue que gracias a la presente investigación se podrán adecuar o crear nuevos instrumentos que midan el nivel de estrés laboral y mostrar procedimientos para medir la obesidad que serán de mucha utilidad para futuras investigaciones (Patlán, 2019), por último se indica que la justificación social fue para conocer la problemática del nivel estrés laboral y obesidad del personal para que sus necesidades puedan ser atendidas y así poder reducir la prevalencia de estas dos enfermedades (Geda, 2020).

Este proyecto de investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024. Se plantearon los siguientes objetivos específicos, el primer objetivo específico fue determinar la relación entre el control de trabajo y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024; el segundo objetivo específico fue determinar la relación entre las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024; el tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el apoyo social y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital

de Lima, Perú 2024.

Como primer antecedente internacional se menciona a Miao et al., (2024) realizó la investigación que tuvo como objetivo probar si el IMC puede afectar la salud de las enfermeras chinas. Este estudio examinó la asociación entre el IMC y el agotamiento entre el total de 1.863 enfermeras de 12 hospitales terciarios de la provincia china de Shandong. Como instrumentos de medición se utilizó el IMC y el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) para medir el nivel de burnout. Como resultado se obtuvo que las enfermeras obesas tenían más probabilidades de tener altos niveles de agotamiento emocional, es decir que la obesidad se asoció positivamente con el agotamiento emocional.

En el segundo antecedente internacional consiste en el artículo de revisión sistémica de Martínez et al. (2021), realizado en España, que buscaba identificar la relación entre la obesidad y el estrés laboral a través de la revisión de doce artículos que se componían de ocho estudios transversales, un estudio de casos y controles y tres estudios de cohortes de todo el mundo; concluyó que la evidencia científica que relacione el aumento del IMC y el estrés laboral no es del todo clara. Por lo cual recomienda realizar más estudios para aportar mayor evidencia a este tema debido a que tanto como el estrés laboral y la obesidad vienen en aumento.

En México Pimentel (2021) investigó los factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en trabajadores adscritos a una institución de seguridad social. Realizó un estudio analítico transversal, con 272 participantes divididos en dos grupos, en el primero los participantes tenían con peso normal (menor a 25 de IMC) y en segundo grupo participantes con sobrepeso/obesidad (mayor a 24.9 de IMC) ambos con 136 de participantes. Se evaluó el estrés organizacional determinando mediante la Escala de Estrés Laboral Organizacional para Trabajadores Mexicanos y se estudiaron los factores laborales asociados. Uno de los resultados muestra que el nivel de estrés en el trabajo, que va de moderado a alto, se reconoció como un elemento laboral relacionado con el sobrepeso y la obesidad. (RM=1.86 IC95%;1.07-3.25), también se menciona que la obesidad está asociada a la jornada laboral mayor a 50 horas, el horario rotativo de turnos, el turno de noche.

En Brasil, Da Silva et al. (2021) desarrolló un estudio transversal donde busca explorar la interacción entre el estrés laboral con la obesidad y el trabajo por turnos de 420 trabajadoras de las fábricas brasileñas. Para clasificar el estrés laboral se usó un cuestionario de control de demanda (Job Stress Scale) y el IMC para determinar obesidad. La prevalencia global de obesidad fue del 30 % y la presencia de estrés laboral se identificó en el 24 %, también se encontró que el estrés relacionado con el trabajo se asoció con una probabilidad 71 % mayor de obesidad entre las trabajadoras del turno nocturno.

En Ecuador, Carpio (2023) realizó un trabajo con el objetivo de determinar la correlación entre el IMC y el estrés percibido, también determinó la capacidad predictiva de variables sociodemográficas en relación al IMC en un grupo de adultos ecuatorianos. La investigación fue asociativa, observacional y de corte transversal, tuvo 307 participantes. Se recolectaron los datos a través del uso de la Escala de Estrés Percibido y se registraron las medidas antropométricas y los datos generales. Se encontró que el 36,8% de los participantes tenía obesidad o sobrepeso y el 77,5% de los participantes tenía un riesgo medio de estrés. Se concluyó que el grupo de variables sociales y demográficas en conjunto era predictor del IMC según el valor de R cuadrado ajustado.

El primer antecedente nacional es el realizado por Flores et al. (2021) en la ciudad de Puno, el cual consistió en precisar la relación de la actividad física, el estrés con el IMC en docentes universitarios en pandemia. La cantidad de participantes para este estudio fueron 234 docentes y se usaron cuestionarios de estrés, actividad física y registraron su talla y su peso. Los resultados obtenidos mostraron que el 91.95% de docentes que tuvieron bajo nivel de actividad física muestran estrés por presión laboral, las mujeres presentaron menor tendencia al sobrepeso 32.41% versus el 67.59% de los varones. Se determinó un Rho de Spearman entre las variables actividad física (-0,183), estrés (-0,204) y el IMC que resulta ser inversamente proporcional. Se concluyó que los maestros varones presentan mayor porcentaje de sobrepeso e inactividad física.

El segundo antecedente nacional se realizó en Lima y su objetivo hallar la asociación entre el estrés laboral, los hábitos alimentarios saludables y la obesidad

abdominal en nutricionistas hospitalarios durante el inicio de la tercera ola por COVID-19. El trabajo fue observacional, analítico y de corte transversal, participaron 87 nutricionistas de tres hospitales. El estrés laboral fue medido con el instrumento validado por la OIT-OMS. La obesidad abdominal fue medida según los puntos de corte de la Federación Internacional de Diabetes, se utilizó el estadístico de Poisson para evaluar la asociación de estas variables. Los resultados revelan 51.72% de obesidad abdominal y no se encontró asociación entre el estrés laboral y la presencia de obesidad abdominal (RPa: 1,01; IC 95%: 0,69- 1,47; p=0,972) (Soto, 2024).

El tercer antecedente nacional se trata de un trabajo desarrollado por Aguilar et al. (2022) quien buscó evaluar la relación entre el IMC y el estrés, la actividad física y los hábitos alimentarios en alumnos de medicina del primer al sexto año. El estudio fue observacional descriptivo transversal y participaron 306 estudiantes. Se consideró el IMC y para determinar el estrés se utilizó la Escala de Percepción Global de Estrés para Estudiantes Universitarios; en relación al IMC los resultados fueron 39,5% de sobrepeso y 10,5% de obesidad, el porcentaje de distrés alto fue menor en estudiantes obesos 12.50 %, también se menciona que la elevación del IMC en alumnos de medicina se asoció con hábitos alimentarios poco saludables.

Dentro de las bases teóricas para explicar el estrés laboral, según la perspectiva de Selye (médico y científico austrohúngaro-canadiense, conocido por sus contribuciones pioneras al estudio del estrés), el estrés alude a la respuesta del cuerpo a cualquier demanda que lo desafíe o perturbe su equilibrio interno. Selye propuso el concepto de "Síndrome de Adaptación General" (SAG), que describe una serie de respuestas fisiológicas que ocurren en el organismo cuando se enfrenta a situaciones estresantes. El SAG consta de tres momentos: la etapa de alarma, donde el cuerpo reconoce la amenaza y activa respuestas inmediatas; la etapa de resistencia, donde el cuerpo intenta adaptarse a la demanda estresante y mantener un equilibrio; y la etapa de agotamiento, que sucede cuando el estrés continúa y los recursos del cuerpo se acaban, lo que puede ocasionar problemas físico mentales. (Selye, 1936).

El psicólogo Walter Cannon fue uno de los primeros investigadores del estrés laboral, en los inicios del siglo XX y tomó como punto principal las relaciones entre las

respuestas fisiológicas y emocionales, fue pionero en el área de la medicina psicosomática investigando sobre la interacción entre patologías somáticas y estados psicológicos (Cannon, 1914).

Las bases teóricas de la obesidad indican que se refiere a una acumulación excesiva de grasa corporal, frecuentemente asociada a una inflamación crónica de baja intensidad. Actualmente, se considera una enfermedad crónica y recurrente, con múltiples factores contribuyentes, caracterizada por un desbalance energético que puede deberse a un estilo de vida con poca actividad física, un consumo elevado de calorías, o una combinación de ambos (Kaufer-Horwitz & Pérez, 2022). La obesidad resulta de una compleja interacción entre elementos genéticos y ambientales. Los cambios en la forma de alimentación y la forma de vida, vinculados con la urbanización y el desarrollo social, han favorecido la activación de genes que predisponen a esta condición. Esto ha modificado los patrones de salud y enfermedad en la población, incrementando tanto la incidencia como la gravedad de diversas patologías, y afectando la calidad de vida de quienes sufren de obesidad (Malo-Serrano et al, 2017).

