



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA
MÉDICA EN TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

Tesis

“Discapacidad cervical y estrés laboral en trabajadores de la empresa de
bebidas y alimentos san miguel, 2023”

Para optar el título de

Licenciada en Tecnología Médica en Terapia Física y Rehabilitación

Autor: Bach. Venegas Marquina, Estefani


Código ORCID: 0000-0003-4949-6222

Asesor: Mg, Melgarejo Valverde, Jose

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8649-0925>

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, ESTEFANI VENEGAS MARQUINA egresado de la Facultad de Ciencias de la salud y Escuela Académica Profesional de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Discapacidad cervical y estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023 .” Asesorado por el docente: Mg. MELGAREJO VALVERDE, JOSE ANTONIO, con DNI: 06230600, ORCID: 0000-0001-8649-0925, tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código: oid14912288814456, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma
Estefani Venegas Marquina
 DNI: 43903533



.....
 Firma
Melgarejo Valverde, Jose Antonio
 DNI: 06230600

Lima, 11 de febrero de 2023

Tesis

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS SAN MIGUEL, 2023”

Línea de investigación

Salud y Bienestar – Estilos de Vida Saludable.

Asesor

ASESOR: MG, MELGAREJO VALVERDE, JOSE.

CODIGO ORCID: 0000-0001-86490925

DEDICATORIA

A mi madre y mi familia, por su apoyo incondicional y motivación constante para seguir avanzando con mis proyectos, a pesar de momentos difíciles para nunca rendirme en los estudios y ser una excelente profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, porque siempre me ha guiado y me ha dado fortaleza para terminar mi carrera y seguir luchando por mis metas.

A mi familia, por sus estímulos de manera constante para culminar esta hermosa etapa universitaria a pesar de las adversidades.

A mi esposo, porque siempre estuvo conmigo motivándome con sus palabras para no rendirme y culminar mi carrera que tanto sacrificio me ha tomado.

A mi universidad, por permitirme formarme con los mejores docentes quienes siempre estuvieron conmigo apoyándome con sus conocimientos y experiencias en el campo.

JURADOS:

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

INDICE

CAPITULO I EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14

1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Justificación Teórica	15
1.4.2. Justificación Metodológica	16
1.4.3. Justificación Práctica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	22
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de la investigación.....	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de la investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación.....	28
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	36
3.7.3. Validación	39
3.7.4. Confiabilidad.....	40
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.9. Aspectos éticos	40
CAPITULO IV PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	42
4.1. Analisis de los resultados	42
4.2. Discusion de los resultados	54
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	56
5.2 Recomendaciones	57

CAPITULO VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	65
Anexo N° 1. Matriz de Consistencia.....	66
Anexo N° 2: Instrumento.....	68
Anexo N° 3: Validez del instrumento de medicion.....	72
Anexo N° 4. Formato de consentimiento informado.....	84
Anexo N° 5: Informe del asesor de Turnitin.....	86

INDICE DE TABLAS

1. Tabla No 1 Distribución por grupo etario de la muestra.	Pag. 42
2. Tabla No 2 Distribución por sexo de la muestra.	Pag. 44
3. Tabla No 3 Distribución del Índice de Masa Corporal – IMC.	Pag. 45
4. Tabla No 4 Distribución de la variable discapacidad cervical.	Pag. 46
5. Tabla No 5 Distribución de la variable estrés laboral.	Pag. 47
6. Tabla No 6 Distribución de la dimensión superiores y recursos del estrés Laboral.....	Pag. 48
7. Tabla No 7 Distribución de la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral.....	Pag. 49
8. Tabla No 8 Relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral.	Pag. 50
9. Tabla No 9 Relación entre la discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral.	Pag. 52
10. Tabla No 10 Relación entre la discapacidad cervical y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral.	Pag. 53

INDICE DE GRAFICOS

1. Figura No 1 Distribución de por grupo etario de la muestra. Pag. 43
2. Figura No 2 Distribución por sexo de la muestra. Pag. 44
3. Figura No 3 Distribución del Índice de Masa Corporal – IMC.Pag. 45
4. Figura No 4 Distribución de la variable discapacidad cervical.Pag. 46
5. Figura No 5 Distribución de la variable estrés laboral.Pag. 47
6. Figura No 6 Distribución de la dimensión superiores y recursos del
estrés laboral.Pag. 48
7. Figura No 7 Distribución de la dimensión organización y equipo de
trabajo del estrés laboral. Pag. 49

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023. **Materiales y Métodos:** El enfoque de la investigación fue Cuantitativa, la muestra estará conformada por 86 trabajadores con discapacidad cervical por estrés laboral, de ambos sexos con edad comprendido entre 20 y 60 años, lo cual pertenecen a la empresa de bebidas y alimentos San Miguel., muestreo será probabilístico de tipo aleatorio simple de acuerdo a los criterios de selección **Resultados:** la mayoría del grupo de muestra pertenece al rango de 31 a 40 años (26.74%) al igual que el grupo de 41 a 50 años con un 26.74%, la muestra está representada por una ligera mayoría el género femenino con un 51.16%, con un 37.21%, presenta un nivel normal de peso (Normopeso) según su IMC. El 27.91% presenta sobrepeso según su IMC, un nivel de discapacidad cervical moderada con un 27.91% con respecto al estrés y sus dimensiones la mayoría de la muestra presenta un “Nivel Intermedio” y “Alto nivel” de estrés en la dimensión superiores y recursos con un 30.23% cada uno respectivamente, el 24.42% presenta un “Bajo nivel”. El 23.26% presenta un nivel “Estrés”. El 22.09% presenta un “Nivel Intermedio” de estrés en la mencionada dimensión. **Conclusiones:** La distribución por grupo etario indico que la mayoría del grupo de muestra pertenece al rango de 31 a 40 años, la distribución por genero hubo una ligera mayoría en el género femenino, la distribución por IMC mostro que casi la mitad del grupo presento un nivel de sobre peso considerable, según la discapacidad cervical casi la mitad de la muestra presento entre una discapacidad severa a incapacidad completa, según el estrés laboral se observó que más de la mitad de la muestra de estudio resultaron estar comprendidos entre la categoría de estrés y estrés alto.

Palabras Claves: Discapacidad cervical, estrés laboral, características sociodemográficas, diseño correlacional

ABSTRAC

Objective: To determine the relationship between cervical disability and work stress in workers of the San Miguel food and beverage company, 2023. **Materials and Methods:** The research approach was Quantitative, the sample will consist of 86 workers with cervical disability per work stress, of both sexes aged between 20 and 60 years, which belong to the San Miguel food and beverage company., Sampling will be probabilistic of a simple random type according to the selection criteria **Results:** the majority of the group of sample belongs to the range of 31 to 40 years (26.74%) as well as the group of 41 to 50 years with 26.74%, the sample is represented by a slight majority the female gender with 51.16%, with 37.21%, presents a normal level of weight (Normoweight) according to your BMI. 27.91% are overweight according to their BMI, a level of moderate cervical disability with 27.91% regarding stress and its dimensions, most of the sample presents an "Intermediate Level" and "High level" of stress in the superior dimension and resources with 30.23% each respectively, 24.42% present a "Low level". 23.26% present a "Stress" level. 22.09% present an "Intermediate Level" of stress in the aforementioned dimension. **Conclusions:** The distribution by age group indicated that the majority of the sample group belongs to the range of 31 to 40 years, the distribution by gender there was a slight majority in the female gender, the distribution by BMI showed that almost half of the group presented a level of considerable overweight, according to cervical disability almost half of the sample presented between a severe disability and complete disability, according to work stress it was observed that more than half of the study sample turned out to be included between the category of stress and high stress.

Keywords: Cervical disability, job stress, sociodemographic characteristics, correlational design

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Tras la llegada de la COVID-19 se han generado cambios en diferentes ámbitos de nuestra vida, dentro de estas se encuentran también las relacionadas al aspecto laboral, puesto que modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo semipresencial fueron las adaptaciones que surgieron como opciones para continuar con las funciones de trabajo alrededor del mundo. Si bien, en un primer momento estas modalidades buscaron preservar los objetivos de las instituciones, mejorar el equilibrio entre la familia y el entorno laboral y aumentar la flexibilidad de horarios, la carga consecuente generó un mayor impacto sobre el bienestar de los trabajadores, especialmente, sobre aquellos que realizaban funciones administrativas y que mantenían periodos más largos de sedentarismo (1).

Este último dato se confirma debido a la alta prevalencia que representan enfermedades musculoesqueléticas como el dolor cervical dentro del entorno laboral, frecuente en trabajos de oficina donde los colaboradores suelen ser más sedentarios pudiendo ocasionar cambios y limitaciones en sus actividades asociadas a rangos de movimiento aminorados, disturbios en el sueño, reducción de la calidad de vida y problemas relacionados a la organización del trabajo como el estrés y ausentismo (2).

En este sentido, estudios realizados durante la pandemia en población trabajadora determinaron que la principal localización de dolor y discapacidad asociada fue la columna vertebral

relacionada a mayores periodos de posición sentada y usos constantes de dispositivos electrónicos (4). Asimismo, en trabajadores administrativos que laboraban con pantallas de visualización de datos en España, casi el 60% presentaba dolor cervical donde la discapacidad elevada se asociaba con menores niveles de calidad de vida física en el entorno (5).

Para el caso de Perú, según la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 del Ministerio de Trabajo, dentro de las principales enfermedades ocupacionales que aquejan a los colaboradores en nuestro país se ubican las provocadas por posturas prolongadas como las dorsalgias, lumbalgias y cervicalgias, los cuales suelen generar efectos sobre la forma en la que se trabaja. Esto toma mayor importancia en la temática actual si se considera que el 57.2% de trabajadores en la ciudad de Lima presentan algún nivel de estrés relacionado al trabajo, siendo ello un punto de partida para el desarrollo de una mala calidad de vida en el trabajo y dolores físicos (8).

En este sentido, la empresa analizada está dirigida a la elaboración de bebidas y alimentos a nivel nacional. Dentro de sus recursos humanos se ubica personal administrativo que realiza funciones en las diferentes áreas correspondientes a la planeación, elaboración y distribución de productos. Dicho personal se ha ubicado dentro del proceso de la pandemia en cuestión de modalidades de trabajo y, actualmente, viene realizando funciones tanto de manera presencial como semipresencial, por lo que la carga laboral puede ocasionar en ellos la aparición de problemas a nivel del cuello debido a sus tareas en computadoras, Tablet o teléfonos móviles. Por lo anterior, el presente estudio tiene por objetivo establecer la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos ubicada en la ciudad de Lima-Perú durante un mes del 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de discapacidad cervical en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.

- Conocer el nivel de discapacidad cervical en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.
- Conocer el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.
- Identificar la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023
- Identificar la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Tras la llegada de la COVID-19 y la adaptación a nuevas formas de trabajo según las ordenanzas de las instituciones de cada país, ha tendido a elevarse la sobrecarga de labores además de inestabilidad emocional del personal administrativo (1). Este estudio, debido a sus actividades constantes y disminución de personal, suelen surgir problemas a nivel de diferentes partes del cuerpo como es la columna, principalmente en zonas cervicales y lumbares, (2,4,6,7). Si bien, este problema por sí solo genera efectos negativos en el trabajador, puede verse incrementado si las exigencias de sus propias funciones y del entorno aumentan, originando estrés y discapacidad cervical y creando un círculo vicioso entre los factores físicos y los psicosociales del individuo. Por lo tanto, esta investigación se justifica en la existencia de información llevada a analizar la relación de dichas variables. Los resultados de esta investigación servirán como una noción precedente en la elaboración de nuevas investigaciones y llegar a desarrollar en otras líneas de investigación.

1.4.2. Justificación Metodológica

Para este estudio se empleo como población a los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel en los cuales se tiene como objetivo determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral, para lo cual se empleó una ficha de recolección de datos la cual hizo uso de dos cuestionarios como son el Índice de discapacidad cervical y la Escala de Estrés Laboral de la Oit-Oms , ambos están debidamente validados y son muy confiables en el momento de la recolección de datos.

1.4.3. Justificación Práctica

Para este estudio, lo que nos proporcionó la investigación, nos permitió crear estrategias para prevenir lesiones musculoesqueléticas por medio de pausas activas, seguimiento constante y evaluación periódica de los mismos para controlar de manera oportuna los problemas físicos y psicosociales de los colaboradores de la empresa además de mejorar las condiciones laborales de la institución.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones fueron las siguientes:

- ✓ En los trámites administrativos en conseguir los permisos para poder realizar las evaluaciones de los pacientes.
- ✓ Coincidir en el mismo horario de los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos
- ✓ El factor económico, dada las circunstancias del caso este fue un trabajo autofinanciado.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Lin et al. (9) tuvieron como objetivo “Reconocer la asociación entre la discapacidad cervical, el dolor cervical y la fuerza muscular en trabajadores de oficina con espondilosis cervical”. Realizaron una investigación de corte transversal; se incluyeron a 234 oficinistas que completaron un cuestionario para determinar la intensidad del dolor, se evaluó la fuerza muscular y se les aplicó el índice de discapacidad cervical para evaluar la variable restante. Los cuestionarios que se utilizaron fueron: “Neck Disability Index”, “Escala Analogica visual” y “12 item Short Form Health Survey”. Los resultados mostraron que la discapacidad cervical se relacionó negativamente a la flexo-extensión cervical y la fuerza de los músculos que realizan inclinaciones cervicales; además, se encontró que, en pacientes con niveles leves y moderados de trastorno funcional cervical, la fuerza muscular fue mayor en los movimientos previamente mencionados; concluyéndose que existe una asociación negativa entre la fuerza de los músculos cervicales y el trastorno funcional cervical.

