



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores de riesgo psicosocial y grado de estrés en los trabajadores
de la Municipalidad de Túcume, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Castillo Mendoza, Cristina Del Carmen (orcid.org/0000-0003-4885-7911)

ASESOR:

Dr. Chunga Pajares, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6424-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres Lizardo Castillo Sánchez y Cristina Mendoza Li, por todo su sacrificio y esfuerzo, por darme su apoyo incondicional, sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

A mis hermanos Lizardo y Rosita por creer en mi capacidad, y aún en los momentos difíciles brindarme su comprensión, cariño y amor.

A mi hija Mikella Martina por ser mi motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme llegar hasta este punto, a mis formadores, personas de gran sabiduría, que han contribuido al proceso y conclusión de este trabajo, personas que creyeron en mí, me apoyaron de manera institucional y me alentaron para que concluyera este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población	13
Tabla 2 Correlación entre Factores de riesgo psicosociales y grado de estrés	21
Tabla 3 Número de ítems y coeficiente de consistencia interna	22
Tabla 4 Correlación entre la variable Factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de Grado de estrés.....	23
Tabla 5 Niveles de riesgo en los factores de riesgo psicosociales	24
Tabla 6 Niveles de estrés - Grado de estrés.....	25
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	53

RESUMEN

La presente investigación proporcionó la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y grado de estrés, aplicada a 140 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Túcume en el año 2022, la muestra estuvo conformada por personas desde los 18 años con carácter de respuesta anónimo. En el objetivo general *“Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume en el año 2022”* la investigación indicó una correlación positiva significativa de nivel medio ($\rho = ,461^{**}$), en los objetivos específicos se determinó primero la prueba de normalidad en la distribución de datos donde los niveles de p son menores a 0,05; Además, en otro objetivo específico se determinaron los niveles de riesgo de los factores de riesgo psicosociales considerando 30% como nivel bajo, 63% como nivel medio y 5.7% como nivel alto. Finalmente, como último objetivo específico se determinaron los niveles de estrés donde se consideró 60,1% como bajo nivel de estrés, 22,9% como nivel intermedio de estrés, 15,0% como estrés y 2.1% como alto nivel de estrés.

Palabras clave: Psicosociales, factor, estrés, organizacional, influencia

ABSTRACT

The present investigation provided the relationship between the variables psychosocial risk factors and degree of stress, applied to 140 workers belonging to the Provincial Municipality of Túcume in the year 2022, the sample was made up of people from the age of 18 with an anonymous response character. In the general objective "Determine the relationship between psychosocial risk factors and the degree of stress in the workers of the Provincial Municipality of Túcume in the year 2022" the research showed a significant positive demonstration of medium level ($\rho = .461^{**}$), in the specific objectives, the normality test will be reduced first in the data distribution where the p levels are less than 0.05; In addition, in another specific objective, the risk levels of psychosocial risk factors were determined, considering 30% as low level, 63% as medium level and 5.7% as high level. Finally, as the last specific objective, the stress levels were determined, where 60.1% will be considered as low level of stress, 22.9% as intermediate level of stress, 15.0% as stress and 2.1% as high level of stress. stress.

Keywords: Psychosocial, factor, stress, organizational, influence

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades cambian y se transforman con el pasar de los días, no distinguen si tienen o no una inversión pública o quizás una privada, suelen lucrar cada vez año tras año realizando una optimización de procesos para así poder generar mejores beneficios, así como calidad de los servicios. Una de las principales premisas para poder realizar esta investigación es el tener conocimiento óptimo de una terminología adecuada, por ello, Mero (2018) define empresa como un grupo de personas que se unen y tienen un objetivo en común. Años anteriores, empresas muy populares solían tener mucho énfasis en el cliente quienes eran principalmente la fuente de ingreso y los que mantenían el proceso empresarial activo; sin embargo, el clima laboral ha cambiado radicalmente estos últimos años.

A lo largo de los años, la palabra innovar se ha vuelto muy conocida y por lo general, relacionada con tecnología. Pérez (2019) menciona en su investigación que uno de los factores más importantes para la sobrevivencia de una empresa es la innovación, pero no como es concebido en general, ya que, él mismo hace mención de esta terminología como una reorganización del esquema empresarial, específicamente hablando en el factor de los recursos humanos. En la actualidad la ideología de una buena cultura empresarial ha ido cambiando y se ha transformado cada vez más a la corriente humanista, aquella que tiene en consideración al trabajador y a como éste interactúa con la empresa ya que de ellos depende el resultado a obtener al final del ejercicio, en otros términos, la empresa tendrá un cambio. Existen diversas opiniones sobre qué influye en este actuar y como lo interpretamos, el tema abordado toma como referencia los factores de riesgo psicosocial, por ello Fernández et al. (2020) menciona que se refiere a las condiciones en las cuáles y en dónde el trabajador se encuentra presente al momento del ejercicio o cómo se ve afectado psicológicamente ya que los resultados son frutos de su rendimiento. De la misma forma, el autor citado menciona que las empresas suelen realizar investigaciones en sectores que ellos consideran más pertinentes como software e incluso ingeniería de procesos pero que dejan de lado el factor más importante de una empresa. Adicional a ello, se consideró pertinente tener como referencia una de las corrientes en las cuáles los trabajadores han sido