El estrés laboral, de acuerdo con la OIT, es la respuesta que un empleado puede tener frente a demandas y tensiones laborales que exceden sus habilidades y conocimientos, superando su capacidad para manejar las situaciones laborales (Patlán, 2021). Mayormente es resultado del desbalance entre la demanda laboral y la competencia o recursos disponibles para llevarla a cabo eficientemente (Ortiz, 2020). También se puede mencionar que el estrés laboral tiene como causas a factores relacionados al trabajo, actividades, exigencia, etc. El estrés laboral puede ser puntual o crónico, debido a que es el estrés crónico el que tiene mayores consecuencias negativas tanto a nivel físico como mental ya que se produce por una exposición duradera a distintos elementos que tienen lugar en el ambiente de trabajo y que generan estrés en situaciones como un mal clima laboral, la inestabilidad laboral, etc. El estrés laboral crónico es el que más se presenta en las organizaciones y el más estudiado (Ortiz, 2020).

Para medir el estrés laboral se pudo utilizar según la literatura revisada algunos de estos 4 abordajes de estrés como interacción, transacción, respuesta y estímulo, elegir uno de estos enfoques personalizado, compuesto y global o integrador (Patlán,

2019). Para este trabajo se desarrolló un abordaje del estrés como resultado de la interacción el cual basa su interés en la relación entre las fuentes estresantes y los efectos del estrés, también aconseja evaluar las fuentes estresantes y los efectos del estrés de forma independiente. El modelo Demanda- Control de Karasek es el más utilizado en este enfoque, este incorpora la percepción de las demandas de trabajo y el control percibido sobre el trabajo (Karasek, 1979). Se eligió esta escala debido a que en la bibliografía se puede encontrar muchos estudios que lo utilizan para medir el estrés en enfermeras, profesores y trabajadores de diferentes ocupaciones. (Patlán, 2019).

Para realizar esta investigación solo se tomaron en cuenta tres dimensiones, las cuales han sido las más estudiadas como son las demandas psicológicas del trabajo, el control del trabajo y el apoyo social. La forma de medir el estrés según el modelo de demanda control de Karasek, es el Job Contents Questionnaire (JCQ) elaborado en su versión original por Karasek, en esta escala se encuentra las 3 dimensiones mencionadas anteriormente más la dimensión inseguridad laboral y ha sido ampliamente utilizado a nivel mundial por diferentes investigadores y goza de buena reputación. (Karasek et al., 1998). Para esta investigación solo se tomó en cuenta las 3 dimensiones: demandas psicológicas del trabajo, el control del trabajo y el apoyo social como lo hizo Cirami et al. (2023) el cual adaptó el cuestionario en Argentina.

La dimensión demandas psicológicas del trabajo aborda las diferentes exigencias que generen un esfuerzo emocional, cognitivo y físico del trabajador para realizar sus labores, están incluidas por ejemplo los conflictos, las interrupciones, la organización, el tiempo para realizar las tareas y el volumen de tareas. (Cirami et al., 2023) Las demandas psicológicas abarcan la presión asociada con la finalización de la tarea en relación con las limitaciones de tiempo, los niveles de concentración requeridos, la frecuencia de las interrupciones y la necesidad de coordinar con otros trabajadores. Las demandas físicas incluyen niveles de esfuerzo, velocidad, volumen de tareas y posiciones de trabajo incómodas. (Rocha et al., 2021).

La dimensión control engloba la libertad del trabajador de realizar sus tareas y cumplir su rol, la posibilidad de desarrollar habilidades y la participación de toma de

decisiones (Cirami et al., 2023). Álvarez et al. (2022) menciona que la dimensión control es una de las más recurrentes como causa de estrés ya que la falta de una planificación estratégica adecuada y de planes de contingencia frente a eventos imprevistos limitaba la posibilidad de tomar decisiones frente a la situación. La dimensión de control implica la utilización de habilidades, oportunidades de aprendizaje, creatividad, variedad de tareas, experiencia individual y autoridad para tomar decisiones, lo que afecta tanto a los trabajadores individuales como a las políticas de gestión institucional (Rocha et al., 2021).

Por último, la dimensión apoyo social esta compuestas por dos sub dimensiones que son apoyo de compañeros y apoyo del supervisor y está referida al soporte emocional o técnico dentro del ambiente laboral. (Cirami et al., 2023). El apoyo social autónomo refleja una interacción positiva en el entorno laboral y también se percibe como un factor que atenúa el estrés; su ausencia puede acarrear efectos adversos para la salud del empleado (Tamborini et al., 2023). En cuanto al apoyo social, es fundamental ofrecer los recursos necesarios y un respaldo adecuado para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés y las exigencias laborales. Fomentar una cultura de trabajo en equipo y colaboración en lugar de competencia entre empleados y departamentos puede contribuir a mejorar el ambiente organizacional (Nuria et al., 2024).

La obesidad se describe como una condición médica que implica una acumulación excesiva de grasa corporal, lo que provoca un aumento notable del peso y puede impactar negativamente la salud. Se diagnostica obesidad cuando el índice de masa corporal (IMC) es igual o mayor a 30 kg/m². Esta situación surge de un desbalance entre la energía consumida y la gastada, y está influenciada por factores genéticos, ambientales y de comportamiento (Organización Mundial de la Salud, 2020). La obesidad no se limita únicamente a cuestiones estéticas, sino que debe ser reconocida como una enfermedad independiente que, además, puede preceder o incluso desempeñar un papel causal en el desarrollo de diversas enfermedades crónicas (Malo-Serrano et al., 2017). La definición de obesidad puede considerarse algo subjetiva y se relaciona con un estándar establecido de lo que se considera como normalidad, es decir, se considera que existe un exceso cuando los riesgos para la salud comienzan a aumentar, esto sucede cuando la morbilidad o la mortalidad se

incrementan notablemente en relación directa con el índice seleccionado (González et al., 2017).

Las dimensiones que conforman la variable obesidad fueron el IMC, la obesidad abdominal (OA) y el porcentaje de grasa corporal (%GC). Estas son las formas más comunes de medir la obesidad, ya que no solamente se evaluará según medidas antropométricas como peso y talla sino también se deben emplear técnicas que evalúan la composición corporal y la distribución de la grasa. (Benbaibeche et al., 2023). La primera dimensión fue el IMC, la cual se calcula dividiendo el peso en kilogramos entre la altura en metros al cuadrado, dicho índice se relaciona positivamente con el riesgo de sufrir enfermedades crónicas relacionadas con el síndrome metabólico (Antunes et al., 2024). Esta medida es ampliamente utilizada a nivel mundial para diagnosticar sobrepeso y obesidad porque se obtiene de una forma rápida y sencilla (Velázquez-López et al., 2023). pero no es específica para detallar la cantidad y la localización de la masa grasa corporal (Shan et al., 2024).

La segunda dimensión fue la obesidad abdominal se refiere a la forma indirecta de medir la cantidad de grasa abdominal a través de la medición de la circunferencia de cintura y que se relaciona al riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares (Paramio et al., 2022). Se obtiene a través de la medición con una cinta métrica de la circunferencia de la cintura, a menudo a nivel del ombligo, entre la cresta iliaca y el reborde costal inferior de la caja torácica, la cual proporciona información sobre la acumulación de grasa abdominal y nos indica mediante parámetros ya establecidos según sexo cual es el nivel de riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares que van de riesgo elevado hasta muy elevado (Guevara-Tirado, 2024; Norberto et al., 2023). Cabe mencionar que el IMC también es un buen predictor para riesgo cardio metabólico, pero para un mejor análisis de los resultados es preferible contar con diferentes pruebas (Megchún-Hernández et al., 2022).

Y por último la tercera dimensión fue el porcentaje de grasa corporal, el cual representa un compartimento de masa grasa dentro de la evaluación corporal, y se puede obtener a través diferentes métodos siendo los más utilizados la antropometría y la impedancia bioeléctrica (BIA) por ser fiables, de bajo costo y menos invasivas, siendo la BIA la forma más práctica y sencilla comparada con la antropometría.

(Alomía et al, 2023). La BIA es la medición de la resistencia del agua y diferentes tejidos del cuerpo humano al flujo de corriente eléctrica a través del organismo mediante el uso de electrodos colocados mayormente en las extremidades. (Carrero et al, 2020). También se puede obtener el porcentaje de grasa abdominal a través de este método el cual es un buen predictor de mortalidad y deja en evidencia que sufrir de alto porcentaje de grasa abdominal es totalmente perjudicial para la salud (Li et al., 2024).

En la actualidad la forma de trabajo en el mundo ha ido cambiando, generando nuevas situaciones laborales cada vez más exigentes y variables respecto a las tareas que debe realizar la persona lo cual impacta en su estilo de vida y su salud, esto se puede notar en el incremento de la prevalencia del estrés laboral a nivel mundial debido a una sobrecarga de trabajo y también podemos notar que debido a pobres hábitos saludables existe una elevada prevalencia de obesidad. Se espera con el siguiente trabajo poder encontrar nuevos datos que mejoren la forma de como interactúa el estrés laboral con la obesidad a fin de mejorar los procesos administrativos que puedan estar influyendo negativamente en disminuir la prevalencia de dichas enfermedades.