Sandoval-Reyes et al. (10) tuvieron como objetivo “Identificar la relación entre el trabajo remoto, el estrés laboral y la vida laboral durante la pandemia en trabajadores latinoamericanos”. Realizaron un estudio de corte transversal; se incluyeron a 1285 trabajadores que respondieron

un cuestionario digital que contenía preguntas acerca del balance vida-trabajo, ítems del inventario cuantitativo de carga laboral para evaluar las demandas del trabajo remoto y el cuestionario de estrés laboral. En los resultados se observó que, durante la pandemia, el trabajo remoto incrementó los niveles de estrés percibido, redujo el balance vida-trabajo y el nivel de satisfacción laboral, y aumentó la productividad y el compromiso; concluyéndose que el trabajo remoto aumentó la percepción de síntomas de estrés laboral, principalmente en la población femenina en comparación con la masculina.

García-Remeseiro et al. (11) tuvieron como objetivo “Reconocer los factores desencadenantes de la discapacidad y el dolor cervical en la población mencionada”. La investigación fue descriptiva-correlacional. Participaron 88 trabajadores que completaron el índice de Discapacidad Cervical, la Escala Analógica Visual para registrar la intensidad del dolor, el 12-Item Short Form Health Survey para evaluar el impacto de la salud en la vida diaria y se les realizó un análisis postural. Los resultados mostraron que el 58% de los trabajadores manifestó padecer de dolor cervical, sin reportar diferencias entre ambos sexos. Se concluyó que la presencia de niveles bajos calidad de vida física y niveles elevados de discapacidad cervical, incrementa la probabilidad de padecer cuadros de dolor cervical.

Kaya et al. (12) tuvieron como objetivo “Reconocer los factores de riesgo individuales y laborales asociados al dolor musculoesquelético y dolor asociado a la discapacidad en trabajadores que emplean computadoras”. Realizó un estudio de corte transversal e incluyó a 150 participantes divididos en cuatro grupos: sin dolor, dolor lumbar, dolor cervical y dolor de miembros superiores; ellos completaron el índice de discapacidad de Oswestry para evaluar el dolor lumbar, el índice de discapacidad cervical y el cuestionario DASH para evaluar la discapacidad en hombro y miembros superiores. Los resultados mostraron que la cantidad de

años de trabajo se relacionó con la presencia de dolor lumbar, las horas laborales con la discapacidad cervical y la discapacidad en miembros superiores con los años de trabajo y el índice de masa corporal, concluyéndose que el dolor relacionado con la discapacidad puede desencadenarse por diversos factores como las horas y años de trabajo, la inactividad física, el índice de masa corporal y las características ergonómicas del ambiente laboral.

Soto (13) tuvo como objetivo “Identificar la asociación entre el dolor musculoesquelético de columna y hombros, y el estrés laboral en la población mencionada”. La investigación fue no experimental, descriptiva y transversal. Se incluyeron a 25 trabajadores que completaron la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), el Cuestionario Nórdico para reconocer el nivel de dolor y el diagrama de Corlett y Bishop para detectar la zona de dolor. En los resultados se observó que el 84% de los participantes presentaron algún nivel de estrés, el 81% manifestó dolor en la región cervical y el 88% refirió haberlo percibido en los últimos doce meses, concluyéndose que no hubo asociación estadísticamente significativa entre la presencia de dolor y el estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Alvarado (14) tuvo como objetivo “Reconocer la asociación entre el síndrome de dolor cervical y el nivel de discapacidad cervical en la población mencionada”. El estudio fue de diseño epidemiológico-analítico, nivel relacional y de corte transversal. Se incluyeron a 75 profesores que completaron el Cuestionario de Incapacidad Cervical para identificar el nivel de discapacidad y la Ficha de la vértebra cervical para el síndrome de dolor cervical utilizando el Método Mckenzie. En los resultados se observó que el 94% de los sujetos presentó dolor cervical, siendo el síndrome disfuncional el mayormente reportado, asimismo, el 42% obtuvo un nivel de discapacidad cervical leve, siendo este el más frecuente. Se concluyó que existe una

asociación estadísticamente significativa entre el síndrome de dolor cervical y los niveles de discapacidad cervical en los sujetos evaluados.

Zegarra (15) tuvo como objetivo “Identificar el nivel de estrés laboral en la población mencionada”. Realizó una investigación descriptiva, no experimental y de corte transversal. Se incluyeron a 20 trabajadores administrativos que completaron el Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión. Los resultados mostraron que el 55%, 40% y 5% presenta niveles de estrés medio, bajo y alto, respectivamente. Se concluyó que el nivel de estrés más reportado fue el medio, y dentro de los factores, manifestados por el personal, que podría desencadenar un episodio de estrés se encuentran el dolor cervical y de espalda, las cefaleas, los problemas digestivos, entre otros.

Carrasco (16) tuvo como objetivo “Comprobar si existen diferencias del estrés laboral de los trabajadores nombrados y contratados”. En cuanto al ámbito metodológico, la investigación fue de tipo comparativo, diseño no experimental y de corte transversal. Para este trabajo participaron 201 trabajadores de área administrativa de un hospital del distrito de Pueblo Libre - Lima, la selección fue no probabilístico. Como instrumento se aplicó la Escala de estrés laboral OIT-OMS adaptada por (Samuel Medina Aguilar, 2007). Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis comparativo en las dos dimensiones se determinaron que existen diferencias significativas, evidenciando que el estrés laboral se presenta en mayor significancia al personal contratado. Además, se realizó el análisis comparativo del estrés laboral según sexo concluyendo que no existe diferencia significativa en la dimensión condiciones organizacionales, la dimensión procesos administrativos existen diferencias ya que el sexo femenino presenta mayor significancia de estrés laboral.

Huamancayo (17) El objetivo del estudio fue “Determinar si el estrés laboral está relacionado significativamente al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando Naranjillo”. La recolección de datos se realizó mediante encuesta, para ello se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert compuesto de 18 ítems, de los cuales 9 ítems se formularon en relación con la variable Estrés Laboral, y 9 para la variable Desempeño de los Trabajadores. El cuestionario se aplicó a (N = 47) trabajadores públicos de la Municipalidad de Luyando. Metodológicamente el estudio corresponde al tipo aplicado de nivel correlacional, con método deductivo, de diseño de corte transversal. Para el análisis de los datos recolectados, se utilizó tanto estadísticas descriptivas como prueba inferencial. En el contraste de hipótesis, se aplicó la estadística inferencial de prueba de correlación Rho de Spearman (r_s). Los resultados permitieron demostrar estadísticamente que existe correlación significativa para la hipótesis general entre el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores con (P-valor; $0.036 < 0.05$) y un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.306$), asimismo en la hipótesis específica dimensión motora la cual también es significativa (P-valor; $0.049 < 0.05$) y también un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.289$), mientras que para las dimensiones cognitiva y fisiológica no existe significancia (P. Valor; $0.247 > 0.05$) y (P. Valor; $0.088 > 0.05$) respectivamente, presentando una correlación calificada como muy baja para la dimensión cognitiva ($r_s = 0.172$) y baja para la dimensión fisiológica ($r_s = 0.251$)

Ríos (18) tuvo como objetivo “Determinar el efecto del método Jacobson en la disminución de la discapacidad por dolor cervical en trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima, 2019”. Se realizó una investigación aplicada, en la cual se aplicó el instrumento Northwick Park Neck Questionnaire NPQ que tiene 10 preguntas, cuyas dimensiones son: intensidad del dolor cervical, dolor cervical y sueño, pinchazos u hormigueos en los brazos por

la noche, duración de los síntomas, coger pesos, leer y ver la tv, trabajo, actividades sociales y conducir y una pregunta relacionada al estado del dolor de cuello. La muestra estuvo conformada por 104 trabajadores administrativos de la Universidad. Después de practicar el método Jacobson no se reportaron participantes con incapacidad completa, la discapacidad severa disminuyó de 17 participantes (16,3%) a 5 (4,8%); esto hizo que la discapacidad moderada disminuya y la discapacidad leve pase de 3 participantes en el pre test (2,9%) a 24 participantes en el post test (23,1%). En relación al dolor de cuello después de practicar el método Jacobson 64 participantes se sintieron mucho mejor (61,5%), 27 de ellos se sintieron algo mejor (26,0%), y 13 se sintieron igual (12,5%). La investigación concluye que el método Jacobson si tiene efectos significativos en la disminución de la discapacidad por dolor cervical en trabajadores administrativos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Discapacidad cervical

2.2.1.1. Conceptualización

La Organización Mundial de la Salud, en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, definió a la discapacidad como toda deficiencia, limitación y restricción que dificulte la participación y el desenvolvimiento de un individuo en diversos ámbitos de su vida, ya sea social, psicológico, físico o de otra índole. Por lo mencionado, se entiende como discapacidad cervical a las alteraciones, funcionales o estructurales, del sistema musculoesquelético que limiten la realización de actividades de la vida diaria, de recreación, laborales y sociales que impliquen la realización de movimientos de la columna cervical (19).

2.2.1.2. Factores de riesgo

La discapacidad cervical se desarrolla por la suma de diversos factores que predisponen a un individuo a padecerla. Los más frecuentes son:

Dolor Cervical: Es el dolor situado en la región de la columna cervical desencadenado por alteraciones posturales, enfermedades degenerativas, traumatismos directos, entre otros. Se ha observado que la presencia de cervicalgia por más de seis meses puede provocar el desarrollo de la discapacidad cervical al limitar las actividades de la vida diaria, modificar el ciclo de sueño, dificultar la realización de las tareas laborales y restringir el desenvolvimiento social, provocando que la persona dependa de un tercero para ejecutar las acciones mencionadas (20).

Traumatismos Cervicales: Es una lesión que, en la mayoría de casos, es provocada por un accidente, esta puede haberse dado en la columna cervical o en regiones circundantes que repercutan negativamente sobre ella. El traumatismo cervical puede alterar el alineamiento de las vértebras, generar dolor, restringir los movimientos del cuello y la cabeza, dificultar la deglución y el habla, entre otras complicaciones que pueden significar un cambio en la rutina y a forma en la que se ejecutan las actividades (21).

Patologías Reumatológicas: Son enfermedades que se presentan con mayor frecuencia en los adultos y adultos mayores, ya que se relacionan con la edad, el desgaste articular y los cambios posturales; su aparición en personas jóvenes puede deberse a alguna alteración genética. Las enfermedades más frecuentes son la fibromialgia, la artrosis, la artritis reumatoide y la artritis psoriásica; dichas condiciones se caracterizan por la

manifestación de dolor, la disminución del rango de movimiento articular y las contracturas musculares (22).

Actividades Ocupacionales: Es el conjunto de tareas correspondientes al cargo laboral que desempeña un individuo; entre los trabajadores con mayor probabilidad de desarrollar discapacidad cervical se encuentra el personal de salud, el personal administrativo y los docentes, y los trabajadores de servicios generales. Los empleos en los que la persona debe ejecutar actividades que impliquen cargas o movilización de objetos pesados, realización de movimientos repetitivos, mantener posturas inadecuadas por periodos prolongados, entre otros, también corren el riesgo de presentar discapacidad (23).

Estrés: Es la experimentación de sentimientos de angustia y desagrado que aparecen como respuesta a una situación inesperada sobre la que se tiene poco o nulo control. El experimentar situaciones de estrés constante puede repercutir en la salud mental y física de la persona, conllevándola a presentar dolor u otros síntomas que afecten su desempeño personal, social, laboral, etc. (24).

2.2.2. Estrés laboral

2.2.2.1. Conceptualización

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como un grupo de procesos fisiológicos y psicológicos que se desencadenan ante la presencia de un agente estresor, este puede ser un lugar, situación, persona u objeto, que aparece de manera sorpresiva, sin que el individuo se encuentre preparado para sobrellevarla, conllevándolo a desarrollar sentimientos negativos hacia ello. Tomando en cuenta lo mencionado, se conceptualiza al estrés laboral como la presencia de sentimientos de angustia, preocupación y ansiedad que

percibe el trabajador como consecuencia de diversas situaciones que se suscitan en el ambiente laboral y que se asocian a la carga laboral, su desempeño, el entorno laboral, las relaciones interpersonales, etc. (30).

2.2.2.6. Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Es una herramienta creada en 1989 por Ivancevich & Matteson para la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud que se utiliza para evaluar de forma cuantitativa el estrés laboral individual o colectivo y para reconocer posibles factores de riesgo psicosocial; está formado por 25 preguntas divididas en dos dimensiones: la primera contiene a los superiores, las políticas y la cohesión grupal; mientras que, la segunda engloba a la organización y la competitividad; también cuenta con siete áreas: respaldo del grupo, falta de cohesión, influencia del líder, tecnología, territorio organizacional, estructura organizacional y clima organizacional (37).

Cada pregunta posee siete opciones de respuesta: nunca (un punto), raras veces (dos puntos), ocasionalmente (tres puntos), algunas veces (cuatro puntos), frecuentemente (cinco puntos), generalmente (seis puntos) y siempre (siete puntos). El cuestionario clasifica al estrés laboral dentro de cuatro categorías: bajo nivel (1-90 puntos), nivel intermedio (91-117), estrés (118-153) y alto nivel (≥ 154) (29). Su validación fue realizada por Ivancevich & Matteson, en ella se determinó que el instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,96. En el Perú se reconoció que posee una confiabilidad de 0,94 (38).

2.2.3. Relación entre discapacidad cervical y estrés laboral

La discapacidad cervical es un grupo de alteraciones, funcionales o estructurales, del sistema musculoesquelético que limitan la ejecución de actividades que impliquen la realización de

movimientos de la columna cervical cuyo desarrollo se debe principalmente a la presencia de diversos factores de riesgo de diverso origen que desencadenan síntomas físicos y psico-emocionales (19). Con respecto al estrés laboral, este es la presencia de sentimientos de ansiedad y angustia percibidos por el trabajador en el ambiente laboral y que, a pesar de ser provocados por aspectos del trabajo, su repercusión abarca otros ámbitos de la vida del individuo (30). Se ha reconocido que dentro de las profesiones con mayor probabilidad de padecer de discapacidad cervical se encuentran los trabajadores administrativos o de oficina, ya que el entorno físico, social o laboral puede provocar cambios en ellos y estos pueden generar complicaciones físicas que también afecten al empleado a nivel emocional (11,12,23). Es por lo mencionado que se considera relevante estudiar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en oficinistas.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022.