clasificados según su conducta o actuar, por ello McGregor (1960) menciona la Teoría “X” y “Y” en donde el ser humano se ve influenciado a tomar decisiones a raíz de un incentivo social u económico, sin embargo, este hace pocas referencias a que otros factores pueden motivar el comportamiento o el actuar humano, para esto Ouchi (1982) menciona la nueva tendencia relacionada más al factor humano, la Teoría “Z”, el japonés también menciona que existe un tipo de persona con la conducta condicionada por la automotivación y que son influenciados de manera interna y no por un incentivo externo. Dentro de las variables se considera también el factor estrés, Monterrosa et al. (2020) menciona que el estrés es un estado mental del ser humano ocasionado por factores externos, en su mayoría de casos, ocurridos en el plano empresarial. Adicional a esto es asertivo mencionar que los factores psicosociales de riesgo tienen una implicancia dentro del nivel de estrés que puede presentar el trabajador en sus labores diarias. Méndez (2019) también hacen mención a esta variable, específicamente en el plano laboral, abordado en una organización y con una disyuntiva en la salud mental; esta teoría muy acercada al enfoque “Amigo” es mencionada en su artículo científico donde es inclinada más al punto humanista teniendo como principal referente el cuidado de los factores de peligro psicosocial. Independientemente Méndez (2019) también menciona una conceptualización del estrés basada en el ámbito laboral en una escala de clasificación a través de un mapa de flujo donde la variable se puede entender según estímulo, percepción, interacción persona-ambiente y respuesta que el individuo pueda tener y presentar antes los diversos estímulos estresores.

Osorio y Niño (2017) pueden concluir que el estrés va mucho más allá de la relación con factores de riesgo psicosociales y que tienen mucha más concordancia con la satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo esqueléticos; esto a su vez se consideran aún mucho más influyentes que el tema tratado en específico. Cada trabajador dentro de una organización forma un punto importante ya sea de manera positiva o negativa, por ello es fundamental el estudio de cada individuo buscando la mejor forma de incurrir en esta y lograr un crecimiento óptimo tanto para él como para la organización.

Los factores de riesgo psicosociales afectan de manera individual para lograr una desventaja a nivel de grupo, Vásquez et al. (2019) menciona que una de las condicionantes de los factores de riesgo psicosociales son las características personales en donde resalta la singularidad de la personalidad donde menciona que cada persona tiene un patrón de comportamiento individual y de que esta es la característica más complicada de predecir. Vásquez et al. (2019) también nos menciona dentro del grupo de características personal, las expectativas profesionales son un factor amenazante, ocurrido principalmente con los trabajadores de grados más altos en donde sienten frustración al no conseguir un trabajo de acuerdo a lo que esperan.

Esta investigación determinó como el principal objetivo “Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Túcume” y como objetivos específicos “Definir cuál es el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés”, “Establecer cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume”, “Establecer el nivel de riesgo en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume” y “Determinar el nivel de estrés en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume” con el fin de comprobar las hipótesis “Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume”, “Existe una valoración positiva alta en el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés”, “Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume”, “Los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume presentan un nivel de riesgo de factores de riesgo psicosociales bajo” y “Los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume presentan un nivel de estrés bajo”

II. MARCO TEÓRICO

Güilgüiruca et al (2015) en la realización de su proyecto realizada a una parte de la población con un valor de de 292 trabajadores mediante muestreo *No probabilístico* a un universo de 227 trabajadores pueden concluir que de acuerdo a los datos citados en la investigación el estrés percibido presenta relación significativa con los factores de riesgo psicosociales en general, también se logró identificar una mayor influencia en las magnitudes apoyo social y las existencias psicológicas; esto quiere decir a mayor percepción del apoyo de pares el estrés es aún mayor. El estrés presenta un aumento en paralelo con el nivel de exigencias cognitivas y emocionales lo cual quiere decir que una sube mientras que la otra también lo haga. En la investigación se abordan variables sociodemográficas en la cual la más fundamental es el rol de género donde se manifiesta un valor de estrés mayor en las mujeres por las labores domésticas realizadas en la vida privada-familiar. Por otro lado, tal y como los escritos anteriores la antigüedad laboral es un factor dominante dentro de los niveles de estrés en la cuál es percibida mayor cuando no es tan larga, con esto en la investigación se afirma que los trabajadores que tienen menor antigüedad presentan más estrés al considerar variables como problemas de autonomía, escasas posibilidades de desarrollo y la interferencia del trabajo dentro de su vida personal. La investigación arrojó también una mejor percepción del trabajo en aquellos que perciben un horario de turno ya que tienen una mejor visión con sus compensaciones laborales, distinto a lo que pasa con los que no trabajan en estas condiciones. Finalmente, una conclusiva dado general en la investigación presenta que 3 de cada 10 trabajadores presenta niveles de estrés altos, sin considerar aquellos que se encuentren en una tapa media o en camino a padecer de lo mismo.