Se formuló la siguiente hipótesis general: Existe asociación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024. La primera hipótesis específica fue: existe asociación entre el control del trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024; la segunda hipótesis específica fue: existe asociación entre las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024; la tercera hipótesis específica fue existe asociación entre el apoyo social y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

II. METODOLOGÍA

Según el tipo de la investigación, se consideró que la investigación es tipo básica porque propone ampliar el horizonte de los conocimientos previos sólo de manera teórica (Ramos, 2023) y adoptó un enfoque cuantitativo ya que formulamos una hipótesis la cual se comprobó con la recolección y procesamientos de datos (Sánchez & Murillo, 2021). Se consideró para este estudio el diseño correlacional no experimental ya que se enfoca en investigar la conexión estadística entre dos o más variables, sin intentar determinar una conexión de causa y consecuencia (Bustamante & Mendoza, 2024).

La primera variable fue el estrés laboral y su definición conceptual según Selye (1936) es que el estrés se refiere a la respuesta del cuerpo a cualquier demanda que lo desafíe o perturbe su equilibrio interno. Para el caso del estudio está vinculado con el entorno laboral. La primera de esta variable es la demanda psicológica, la segunda dimensión es control de trabajo y la tercera dimensión es apoyo social (Karasek, 1979).

La segunda variable fue la obesidad y se define conceptualmente como una condición médica caracterizada por la acumulación excesiva de tejido adiposo en el cuerpo, que conlleva un aumento significativo en el peso corporal y puede tener consecuencias negativas para la salud. (World Health Organization, 2020). La variable obesidad tuvo tres dimensiones; IMC, circunferencia de cintura y % de masa grasa, las cuales medirán la obesidad por IMC, obesidad abdominal por circunferencia de cintura y obesidad según masa grasa corporal total por el % de grasa corporal; se consideró obesidad general si el participante tiene obesidad al menos en dos de las dimensiones (Benbaibeche et al., 2023). Para visualizar la operacionalización de variables recurrir al anexo 2.

El lugar de investigación fue en el área destinada al equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima en el año 2024 y la población estuvo compuesta por todos los trabajadores pertenecientes a dicha unidad funcional, y que actualmente la integran 120 personas.

Dada la amplitud de la población y la facilidad de acceso a la misma, el estudio no requirió una muestra; en otras palabras, la muestra utilizada es representativa de toda la población, compuesta por 120 trabajadores de la unidad funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024. El muestreo abarcó a 120 trabajadores de la unidad funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024. Se empleó en el presente estudio una población censal, no probabilística dado que la muestra coincide con la población (Otzen & Manterola, 2017). Como unidad de análisis se tomó al personal de la unidad funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024.

Para realizar esta investigación, se establecieron criterios específicos para la inclusión y exclusión de casos. Los criterios de inclusión contemplaron: personal profesional, técnico y auxiliar que haya trabajado de manera continua durante al menos 6 meses en el equipo de nutrición; personal con un vínculo laboral activo en dicho equipo; y aquellos que decidieran participar voluntariamente en el estudio. Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron: personal que haya estado en la unidad de nutrición por menos de 6 meses de forma continua, aquellos con contratos temporales como internos o pasantes, y el personal que esté de licencia, permiso por salud o de vacaciones.

Para evaluar la primera variable, el estrés laboral, en este estudio se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario adaptado por Cirami et al. (2023) en Argentina. Este cuestionario, que aplica una escala de Likert de 1 a 4 puntos, fue validado mediante el juicio de expertos y demuestra una buena consistencia interna. Además, posee propiedades psicométricas adecuadas para medir el estrés, lo que lo convierte en una herramienta muy fiable para la investigación.

Para medir la variable obesidad se realizó la toma de medidas antropométricas y se llenará las fichas de registros de participantes. Para obtener el IMC se procedió a tomar las medidas de peso y talla de los participantes, se utilizaron tallímetros de madera estandarizados y calibrados; balanzas de pie marca Seca estandarizados y calibrados., se siguió el protocolo de los manuales actuales para la toma de medidas. Para obtener la obesidad abdominal se tomó la medida de la circunferencia de abdomen según protocolo, se utilizará cinta métrica estandarizados y calibrados

(Aguilar et al., 2012). Por último, para obtener el porcentaje de grasa corporal se utilizó un equipo de BIA estandarizado y calibrado marca Omron y se siguió el protocolo de los manuales actuales (Alomía et al., 2023).

Una vez que se completaron los cuestionarios, los resultados se trasladaron a una hoja de cálculo en Excel para crear una base de datos. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 26. En el análisis descriptivo, se utilizaron frecuencias relativas, absolutas y porcentajes para evaluar las variables y sus dimensiones. Para el análisis inferencial, se aplicó la prueba Chi² para variables cualitativas ordinales, estableciendo un nivel de significancia de $p < 0.05$ para evaluar la relación entre ambas variables (Flores et al., 2017).

En este estudio, se siguieron los principios éticos establecidos en el informe de Belmont, que enfatiza el respeto por las personas, la beneficencia y la justicia. Se realizó un consentimiento informado como indica el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, esto significa que se honró la decisión de quienes eligieron no participar en la investigación, se aseguró la confidencialidad de las respuestas y se garantizó que los datos se utilizarían exclusivamente con fines de investigación. Además, todos los participantes fueron tratados de manera equitativa. Los resultados se presentan tal como fueron proporcionados por los participantes, sin alteraciones.

III.RESULTADOS

A continuación, se presentan el análisis descriptivo de las variables estrés laboral y la obesidad.

Tabla 1

Distribución de las variables estrés laboral y obesidad del personal del equipofuncional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024

		V2 Obesidad global ^a			
			Normal	Obesidad	Total
V1 Estrés laboral	Muy alto	Recuento	2	5	7
		% del total	2.15%	5.38%	7.53%
	Alto	Recuento	50	19	67
		% del total	53.76%	20.43%	72.04%
	Bajo	Recuento	11	5	18
		% del total	11.83%	5.38%	19.35%
	Muy bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	1.08%	0.00%	1.08%
Total		Recuento	64	29	93
		% del total	68.82%	31.18%	100.00%

Nota: a se considera obesidad global si dos de sus dimensiones resultan positivas para obesidad.

Basados en los resultados presentados en la tabla 1, donde se relacionan el estrés laboral y la obesidad global se puede apreciar que el 74.19 % del personal posee un alto nivel de estrés laboral y el 31.18 % del personal presenta obesidad global. Se puede resaltar que el 20.43 % del personal presenta obesidad global y un nivel alto de estrés laboral. Se puede mencionar que según estos resultados que tres de cada cuatro participantes sufren de alto nivel de estrés que uno de cada tres sufre de obesidad y uno de cada cinco sufre tanto de nivel de estrés alto y obesidad por otro lado llama la atención que solo el 1 % del personal presenta nivel bajo de estrés no sufra de obesidad.

Para el análisis inferencial de las variables estrés laboral y obesidad se desarrolló la prueba del χ^2 para calcular la asociación de las variables mediante la comprobación de las hipótesis planteadas en la tesis, se utilizó el estadístico inferencial de χ^2 porque esta prueba si existe o no asociación entre dos variables cualitativas (Cerda, J., & Villarroel, L., 2007).

Se formuló la siguiente hipótesis general:

Ho: No existe asociación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

Ha: Existe asociación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

Tabla 2

Asociación del estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024

Valor		gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significaci ónexacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.030 ^a	1	.862		
Corrección de continuidad	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.031	1	.861		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.555
N de casos válidos	93				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.30.

b.-Sólo se ha calculado para una tabla 2x2, se agruparon los 4 niveles de estrés en 2 porque existían frecuencias menores que 5 en más del 20 % de casillas por lo que restaban validez a la prueba de χ^2 .

Según la tabla 2 que muestra la relación entre el estrés laboral y obesidad el valor del χ^2 fue de .0.862 de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05 por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula es decir que no existe asociación significativa entre el estrés laboral y la obesidad

La primera hipótesis específica fue:

Ho: No existe asociación entre el control del trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

Ha: Existe asociación entre el control del trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024;

Tabla 3

Asociación del control de trabajo y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024

Valor		gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.871 ^a	1	.171		
Corrección de continuidad	.978	1	.323		
Razón de verosimilitud	2.210	1	.137		
Prueba exacta de Fisher				.265	.162
N de casos válidos	93				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.81.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2, se agruparon los 4 niveles de estrés en 2 porque existían frecuencias menores que 5 en más del 20 % de casillas por lo que restaban validez a la prueba de Chi²

Según la tabla 3 que muestra la relación entre el control del trabajo y obesidad el valor del chi² fue de .0.171 de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05 por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula es decir que no existe asociación significativa entre el control del trabajo y la obesidad.

La segunda hipótesis específica fue:

Ho: no existe asociación entre las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 202.