Ho: No existe una relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023

Ho1: No Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023

Ha2: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de

trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023

Ho2: No Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El siguiente trabajo fue de método hipotético deductivo debido a que propone una hipótesis de estudio, la cual fue comprobada por medio de la deducción (39).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue basado en el paradigma positivista, donde lo que interesa es la medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías. Este enfoque utiliza la estadística como herramienta para la cuantificación (39).

3.3. Tipo de la investigación

El estudio fue Aplicada porque se enfocó en identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica (39)

Alcance: Correlacional porque su propósito es conocer la relación entre dos variables, categorías o conceptos.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño se ocupó del abordaje práctico de la investigación; su objeto, además de la forma de abordar el problema, se centró en aportar un modelo que nos permitió contrastar los hechos con

las teorías, es decir, se desarrolló un modelo de verificación. Este estudio tuvo un diseño No experimental porque no se manipularon las variables, los fenómenos que se observaron fue de manera natural, para posteriormente analizarlos. De acuerdo a Mertens (2015) son muy útiles en variables que no pueden ser manipuladas ya sea por su dificultades o por cuestiones éticas. Transversales o transeccionales porque la recolección de los datos se realiza en un único momento (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población: La población estuvo conformada por 110 trabajadores con discapacidad cervical por estrés laboral de ambos sexos con edad comprendido entre 20 y 60 años de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.

3.5.2 Muestra

La muestra estará conformada por 86 trabajadores con discapacidad cervical por estrés laboral, de ambos sexos con edad comprendido entre 20 y 60 años, lo cual pertenecen a la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.

Cálculo del tamaño de muestra:

$$M = \frac{z^2 p (1-p) N}{(N-1) e^2 + z^2 p (1-p)}$$

Dónde:

M = muestra

p = proporción de éxito (en este caso 50% = 0.5)

1-p = proporción de fracaso (en este caso 50% = 0.5)

e = margen de error (en este caso 5% = 0.05)

z = valor de distribución normal para el nivel de confianza (en este caso del 95% = 1.96)

N = tamaño de la población (en este caso 110)

Entonces:

$$M = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 110}{(110-1) * (0.05)^2 * + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$M = 86$$

3.5.3 Muestreo

El tipo de muestreo será probabilístico de tipo aleatorio simple de acuerdo a los criterios de selección ya que se busca una mejor representatividad de la población.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Trabajadores de 20 a 60 años de edad
- Trabajadores de ambos sexos
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado
- Trabajadores que pertenezcan a la Empresa de bebidas y alimentos San Miguel
- Trabajadores que tengan mas de un año laborando para la empresa.
- Trabajadores que estén laborando ≥ 6 Hrs al día.
- Trabajadores con mas de dos episodios de cervicalgia al año.
- Trabajadores que tengan como mínimo su 3ra vacuna

Exclusión:

- Trabajadores que hayan llegado a hospitalización en uci.
- Trabajadores que no estén hemodinámicamente estables.
- Trabajadores con comorbilidades
- Trabajadores que no tengan continuidad laboral en la empresa.
- Trabajadores que usen fármacos y/o estén medicados.
- Trabajadores que sigan alguna sesión de fisioterapia

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Discapacidad Cervical

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala Valorativa (Valor final)</i>
	Es la percepción del Individuo el cual es evaluado mediante 10 áreas diferentes las cuales están construidas según una escala de tipo Likert de seis alternativas, cuya valoración está entre 0 y 5	Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas a nivel cervical a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad del dolor” • “Cuidados personales” • “Levantar pesos” • “Lectura” • “Dolor de cabeza” • “Concentrarse en algo” • “Trabajo” • “Conducción de vehículos” • “Sueño” • “Actividades de Ocios” 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sin discapacidad: 0-4 pts. (0-9%) • Discapacidad leve: 5-24 pts. (10-29%) • Discapacidad moderada: 15-24pnts (30-49%) • Discapacidad severa: 25-34pnts (50-69%) • Incapacidad completa: 35-50pnts (70-100%)

Variable 2: Estrés Laboral

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Items</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala Valorativa (Valor final)</i>
Superiores y Recursos Organización y Equipo de Trabajo	Evalúa la percepción del estrés que manifiesta la persona mediante en su medio ambiente laboral 25 ítems, los cuales tiene como valores finales cuatro niveles que son bajo estrés, intermedio, estrés propiamente dicho y alto nivel las cuales están construidas según una escala de tipo Likert de seis alternativas, cuya valoración está entre 1 (Nunca) y 7(Siempre)	"Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (30)	1.- La gente no comprende la misión y metas de la organización. 2.- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. 3.- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. 4.- El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. 5.- Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores. 6.- Mi jefe inmediato no me respeta. 7.- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua. 8.- Mi equipo no respalda mis metas profesionales. 9.- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. 10.- La estrategia de la organización no es bien comprendida. 11.- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. 12.- Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel (1-90 puntos) • nivel intermedio (91-117) • Estrés (118-153) • Alto nivel (≥154)

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

Variable control: Características Sociodemográficas

Matriz operacional de la variable control:

<i>Dimensión</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala Valorativa (Valor final)</i>
• Edad	Características biológicas y antropométricas de los participantes dividido en edad, sexo, e índice de masa corporal (IMC); mediante un instrumento de tres niveles para la dimensión edad, de dos categorías para dimensión sexo y de dos categorías para la dimensión IMC	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo desde su nacimiento.	Años de vida de una persona	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • 20 a 30 años • 31 a 40 años • 41 a 50 años • 51 a 60 años
• Sexo		Conjunto de características particulares de los individuos de una especie dividido en masculino y femenino.	Género de un individuo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
• Imc		Cantidad de masa corporal en kilogramos por el cuadrado de la altura del individuo en metros.	Nivel de Masa Corporal	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Infrapeso = Menor a 18,5 Kg/m² • Normopeso = 18,5 a 24,9 Kg/m² • Sobrepeso = 25 a 29,9 Kg/m² • Obesidad = Mayor o igual a 30 Kg/m²

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para esta investigación fue mediante la encuesta y la observación. Para el procedimiento de recolección de datos, se realizó con las siguientes actividades, teniendo en cuenta todas las medidas de bioseguridad antiCovid-19 cuando se evalúe a los participantes para garantizar la seguridad de los pacientes:

- ✓ Se solicitó a la persona encargado de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel los permisos correspondientes mediante la solicitud adjunta (Anexo N° 05) para efectuar el proyecto de investigación durante los meses de Enero a Agosto del 2023, y el permiso para la recolección de los datos y presentación de los resultados en formato de tesis y luego en artículo científico.
- ✓ Utilización de la mascarilla KN95 y/o doble mascarilla quirúrgica y el traje de protección de bioseguridad, los cuales fueron usados durante toda la evaluación de los participantes; también, realizar el lavado de manos con agua y jabón previo a las intervenciones y utilizar alcohol o gel antibacterial.
- ✓ Seleccionar a los pacientes de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. A los participantes que acepten ser parte del proyecto, se les requirió su autorización mediante el documento del consentimiento informado (Anexo N° 04) y se le entregará una copia del documento a cada uno.
- ✓ Entregar de manera personal la “Ficha de datos” para recoger los resultados de las variables de estudio, la aplicación del instrumento se empleó antes de comenzar su primera sesión de fisioterapia y demorará unos 15 a 20 minutos.

- ✓ Se recogieron y se almacenaron los resultados digitalmente en una base de datos empleando Microsoft Excel 2019, respetando la confidencialidad y el anonimato de cada paciente; por lo que, estará bajo la supervisión del titular de esta investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

El instrumento a emplear fue un cuestionario denominado “ficha de datos” y está validado y son confiables, a continuación, tenemos:

Cuestionario de Índice de Discapacidad

Para realizar la evaluación a todos los pacientes con el diagnóstico de Cervicalgia se utilizó el instrumento de evaluación Índice de Discapacidad Cervical (IDC) que cuenta con las siguientes áreas: Intensidad de Dolor, Cuidado personal, Levantamiento de pesos, Lectura, Dolores de cabeza, Concentración, Trabajo, Conducir, Sueño, Actividades Recreativas. Está construidas según una escala de tipo Likert de seis alternativas, cuya valoración está entre 0 y 5, y un valor final: Sin discapacidad: 0-4 pts. (0-9%), Discapacidad leve: 5-24 pts. (10-29%), Discapacidad moderada: 15-24pnts (30-49%), Discapacidad severa: 25-34pnts (50-69%) e Incapacidad completa: 35-50pnts (70-100%).

Ficha Técnica

Nombre:	Índice de Discapacidad Cervical (IDC)
Autor:	Juan Alfonso Andrade Ortega Alberto Damián Delgado Martínez
Población:	48 personas con cervicalgia inespecífica o postraumática.
Tiempo:	3 meses
Momento:	Al momento de comenzar la evaluación

Lugar:	Universidad de Jaén en España. Complejo Hospitalario de Jaén o a una consulta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Fraternidad-Muprespa de Jaén
Tiempo de llenado:	6 a 8 min.
Número de ítems:	Consta de 10 secciones con 6 posibilidades
Dimensiones:	Discapacidad Cervical
Alternativas de respuesta:	Las alternativas de Respuesta iran de 0 a 5
Baremos	Sin discapacidad: 0-4 pts. (0-9%) Discapacidad leve: 5-24 pts. (10-29%) Discapacidad moderada: 15-24pnts (30-49%) Discapacidad severa: 25-34pnts (50-69%) Incapacidad completa: 35-50pnts (70-100%)

Validez

La validez se determinó con una correlación con la escala visual analógica que se obtuvo en la primera aplicación de 0,643 ($p < 0,01$) y en la segunda aplicación se obtuvo 0,743 ($p < 0,01$).

Confiabilidad

La “fiabilidad test-retest fue óptima de acuerdo con el coeficiente de correlación intraclass (0,978) y con el gráfico de Bland-Altman”.

La consistencia interna se determinó con el coeficiente alfa de Cronbach y se obtuvo 0,937, o sea que tuvo alta adecuación del instrumento para la población en estudio

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La escala tiene como autores a la OIT-OMS; fue sustentada por Ivancevich & Matteson. Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal. Tiene un tiempo aproximado de 15 minutos. Consta de dos dimensiones Dimensión 1: Superiores y Recursos (1,

2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24). Dimensión 2: Organización y Equipo de Trabajo, está compuesta por los ítems (8, 9, 10, 11,12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25). Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas. Consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera: 1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés. 2 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés. 3 = si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés. 4 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés. 5 = si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés. 6 = si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés. 7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés. Teniendo un valor final de: Bajo nivel (1-90 puntos), Nivel intermedio (91-117), Estrés (118-153) y Alto nivel (≥ 154).

Nombre:	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor:	Ivancevich & Matteson.
Población:	Trabajadores del área de salud.
Tiempo:	1996
Momento:	Al momento de comenzar la evaluación
Lugar:	Universidad de Jaén en España. Complejo Hospitalario de Jaén o a una consulta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Fraternidad-Muprespa de Jaén
Tiempo de llenado:	15 min. aprox
Número de ítems:	Consta de 25 ítems
Dimensiones:	Superiores y Recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) Organización y Equipo de Trabajo, está compuesta por los ítems (8, 9, 10, 11,12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25)
Alternativas de respuesta:	Las alternativas de Respuesta irán de 1 a 7
Baremos	Bajo nivel (1-90 puntos),

Nivel intermedio (91-117)

Estrés (118-153)

Alto nivel (≥ 154).

Validación

La validez ha sido tomada de los resultados de México, realizados por Medina, Preciado y Pando (2007) debido a que no se encontró evidencia de la prueba original. En ella encontramos que la prueba KMO (0,915) nos muestra un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581,93 para 276 grados de libertad y reporta 0,000 de significancia; lo que hace pertinente el análisis factorial confirmatorio. Después de tres iteraciones se obtuvieron dos factores que explican el 43,55% de la varianza total, constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario en general.

Confiabilidad

Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

3.7.3. Validación

A continuación, se explicará el proceso de validación que se realizó al instrumento utilizado, según las indicaciones de la Escuela de Posgrado, para asegurar que pueda ser representativo de la población estudiada en el presente proyecto. Se realizó la validez del contenido de la ficha de recolección de datos por juicio de 3 jueces expertos (Anexo N° 06), con la finalidad de validar las preguntas sobre la discapacidad cervical y el estrés laboral.

3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la representatividad de los ítems de los cuestionarios, se aplicará una prueba piloto a 20 trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos diagnosticadas con discapacidad cervical por estrés laboral y después se realizará la prueba estadística: Alpha de Cronbach mediante la correlación de los ítems del instrumento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	4

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Al finalizar la recolección de toda la información de cada uno de los participantes, se utilizó el programa “IBM SPSS Statistics” versión 26.0 para obtener los resultados correspondientes y se graficarán estos resultados con el programa Microsoft Excel 2019.

El análisis de datos utilizo el estadístico descriptivo e inferencial, en el análisis descriptivo se empleará las tablas de frecuencia y en el análisis inferencial, se empleará la prueba Chi-cuadrado (X^2) para establecer la asociación de las variables de estudio; además, se realizará la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, y después, según la distribución de normalidad de los datos se empleó las pruebas paramétricas o no paramétricas (correlación de Spearman o de Pearson).

3.9. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación, se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia de la Universidad Norbert Wiener y el permiso del representante encargado de los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.

Para ejecutar esta investigación, se recolecto la información cumpliendo los fundamentos bioéticos; de acuerdo con la declaración de Helsinki y el código de Núremberg, con la protección de la persona, respeto de la vida, la diversidad cultural, la salud, la dignidad humana, integridad de la privacidad y libertad de los participantes de estudio.