Nova (2004) en su investigación aplicada a una muestra de 19 enfermeros, de los cuáles 9 laboran en emergencia y 10 en la Unidad de Cuidados Intensivos concluye en la relación del estrés de los trabajadores con los factores de riesgo psicosociales en que el sexo femenino es un factor de riesgo muy predominante ya que significa una presencia de doble carga de trabajo y una mayor percepción de estrés, a su vez esto también se puede tomar desde la óptica de doble agente en la cual se entiende como

una carga familiar y una protección emocional. Las mujeres con una relación estable tienden a tener una dependencia emocional que ayuda a poder sobrellevar los factores y los conflictos del día a día. Por otro lado, la edad no es considerado un factor de riesgo ya que la media obtenida en la investigación fue de 31 años por lo cual se asume que no se cuenta con tiempo suficiente para la exposición a factores estresantes.

Pérez (2018) en su investigación aplicada a una muestra de 49 docentes mediante muestreo estratificado concluye específicamente que el riesgo de factores conocidos como psicosociales y el estrés laboral es positiva, directa y significativa ya que el valor arrojado por r es de 0.653; esto significa que ambos se incrementan de manera paralela, sin embargo, es un factor que también puede manejarse de manera contraria, lo que quiere decir que si uno disminuye el otro también lo hará.

Por otro lado, la dimensión estudiada denominada exigencia psicológica presenta una relación altamente significativa con un valor de r en 0.365. Esto conlleva a que entre ambas variables se encontró una existente correlación positiva, sin embargo; puede ocurrir que también ambas disminuyan en igualdad de escala. Adicional a ello, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en relación al estrés laboral presenta una correlación negativa con un valor de r de -0.409. Lo cual afirma que, si esta primera variable aumenta, la segunda disminuirá ocurriendo también totalmente lo contrario.

La dimensión abordada como apoyo social en la empresa, calidad en la forma de liderar y el estrés laboral es de valor negativo e inverso, sin embargo, no significativo, el valor de r obtenido es de -0.245 lo cual indica que, si la primera variable aumenta, la segunda presenta un declive. Sin embargo, las variables compensación y doble presencia presentaron un valor de r de 0.202 y 0.304 respectivamente, lo cual indica que, si una de las dos aumenta, el estrés laboral también lo puede hacer; caso contrario con las anteriores, este aumento se puede presentar como no significativa.

Broncano (2018) en su investigación aplicada a una muestra de 50 enfermeras concluye que existe una relación altamente positiva, es decir, un valor de r por encima del número 0, a su vez también se afirma que esto se presenta en las siete

dimensiones estudiadas: Pago por rendimiento, características dentro de la organización, papel dentro del trabajo, habilidad comunicativa, desarrollo en la carrera, nivel de exigencia en el trabajo, facultades en una tarea, tipo de contenido, carga laboral y el ambiente físico en el trabajo.

Los porcentajes más altos obtenidos en la investigación dentro de los factores de riesgo psicosocial se presentaron en un nivel de riesgo miedo. Así mismo se concluyó también que el 16% de la muestra estudiada presenta estrés laboral y un 32% presenta un nivel de estrés medio, por otra parte, el 50% de las enfermeras sólo presentan un nivel bajo de estrés.

El trabajo es un factor fundamental en la vida humana, esto permite adquirir recursos económicos lo cual ayuda al desarrollo de la sociedad y a todos los individuos de una organización. Con el pasar de los años los sistemas de trabajo y la forma en como la concebimos ha ido cambiando a medida del pasar de los años, el auge de todo el movimiento quizás inicie desde la era industrial con el nacimiento de grandes sistemas interconectados de maquinaria y más. Estos sistemas se caracterizan por altas exigencias y algunos se representan por extremas condiciones de trabajo no específicamente haciendo mención a lo físico, sin embargo; estos nuevos sistemas nacidos a partir de una necesidad implican riesgos los cuáles conocemos como factores de riesgo psicosociales.

Kruk et al. (2018) mencionan sin embargo que los sistemas de salud laboral han ido mejorando en las organizaciones asumiendo un control progresivo en los factores como riesgos físicos, mecánicos e higiénicos dentro de las empresas pero que a su vez no contemplan piezas fundamentales como los factores de riesgo psicosociales.

Conocemos entonces, citando al Comité de Salud Ocupacional como factores de riesgos psicosociales a todas las condiciones de trabajo a la cuál es expuesto el colaborador que a lo largo del tiempo pueden perjudicar severamente la salud de este mismo y su salud de por sí. Tarazona et al. (2020) concuerda y hace mención que estos factores son considerados potentemente como un riesgo cuando los trabajadores son expuestos con continuidad e intensidad de los mismos, esto genera

estrés y a su vez afecta de manera severa la salud a nivel cognoscitivo, comportamental, fisiológico y emocional.