Ha: no existe asociación entre las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 202.

Tabla 4

Asociación de las demandas psicológicas y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024

Valor		gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.124 ^a	1	.013		
Corrección de continuidad	5.056	1	.025		
Razón de verosimilitud	6.387	1	.011		
Prueba exacta de Fisher				.014	.011
N de casos válidos	93				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12.47.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2, se agruparon los 4 niveles de estrés en 2 porque existían frecuencias menores que 5 en más del 20 % de casillas por lo que restaban validez a la prueba de Chi²

Según la tabla 4 que muestra la relación entre las demandas psicológicas y obesidad el valor del chi² fue de .0013 de significancia bilateral el cual es menor al alfa designado del 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula es decir que existe asociación significativa entre las demandas psicológicas y obesidad.

La tercera hipótesis específica fue:

Ho: No existe asociación entre el apoyo social y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

Ha: Existe asociación entre el apoyo social y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024.

Tabla 5

Asociación del apoyo psicológico y la obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024

Valor		gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de .923 ^a	1	.337		
Corrección de continuidad	de .474	1	.491		
Razón de verosimilitud	.895	1	.344		
Prueba exacta de Fisher				.415	.243
N de casos válidos	93				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.24.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2, se agruparon los 4 niveles de estrés en 2 porque existían frecuencias menores que 5 en más del 20 % de casillas por lo que restaban validez a la prueba de Chi²

Según la tabla 5 que muestra la relación entre el apoyo social y obesidad el valor del chi² fue de .0.337 de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05 por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula es decir que no existe asociación significativa entre el apoyo social y obesidad.

IV. DISCUSIÓN

En referencia de los resultados que al ejecutar la prueba inferencial χ^2 fue 0.862 de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05 por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula mostraron que no existía relación entre el estrés laboral y obesidad en el presente estudio sin embargo para Pimentel (2021) quien demostró que existía una asociación entre el estrés laboral y el sobrepeso u obesidad el cual obtuvo un valor p de 0.026 dicho estudio fue realizado en adultos jóvenes trabajadores de la ciudad de Querétaro, México y pretendía determinar los factores asociados a sobrepeso y obesidad, uno de estos factores asociados fue el estrés laboral y otras variables que mostraron asociación fueron la duración de la jornada laboral, esquema de horario rotativos y turno laboral mientras que el pluriempleo no mostro asociación.

Otro estudio que encontró asociación entre el estrés y la obesidad fue el realizado por Da Silva et al. (2021) quien estudio la relación del estrés relacionado al trabajo con la obesidad en trabajadoras brasileñas de turnos rotativos en fábricas, la realizar la prueba estadística de multivariada regresión de Poisson obtuvo un p valor de 0.026 que indica que si existe una asociación de dichas variables para esta población además señala que el trabajar turnos nocturnos y estar expuestos al estrés en el trabajo hace que el trabajador tenga mayores probabilidades de convertirse en una persona obesa. Dichos estudios refuerzan la idea de que existe una relación entre el estrés laboral y la obesidad, en especial tomando en cuenta factores como la duración de la jornada laboral, los turnos rotativos y con mayor relevancia el turno nocturno, todos estos escenarios serian causas probables del estrés laboral y a su vez estarían relacionados con la obesidad.

Por otro lado, Aguilar (2022) no encontró asociación entre el estrés y obesidad según la prueba de χ^2 con un valor de $p = 0.055$ de significación estadística para evaluar la relación del nivel de distrés en estudiantes de medicina según el índice de masa corporal, esta investigación fue llevada a cabo en una universidad de Trujillo, Perú y tuvo como objetivo evaluar la relación que existe entre el IMC con el estrés, hábitos alimenticios y actividad física y pudieron concluir que a pesar de notar niveles bajos de distrés más frecuentes en estudiantes obesos estas variables no presentaron una asociación estadísticamente significativa aunque señalan que la elevación del IMC si se asoció a hábitos alimenticios inadecuados, es decir que los estudiantes

obesos presentaban menores niveles de estrés pero no estadísticamente significativa sin embargo los estudiantes obesos si mostraron una asociación significativa con los hábitos alimenticios inadecuados.

De la misma manera Soto (2024) encontró que según la prueba de modelos lineales generalizados de Poisson en el cual se obtuvo un p valor de 0.972, no se encontró asociación entre el estrés laboral y la presencia de obesidad abdominal, dicho estudio se realizó en 87 nutricionistas de tres hospitales de Lima durante el inicio de la tercera ola del COVID-19. Para este estudio utilizo el cuestionario sobre estrés validado por la OIT- OMS y para medir la obesidad se tomó en consideración medir solo el perímetro abdominal y así obtener la obesidad abdominal en contraste con la presente investigación donde se tomó tres dimensiones o medidas para poder indicar que el participante era obeso que fueron el IMC, la obesidad abdominal y el % de grasa corporal. Otro autor que no encontró una asociación significativa fue Carpio (2023), quien obtuvo un p valor de 0.256 para la prueba de R al cuadrado para las variables IMC y estrés percibido en un grupo de 307 adultos ecuatorianos, utilizo un cuestionario que contenía la escala de estrés percibido e ítems sobre los datos de peso y talla que el encuestado debía llenar. Si bien se encontraron un representativo porcentaje de participantes obesos y con altos niveles de estrés al realizar la prueba estadística de relaciones estas no demostraron una asociación significativa como es el caso de esta presente investigación.

Curiosamente se puede encontrar artículos que muestran que la correlación del estrés ya la obesidad es negativa como es el caso de Baratin et al. (2020) quien encontró en trabajadores locales ghaneses que en los hombres ($\beta = - 0,66$; IC del 95 %: 1,03 a - 0,28; $\beta = - 1,71$; IC del 95 %: 2,69 a - 0,73, y mujeres ($\beta = - 0,81$, IC del 95 %: - 1,20 a - 0,42; $\beta = - 1,46$, IC del 95 %: - 2,30 a - 0,61) el IMC se asocia inversamente al estrés en el hogar o el trabajo, en comparación de los ghaneses inmigrantes hombres en Alemania ($\beta = 0,28$, IC del 95 %: 0,00-0,56), esto puede ser debido a los escasos recursos que cuentan los locales para poder alimentarse, este caso de inmigrantes podría ser replicados en el ámbito nacional con los venezolanos migrantes que se encuentran laborando de forma estable por un periodo mayor a 6 meses.

Al referirnos a los objetivos específicos de esta investigación los resultados mostraron que no existe relación significativa entre la dimensión del control de trabajo y obesidad al obtener un p valor de .0.171 (> 0.05) en la prueba de χ^2 , un resultado

similar mostro Bouillon-Minois et al. (2023) quien estudio en un grupo de personal sanitario de Francia y encontró que no existía una relación significativa entre las demandas psicológicas y el estrés laboral (ODS -0.14, IC 95 %, -0.30, 0.27, $p = 0.10$) por el en contrario Kottwitz et al. (2014) encontró que al aumentar los estresores sociales en un grupo de mujeres suizas estos se asociaron con un aumento del IMC y este a su vez se asoció negativamente con el control del trabajo, es decir que a mayor exposición a los estresores sociales las mujeres tenían a ganar más peso y a su vez sentían que le era más difícil realizar su trabajo.

Un dato importante es acerca de la función que cumplen las hormonas leptina que inhibe el apetito y la grelina que por el contrario la aumenta estas están relacionadas al estrés laboral según Bouillon- Minois et al. (2022) que encontró en 161 trabajadores de salud de emergencia una disminución de leptina asociado a un aumento en la demanda laboral (coeficiente $-54,1$, IC 95: $-99,0$ a $-0,92$) y concluye que la leptina y la grelina funcionan como biomarcadores asociados al modelo demanda control de Karasek.

Para el segundo objetivo específico de esta investigación los resultados mostraron que existe relación significativa entre la dimensión demandas psicológicas y obesidad al obtener un p valor de $.0.013$ (> 0.05) en la prueba de χ^2 . Resultado que fue similar para Bouillon-Minois et al. (2023) quien estudio en un grupo de personal sanitario de Francia y hallo que no existía una relación significativa entre el control del trabajo y el estrés laboral (ODS 0.18 , IC 95 %, $0.10,0.47$, $p = 0.21$), también Mayerl et al. (2017) encontró, a través de una prueba de regresión, una ligera asociación estadísticamente significativa entre la una alta demanda psicológica laboral y mayor IMC en trabajadores de tiempo completo en Austria, pero una fuerte asociación entre los hábitos poco saludables y el mayor IMC, el autor señala que puede ser debido por ejemplo al manejo que tenían para afrontar el estrés, el cual resultaba ser muy efectivo.