Para la participación voluntaria de la muestra de estudio, se le brindo un documento que los participantes debieron firmarlo denominado consentimiento informado y se les entrego una copia de este documento guardando su confidencialidad de los participantes.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

En este estudio participaron un total de 86 trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, durante el periodo 2022 de ambos géneros que cumplieron con los criterios de inclusión y criterios de exclusión. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

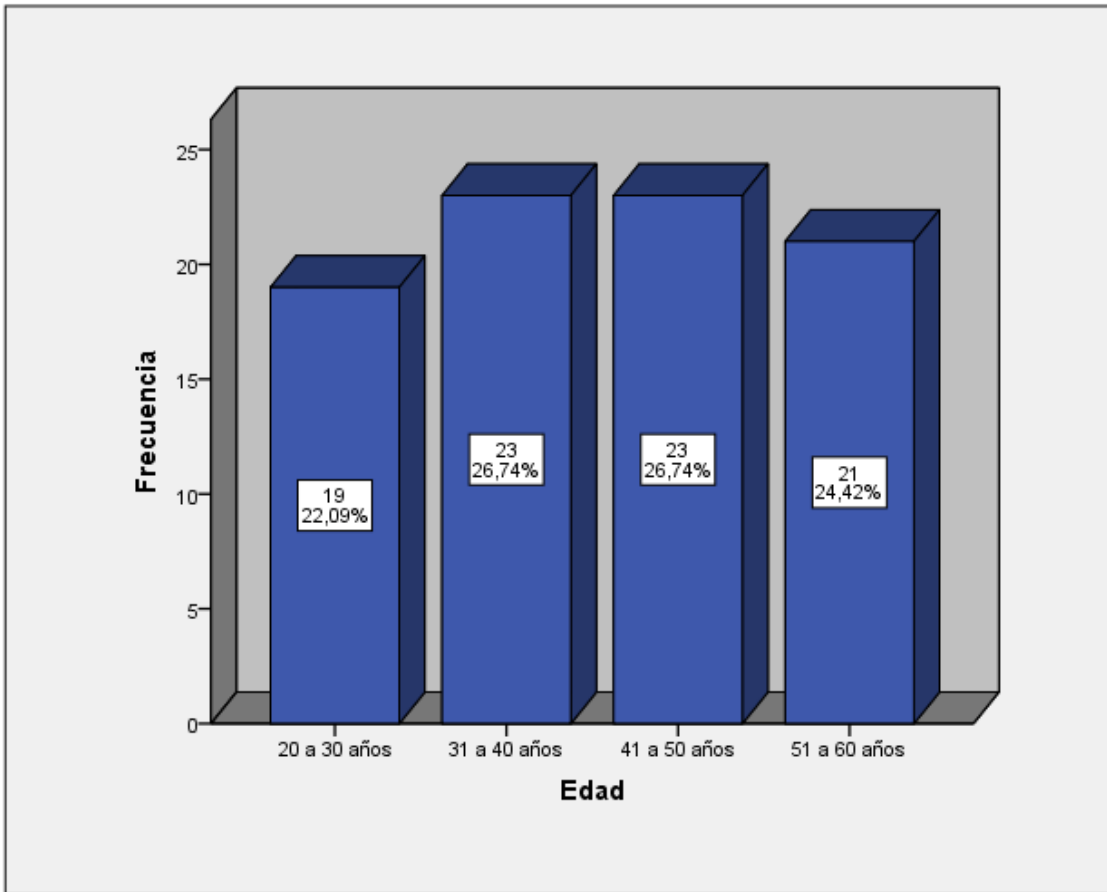
4.1.1 Características sociodemográficas de la muestra

Tabla n.º1: Distribución por grupo etario de la muestra.

EDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
20 a 30 años	19	22,1%	22,1%
31 a 40 años	23	26,7%	48,8%
41 a 50 años	23	26,7%	75,6%
51 a 60 años	21	24,4%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º1: Distribución de por grupo etario de la muestra.



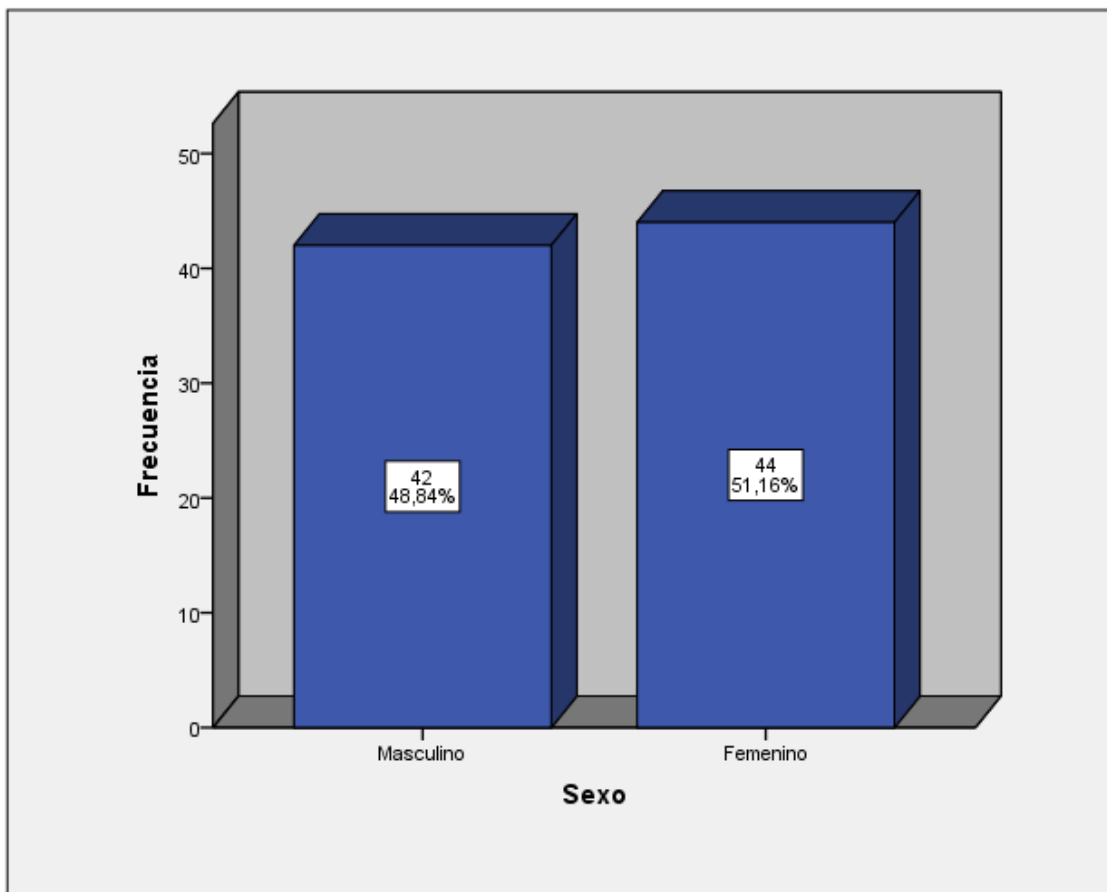
La tabla n.º1 indica que la muestra estuvo conformada por 86 trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, con un rango de edad que va desde los 20 años hasta los 60. Según la figura n.º1, la distribución por grupo etario indica que la mayoría del grupo de muestra pertenece al rango de 31 a 40 años (26.74%) al igual que el grupo de 41 a 50 años con un 26.74% también. En segundo lugar, se ubican los trabajadores con edad entre 51 y 60 años (24.42 %). El 22.09% restante pertenece al grupo de entre 20 y 30 años.

Tabla n.º2: Distribución por sexo de la muestra.

SEXO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	42	48,8%	48,8%
Femenino	44	51,2%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º2: Distribución por sexo de la muestra.



La tabla n.º2 y la figura n.º2 presentan la distribución por sexo de la muestra. La muestra está representada por una ligera mayoría el género femenino con un 51.16%, mientras que el 48.84% está conformado por personas del género masculino.

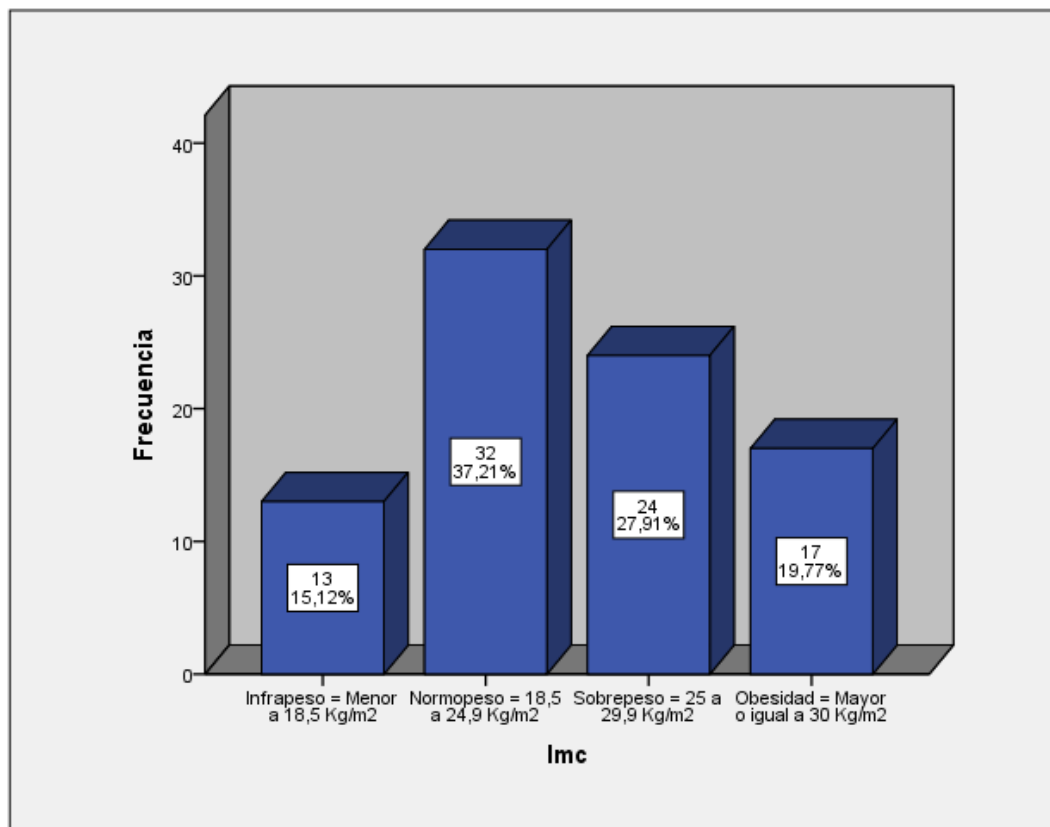
4.1.2 Características clínicas de la muestra

Tabla n.º3: Distribución del Índice de Masa Corporal – IMC.

IMC			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Infrapeso = Menor a 18,5 Kg/m ²	13	15,1%	15,1%
Normopeso = 18,5 a 24,9 Kg/m ²	32	37,2%	52,3%
Sobrepeso = 25 a 29,9 Kg/m ²	24	27,9%	80,2%
Obesidad = Mayor o igual a 30 Kg/m ²	17	19,8%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º3: Distribución del Índice de Masa Corporal – IMC.



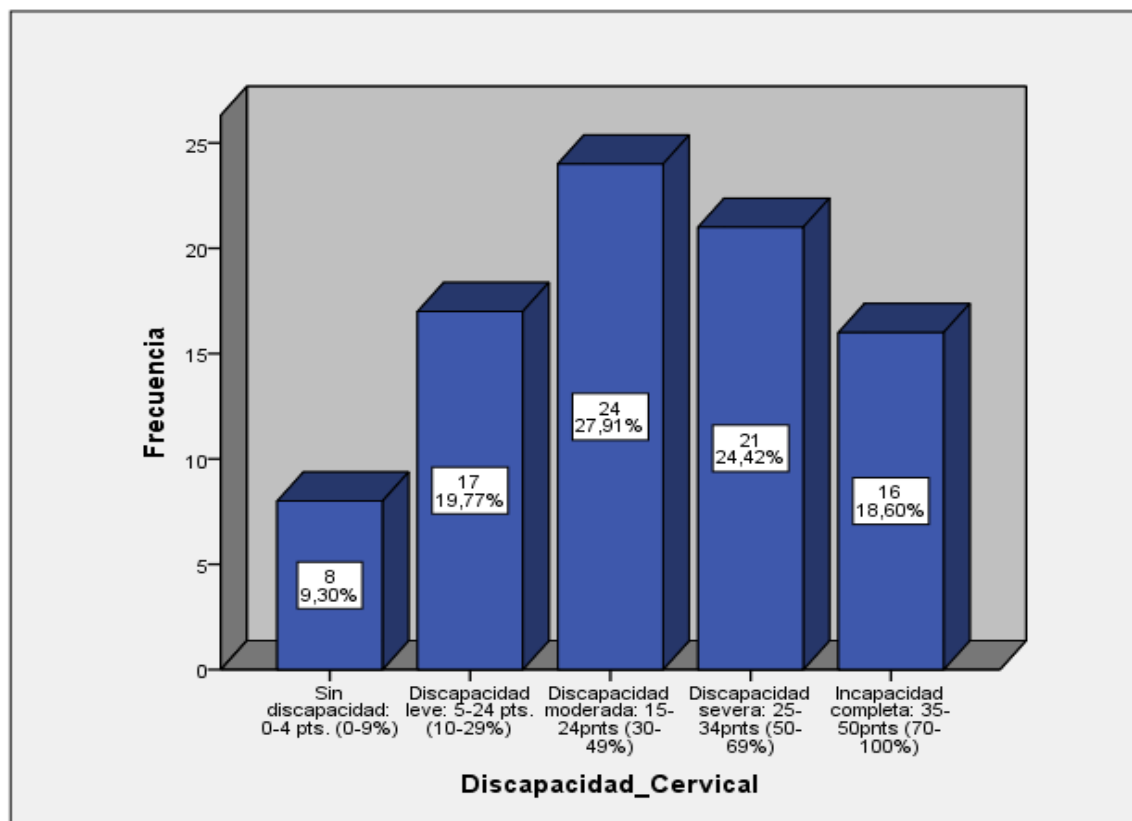
La figura n.º3 y tabla n.º3 muestran que la mayoría del grupo, con un 37.21%, presenta un nivel normal de peso (Normopeso) según su IMC. El 27.91% presenta sobrepeso según su IMC. El 19.77% presenta obesidad según su IMC. El 15.12% presenta infrapeso según su IMC.