Así mismo, es pertinente considerar los factores considerados como riesgo, pero desde un punto de vista etimológico para poder tener en cuenta las causas, sin embargo, es importante considerar que causa esto. Es fundamental tener en cuenta también aspectos vitales como la productividad, las relaciones sociales dentro del entorno de trabajo, el tipo de trabajo firmado e incluso las condiciones de trabajo. Según Muñoz et al. (2018) uno de los elementos que engloban a estos factores depende de la característica de la actividad donde dónde se detalla el ajetreo o escasas de funciones en la labor, dos postulados opuestos que sin embargo nos pueden llevar al mismo fin, el exceso de realización de trabajo o la falta de estos pueden influir en la satisfacción y la salud mental de los trabajadores llegando a generar en algunos casos trastornos. Adicional a ello el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) menciona la monotonía como un factor de riesgo ya que el trabajador puede sentir fatiga cuando se encuentra desarrollando una misma actividad por un largo periodo de tiempo, por otro lado; Muñoz (2018) también afirma que existe otro factor llamado dificultades sobre la función a cumplir en el lugar de trabajo en donde existe una diferencia entre lo solicitado por la organización y la expectativa que tiene el trabajador al asumir un nuevo puesto de trabajo, así mismo también la falta de claridad al trabajo a desempeñar. Adicional a ello, teniendo como elemento la estructura de la organización, el autor postula el estilo de mando y la como un factor determinante ya que el trabajador se siente presionado e incómodo con las directrices que seguir, esto a su vez conlleva un riesgo adicional más como lo es el deterioro de las relaciones interpersonales la cual depende de las interacciones que puede dañar la salud mental de los trabajadores.

Sebastizagal (2020) postula que dentro de los factores de riesgo psicosociales uno de las variantes a considerar es la organización del trabajo donde el ritmo es fundamental, por ello menciona que en algunas empresas el tipo de trabajo es ágil y que algunos trabajadores no se encuentran con esa rapidez mental y física que esto representa lo cual obliga a trabajar horas extras y a su vez generar fatigas. Las empresas necesitan

estar en constante funcionamiento las 24 horas ya deben aprovechar sus recursos al máximo, por ello, también se considera un factor dentro de la organización del trabajo, los horarios laborales a turnos partidos y los nocturnos, el último autor mencionado considera al sueño en los turnos de noche y los horarios nocturnos como un factor determinante.

Por otro lado, Rojas et al. (2019) consideran que los factores de riesgo psicosociales son circunstancias físicas a las cuales se ve expuesto el empleado, así mismo también postula ello mediante dimensiones, una de ellas las condiciones del lugar del trabajo en donde menciona que esto afecta el rendimiento y afianza más el estrés laboral. Adicional a esto Chavarría (2018) menciona que otra dimensión llamada carga de trabajo es importante considerar ya que estos son las solicitudes mínimas psicológicas a los cuáles el trabajador se debe someter con el pasar de los días. El contenido y característica de la tarea es otra dimensión abordada por el autor principal ya que dependiendo a la variedad de estas depende el desarrollo en las capacidades del trabajador, así mismo, Vásquez (2019) menciona que parte de estas dimensiones también son las exigencias laborales las cuáles se ven distribuidas por dos componentes fundamentales, las físicas y psíquicas que afectan de misma escala al trabajador dependiendo de la intensidad de cada una. Como últimos dos puntos postulados la interacción social en los aspectos organizacionales y la remuneración del rendimiento es considerada dentro de las dimensiones al momento del estudio de factores de riesgo intermitentes dentro de una organización.

Patlán (2019) menciona que las clases de factores pueden ser carga psicológica, falta de satisfacción laboral, estrés mental, fatiga, mobbing y bournout, para lo cual se refirió específicamente al estrés como un proceso que se inicia frente a las demandas ambientales a la que puede estar expuesto un individuo, frente esto también menciona que se debe dar una respuesta apropiada al problema en cuestión mediante el uso de estrategias que puedan evitar conflictos a futuro. Como agregado, también se menciona que el personal de una organización puede estar sometido a muchos factores estresantes de carácter organizacional como de carácter personal, por ello menciona específicamente tres niveles. El primero de estos tiene como nombre

estresor individual el cual considera los aspectos personales del individuo y las causas que esta actitud pueda tener, como segundo; los estresores del entorno o también llamados extra organizativos los cuáles son el cambio climático, la salud, las falencias financieras, la economía e incluso el medio ambiente. Como último nivel también se mencionan los estresores más comunes a los que están más expuestos los trabajadores, los estresores organizativos, ya que intervienen factores como humedad, disponibilidad, disposición del espacio físico entre otros.