Asimismo, Ceular-Villamandos et al. (2024) encontró en una muestra de 4626 empleados del sector salud en España que las demandas laborales físicas y mentales ($p < 0,001$), están asociadas al bienestar mental de los trabajadores. Por otra parte, Bouillon-Minois et al. (2022) encuentra una asociación entre la disminución de la hormona leptina la cual inhibe las ganas de comer con una disminución en el control laboral (coeficiente $-24,9$, IC 95, $-49,5$ a $-0,29$) en un grupo de personal sanitario de emergencia.

Para el tercer objetivo específico de esta investigación los resultados mostraron que no existe relación significativa entre la dimensión demanda apoyo social y obesidad al obtener un p valor de .0337 (> 0.05) en la prueba de χ^2 . Mientras que para Bouillon-Minois et al. (2023) quien estudio en un grupo de personal sanitario de Francia y no existiría una relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral (ODS -0.04, IC 95 %, 0.17,0.10, $p = 0.62$, caso contrario Ceular-Villamandos et al.(2024) encontró que apoyo de los supervisores ($p < 0,001$), y el apoyo de los compañeros ($p < 0,001$) tienen influencia en el estado mental de los trabajadores del sector salud y por eso se considera de mucha utilidad el impacto que pueda tener las relaciones interpersonales en relación a disminuir la prevalencia de la obesidad y como el apoyo de los compañeros del trabajo podría influenciar en adoptar hábitos más saludables en el entorno laboral (Quintero et al., 2020).

Bouillon-Minois et al. (2022) estudio el aumento de la secreción de la hormona grelina la cual aumenta las ganas de comer, en un grupo de trabajadores de salud de emergencia y encontró que a pesar de que no hubo cambios significativos en los niveles de grelina entre turnos, el apoyo social fue el principal factor que explicó el aumento de grelina (coeficiente 6,12, IC 95, 0,74 a 11,5) se puede decir que el apoyo social influye en las ganas de comer.

También existen otros estudios que relacionan el burnout y la obesidad, el burnout es considerado una consecuencia o estado extremo al que llevaría el estrés laboral. Por ejemplo, Miao (2024) encontró que, en un grupo de enfermeras chinas, la obesidad estaba asociada positivamente según la prueba de regresión a las dimensiones agotamiento emocional (p valor: 0.044) y cinismo (p valor: 0.043) del burnout eso quiere decir que las enfermeras que se sentían más cansadas en el aspecto emocional al igual que las que mostraban indiferencia hacia su trabajo a medida que aumentaba la intensidad de sus síntomas también aumentaba su grado de obesidad.

Es importante hablar sobre los aspectos de trabajo asociados al estrés laboral Da Silva et al. (2021) menciona que los turnos rotativos en especial en el personal que labora en horarios nocturnos están relacionados con el estrés y la obesidad ($P = 0,026$) y que el estrés relacionado con el trabajo se asocia con una probabilidad 71 % mayor de obesidad (RP = 1,71; IC del 95 %: 1,02, 2,87; $P = 0,042$) entre las trabajadoras del turno de noche. En el equipo funcional de nutrición los turnos rotativos nocturnos no son programados con frecuencia para el personal y son para

un grupo reducido por lo cual no se podría establecer alguna conexión estadística debido a lo pequeño de la muestra sería mejor hacerlo en el personal de enfermería o médicos los cuales si realizan horarios rotativos nocturnos en el hospital, otro factor importante causante del estrés es el pluriempleo el cual es muy frecuente en este sector del personal de salud.

Así también, Bouillon-Minois et al. (2023) no encontró ningún impacto significativo de las características sociodemográficas ($p > 0.05$) en el control del trabajo, la demanda laboral o el apoyo social, dicho estudio fue realizado en un total de 166 trabajadores sanitarios de 5 centros de salud franceses.

Algunas limitaciones de los estudios que han servido como referencia son la forma de como estos miden las variables, por ejemplo, para la variable de obesidad muchos de ellos consideran solo medir el IMC que fue la primera dimensión en esta investigación, es principal inconveniente en si no es el indicar sino la forma de como esta es obtenida en las diferentes investigaciones ya que el auto reporte del peso y talla podría ocasionar menor fiabilidad para el diagnóstico de obesidad, pues según Martínez et al. (2021), los encuestados tienden a sobrestimar su talla e infra estimar su peso ocasionando que los resultados posean menos validez externa, es por eso que en el presente estudio se prefirió utilizar tres indicadores para indicar la obesidad como Benbaibeche et al. (2023) quien utilizo el IMC y el % de grasa corporal, para evitar el sesgo que pueda causar el IMC al diagnosticar la obesidad en especial en aquellas personas con un alto porcentaje de masa muscular.

También se debería tomar en cuenta para un mejor diagnostico si los participantes sufren de alguna enfermedad metabólica o psicológica u otra, como por ejemplo la enfermedad de Cushing, el hipotiroidismo o el recibiendo tratamiento o consumo de medicamentos para la disminución o aumento de peso o relacionados a la disminución del estrés que puedan estar influyendo directamente su respuesta al estrés u ocasionándole su problema de sobrepeso u obesidad. Así como también considerar el ambiente laboral del hospital el cual podría ser el causante de los problemas de estrés laboral (Martínez et al. 2021).

Por otro lado, para medir el estrés laboral existe una variedad enorme de instrumentos que se encargan de esto, en esta investigación se utilizó el Cuestionario de Contenido del trabajo o JQC por sus siglas en ingles desarrollado por Karasek et al. (1998) y adaptado por Cirami et al. (2023) para el entorno argentino. Debido a que son diferentes las formas de como evaluar el estrés se pueden encontrar estudios

donde por ejemplo evalúen la presencia de estresores, las consecuencias del estrés, la percepción del nivel de estrés.

Es de vital importancia mejorar la elaboración y el diseño de instrumentos que midan el estrés laboral, en especial las dimensión o indicadores que se vean más relacionados con la obesidad a fin de conseguir mejores resultados. En la actualidad ya existe el cuestionario JCQ 2 el cual es una versión actualizada del JCQ 1 que agrega nuevos apartados, como nuevas demandas y riesgos socioemocionales, medición de la igualdad en la empresa, inclusión, falta de estabilidad en la organización, seguridad social en la labor en grupo, y falta de seguridad en el mercado laboral mundial, entre otras (Pérez, 2022).

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados no se encontró asociación entre el estrés laboral y obesidad del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024, debido a que la prueba de χ^2 nos dio como resultado un $p=0,862$ de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05. Por lo que podemos concluir que en este presente estudio el estrés laboral y obesidad no guardan una relación de asociación.

De acuerdo a los resultados no se encontró asociación entre la dimensión control del trabajo y obesidad del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024, debido a que la prueba de χ^2 nos dio como resultado un $p=0,171$ de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05. Por lo que podemos concluir que en este presente estudio la dimensión control del trabajo y obesidad no guardan una relación de asociación.

De acuerdo a los resultados se encontró asociación entre la dimensión demandas psicológicas y obesidad del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024, debido a que la prueba de χ^2 nos dio como resultado un $p=0,013$ de significancia bilateral el cual es menor al alfa designado del 0.05. Por lo que podemos concluir que en este presente estudio la dimensión demandas psicológicas y obesidad si guardan una relación de asociación.

De acuerdo a los resultados no se encontró asociación entre la dimensión apoyo social y obesidad del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, Perú 2024, debido a que la prueba de χ^2 nos dio como resultado un $p=0,337$ de significancia bilateral el cual es mayor al alfa designado del 0.05. Por lo que podemos concluir que en este presente estudio la dimensión apoyo social y obesidad no guardan una relación de asociación.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las áreas de las cuales depende el equipo funcional de nutrición que debido al alto porcentaje de trabajadores con sobrepeso y obesidad, indagar más sobre las posibles causas que puedan estar originando dicha situación a fin de establecer medidas correctivas en el corto plazo, también a fin de lograr la disminución de la prevalencia de la obesidad en el servicio sería importante establecer medidas integrales e interdisciplinario que logren un saludable estilo de vida en los trabajadores de nutrición (Martínez et al., 2021).

Se recomienda a las áreas de las cuales depende el equipo funcional de nutrición que según el nivel elevado de estrés relacionado a las demandas psicológicas que presentan los trabajadores del equipo funcional de nutrición, establecer una adecuada carga de trabajo para los colaboradores entendiendo las necesidades y capacidades de cada uno de ellos, es de vital importancia ofrecer recursos y oportunidades para que las personas puedan tomar decisiones adecuadas al momento de realizarse su trabajo (Bouillon-Minois et al., 2022).

Se recomienda a las áreas de las cuales depende el equipo funcional de nutrición que según el nivel elevado de estrés relacionado al control del trabajo que presentan los trabajadores del equipo funcional de nutrición fortalecer los atributos o capacidades tanto intelectual como social para que el colaborador pueda desarrollar un adecuado trabajo (Miao et al., 2024).