Tabla n.º4: Distribución de la variable discapacidad cervical.

DISCAPACIDAD CERVICAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin discapacidad: 0-4 pts. (0-9%)	8	9,3%	9,3%
Discapacidad leve: 5-24 pts. (10-29%)	17	19,8%	29,1%
Discapacidad moderada: 15-24pnts (30-49%)	24	27,9%	57%
Discapacidad severa: 25-34pnts (50-69%)	21	24,4%	81,4%
Incapacidad completa: 35-50pnts (70-100%)	16	18,6%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º4: Distribución de la variable discapacidad cervical.



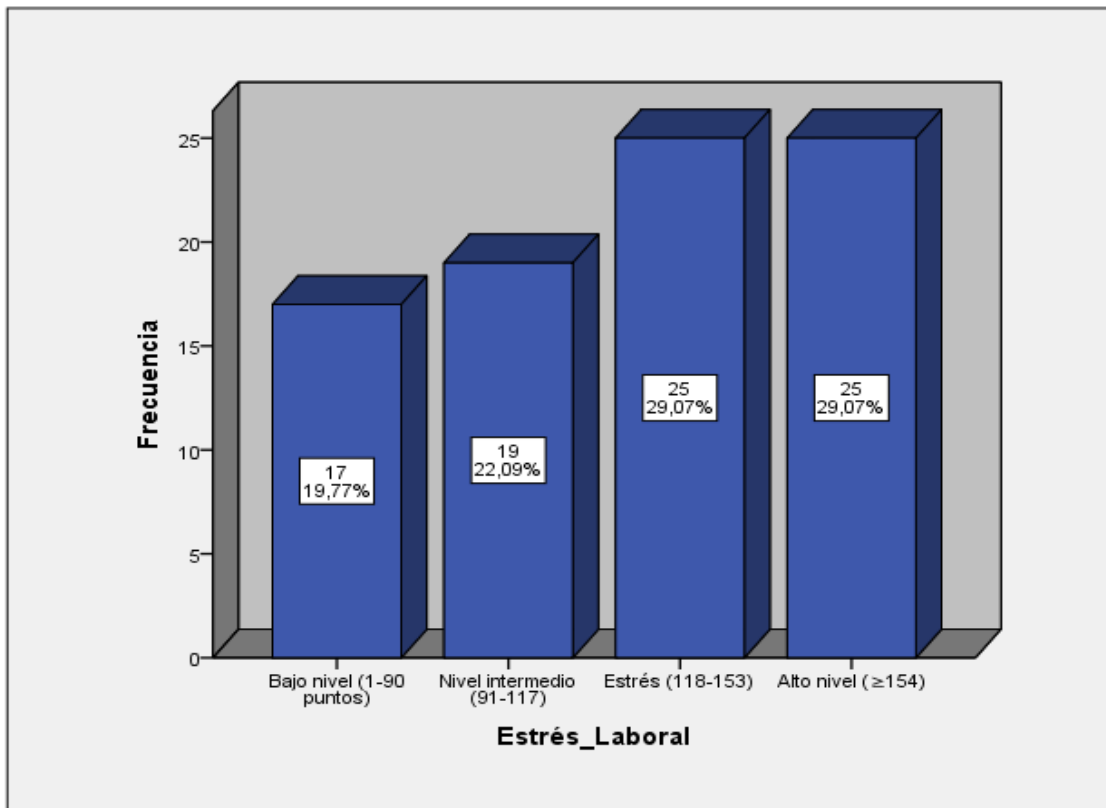
La figura n.º4 y tabla n.º4 muestra que en su mayoría el grupo posee un nivel de discapacidad moderado con un 27.91%. El 24.42% presenta un nivel de discapacidad severa. El 19.77% presenta un nivel de discapacidad leve. El 18.6% presenta incapacidad incompleta. Finalmente, el 9.30% no presenta discapacidad alguna.

Tabla n.º5: Distribución de la variable estrés laboral.

ESTRÉS LABORAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel (1-90 puntos)	17	19,8%	19,8%
Nivel intermedio (91-117)	19	22,1%	41,9%
Estrés (118-153)	25	29,1%	70,9%
Alto nivel (≥ 154)	25	29,1%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º5: Distribución de la variable estrés laboral.



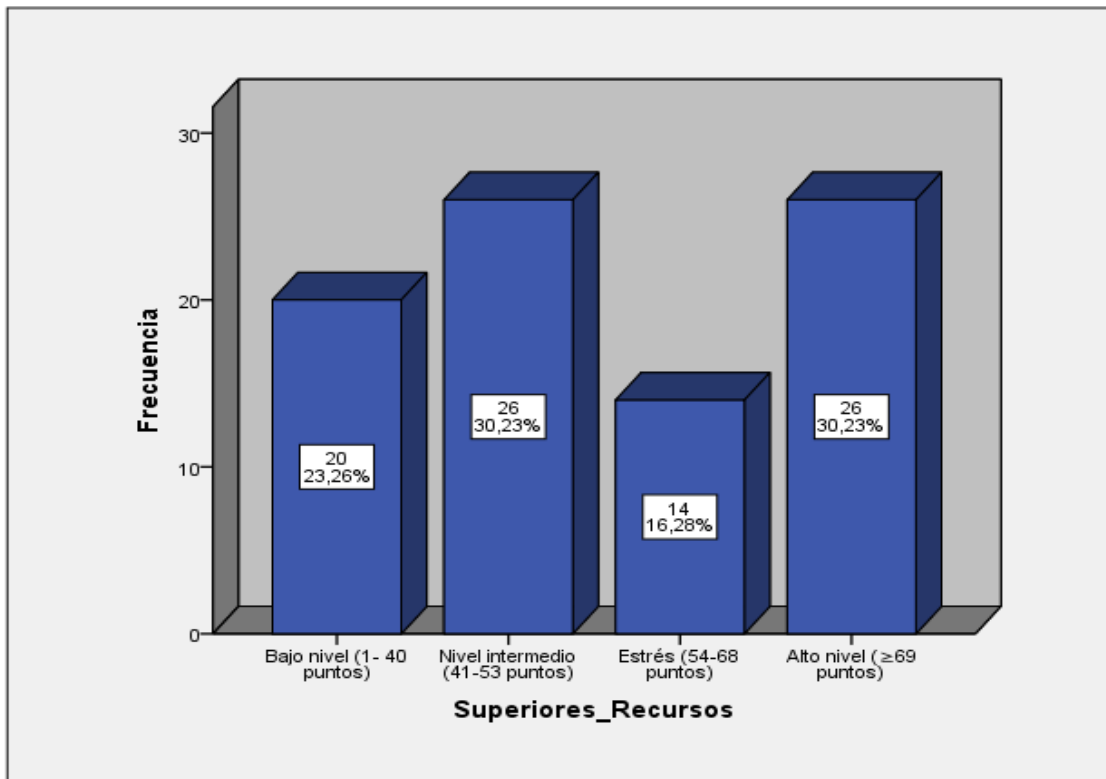
La figura n.º5 y tabla n.º5 indican que la mayoría presenta “Estrés” y “Alto nivel de estrés” con un 29.07% en cada categoría. El 22.09% presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El 19.77% presenta un bajo nivel de estrés laboral.

Tabla n.º6: Distribución de la dimensión superiores y recursos del estrés laboral.

SUPERIORES Y RECURSOS			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel (1- 40 puntos)	20	23,3%	23,3%
Nivel intermedio (41-53 puntos)	26	30,2%	53,5%
Estrés (54-68 puntos)	14	16,3%	69,8%
Alto nivel (≥ 69 puntos)	26	30,2%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º6: Distribución de la dimensión superiores y recursos del estrés laboral.



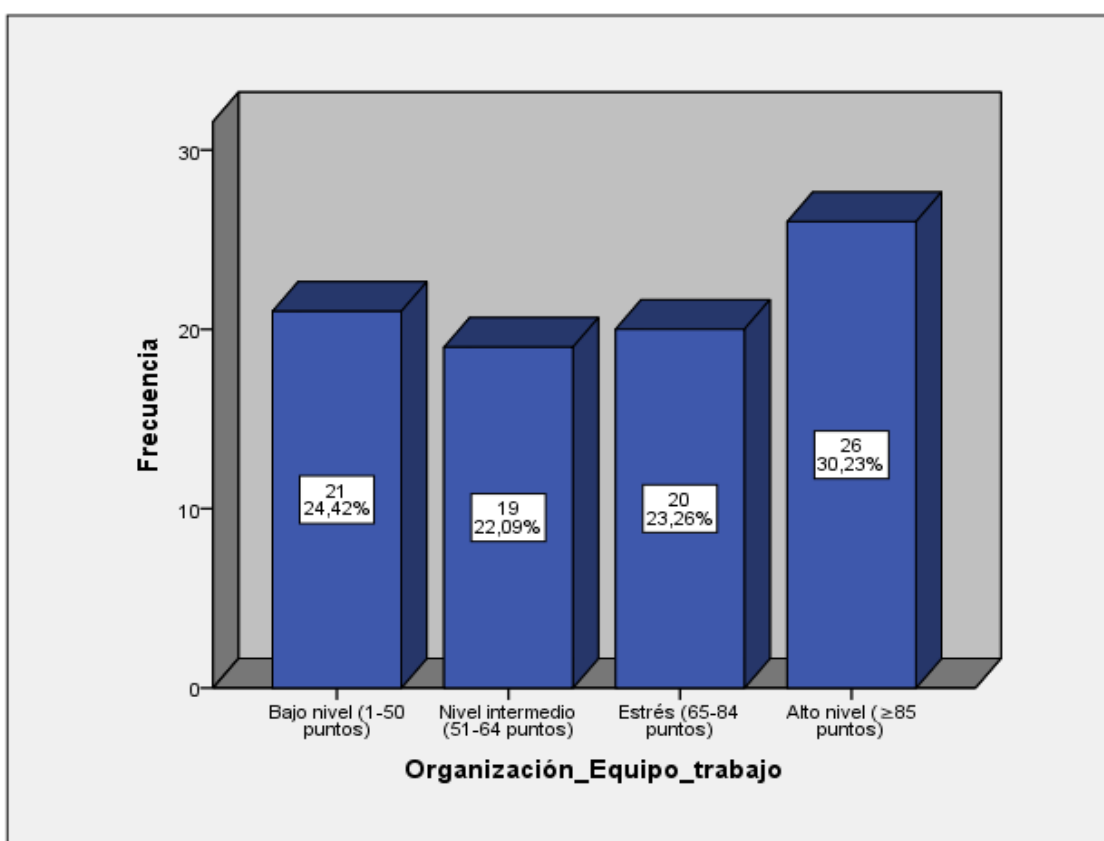
La figura n.º6 y tabla n.º6 indican la mayoría de la muestra presenta un “Nivel Intermedio” y “Alto nivel” de estrés en la dimensión superiores y recursos con un 30.23% cada uno respectivamente. El 23.26% de la muestra presenta un “Bajo nivel” de estrés. Finalmente, el 16.28% presenta el nivel “Estrés”.

Tabla n.º7: Distribución de la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral.

ORGANIZACIÓN EQUIPO TRABAJO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel (1-50 puntos)	21	24,4%	24,4%
Nivel intermedio (51-64 puntos)	19	22,1%	46,5%
Estrés (65-84 puntos)	20	23,3%	69,8%
Alto nivel (≥85 puntos)	26	30,2%	100%
Total	86	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura n.º7: Distribución de la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral.



La figura n.º7 y tabla n.º7 indican la mayoría de la muestra presenta un “Alto nivel” de estrés en la dimensión organización y equipo de trabajo con un 30.23%. El 24.42% presenta un “Bajo nivel”. El 23.26% presenta un nivel “Estrés”. El 22.09% presenta un “Nivel Intermedio” de estrés en la mencionada dimensión.

4.1.3 Prueba de hipótesis

4.1.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2022.

H0: No existe relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022. Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

Prueba estadística:

Se utilizará el estadístico de chi-cuadrado dado que se analizarán variables cualitativas ordinales y se requiere conocer si existe relación o no entre dichas variables.

Tabla n.º8: Relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,475 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	64,136	12	,000
Asociación lineal por lineal	41,403	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,58.

Conclusión: Con un nivel de significancia de 5% con 12 grados de libertad, según la tabla de valores de chi cuadrado, el valor límite es de 21.0261; y, según el análisis realizado, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 60.475. Además, como el valor crítico observado (sig. 0.000) es menor a 0.05, rechazamos la hipótesis nula respecto a la relación entre discapacidad cervical y estrés laboral. **Al 95% de confianza podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y estrés laboral se relacionan entre sí** para los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, durante el periodo 2022.

4.1.3.2 Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2022

H0: No existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2022

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

Prueba estadística:

Se utilizará el estadístico de chi-cuadrado dado que se analizarán variables cualitativas ordinales y se requiere conocer si existe relación o no entre dichas variables.

Tabla n.º9: Relación entre la discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,133 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	67,616	12	,000
Asociación lineal por lineal	45,186	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 13 casillas (65,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,30.

Conclusión: Con un nivel de significancia de 5% con 12 grados de libertad, según la tabla de valores de chi cuadrado, el valor límite es de 21.0261; y según el análisis realizado, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 64.133. Además, como el valor crítico observado (sig. 0.000) es menor a 0.05, rechazamos la hipótesis nula. **Al 95% de confianza podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral se relacionan entre sí** para los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, durante el periodo 2022.

4.1.3.3 Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2022

H0: No existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2022

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística:

Se utilizará el estadístico de chi-cuadrado dado que se analizarán variables cualitativas ordinales y se requiere conocer si existe relación o no entre dichas variables.