Trigozo (2020) menciona a Cherniss y la teoría del burnout donde postula cuatro niveles de estrés, el primer nivel, el cuál es considerado “bajo” considera efectos como la falta de ganas de ir a trabajar, la lumbalgia, los dolores de tipo muscular y el cansancio visual; el segundo nivel, considerado “intermedio”, comprende sensaciones de persecución, ansiedad, falta de concentración y disminución de carga laboral. El tercer nivel, considerado “estrés” disminuye la capacidad laboral y crean patrones de trastornos de sueños, por otro lado, también posibilita la aparición de enfermedades psicosomáticas como las alergias y los cuadros de hipertensión, por último, el cuarto nivel considerado “alto” es connotada por la dependencia del individuo a algún tipo de medicación, una droga o un fármaco, se caracteriza también por aparición de enfermedades cardiovasculares, hipertensión, etc. Por otro lado, también se hablan de dos tipos, el estrés “episódico” el cuál pasa de manera momentánea y el estrés “crónico” el cuál el individuo es expuesto de manera repentina al factor estresante y este suele afectar en su vida personal.

Hernández et al. (1997) en la adaptación de la prueba para el nivel de estrés de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS) postulan siete dimensiones dentro del estrés laboral, clima organizacional, el cuál se ve afectada directamente por la organización, carga de trabajo, definido por los requerimientos psicológicos y físicos a los que el individuo se encuentra expuesto. Adicional a ello, también se considera el contenido y características de la tarea en la cual se detallan las labores que debe cumplir el trabajador en compromiso con la empresa, las exigencias laborales las cuáles son un factor influenciado directamente de la empresa. Así también el papel laboral y desarrollo de carrera en donde se

enfocan en el desarrollo de los empleados más capacitados para una labor, la interacción social y aspectos organizacionales donde se busca tener mejores estructuras para poder adaptarla al beneficio de los trabajadores y por último, la remuneración, factor fundamental en relación al tiempo y cantidad monetaria.

Así mismo, Peña et al (2015) menciona que el clima organizacional es un tema de interés en instituciones públicas y privadas por la influencia que tiene en los procesos productivos, así también lo interpretan como el entorno invisible que puede afectar al rendimiento del trabajador. Morua y Hernández (2018) afirma que las empresas deben adaptarse al entorno y por ello es necesario evaluar el mejor modelo para lograr el éxito deseado dentro de la misma, definen estructura organizacional como el esqueleto de una organización el cual es adaptado a las necesidades de la empresa. Para el estudio del estrés es necesario estudiar el escenario en el cual ocurren los hechos, por ello, en la escuela de proximidad Raufflet (2017) menciona que es necesario distinguir entre los espacios geográficos y de manera organizada. Consideramos como territorio organizacional el límite físico entre los trabajadores dentro de una organización, esto se puede ver afectado en el rendimiento de los trabajadores. Raufflet (2017) también considera que la tecnología es parte del sistema de trabajo de una organización, viéndolo desde el tema técnico, se considera una herramienta muy útil para la agilización de procesos. Arias y Wong (2021) consideran que la influencia del líder es fundamental en el desarrollo de una organización y en los niveles de estrés ya que se relaciona ampliamente con el coaching y como estos pueden ser aplicados de manera en que el rendimiento del trabajador no disminuya. Padrón et al (2016) considera la cohesión grupal como factor determinante en el trabajo, el nivel de entendimiento entre los líderes y quienes trabajan es indispensable para evitar altos niveles de estrés, así como también lograr la compenetración en el trabajo en conjunto. Monterroso (2015)

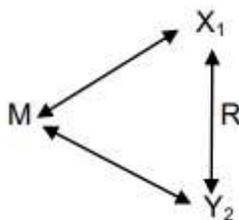
III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es descriptiva – correlacional ya que el objetivo es describir ambas variables, en este caso factores de riesgo psicosocial y estrés. Definir qué tipo de relación presenta entre ambas y en qué medida, así mismo, aplicar el mismo método para poder estudiar las hipótesis específicas.

El diseño usado es el siguiente:



En donde:

M = Muestra de trabajadores de la Municipalidad

X = Variable “Factores de riesgo psicosocial”

Y = Variable “Grado de estrés”

R = Relación

Tipo de estudio

El estudio se presente como No experimental, esto atiende al hecho de dentro del estudio no es pertinente la aplicación de procesos considerados como experimentales así poder llegar a un objetivo, por otro lado, las variables no fueron alteradas para poder lograr los objetivos esperados.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual: Conocemos como factores de riesgos psicosociales a todas las condiciones de trabajo a la cuál es expuesto el colaborador que

a lo largo del tiempo pueden perjudicar severamente la salud de este mismo y su salud de por sí. (Vásquez et al. 2019)

Definición operacional: Se entienden como los factores externos que pueden afectar en los niveles de estrés de los trabajadores, y en consecuencia, en su rendimiento.

Dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollos de la tarea, interacción social y aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento.