Se recomienda a las áreas de las cuales depende el equipo funcional de nutrición que según el nivel elevado de estrés relacionado al apoyo social que presentan los trabajadores del equipo funcional de nutrición a mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y los jefes encargados (Bouillon- Minois et al., 2023)

REFERENCIAS

- Aguilar-Ydiáquez, C., Campos-Flores, L., & Huamán-Saavedra J. (2022). Body mass index in medicine students: Relationship with stress, eating habits and physical activity. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(2), 359-366. Epub 16 de marzo de 2022. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i2.4791>
- Aguilar, L. A., Contretas, M., Del Canto y Dorador, J., y Vílchez, W. (2012). *Guía técnica para la valoración nutricional antropométrica de la persona adulta*.
- Alomía, R., Peña-Toncoso, S., Hernández- Mosqueira, C., y Espinoza Cortez, J. (2022). Comparación de los métodos de antropometría y bioimpedancia eléctrica a través de la determinación de la composición corporal en estudiantado universitario. *MHSalud*, 19(2), 177-186. <https://dx.doi.org/10.15359/mhs.19-2.13>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C. y González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, (41), 105-118. Epub 30 de junio de 2022. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Antunes, N. M. N., Silveira, M. F., Silva, R. R. V., Rocha, J. S. B., Oliveira, F. P. S. L. de, Ruas, S. J. S., Borborema, F. A. M., Duarte, J. H. P., Rodrigues, C. A.O., Brito, M. F. S. F., Caldeira, A. P., & Pinho, L. de. (2023). Diagnostic performance of anthropometric indicators used to assess excess body fat in adolescence. *Revista Paulista de Pediatria*, 41. <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2023/41/2021189>
- Baratin C, Beune E, van Schalkwijk D, Meeks K, Smeeth L, Addo J, et al. Differential associations between psychosocial stress and obesity among Ghanaians in Europe and in Ghana: findings from the RODAM study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2020;55(1):45-56. doi: 10.1007/s00127-019-01682-1
- Benbaibeche, H., Saidi, H., Bounihi, A., & Koceir, E. A. (2023). Emotional and external eating styles associated with obesity. *Journal of eating disorders*, 11(1), 67.

<https://doi.org/10.1186/s40337-023-00797-w>

Bouillon-Minois, J.-B., Outrey, J., Pereira, B., Adeyemi, O. J., Sapin, V., Bouvier, D., Thivel, D., de Saint-Vincent, S., Ugbole, U. C., Baker, J. S., Bagheri, R., Schmidt, J., Trousselard, M., & Dutheil, F. (2022). The Impact of Job- Demand- Control-Support on Leptin and Ghrelin as Biomarkers of Stress in Emergency Healthcare Workers. *Nutrients*, 14(23), 5009-. <https://doi.org/10.3390/nu14235009>

Bouillon-Minois, J. B., Trousselard, M., Mulliez, A., Adeyemi, O. J., Schmidt, J., Thivel, D., Ugbole, U. C., Borel, M., Moustafa, F., Vallet, G. T., Clinchamps, M., Zak, M., Occelli, C., & Dutheil, F. (2023). A cross-sectional study to assess job strain of emergency healthcare workers by Karasek questionnaire: The SEEK study. *Frontiers in psychiatry*, 13, 1043110. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1043110>

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Bustamante, G. y Mendoza, C. (2024). Estudios de Correlacion. *Rev. Act. Clin. Med, La Paz*. Disponível em <http://revistasbolivianas.umsa.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682013000600006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 09 maio 2024.

Cannon WB. (1914) The interrelations of emotions as suggested by recent physiological researches. *Am J Psychol*; 25:256-282. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/1413414>

Canuto, R. (2021). Associations of perceived stress and salivary cortisol with the snack and fast-food dietary pattern in women shift workers. *Stress: The International Journal on the Biology of Stress.*, 24(6), 763–771. <https://doi.org/10.1080/10253890.2021.1919615>

- Carpio Arias, T. V., Carvajal Bautista, D. S., & Betancourt Ortiz, S. L. (2023). Relación entre estrés percibido y peso corporal en un grupo de adultos ecuatorianos. *Revista Eugenio Espejo*, 17(3), 52–61. <https://doi.org/10.37135/ee.04.18.06>
- Carrero González, C., Lastre-Amell, G., Alejandra-Oróstegui, M., Ruiz-Escorcía, L., & Parody Muñoz, A. (2020). Evaluación de la composición corporal según factor de riesgo de obesidad en universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 36(1), 81-96. Epub May 20, 2021. <https://doi.org/10.14482/sun.36.1.616.3>
- Cerda, J., & Villarroel, L. (2007). Interpretación del test de Chi-cuadrado (X^2) en investigación pediátrica. *Revista chilena de pediatría*, 78(4), 414- 417. <https://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062007000400010>
- Ceular-Villamandos, N., Navajas-Romero, V., del Rio, L. C. y. L., & Vazquez-Garcia, M. J. (2024). The determinants of mental well-being of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11(1), 439–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02884-y>
- CEPAL (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.
- Cirami, L., Mur, J. A., Rodríguez Melgarejo, A., & Pereyra Girardi, C. I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, conocimiento y sociedad*, 13(2), 34–52. <https://doi.org/10.26864/pcs.v13.n2.3>
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento, "Informe Belmont de 30 de septiembre de 1978. Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos en la experimentación"
- Da Silva JC., Garcez A., Cibeira HG., Theodoro H., y Olinto MTA. (2021). Relationship of work-related stress with obesity among Brazilian female shift workers. Public

- Flores, A., Coila, D., Ccopa, A., Yapuchura, C. & Pino, Y. (2021). Physical activity, stress and its relationship with the body mass index in pandemic university teachers. *Comuni@cción*, 12(3), 175-185. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.528>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. y Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista alergia México*, 64(3), 364- 370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Geda, N. R. (2022). Examining the association between work stress, life stress and obesity among working adult population in Canada: findings from a nationally representative data. *Archives of Public Health.*, 80(1). <https://doi.org/10.1186/s13690-022-00865-8>
- González-Muniesa, P., Martínez-González, MA., Hu, F. *et al.* Obesity. *Nat RevDis Primers* 3, 17034 (2017). <https://doi.org/10.1038/nrdp.2017.34>
- Guevara-Tirado, A. (2024). Estado conyugal asociado a perímetro abdominal en adultos peruanos. *Revista científicaciencias de la salud*, 6, e6133. <https://doi.org/10.53732/rccsalud/2024.e6133>
- INEI (2023). PERÚ: ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES Y TRANSMISIBLES, 2022. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of*

occupational health psychology, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>

Kaufer-Horwitz, M. y Pérez, J. (2022). La obesidad: aspectos fisiopatológicos y clínicos. *Inter disciplina*, 10(26), 147-175. Epub 04 de abril de 2022. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2022.26.80973>

Kottwitz, M. U., Grebner, S., Semmer, N. K., Tschan, F. y Elfering, A. (2014). Social stress at work and change in women's body weight. *Industrial Health*, 52(2), 163-171. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0155>

Li, S., Fu, Z. y Zhang, W. (2024). Association of anthropometric measures with all-cause and cause-specific mortality in US adults: revisiting the obesity paradox. *BMC Public Health.*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18418-9>

Malo-Serrano, M., Castillo, N., & Pajita, D. (2017). La obesidad en el mundo. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 173-178. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13213>

Martínez Gárate I., Valdés del Olmo L., Bayona González A., y Martínez Castellanos, J. (2021). Relación entre la obesidad y el estrés laboral: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(263), 112-127. E pub 17 de enero de 2022. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000200004>

Mayerl H, Stolz E, Großschädl F, et al The moderating role of personal resources in the relationship between psychosocial job demands and health: a cross-sectional study *BMJ Open* 2017;7: e015710. doi: 10.1136/bmjopen-2016-015710

Megchún-Hernández, M., Espinosa-Raya, J., García-Parra, E., Gómez-Pliego, R., Castellanos-Pérez, M., & Briones-Aranda, A. (2022). Comparative analysis of anthropometric indicators for diagnosing obesity and predicting cardiometabolic risk in Mexican adolescents. *Nutrición Hospitalaria*, 39(3), 513-519. Epub 17 de octubre de 2022. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.03897>

- Miao, L., Niu, X., Huang, M., Cao, G. y Fu, C. (2024). Association between body mass index and burnout among nurses in China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081203>
- Norberto, M. C. C. S., Araujo, M. Y. C., Ricardo, S. J., Rodrigues Junior, C., Guíça, J. T., Turi-Lynch, B. C., & Codogno, J. S. (2023). Sedentary behavior, abdominal obesity and healthcare costs in Brazilian adults with cardiovascular diseases: a cross-sectional study. *São Paulo medical journal*, 142(3). <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2023.0029.140823>
- Núñez, R. (2022). La obesidad y el mercado laboral en el Perú. *Apuntes (Lima)*, 49(90), 147–180. <https://doi.org/10.21678/apuntes.90.1342>
- Nuria Ceular-Villamandos, Virginia Navajas-Romero, Lorena Caridad y Lopez del Rio, & Maria Jesus Vazquez-Garcia. (2024). The determinants of mental well-being of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02884-y>
- Okunogbe, A., Nugent, R., Spencer, G., Powis, J., Ralston, J., & Wilding, J. (2022). Economic impacts of overweight and obesity: current and future estimates for 161 countries. *BMJ Global Health*, 7(9), e009773-. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2022-009773>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y el estrés. Ginebra; 2004
- Ortiz A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo Daena: *International Journal of Good Conscience*. V15-N3-A8(1-19). Noviembre 2020. ISSN 1870-557X 1.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227- 232.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Paramio, A., Carrazana, E., Hernández, M., & Rivero, L. (2022). Riesgo cardiovascular global y obesidad en pacientes del primer nivel de atención. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 21(1), Epub 10 de marzo de 2022. Recuperado en 15 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2022000100009&lng=es&tlng=es.