Tabla n.º10: Relación entre la discapacidad cervical y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,814 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	66,616	12	,000
Asociación lineal por lineal	43,482	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 13 casillas (65,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 1,77.

Conclusión: Con un nivel de significancia de 5% con 15 grados de libertad, según la tabla de valores de chi cuadrado, el valor límite es de 21.0261; y según el análisis realizado, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 61.814. Además, como el valor crítico observado (sig. 0.000) es menor a 0.05, rechazamos la hipótesis nula. **Al 95% de confianza podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral se relacionan entre sí** para los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, durante el periodo 2022.

4.2 Discusión de Resultados

- ✓ El objetivo del presente estudio es determinar si existe relación entre la discapacidad cervical, el estrés laboral y las dimensiones del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.
- ✓ Los hallazgos obtenidos con relación a edad muestran que la población de estudio estuvo conformada por edades entre 20 a 60 años, con un 53.5% de personas entre 30 a 50 años. A nivel sociodemográfico, es asemeja a los estudios de Line et al. (9); García-Remeseiro et al. (11) y Soto (13); en donde se analizaron también a trabajadores en estos rangos de edades, con el fin de encontrar alguna asociación con el dolor cervical o estrés laboral.
- ✓ Respecto al sexo, nuestro estudio indica que el 51.2% de la muestra es del sexo femenino. Sin embargo, al estar distribuidos de manera similar al de los hombres; podríamos hacer mención al trabajo de García-Remeseiro et al. (11) en donde se indica que no existe una diferencia respecto al dolor por sexo. El trabajo de Carrasco (16) también indica que no existe una diferencia por sexo en cuanto al estrés laboral.
- ✓ Con respecto a la discapacidad cervical, concordamos con el estudio de Soto (13) en donde el 81% de los trabajadores analizados presentó dolor en la región cervical. También concordamos con el estudio de Alvarado (14) donde se indica que el 94% de los profesores analizados presentó dolor cervical. En nuestro estudio, el 91% de los pacientes presentó algún nivel de discapacidad cervical.
- ✓ Discrepamos del estudio de Rios (18), en el cual se indica que no se reportaron participantes con incapacidad incompleta. En nuestro estudio, el 18.6% de los participantes presentó este nivel de incapacidad.

- ✓ Discrepamos además del estudio de García-Remeseiro et al. (11), en donde solo el 58% de trabajadores presentó dolor cervical. Siendo en nuestro estudio una arrasadora mayoría con un 91%.
- ✓ Respecto a la variable estrés laboral, concordamos con el estudio de Soto (13) en el que se indica que el 85% presenta algún nivel de estrés. En nuestro estudio, el 80% presenta un nivel de estrés entre intermedio y alto.
- ✓ Respecto a la variable estrés laboral, discrepamos del estudio de Zegarra (15), en donde se menciona que el 40% de la población presenta un nivel bajo de estrés, y tan solo un 5% presenta un nivel alto. En nuestro estudio, el 20% presenta un nivel bajo de estrés, y el 29% presenta un nivel alto.
- ✓ Respecto a la relación entre el dolor cervical y el estrés laboral, discrepamos del estudio de Soto (13), donde no se encontró asociación estadística entre presencia de dolor y estrés laboral. Sin embargo, se encontró en nuestro estudio suficiente evidencia para afirmar una relación entre las variables discapacidad cervical y estrés laboral.
- ✓ En base a la evidencia encontrada para afirmar relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral, así como también entre discapacidad cervical y las dimensiones del estrés laboral; Concordamos con el estudio de Zegarra (15) en donde se afirma que dentro de los factores de estrés laboral se encuentran el dolor cervical y el dolor de espalda.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La distribución por grupo etario indico que la mayoría del grupo de muestra pertenece al rango de 31 a 40 y 41 a 50 años.
- La distribución por genero hubo una ligera mayoría en el género femenino.
- La distribución por IMC mostro que casi la mitad del grupo presento un nivel de sobre peso considerable.
- Según la discapacidad cervical casi la mitad de la muestra presento entre una discapacidad severa a incapacidad completa.
- Según el estrés laboral se observó que más de la mitad de la muestra de estudio resultaron estar comprendidos entre la categoría de estrés y estrés alto.
- La mayoría de la muestra presenta un “Nivel Intermedio” y “Alto nivel” de estrés en la dimensión superiores y recursos.
- La muestra presenta un “Alto nivel” de estrés en la dimensión organización y equipo de trabajo.
- Podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y estrés laboral se relacionan entre sí.

- Podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral se relacionan entre sí.
- Podemos afirmar que la variable discapacidad cervical y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral se relacionan entre sí.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar estudios similares con muestras similares y diferentes unidades de estudio para extrapolar y comparar resultados.
- Se recomienda aumentar la proporción del personal en las edades de 20 a 30 años para ayudar y/o suplir las actividades del personal con mayor edad que ya deje de laborar en la empresa por mayoría de edad.
- Se recomienda realizar pausas activas en sus descansos de los trabajadores para mejorar la funcionalidad de la zona cervical de los trabajadores.
- Se recomienda charlas motivacionales por parte de los superiores (jefes), así como también capacitaciones sobre el manejo de los recursos de la empresa.
- Se recomienda realizar otros estudios comprometiendo diferentes variables como tiempo de labor en la institución, horas de trabajo por día, comorbilidades etc.
- Se recomienda coordinar con la empresa correspondiente para organizar evaluaciones fisioterapéuticas y Psicológicas periódicas de la muestra de estudio para ver los cambios que se den en ella.

CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella [Internet]. Ginebra: OIT; 2020 [citado el 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
2. Fandim J, Nitzsche R, Michaleff Z, Oliveira L, Saragiotto B. The contemporary management of neck pain in adults. *Pain Manag.* 2021; 11(1): 75-87. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.2217/pmt-2020-0046>
3. Ehsani F, Mosallanezhad Z, Vahedi G. The Prevalence, Risk Factors and Consequences of Neck Pain in Office Employees. *Middle East Journal of Rehabilitation and Health.* 2017; 4(2): e42031. Disponible en: <https://brieflands.com/articles/mejrh-13139.html>
4. Carpintero-Rubio C, Torres-Chica B, Guadrón-Romero M, Visiers-Jiménez L, Peña-Otero D. Percepción de dolor musculoesquelético en estado de confinamiento: factores asociados. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2021; 29: e3454. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/9VHJbRpBN8NJ8gBYnQ777qL/?lang=es&format=pdf>
5. García-Remeseiro T, Gutiérrez-Sánchez A, Garganta R, Alonso-Fernández D. Dolor y discapacidad cervical de los trabajadores públicos usuarios de pantallas de visualización

- de datos. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2021; 26(3): 5215-5222. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2021.v26suppl3/5215-5222/es>
6. Rojas M, Gimeno D, Vargas-Prada S, Benavides FG. Dolor musculoesquelético en trabajadores de América Central: resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Rev Panam Salud Publica*. 2015; 38(2): 120–128. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/10046/v38n2a04.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 7. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 [Internet]. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2018 [citado el 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
 8. Ministerio de Educación. Estrés laboral [Internet]. Lima: MINEDU; 2021 [citado el 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Lin J, Chen S, Li M, Xu G, Zhang T & Wang S. Correlation analysis of cervical spine dysfunction, pain and muscle strength in office workers. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*. 2022; 40(3): 192–195. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20210511-00249>
 10. Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva E. Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2021; 18(13): 7069. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

11. García-Remeseiro T, Gutiérrez-Sánchez Á, Garganta R y Alonso-Fernández D. Dolor y discapacidad cervical de los trabajadores públicos usuarios de pantallas de visualización de datos. *Ciênc. saúde coletiva*. 2021; 26(3): 5215-5222. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.3.18362019>
12. Kaya G, Birinci T & Tarakci E. Musculoskeletal pain and its relation to individual and work-related factors: a cross-sectional study among Turkish office workers who work using computers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2022; 28(2): 790-797. DOI: <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1827528>
13. Soto N. Relación entre estrés laboral y dolencias ostomusculares en personal administrativo de la Municipalidad de Tucapel [Tesis de Licenciatura]. Los Ángeles: Universidad de Concepción; 2020. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/639>
14. Alvarado D. Relación entre los niveles de discapacidad cervical y síndrome de dolor cervical en docentes con trabajo remoto en contexto de pandemia de una institución educativa estatal de la ciudad de Tacna, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Tacna: Universidad Privada de Tacna; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2268/Alvarado-Chacolli-Diana.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
15. Zegarra S. Nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/17433>
16. Carrasco J. Estrés laboral en los trabajadores administrativos nombrados y contratados de un hospital del distrito de Pueblo Libre – Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Lima:

- Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70577>
17. Huamancayo K. Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo [Tesis de Licenciatura]. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>
 18. Ríos A. Efecto del Método Jacobson en la disminución de la discapacidad por dolor cervical en trabajadores administrativos de una universidad privada de lima, 2019 [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3598>
 19. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada. Organización Mundial de la Salud: Grafo S.A., 2001. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1
 20. Manrique D y Quispe K. Cervicalgia, discapacidad cervical y factores asociados en estudiantes y músicos del Conservatorio Nacional de Música [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2017. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/621317>
 21. Rodrigo A, Gómez G y Fuentes S. Estudio piloto correlacional sobre las variables influyentes en la discapacidad cervical en estudiantes de la Universidad de Alcalá. Cuestiones de fisioterapia: revista universitaria de información e investigación en Fisioterapia. 2014; 43(1): 30-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4573382>

22. Del Aguila V, Lermo J, Santiago C. Efectividad del vendaje neuromuscular propioceptivo en pacientes con dolor cervical mecánico crónico en un hospital estatal, Lima, Perú. *Horiz. Med.* 2020; 20(1): 6-11. DOI: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.02>
23. Jun D, Zoe M, Johnston V, et al. Physical risk factors for developing non-specific neck pain in office workers: a systematic review and meta-analysis. *Int Arch Occup Environ Health.* 2017; 90: 373-410. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1205-3>.
24. Medin-Ceylan C, Damla M, Sahbaz T & Cigdem B. Risk factors of neck disability in computer-using office workers: a cross-sectional study, *IJOSE.* 2022. DOI: 10.1080/10803548.2021.2021712.
25. Pardos P y Vicente G. Estudio descriptivo y comparativo de las diferencias entre el rango de movimiento cervical, el índice de discapacidad cervical y la presencia de puntos gatillos miofasciales en relación a la posición laboral presente [Tesis de Maestría]. Zaragoza: Universidad de Zaragoza; 2019. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/87890#>
26. Jordan A, Manniche C, Mosdal C & Hindsberger C. The Copenhagen Neck Functional Disability Scale: a study of reliability and validity. *Journal of manipulative and physiological therapeutics.* 1998; 21(8): 520-527. Available in: <https://europepmc.org/article/med/9798180>
27. Gonzalez T, Balsa A, de Murieta J, Zamorano E, González I & Martin-Mola E. Spanish version of the Northwick Park Neck Pain Questionnaire: reliability and validity. *Clinical and experimental rheumatology.* 2001; 19(1): 41-46. PMID: 11247324
28. Jorritsma W, Dijkstra P, de Vries G, Geertzen J & Reneman M. Detecting relevant changes and responsiveness of neck pain and disability scale and neck disability index.

- Eur Spine J. 2012; 21(12): 2550-2557. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00586-012-2407-8>
29. Ortega J, Martínez A y Ruiz R. Validación de una versión española del Índice de Discapacidad Cervical. Medicina clínica. 2008; 130(3): 85-89. DOI: <https://doi.org/10.1157/13115352>
30. Silla J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. 2001; 30(88): 31-40. Disponible en: <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
31. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Industrial Data. 2001; 2(4): 25-36. Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 17 de febrero de 2016; 19: 11-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
33. Sanchez K. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS) [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6110>.
34. Maslach C & Jackson S. The measurement of experienced burnout. J Occupational Behavior. 1981; 2: 99-113. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

35. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Diversitas. 2017; 13(1): 81-90. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
36. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. R C y S. 2020; 10(2): 301-321. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
37. Ocaña G y Rojas M. Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos-Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83296>
38. Takamura, Ingrid. Propiedades psicométricas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de Piura [Tesis de Licenciatura]. Piura: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C y Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: Interamericana; 2014.
40. Barrios I, Anido V, Morera M. Declaración de Helsinki: cambios y exégesis. Revista Cubana de Salud Pública. 2016; 42(1): 132-142. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n1/o14/es>
41. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozano O, Acuña L, Arellano C. La Investigación Científica. 1ra ed. Guayaquil, Ecuador; 2020. 131 p.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS DE LIMA EN TIEMPOS DE COVID, 2023”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022? <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de discapacidad cervical en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022? ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023? ¿Cuál es la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización 	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022 <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar las características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022 Analizar el nivel de discapacidad cervical en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022 Analizar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022 Identificar la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023 Identificar la relación entre la discapacidad cervical y la dimensión 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ha: Existe una relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022. Ho: No existe una relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de bebidas y alimentos de Lima, 2022. <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ha1: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023 Ho1: No Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023 Ha2: Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023 	<p>Discapacidad cervical</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Edad</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 a 30 años 31 a 40 años 41 a 50 años 51 a 60 años <p>Sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> Masculino femenino 	<ul style="list-style-type: none"> “Intensidad del dolor” “Cuidados personales” “Levantar pesos” “Lectura” “Dolor de cabeza” “Concentrarse en algo” “Trabajo” “Conducción de vehículos” Sueño “Actividades de Ocios” 	<p>Método Hipotetico-deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Diseño No experimental prospectivo longitudinal</p> <p>Población La población estará conformada por 110 trabajadores con discapacidad cervical por estrés laboral de ambos sexos con edad comprendido entre 20 y 60 años de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.</p> <p>Muestra La muestra será de 86 trabajadores con discapacidad cervical por estrés laboral, de ambos sexos con edad comprendido entre</p>