Indicadores: Ruido, iluminación, temperatura, mala higiene, exposición a polvos, exposición a microbios, espacio inadecuado, hacinamiento, equipo y material necesario, exceso de actividades, demandas laborales, jornada de trabajo, vacaciones, pocas tareas, trabajo repetitivo, comportamiento de los compañeros, habilidades y conocimientos nuevos, proyectos, responsabilidad, especialidad, coordinación y supervisión de personal, tarea compleja, alto nivel de concentración, postura incómoda, verbalización, esfuerzo visual, creatividad e iniciativa, bonos por productividad, actividades con las que no está de acuerdo, programas nuevos de cómputo, formación profesional y exigencias actuales, expectativas, oportunidades limitadas, falta de apoyo para capacitación, dificultad en las relaciones, grupos de trabajo, problemas en la relación con su jefe problemas de evaluación, sistemas de control de personal, problemas de comunicación, toma de decisiones, eficacia de desempeño, insatisfacción, inconformidad con el salario, insatisfacción con el sistema de prestaciones estabilidad económica

Escala de medición: Escala ordinal

Variable 2: Grado de estrés

Definición conceptual: El estrés es el resultado de la aparición de factores de riesgos psicosociales y lo consideran como una etapa psicológica que desencadenan acciones adversas a las que se encuentran acostumbrados. (Méndez 2019)

Definición operacional: Comprendido como una etapa temporal psicológica que atraviesa el ser humano a raíz de factores externos.

Dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo

Indicadores: Misión y metas, estrategias empresariales, buen desempeño, dirección y objetivos, superior y subordinado, poco control, demasiado papeleo, cadena de mando, control de actividades, espacio privado, unidades de trabajo, tiempo limitado, conocimiento informático, trabajo de importancia, jefes, supervisor, bienestar personal, confianza, colaboración estrecha, estatus o prestigio, desorganización, presión, metas individuales, demandas de trabajo, soporte técnico

Escala de medición: Escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

En la presente investigación, la población es definida por todos los trabajadores de las municipalidades provinciales dentro del departamento de Lambayeque. Se tomó como población la provincia de Túcume que cuenta con un total de 140 trabajadores aledañas al foco de estudio, la distribución de cada una de estas es la siguiente:

Tabla 1

Población

Distrito/Provincia	Número de trabajadores
Túcume	140
Mochumí	84
Jayanca	38
Pacora	37

Fuente: Elaboración propia

Lalangui (2017) menciona que la población se ve definida por cantidad total de elementos, individuos y entidades con características similares que se utilizarán como unidades de muestreo en un grupo de estudio más reducido. En muchos de los casos también se conoce con el nombre de universo

Muestra y muestreo

La población es representada por un total de trabajadores dentro de toda el área de estudio, al ser un número reducido, se optó por considerar como muestra a toda la población, a razón de la investigación se considera a la muestra como la población de *140 trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume*

Lalangui (2017) menciona que la muestra es una parte dentro de la población que se selecciona para poder obtener la información, en esta específicamente se podrán realizar las mediciones necesarias y observaciones de la variable de estudio.

Criterios de inclusión y exclusión

Las personas incluidas en el análisis de la presente investigación pueden ser de sexo masculino o femenino desde los 18 años a más según ficha de las encuestas, ser trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume y tener como mínimo grado de instrucción de nivel primario. De no cumplir con todas las contemplaciones, no habiendo aceptado el consentimiento informado o encontrarse en una etapa de tratamiento psicológico, serán excluidos de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación es la psicométrica ya que trabaja en base a la evaluación a la psiquis del individuo y busca transformarla en números, Nuria

(2002) menciona que estas técnicas han sido de las más importantes y que contribuyen mucho al campo científico ya que evalúa una variable tan compleja y logra medirla.

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario al cual Rodríguez (2020) define como un grupo de preguntas con diferente naturaleza dicotómica el cual puede contar con reactivos negativos o positivos para el análisis estadístico.

Instrumento: “Factores de Riesgo Psicosociales”

Ficha técnica

Nombre Original: Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico FPSIS

Autor: Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez

Administración: Individual o Grupal

Duración: Tiempo aproximado de 25 minutos

Materiales: Manual de calificación, hojas de preguntas y respuestas

Objetivo: Instrumento desarrollado con el fin de recolectar información acerca de los factores de riesgo psicosociales del trabajo.

Estructura: El cuestionario adjunto consta de 46 ítems agrupados en dimensiones las cuales son: condiciones del lugar de trabajo, contenido y características de la tarea, carga de trabajo, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento.

El formato de respuesta es de tipo Likert con valores que van desde Nunca (0) hasta Siempre (4) los cuales representan el grado de riesgo de cada ítem. La puntuación directa se obtiene de la suma del valor de cada ítem, así mismo

los puntajes de cada dimensión nace a partir de la suma total de los ítems, finalmente también se puede obtener una puntuación total por cuestionario el cual es categorizado en tres: nivel bajo, medio y alto.