Pérez, Juana Patlán. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24-34. Epub 31 de marzo de 2022. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156+. <https://link.gale.com/apps/doc/A623444935/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=f12f56b8>

Pimentel Araujo, M. A., Villareal Ríos, E., Galicia Rodríguez, L. y Vargas Daza, E. R. (2021). Factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(3), 318-327. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000300007&lng=es&tlng=es.

Quintero, Yurimay, Bastardo, Gladys, Angarita, Coromoto, Rivas Cordova, José Gregorio, Suarez, Carmen Iraima, & Uzcategui, Aurisle. (2020). El estudio de la obesidad desde diversas disciplinas. Múltiples enfoques una misma visión. *Revista Venezolana de Endocrinología y Metabolismo*, 18(3), 95-106. Epub 27 de abril de 2021. Recuperado en 12 de julio de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-31102020000300095&lng=es&tlng=es

Santana-Cárdenas, Soraya. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta

alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. *Revista mexicana de trastornos alimentarios*, 7(2), 135-143.
<https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>

Ramos, C. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigación Psicológica*, (30), 151-161. Epub 00 de diciembre de 2023.<https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>

Rocha, M. R. A., Marin, M. J. S., Seda, J. M., Borgato, M. H., & Lazarini, C. A.. (2021). Social, health, and working conditions among hospital workers. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 74(2), e20200321. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0321>

Sánchez, A., y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. Epub 20 de junio de 2022.<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>

Sánchez Graillet, L. A. (2022). Obesidad: ¿epidemia global o responsabilidad individual? *Inter disciplina*, 10(26), 177–206.
<https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2022.26.80974>

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32. <https://www.nature.com/articles/138032a0>

Shan, J., Yin, R., & Panuthai, S. (2024). Body mass index and multimorbidity risk: A systematic review and dose-response meta-analysis. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 123, 105418–105418. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2024.105418>

Soto, M. (2024). Asociación entre el estrés laboral con los hábitos alimentarios saludables y obesidad abdominal en nutricionistas de tres hospitales de Lima durante la pandemia por COVID-19, 2021. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Tamborini, M. M. de F., Centenaro, A. P. F. C., Souto, E. N. de S., Andres, A. T. G., Stumm, E. M. F., & Colet, C. de F. (2023). Estrés laboral en profesionales de la atención primaria durante la pandemia de COVID-19: estudio de métodos mixtos. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 31, e4040. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6797.4040>
- Tenorio-Mucha J. y Hurtado-Roca Y. (2022). Revisión sobre obesidad como factor de riesgo para mortalidad por COVID-19. *Acta Med Peru.* ;37(3):324-9. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1197>
- Tomiyama, A. J. (2019). Stress and Obesity. *Annual Review of Psychology.*, 70,703–718. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102936>
- Ugarte Izquierdo, D., Palomino-Tudela, C. E., & Palomino-Baldeón, J. C. (2020). Influencia del sobrepeso y la obesidad en el absentismo laboral por enfermedades comunes en una empresa de administración de pensiones en Lima metropolitana en el periodo 2018. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(2), 67–78.
- Velázquez-López, L., Alva-Santana, D., Ocaña-Patiño, A., de la Peña, J. E., & Goycochea-Robles, M. V. (2023). Mayor grasa corporal, inactividad física e hipertensión arterial se asocian a una pobre calidad de vida en pacientes con diabetes tipo 2. *Cirugía y cirujanos*, 91(2), 171–178. <https://doi.org/10.24875/CIRU.21000441>
- World Health Organization (WHO). (2020). Obesity and overweight. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	El estrés se define como la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades. (OIT, 2014)	Esta variable será cuantificada a través de un cuestionario utilizando la escala Likert. Se considera que existe estrés cuando la puntuación total del cuestionario sea mayor a .	Demandas Psicológicas (5 ítems)	(7,12,15,19 y 20)	Ordinal Escala de Likert Totalmente de acuerdo (4) Estoy de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)
			Control del trabajo (6 ítems)	(2,4,10,11,16 y 18)	Escala de Likert Totalmente de acuerdo (4) Estoy de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)
			Apoyo social (10 ítems)	(1,3,5,6,8,9,13,14,17 y 21)	Escala de Likert Totalmente de acuerdo (4) Estoy de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)
Obesidad	La obesidad se define como una condición médica caracterizada por la acumulación excesiva de tejido adiposo en el cuerpo, que conlleva un aumento significativo en el peso corporal y puede tener consecuencias negativas para la salud. (World Health Organization, 2020).	se cuantificará esta variable a través de mediciones antropométricas. Se considera que hay obesidad si al menos está presente dos de las dimensiones.	Índice de Masa Corporal	Delgadez Normal Sobrepeso Obesidad I Obesidad II Obesidad mórbida	Cuantitativa continua < 19 19-25 25.1 – 30 30.1 – 35 > 35
			Obesidad abdominal	Normal Alto (Obesidad) Muy alto (Obesidad)	< 95 (H) < 82 (M) 95 – 105 cm (H) 82 – 88 cm (M) > 105 cm (H) > 88 cm (M)
			Porcentaje de grasa corporal.	Bajo Moderado Alto (Obesidad) Muy alto (Obesidad)	< 18% (H) < 20 % (M) 18 – 23 % (H) 20 – 25 % (M) 24 – 28 % (H) 25 – 30 % (M) > 28 % (H) > 30 % (M)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CONTENIDO DEL TRABAJO (Estrés laboral)

En esta sección se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta. Marque con un aspa o círculo, el número que corresponde a cada afirmación.

1. Totalmente de desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Estoy de acuerdo

4. Completamente de acuerdo

Recuerde que todas las respuestas que usted nos brinda son totalmente **CONFIDENCIALES Y ANÓNIMAS**

N°	Preguntas:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	1	2	3	4
2	Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	1	2	3	4
3	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	1	2	3	4
4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	1	2	3	4
5	Las personas con las que trabajo son agradables	1	2	3	4
6	Las personas con las que trabajo se interesan por mí	1	2	3	4
7	Mi trabajo es muy agitado	1	2	3	4
8	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	1	2	3	4
9	Tengo problemas en la relación con mi supervisor	1	2	3	4
10	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	1	2	3	4
11	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.	1	2	3	4
12	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	1	2	3	4
13	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	1	2	3	4
14	Mi supervisor presta atención a lo que digo	1	2	3	4
15	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	1	2	3	4
16	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas	1	2	3	4
17	Las personas que las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	1	2	3	4
18	Mi trabajo requiere que sea creativo	1	2	3	4
19	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
20	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que hago	1	2	3	4
21	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	1	2	3	4

FICHA DE REGISTRO DE DATOS SOBRE OBESIDAD

La siguiente ficha será llenada por el encuestador.

COD:...

.....

FECHA:

.....

1. Datos personales

Nombres y apellidos:

..... Fecha de

nacimiento;/...../..... Sexo: M / F

Nivel de instrucción: auxiliar / técnico / profesional

Nacionalidad: Distrito: Estado civil:.....