<p>y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023?</p>	<p>Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ho2: No Existe relación entre la discapacidad cervical y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023. 	<p style="text-align: center;">Imc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infrapeso = Menor a 18,5 Kg/m² • Normopeso = 18,5 a 24,9 Kg/m² • Sobrepeso = 25 a 29,9 Kg/m² • Obesidad = Mayor o igual a 30 Kg/m² 		<p>20 y 60 años, lo cual pertenecerán a la empresa de bebidas y alimentos San Miguel.</p> <p>Muestreo Se realizará un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple</p>
--	---	--	---	--	---

Anexo 2 Instrumentos

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS DE LIMA EN TIEMPOS DE COVID, 2023”

Estimado paciente

Se le entrega un cuestionario cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023. Es aplicado por Bach. Venegas Marquina, Estefani, egresada de la Escuela de Pregrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del Título de Licenciada en Tecnología Médica en Terapia Física y Rehabilitación.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá el aporte de nuevos conocimientos sobre la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en la primera visita de la rehabilitación.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 20 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

Bach. Venegas Marquina, Estefani

evm2626@gmail.com

Celular: 922 470 760

FICHA DE DATOS

Código: _____

Edad: _____

Género: _____

ÍNDICE DE DISCAPACIDAD CERVICAL

Indicaciones: El siguiente instrumento mide el nivel de discapacidad cervical. Por favor, responda cada ítem de acuerdo a su estado actual. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- I. Intensidad de dolor de cuello
- No tengo dolor en este momento
 - El dolor es muy leve en este momento
 - El dolor es moderado en este momento
 - El dolor es fuerte en este momento
 - El dolor es muy fuerte en este momento
 - En este momento el dolor es el peor que uno se puede imaginar
- II. Cuidados personales
- Puedo cuidarme con normalidad sin que aumente el dolor
 - Puedo cuidarme con normalidad, pero esto aumenta el dolor
 - Cuidarme me duele de forma que tengo que hacerlo despacio y con cuidado
 - Aunque necesito alguna ayuda, me las arreglo para mis cuidados
 - Todos los días necesito ayuda para la mayor parte de mis cuidados
 - No puedo vestirme, me lavo con dificultad y me quedo en la cama
- III. Levantar pesos
- Puedo levantar objetos pesados sin aumento del dolor
 - Puedo levantar objetos pesados, pero aumenta el dolor
 - El dolor me impide levantar objetos pesados del suelo, pero lo puedo hacer si están colocados en un sitio fácil
 - El dolor me impide levantar objetos pesados del suelo, pero puedo levantar objetos medianos o ligeros si están colocados en un sitio fácil
 - Solo puedo levantar objetos muy ligeros
 - No puedo levantar ni llevar ningún tipo de peso
- IV. Lectura
- Puedo leer todo lo que quiera sin que me duela el cuello
 - Puedo leer todo lo que quiera con un dolor leve en el cuello
 - Puedo leer todo lo que quiera con un dolor moderado en el cuello
 - No puedo leer todo lo que quiero debido a un dolor moderado en el cuello
 - Apenas puedo leer por el gran dolor que me produce en el cuello
 - No puedo leer nada en absoluto
- V. Dolor de cabeza
- No tengo dolor de cabeza
 - A veces tengo un pequeño dolor de cabeza
 - A veces tengo un dolor moderado de cabeza

- Con frecuencia tengo un dolor moderado de cabeza
 - Con frecuencia tengo un dolor fuerte de cabeza
 - Tengo dolor de cabeza casi continuo
- VI. Concentrarse en algo
- Me concentro totalmente en algo cuando quiero sin dificultad
 - Me concentro totalmente en algo cuando quiero con alguna dificultad
 - Tengo alguna dificultad para concentrarme cuando quiero
 - Tengo bastante dificultad para concentrarme cuando quiero
 - Tengo mucha dificultad para concentrarme cuando quiero
 - No puedo concentrarme nunca
- VII. Trabajo
- Puedo trabajar todo lo que quiero
 - Puedo hacer mi trabajo habitual, pero no más
 - Puedo hacer casi todo mi trabajo habitual, pero no más
 - No puedo hacer mi trabajo habitual
 - A duras penas puedo hacer algún tipo de trabajo
 - No puedo trabajar en nada
- VIII. Conducción de vehículos
- Puedo conducir sin dolor de cuello
 - Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un ligero dolor de cuello
 - Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un moderado dolor de cuello
 - No puedo conducir todo lo que quiero debido al dolor de cuello
 - Apenas puedo conducir debido al intenso dolor de cuello
 - No puedo conducir nada por el dolor de cuello
- IX. Sueño
- No tengo ningún problema para dormir
 - Pierdo menos de 1 hora de sueño cada noche por el dolor de cuello
 - Pierdo menos de 1 – 2 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello
 - Pierdo menos de 2 – 3 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello
 - Pierdo menos de 3 – 5 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello
 - Pierdo menos de 5 – 7 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello
- X. Actividades de ocio
- Puedo hacer todas mis actividades de ocio sin dolor de cuello
 - Puedo hacer todas mis actividades de ocio con algún dolor de cuello
 - No puedo hacer algunas de mis actividades de ocio por el dolor de cuello
 - Solo puedo hacer unas pocas actividades de ocio por el dolor de cuello
 - Apenas puedo hacer las cosas que me gustan debido al dolor de cuello
 - No puedo realizar ninguna actividad de ocio

- Sin discapacidad: 0-4 pts. (0-9%)
- Discapacidad leve: 5-24 pts. (10-29%)
- Discapacidad moderada: 15-24pnts (30-49%)
- Discapacidad severa: 25-34pnts (50-69%)
- Incapacidad completa: 35-50pnts (70-100%)

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Indicaciones: El siguiente instrumento mide el nivel de estrés laboral. Por favor, responda cada ítem de acuerdo a su estado actual. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Esto ocurre...						
1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1.- La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2.- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3.- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4.- El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5.- Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.							
6.- Mi jefe inmediato no me respeta.							
7.- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.							
8.- Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9.- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10.- La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11.- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12.- Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.							
13.- Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.							
14.- No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15.- No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16.- La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17.- Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18.- Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19.- Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20.- La organización carece de dirección y objetivo.							
21.- Mi equipo me presiona demasiado.							
22.- Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.							
23.- Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24.- La cadena de mando no se respeta.							
25.- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

- Bajo nivel (1-90 puntos)
- Nivel intermedio (91-117)
- Estrés (118-153)
- Alto nivel (≥ 154)

Anexo 3: Validez del instrumento Por juicio de Expertos

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS DE LIMA EN TIEMPOS DE COVID, 2023”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable: Discapacidad Cervical							
	INTENSIDAD DEL DOLOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puedo soportar el dolor sin necesidad de tomar calmantes	X		X		X		
2	El dolor es fuerte, pero me arreglo sin tomar calmantes	X		X		X		
3	Los calmantes me alivian completamente el dolor	X		X		X		
4	Los calmantes me alivian un poco el dolor	X		X		X		
5	Los calmantes apenas me alivian el dolor	X		X		X		
6	Los calmantes no me alivian el dolor y no los tomo	X		X		X		
	CUIDADOS PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me las puedo arreglar solo sin que me aumente el dolor	X		X		X		
8	Me las puedo arreglar solo pero esto me aumenta el dolor	X		X		X		
9	Lavarme, vestirme, etc. me produce dolor y tengo que hacerlo despacio y con cuidado	X		X		X		
10	Necesito alguna ayuda pero consigo hacer la mayoría de las cosas yo solo	X		X		X		
11	Necesito ayuda para hacer la mayoría de las cosas	X		X		X		
12	No puedo vestirme, me cuesta lavarme y suelo quedarme en la cama	X		X		X		
	LEVANTAR PESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Puedo levantar objetos pesados sin que me aumente el dolor	X		X		X		
14	Puedo levantar objetos pesados pero me aumenta el dolor	X		X		X		
15	El dolor me impide levantar objetos pesados del suelo, pero puedo hacerlo si están en un sitio cómodo (ej. en una mesa)	X		X		X		
16	El dolor me impide levantar objetos pesados, pero sí puedo levantar objetos ligeros o medianos si están en un sitio cómodo	X		X		X		
17	Sólo puedo levantar objetos muy ligeros	X		X		X		
18	No puedo levantar ni elevar ningún objeto	X		X		X		
	LECTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Puedo leer todo lo que quiera sin que me duela el cuello	X		X		X		
20	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor leve en el cuello	X		X		X		

21	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor moderado en el cuello	X		X		X	
22	No puedo leer todo lo que quiero debido a un dolor moderado en el cuello.	X		X		X	
23	Apenas puedo leer por el gran dolor que me produce en el cuello	X		X		X	
24	No puedo leer nada en absoluto	X		X		X	
	DOLOR DE CABEZA	Si	No	Si	No	Si	No
25	No tengo ningún dolor de cabeza	X		X		X	
26	A veces tengo un pequeño dolor de cabeza	X		X		X	
27	A veces tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X	
28	Con frecuencia tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X	
29	Con frecuencia tengo un dolor fuerte de cabeza	X		X		X	
30	Tengo dolor de cabeza casi continuo	X		X		X	
	CONCENTRARSE EN ALGO	Si	No	Si	No	Si	No
31	Me concentro totalmente en algo cuando quiero sin dificultad	X		X		X	
32	Me concentro totalmente en algo cuando quiero con alguna dificultad	X		X		X	
33	Tengo alguna dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X	
34	Tengo bastante dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X	
35	Tengo mucha dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X	
36	No puedo concentrarme nunca	X		X		X	
	TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No
37	Puedo trabajar todo lo que quiero	X		X		X	
38	Puedo hacer mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X	
39	Puedo hacer casi todo mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X	
40	No puedo hacer mi trabajo habitual	X		X		X	
41	A duras penas puedo hacer algún tipo de trabajo	X		X		X	
42	No puedo trabajar en nada	X		X		X	
	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULO	Si	No	Si	No	Si	No
43	Puedo conducir sin dolor de cuello	X		X		X	
44	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un ligero dolor de cuello	X		X		X	
45	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un moderado dolor de cuello.	X		X		X	
46	No puedo conducir todo lo que quiero debido al dolor de cuello	X		X		X	
47	Apenas puedo conducir debido al intenso dolor de cuello	X		X		X	
48	No puedo conducir nada por el dolor de cuello	X		X		X	
	SUEÑO	Si	No	Si	No	Si	No
49	No tengo ningún problema para dormir. El dolor de cuello me hace perder menos de 1 hora de sueño cada	X		X		X	

	noche						
50	Pierdo menos de 1 hora de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 1 a 2 horas de sueño cada noche.	X		X		X	
51	Pierdo de 1 a 2 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 2 a 3 horas de sueño cada noche.	X		X		X	
52	Pierdo de 2 a 3 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 3 a 5 horas de sueño cada noche	X		X		X	
53	Pierdo de 3 a 5 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 5 a 7 horas de sueño cada noche	X		X		X	
54	Pierdo de 5 a 7 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello	X		X		X	
	ACTIVIDADES DE OCIO	Si	No	Si	No	Si	No
55	Puedo hacer todas mis actividades de ocio sin dolor de cuello.	X		X		X	
56	Puedo hacer todas mis actividades de ocio con algún dolor de cuello	X		X		X	
57	No puedo hacer algunas de mis actividades de ocio por el dolor de cuello	X		X		X	
58	Sólo puedo hacer unas pocas actividades de ocio por el dolor del cuello	X		X		X	
59	Apenas puedo hacer las cosas que me gustan debido al dolor del cuello	X		X		X	
60	No puedo realizar ninguna actividad de ocio	X		X		X	
	VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	X		X		X	
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	X		X		X	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	X		X		X	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X	
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X	
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X	
17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X	

18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	X		X		X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X	
24	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Raymundo Chafloque Tullume
DNI: 08671855

Especialidad del validador: Terapia Manual Ortopédica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

03 de febrero del 2023



Firma del Experto Informante.

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS DE LIMA EN TIEMPOS DE COVID, 2023”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable: Discapacidad Cervical							
	INTENSIDAD DEL DOLOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puedo soportar el dolor sin necesidad de tomar calmantes	X		X		X		
2	El dolor es fuerte, pero me arreglo sin tomar calmantes	X		X		X		
3	Los calmantes me alivian completamente el dolor	X		X		X		
4	Los calmantes me alivian un poco el dolor	X		X		X		
5	Los calmantes apenas me alivian el dolor	X		X		X		
6	Los calmantes no me alivian el dolor y no las tomo	X		X		X		
	CUIDADOS PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me las puedo arreglar solo sin que me aumente el dolor	X		X		X		
8	Me las puedo arreglar solo pero esto me aumenta el dolor	X		X		X		
9	Lavarme, vestirme, etc. me produce dolor y tengo que hacerlo despacio y con cuidado	X		X		X		
10	Necesito alguna ayuda pero consigo hacer la mayoría de las cosas yo solo	X		X		X		
11	Necesito ayuda para hacer la mayoría de las cosas	X		X		X		
12	No puedo vestirme, me cuesta lavarme y suelo quedarme en la cama	X		X		X		
	LEVANTAR PESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Puedo levantar objetos pesados sin que me aumente el dolor	X		X		X		
14	Puedo levantar objetos pesados pero me aumenta el dolor	X		X		X		
15	El dolor me impide levantar objetos pesados del suelo, pero puedo hacerlo si están en un sitio cómodo (ej. en una mesa)	X		X		X		
16	El dolor me impide levantar objetos pesados, pero sí puedo levantar objetos ligeros o medianos si están en un sitio cómodo	X		X		X		
17	Sólo puedo levantar objetos muy ligeros	X		X		X		
18	No puedo levantar ni elevar ningún objeto	X		X		X		
	LECTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Puedo leer todo lo que quiera sin que me duela el cuello	X		X		X		