Reseña Histórica

El instrumento de recolección de datos en relación a la variable “*Factores de Riesgo Psicosociales*” fue elaborado por Silva G, 2014. La versión original fue creada en México con el fin de medir estos factores, originalmente contó con 50 ítems y 7 dimensiones ya expuestas en la operacionalización de variables. En el año 2011 el mismo instrumento fue adaptado por Panda M, y Aranda B, del Instituto Internacional de Salud Ocupacional (IISO) de la Universidad de Guadalajara, México, de esta manera se redujeron a 46 ítems y se mantuvo el número de dimensiones

Validez, confiabilidad y propiedades psicométricas

Dentro del análisis factorial, la prueba KMO arrojó un resultado de 0,9 y una esfericidad de la prueba de Bartlett's' de 10295,9 a su vez con una significancia de 0.000, esto confirma que los valores son aceptados para continuar con el análisis factorial. Se realizó el análisis a los 46 ítems distribuidos en 7 factores distintos en la investigación, para dicho análisis serían aceptados solo valores superiores a 0.3. Casi todos los valores representan valores aceptables, a excepción de 2.2 “las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades” y 5.2 “tiene dificultados en el uso de programas nuevos de cómputo arrojaron valores menos a 0,4. El instrumento presentó una varianza explicada de 58,9%.

Se confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alpha de Crombach el cual obtuvo un resultado de 0,91 lo cual sugiere una fiabilidad excelente para el estudio de investigación.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Se realizó una prueba de confiabilidad a través de la prueba del Alfa de Crombach donde se obtuvo un resultado de ,919 el cual se encuentra dentro del mejor rango de la escala con una consideración de excelente. Así mismo se realizó la prueba de confiabilidad del V de Aiken en donde el valor general para la variable es de 0.95 el cual está dentro del rango excelente.

Instrumento: “Escala de Grado de Estrés de la OIT – OMS”

Ficha técnica

Nombre Original: Cuestionario de grado de estrés

Autor: Organización Internacional de Trabajo – OIT OMS

Administración: Individual o Grupal

Duración: Tiempo aproximado de 15 minutos

Materiales: Manual de calificación, hojas de preguntas y respuestas

Objetivo: Instrumento desarrollado con el fin de recolectar información acerca del estrés laboral.

Estructura: El cuestionario adjunto consta de 25 ítems agrupados en dimensiones las cuales son: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo

El formato de respuesta es de tipo Likert con valores que van desde Nunca (1) hasta Siempre (7) los cuales representan el grado de riesgo de cada ítem. La puntuación directa se obtiene de la suma del valor de cada ítem, así mismo los puntajes de cada dimensión nace a partir de la suma total de los ítems, finalmente también se puede obtener una puntuación total por cuestionario el cual es categorizado en cuatro: nivel bajo de estrés, estrés intermedio, estrés y nivel de estrés alto.

Reseña Histórica

Para la variable estrés laboral se usó la “*Escala de Grado de Estrés de la OIT – OMS*” la cuál sustenta Ivancevich P., y Matteson., en España en el año 1989. Medina F, Preciado D., y Pando A., validaron el instrumento en el año 2007 y en el 2013 fue adaptado por Suarez A., en el Perú para demostrar que es aplicable para todo el público en general. El instrumento cuenta con 25 ítems y es medido con una escala de Likert en los grados del 1 al 7, la encuesta se puede aplicar en grupo y sólo es aplicable a mayores de 18 años.

Validez, confiabilidad y propiedades psicométricas

Para la validez y la confiabilidad se utilizaron los datos obtenidos por Preciado y Pando (2007), la prueba KMO (0,915) muestra un nivel óptimo de los ítems en la encuesta para proceder con la investigación. La esfericidad mostrada es de 2581,93 para expresar 276 grados de libertad, al mismo tiempo reporta 0.0000 de valor de significancia logrando un análisis factorial confirmatorio. Una vez realizadas tres iteraciones se obtuvieron dos factores que afirman el 43,55% resultado de la varianza total, estos son conformados con ítems de peso factorial mayor a 0,37 y con una validez relevante de 65% en todo el cuestionario. El primer factor fue nombrado como Condiciones Organizacional y representó 65% de validez relevante, en dicho factor se encuentran considerados 21 ítems que contemplan dimensiones como cohesión, respaldo grupal y estructura. El segundo factor tuvo como nombre Procesos administrativos el cual contempla solo 4 ítems el cual se refiere únicamente a dimensiones como trámites y procesos administrativo, este último representó 64% de validez relevante.

En la adaptación a Perú se obtuvo un KMO de 0,953 y la prueba de Barlett mostró un índice Chi cuadrado significativo de 4413,926. La estructura fue apta para análisis y se consideraron solo cargas factoriales mayores a 0,5. En cuanto al estudio de componentes rotados, la dimensión 1 muestra resultados entre 0,548 y 0,811, mientras que la dimensión 2 de 0,544 y 0,705 evidenciando una fuerte

correlación. Finalmente, la confiabilidad para esta adaptación muestra un índice de 0,966 considerado como un nivel de confiabilidad muy alto.