2. Datos antropométricos

Medida	Unidad	Valor	Diagnóstico
Peso	Kg		
Talla	Cm		
IMC	Kg/m ²		
Circunferencia de cintura	Cm		
Porcentaje de grasa	%		

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

1ra Evaluación por juicio de expertos (contenido)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de Contenido del trabajo que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrés laboral y obesidad de los trabajadores de un equipo funcional de un hospital, Lima 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: El estrés se define como la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades. (OIT, 2014)

Dimensión	Indicador	Preguntas:	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demandas Psicológicas	7	Mi trabajo es muy agitado	1	1	1	1	
	12	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	1	1	1	1	
	15	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	1	0	1	1	A mucha velocidad
	19	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	1	1	1	1	
	20	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que Hago	1	1	1	1	

Control del trabajo	2	Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	1	1	1	1	
	4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	1	1	1	1	
	10	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	1	1	1	1	
	11	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.	1	1	1	1	
	16	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas	1	1	1	1	
	18	Mi trabajo requiere que sea creativo	1	1	1	1	
Apoyo social	1	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	1	1	1	1	
	3	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	1	1	1	1	
	5	Las personas con las que trabajo son agradables	1	1	1	1	
	6	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	1	1	1	1	Bienestar
	8	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	1	1	1	1	
	9	Tengo problemas en la relación con mi supervisor	1	0	1	1	relacionándome
	13	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	1	0	1	1	realice
	14	Mi supervisor presta atención a lo que digo	1	1	1	1	
	17	Las personas que las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	1	0	1	1	Con las
	21	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de contenido de trabajo
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de estrés laboral del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	ANGELA CECILIA CARPIO CARBAJO
Documento de identidad	44434269
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	MINSA
Cargo	NUTRICIONISTA
Número telefónico	963156202
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	04/06/2024

2da Evaluación por juicio de expertos (metodología)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de Contenido del trabajo que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrés laboral y obesidad de los trabajadores de un equipo funcional de un hospital, Lima 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: El estrés se define como la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades. (OIT, 2014)

Dimensión	Indicador	Preguntas:	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demandas Psicológicas	7	Mi trabajo es muy agitado	1	1	1	1	
	12	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	1	0	1	1	Se sugiere usar la palabra con esfuerzo
	15	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	1	1	1	1	
	19	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	1	1	1	1	
	20	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que hago	1	1	1	1	
O C	2	Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	1	1	1	1	

	4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	1	1	1	1	
	10	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	1	1	1	1	
	11	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.	1	1	1	1	
	16	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas	1	1	1	1	
	18	Mi trabajo requiere que sea Creativo	1	1	1	1	
Apoyo social	1	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	1	1	1	1	
	3	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	1	1	1	1	
	5	Las personas con las que trabajo son agradables	1	1	1	1	
	6	Las personas con las que trabajo se interesan por mí	1	1	1	1	
	8	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	1	1	1	1	
	9	Tengo problemas en la relación con mi supervisor	1	1	1	1	
	13	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	1	1	1	1	
	14	Mi supervisor presta atención a lo que digo	1	1	1	1	
	17	Las personas que las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	1	0	1	1	Las personas con las que trabajo...
	21	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de contenido de trabajo
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de estrés laboral del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Chávez Chocano
Documento de identidad	70425201
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada del Norte (UPN)
Cargo	NUTRICIONISTA
Número telefónico	987 582 146
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	27/5/2024

2da Evaluación por juicio de expertos (estadístico)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de Contenido del trabajo que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrés laboral y obesidad de los trabajadores de un equipo funcional de un hospital, Lima 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: El estrés se define como la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades. (OIT, 2014)

Dimensión	Indicador	Preguntas:	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demandas Psicológicas	7	Mi trabajo es muy agitado	1	1	1	1	
	12	Mi trabajo requiere trabajar muy Duro	1	0	1	1	
	15	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	1	1	1	1	
	19	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	1	1	1	1	
	20	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que hago	1	1	1	1	
Control del	2	Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	1	1	1	1	
	4	Mi trabajo me permite tomar	1	1	1	1	

		muchas decisiones por mí mismo					
	10	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	1	1	1	1	
	11	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.	1	1	1	1	
	16	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas	1	1	1	1	
	18	Mi trabajo requiere que sea creativo	1	1	1	1	
Apoyo social	1	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	1	1	1	1	
	3	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	1	1	1	1	
	5	Las personas con las que trabajo son agradables	1	1	1	1	
	6	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	1	1	1	1	
	8	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	1	1	1	1	
	9	Tengo problemas en la relación con mi supervisor	1	1	1	1	
	13	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	1	0	1	1	
	14	Mi supervisor presta atención a lo que digo	1	1	1	1	
	17	Las personas que las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	1	0	1	1	Cambiar "que" por "con"
	21	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de contenido de trabajo
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de estrés laboral del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Israel Wilmer Villacorta Álvarez
Documento de identidad	47911509
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
Cargo	NUTRICIONISTA
Número telefónico	966 305 724
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	28/05/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Resultados del análisis de consistencia interna para el cuestionario sobre estrés laboral.

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4
2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
3	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3
4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	3	1	1	4	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
6	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	4	2	3	4	1	3	2	3
7	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
8	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4
9	4	2	4	2	4	4	1	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3
10	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4
15	3	2	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4
16	4	1	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	4	2	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4
19	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
20	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3

Calculadora estadística en línea 100% de seguridad de los datos

[Vaciar tabla](#) [Exportar / Importar](#) [Transformar datos](#) [Configuración](#)

Casos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4
2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2
3	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3
4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3
5	3	1	1	4	2	1	3	3	1	4
6	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3
7	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3
8	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3
9	4	2	4	2	4	4	1	3	2	3
10	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

[Descriptivo](#) [Gráficos](#) [Pruebas de hipótesis](#) [Correlación](#) [Regresión](#) [Mediación/Moderación](#) [PCA](#) [Fiabilidad](#) [Clasificación](#)

Variables métricas:

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9
 10 11 12 13 14 15 16 17
 18 19 20 21

Variables ordinales:

Variables nominales:

Calcular:

- Cronbach's alpha Intra-Class Correlation

Cronbach's Alpha

Estadísticos de fiabilidad

Copiar

Cronbach's Alpha	Number of Items
0.72	21

Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.72 el cual indica que el cuestionario es aceptable. (fuente. <https://datatab.es/statistics-calculator/reliability-analysis>)

Anexo 5. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrés laboral y obesidad del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024.

Investigador: Lic. Ysmael león Vargas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y obesidad del personal de un equipo funcional de nutrición de un hospital, Lima 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre estrés laboral y obesidad del personal del equipo funcional de nutrición de un hospital de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso **de INEN**.

El propósito de esta investigación será conocer el porcentaje de trabajadores del equipo funcional de nutrición con estrés y/u obesidad para poder identificar la magnitud de la población en riesgo y también que sirva de muestra para las instituciones sanitarias del país para mejorar las condiciones que aseguren una mejora en las condiciones laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 10 minutos y se realizará en el ambiente del equipo funcional de nutrición del **INEN**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Lic. Ysmael león Vargas, email: lleonva25@ucvvirtual.edu.pe y asesor: Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel, email: jmflorezi@ucvvirtual.edu.pe. Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Firma(s): Fecha y hora:

Anexo 7 Análisis complementario

Tablas cruzadas para obtener el Chi²

Tabla cruzada dx_obesidad*dx_estres2

		dx_estres2				Total	
		Muy alto - alto		Bajo - muy bajo		N	%
		N	%	N	%		
dx_obesida	normal	52	68.4%	12	70.6%	64	68.8%
d	obesidad	24	31.6%	5	29.4%	29	31.2%
Total		76	100.0%	17	100.0%	93	100.0%

Tabla cruzada dx_obesidad*dx_demanda2

		dx_demanda2				Total	
		muy alto - alto		Bajo – muy bajo		N	%
		N	%	N	%		
dx_obesida	normal	31	58.5%	33	82.5%	64	68.8%
d	obesidad	22	41.5%	7	17.5%	29	31.2%
Total		53	100.0%	40	100.0%	93	100.0%

Tabla cruzada dx_obesidad*dx_control2

		dx_control2				Total	
		Muy alto - alto		Bajo – muy bajo		N	%
		N	%	N	%		
dx_obesida	normal	56	66.7%	8	88.9%	64	68.8%
d	obesidad	28	33.3%	1	11.1%	29	31.2%
Total		84	100.0%	9	100.0%	93	100.0%

Tabla cruzada dx_obesidad*dx_apoyo2

		dx_apoyo2				Total	
		Muy alto - alto		Bajo – muy bajo		N	%
		N	%	N	%		
dx_obesida	normal	52	71.2%	12	60.0%	64	68.8%
d	obesidad	21	28.8%	8	40.0%	29	31.2%
Total		73	100.0%	20	100.0%	93	100.0%

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



PERÚ

Sector
Salud

Instituto Nacional de Enfermedades
Neoplásicas



Autorización de uso de información de empresa

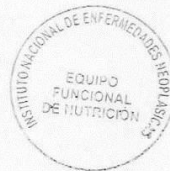
Yo **Luis Alfredo Zambrano Jaimes** identificado con **DNI 45245471**, en mi calidad de **coordinador del Equipo Funcional de Nutrición del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas** con **R.U.C N°20514964778**, ubicada en la ciudad de **Lima**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Ysmael León Vargas** Identificado con **DNI N°46644105**, de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, **para que utilice la siguiente información de la empresa: datos obtenidos a través del cuestionario sobre estrés laboral, datos sobre la toma de medidas antropométricas de los trabajadores que conforman el Equipo Funcional de Nutrición**, con la finalidad de que pueda desarrollar su **Tesis** para optar al grado académico de **Maestro en gestión de los servicios de la salud**.

Se indica mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.

Lima, 3 de junio de 2024



Anexo 9 Otras evidencias

Fotos de la toma de datos