20	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor leve en el cuello	X		X		X		
21	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor moderado en el cuello	X		X		X		
22	No puedo leer todo lo que quiero debido a un dolor moderado en el cuello.	X		X		X		
23	Apenas puedo leer por el gran dolor que me produce en el cuello	X		X		X		
24	No puedo leer nada en absoluto	X		X		X		
	DOLOR DE CABEZA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	No tengo ningún dolor de cabeza	X		X		X		
26	A veces tengo un pequeño dolor de cabeza	X		X		X		
27	A veces tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X		
28	Con frecuencia tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X		
29	Con frecuencia tengo un dolor fuerte de cabeza	X		X		X		
30	Tengo dolor de cabeza casi continuo	X		X		X		
	CONCENTRARSE EN ALGO	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Me concentro totalmente en algo cuando quiero sin dificultad	X		X		X		
32	Me concentro totalmente en algo cuando quiero con alguna dificultad	X		X		X		
33	Tengo alguna dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
34	Tengo bastante dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
35	Tengo mucha dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
36	No puedo concentrarme nunca	X		X		X		
	TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Puedo trabajar todo lo que quiero	X		X		X		
38	Puedo hacer mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X		
39	Puedo hacer casi todo mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X		
40	No puedo hacer mi trabajo habitual	X		X		X		
41	A duras penas puedo hacer algún tipo de trabajo	X		X		X		
42	No puedo trabajar en nada	X		X		X		
	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULO	Si	No	Si	No	Si	No	
43	Puedo conducir sin dolor de cuello	X		X		X		
44	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un ligero dolor de cuello	X		X		X		
45	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un moderado dolor de cuello.	X		X		X		
46	No puedo conducir todo lo que quiero debido al dolor de cuello	X		X		X		
47	Apenas puedo conducir debido al intenso dolor de cuello	X		X		X		
48	No puedo conducir nada por el dolor de cuello	X		X		X		
	SUEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	

49	No tengo ningún problema para dormir. El dolor de cuello me hace perder menos de 1 hora de sueño cada noche	X		X		X	
50	Pierdo menos de 1 hora de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 1 a 2 horas de sueño cada noche.	X		X		X	
51	Pierdo de 1 a 2 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 2 a 3 horas de sueño cada noche.	X		X		X	
52	Pierdo de 2 a 3 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 3 a 5 horas de sueño cada noche	X		X		X	
53	Pierdo de 3 a 5 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 5 a 7 horas de sueño cada noche	X		X		X	
54	Pierdo de 5 a 7 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello	X		X		X	
	ACTIVIDADES DE OCIO	Si	No	Si	No	Si	No
55	Puedo hacer todas mis actividades de ocio sin dolor de cuello.	X		X		X	
56	Puedo hacer todas mis actividades de ocio con algún dolor de cuello	X		X		X	
57	No puedo hacer algunas de mis actividades de ocio por el dolor de cuello	X		X		X	
58	Sólo puedo hacer unas pocas actividades de ocio por el dolor del cuello	X		X		X	
59	Apenas puedo hacer las cosas que me gustan debido al dolor del cuello	X		X		X	
60	No puedo realizar ninguna actividad de ocio	X		X		X	
	VARIABLE ESTRÉS LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	X		X		X	
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	X		X		X	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	X		X		X	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X	
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X	
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X	
17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X	

18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	X		X		X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X	
24	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pilar Huarcaya Sihuincha
DNI: 42714753

Especialidad del validador: Gestión en salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

03 de febrero del 2023



Firma del Experto Informante.

“DISCAPACIDAD CERVICAL Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS Y ALIMENTOS DE LIMA EN TIEMPOS DE COVID, 2023”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable: Discapacidad Cervical							
	INTENSIDAD DEL DOLOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puedo soportar el dolor sin necesidad de tomar calmantes	X		X		X		
2	El dolor es fuerte, pero me arreglo sin tomar calmantes	X		X		X		
3	Los calmantes me alivian completamente el dolor	X		X		X		
4	Los calmantes me alivian un poco el dolor	X		X		X		
5	Los calmantes apenas me alivian el dolor	X		X		X		
6	Los calmantes no me alivian el dolor y no las tomo	X		X		X		
	CUIDADOS PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me las puedo arreglar solo sin que me aumente el dolor	X		X		X		
8	Me las puedo arreglar solo pero esto me aumenta el dolor	X		X		X		
9	Lavarme, vestirme, etc. me produce dolor y tengo que hacerlo despacio y con cuidado	X		X		X		
10	Necesito alguna ayuda pero consigo hacer la mayoría de las cosas yo solo	X		X		X		
11	Necesito ayuda para hacer la mayoría de las cosas	X		X		X		
12	No puedo vestirme, me cuesta lavarme y suelo quedarme en la cama	X		X		X		
	LEVANTAR PESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Puedo levantar objetos pesados sin que me aumente el dolor	X		X		X		
14	Puedo levantar objetos pesados pero me aumenta el dolor	X		X		X		
15	El dolor me impide levantar objetos pesados del suelo, pero puedo hacerlo si están en un sitio cómodo (ej. en una mesa)	X		X		X		
16	El dolor me impide levantar objetos pesados, pero sí puedo levantar objetos ligeros o medianos si están en un sitio cómodo	X		X		X		
17	Sólo puedo levantar objetos muy ligeros	X		X		X		
18	No puedo levantar ni elevar ningún objeto	X		X		X		
	LECTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Puedo leer todo lo que quiera sin que me duela el cuello	X		X		X		
20	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor leve en el cuello	X		X		X		
21	Puedo leer todo lo que quiera con un dolor moderado en el cuello	X		X		X		
22	No puedo leer todo lo que quiero debido a un dolor moderado en el cuello.	X		X		X		
23	Apenas puedo leer por el gran dolor que me produce en el cuello	X		X		X		

24	No puedo leer nada en absoluto	X		X		X		
	DOLOR DE CABEZA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	No tengo ningún dolor de cabeza	X		X		X		
26	A veces tengo un pequeño dolor de cabeza	X		X		X		
27	A veces tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X		
28	Con frecuencia tengo un dolor moderado de cabeza	X		X		X		
29	Con frecuencia tengo un dolor fuerte de cabeza	X		X		X		
30	Tengo dolor de cabeza casi continuo	X		X		X		
	CONCENTRARSE EN ALGO	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Me concentro totalmente en algo cuando quiero sin dificultad	X		X		X		
32	Me concentro totalmente en algo cuando quiero con alguna dificultad	X		X		X		
33	Tengo alguna dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
34	Tengo bastante dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
35	Tengo mucha dificultad para concentrarme cuando quiero	X		X		X		
36	No puedo concentrarme nunca	X		X		X		
	TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Puedo trabajar todo lo que quiero	X		X		X		
38	Puedo hacer mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X		
39	Puedo hacer casi todo mi trabajo habitual, pero no más	X		X		X		
40	No puedo hacer mi trabajo habitual	X		X		X		
41	A duras penas puedo hacer algún tipo de trabajo	X		X		X		
42	No puedo trabajar en nada	X		X		X		
	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULO	Si	No	Si	No	Si	No	
43	Puedo conducir sin dolor de cuello	X		X		X		
44	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un ligero dolor de cuello	X		X		X		
45	Puedo conducir todo lo que quiero, pero con un moderado dolor de cuello.	X		X		X		
46	No puedo conducir todo lo que quiero debido al dolor de cuello	X		X		X		
47	Apenas puedo conducir debido al intenso dolor de cuello	X		X		X		
48	No puedo conducir nada por el dolor de cuello	X		X		X		
	SUEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
49	No tengo ningún problema para dormir. El dolor de cuello me hace perder menos de 1 hora de sueño cada noche	X		X		X		
50	Pierdo menos de 1 hora de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 1 a 2 horas de sueño cada noche.	X		X		X		
51	Pierdo de 1 a 2 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 2 a	X		X		X		

	3 horas de sueño cada noche.						
52	Pierdo de 2 a 3 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 3 a 5 horas de sueño cada noche	X		X		X	
53	Pierdo de 3 a 5 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello* El dolor de cuello me hace perder de 5 a 7 horas de sueño cada noche	X		X		X	
54	Pierdo de 5 a 7 horas de sueño cada noche por el dolor de cuello	X		X		X	
	ACTIVIDADES DE OCIO	Si	No	Si	No	Si	No
55	Puedo hacer todas mis actividades de ocio sin dolor de cuello.	X		X		X	
56	Puedo hacer todas mis actividades de ocio con algún dolor de cuello	X		X		X	
57	No puedo hacer algunas de mis actividades de ocio por el dolor de cuello	X		X		X	
58	Sólo puedo hacer unas pocas actividades de ocio por el dolor del cuello	X		X		X	
59	Apenas puedo hacer las cosas que me gustan debido al dolor del cuello	X		X		X	
60	No puedo realizar ninguna actividad de ocio	X		X		X	
	VARIABLE ESTRÉS LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	X		X		X	
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	X		X		X	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	X		X		X	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X	
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X	
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X	
17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X	

22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	X		X		X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X	
24	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Andy Freud Arrieta Córdova**

DNI: 10697600

Especialidad del validador: **Docencia y Gestión educativa**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

03 de febrero del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Formulario de Consentimiento Informado (FCI) en un estudio de investigación del CIE-VRI

Título del proyecto : “Discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023”
Investigadora : Bach. Venegas Marquina, Estefani
Institución : Universidad Norbert Wiener

Estoy invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023”, de fecha __/__/2022 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Norbert Wiener.

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá a conocer la relación de las variables de estudio.

Duración del estudio (meses): Enero a Agosto del 2023

N° esperado de participantes: 86 pacientes

Criterios de Inclusión y exclusión: Los criterios de inclusión son: Trabajadores de 20 a 60 años de edad, Trabajadores de ambos sexos, Trabajadores que firmen el consentimiento informado, Trabajadores que pertenezcan a la Empresa de bebidas y alimentos San Miguel, Trabajadores que tengan más de un año laborando para la empresa, Trabajadores que estén laborando ≥ 6 Hrs al día y Trabajadores con más de dos episodios de cervicgia por estrés al año. Los criterios de exclusión son: Trabajadores que hayan llegado a hospitalización en uci, Trabajadores que no estén hemodinámicamente estables, Trabajadores con comorbilidades, Trabajadores que no tengan continuidad laboral en la empresa y Trabajadores que usen fármacos y/o estén medicados.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le pedirá resolver una encuesta para conocer el nivel de discapacidad cervical por estrés laboral y que se le evalúe mediante 2 cuestionarios de forma voluntaria. Los cuestionarios pueden demorar unos 15 a 20 minutos y los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta ningún tipo de riesgo para Usted, con respecto a su estado físico, mental y de bienestar. El resultado que aparezca en el desarrollo de la encuesta, no le causaran dificultades en su honor, situación económica, y ocupación laboral. Sí usted siente alguna incomodidad al seguir con la evaluación o por alguna razón específica no desea continuar, usted es libre de no continuar en el estudio en el momento que usted lo considere necesario.

Beneficios: Usted no obtendrá algún beneficio por participar en este estudio, tampoco recibirá alguna compensación económica. Así mismo, determinar el nivel de discapacidad cervical por estrés laboral ayudará en los profesionales de la salud en sus futuras

intervenciones de sus pacientes y a mejorar los conocimientos en el campo de la salud. De manera que, con su participación en esta investigación, al ser desarrollado las encuestas permitirá obtener nueva información para aportar a futuras investigaciones.

Costos e incentivos:

Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la investigadora Bach. Venegas Marquina, Estefani, al número de celular 922470760 o al correo evm2626@gmail.com. Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe.

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma del participante
Nombre:
DNI:
Fecha: ____/____/2022

Firma del investigador
Nombre Bach. Venegas Marquina,
Estefani
DNI: 43903533
Fecha: ____/____/2022

Anexo 5: Carta de solicitud a la institución

Lima, 23 de Abril del 2023

Solicito: Ingreso a la institución para recolectar datos para tesis de postgrado

Sr:

GONZALO ALONSO EYZAGUIRRE TALLEDO
Representante encargado de Industrias San Miguel
Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Venegas Marquina, Estefani, alumna de la E.A.P. de Tecnología Médica en Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, con código n° a2011100252, solicito que me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el título de “Licenciado en Terapia física y rehabilitación” cuyo objetivo general es determinar la relación entre la discapacidad cervical y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel 2023; asimismo, solicito la presentación de los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en obtener datos personales de los participantes como la edad y el género.

Los resultados del estudio se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Atentamente,

Bach. Venegas Marquina, Estefani
Universidad Norbert Wiener
E.A.P. de Tecnología Médica

Anexo 6. Carta de aceptación de la institución



CARTA DE RESPUESTA A SOLICITUD PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Lima, 30 de Abril del 2023

Asunto: Respuesta solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación.

Srta:

ESTEFANI VENEGAS MARQUINA

Bachiller de Terapia Física y Rehabilitación

De mi mayor consideración:

Yo, Gonzalo Alonso Eyzaguirre Talledo, identificado con el número de DNI: 45191446 y con el correo electrónico eyzaguirre@ism.com.pe. Me dirijo a usted con respecto a su requerimiento, mediante el cual solicita permiso para realizar un trabajo de investigación en Industrias San Miguel.

El motivo de la presente, es dar respuesta a su solicitud, la cual ha sido aprobada para realizar la encuesta a todos los trabajadores del área comercial de Industrias San Miguel.

Los resultados de su estudio aportarán a la empresa en beneficio de nuestros trabajadores para mejorar el desempeño en sus labores diarias.

Atentamente,

GONZALO ALONSO EYZAGUIRRE TALLEDO

DNI 45191446

Anexo 7. Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 20 de abril de 2023

Investigador(a)
Estefani Venegas Marquina
Exp. N°: 0298-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Discapacidad cervical y estrés laboral en trabajadores de la empresa de bebidas y alimentos San Miguel, 2023” Versión 02 con fecha 12/04/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 12/02/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Estefani Venegas Marquina y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@rwienneredu.pe

Informe de originalidad

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	4%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
5	uwiener on 2023-03-30 Submitted works	<1%
6	repositorio.unas.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.unal.edu.co Internet	<1%
8	Submitted on 1687185711742 Submitted works	<1%