La confiabilidad del instrumento se logró a través de la medida del Alpha de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0,9218 lo cual sugiere un alto nivel de educación para los agentes de estudio.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Se realizó una prueba de confiabilidad a la variable a través del uso del Alfa de Crombach en donde se pudo obtener un resultado de ,963 el cual indica un valor excelente dentro del rango más alto de la escala. Así mismo, se determinó la prueba de confiabilidad de la V de Aiken junto al juicio de expertos donde el valor general de la variable fue de 0.94 estando en el rango más alto.

3.5 Procedimientos

En primera instancia se elaboró una encuesta con los ítems seleccionados para cada variable, posterior a ello bajo el formato asociado a la universidad se procedió a realizar la validación de los expertos para luego ser aprobada. Dentro del trámite documental con la organización se creó una solicitud para aprobar la aplicación del instrumento dentro, luego de ser aceptada se aplicó. Una vez con los datos obtenidos se realizó el levantamiento de datos en Excel para la realización de la prueba de Alfa de Crombach. Una vez teniendo la prueba positiva, se hará el levantamiento de los datos de la encuesta con el SPSS 25 y se procederá a realizar el cálculo de la varianza de Pearson. Una vez obtenido el valor de r, se procederá a constatar la hipótesis para poder realizar la discusión con los antecedentes y finalmente realizar las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Para poder determinar el efecto de los factores de riesgo psicosociales en el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad en el campo de estudio se realiza una encuesta con una escalabilidad de Likert, con valores del 1 al 5 y se mostrarán cuadros y tablas estadísticas mediante el uso del SPSS 25. La variable factores de riesgo psicosocial es medida bajo 7 dimensiones y 46 ítems

de estudio, la variable grado de estrés es medida con 7 dimensiones de estudio y 25 ítems con una escala de Likert valorativa mayor que la variable anterior. En este caso se contarán con 7 niveles de estudio los cuáles ayudarán a medirla de manera más precisa. El cálculo para poder rechazar o no la hipótesis sería mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

3.7 Aspectos éticos

Se respetaron los derechos de autor, ya que cada idea plasmada se muestra perfectamente citada bajo los lineamientos establecidos por el APA, por otro lado, se respetará el anonimato de cada persona sujeta al presente estudio, finalmente la presente investigación, respeta la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Al objetivo general, determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume

Tabla 2

Correlación entre Factores de riesgo psicosociales y grado de estrés

		Grado de estrés
Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	,461**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	140

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

Podemos observar en la **Tabla 2** un valor de Rho de Spearman de ,461** y junto a ello un nivel de significancia de ,000. Estos datos nos permiten afirmar que la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés es significativa ($p < .05$), frente a esto podemos aceptar la hipótesis: *“Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume”*

Al primer objetivo específico, definir cuál es el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés

Tabla 3

Número de ítems y coeficiente de consistencia interna

Variables	# Ítems	α
Factores de riesgo psicosociales	46	,927
Grado de estrés	25	,969

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la **Tabla 3** podemos observar un coeficiente de consistencia interna de ,927 para la variable independiente, factores de riesgo psicosociales, y un coeficiente de consistencia interna de ,969 para la variable dependiente, grado de estrés

Respecto al segundo objetivo específico de nuestra investigación buscamos determinar la relación entre la variable Factores de riesgo psicosociales y las dimensiones del grado de estrés.

Tabla 4

Correlación entre la variable Factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de Grado de estrés

Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales
	Clima organizacional
	Estructura organizacional
	Territorio organizacional
	Tecnología
	Influencia del líder
	Falta de cohesión
	Respaldo del grupo

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la **Tabla 4** se puede observar la relación entre nuestra primera variable y las dimensiones de nuestra segunda variable en donde el grado de correlación más bajo se muestra en la dimensión Estructura organizacional (rho = ,305) y el nivel más alto se muestra en la dimensión Clima organizacional (rho = ,531).

Respecto al tercer objetivo específico de nuestra investigación buscamos establecer el nivel de riesgo en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume.

Tabla 5

Niveles de riesgo en los factores de riesgo psicosociales

	Niveles de Riesgo						TOTAL
	Bajo		Medio		Alto		
	N	%	N	%	N	%	
Factores de riesgo psicosociales	42	30.0	90	64.3	8	5.7	140

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la **Tabla 5** podemos observar que, dentro de los encuestados, el 30% considera que los niveles de riesgo son bajos, el 64,3% considera que son medios y finalmente el 5.7% que son altos.

Respecto al cuarto objetivo específico de nuestra investigación buscamos establecer el nivel de estrés en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume.

Tabla 6

Niveles de estrés - Grado de estrés

Dimensiones	Niveles de estrés								TOTAL
	Bajo nivel de estrés		Nivel intermedio de estrés		Estrés		Alto nivel de estrés		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Grado de estrés	84	60.1	32	22.9	21	15.0	3	2.1	140

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la **Tabla 6** podemos observar los niveles de grado de estrés en donde, de los encuestados, en 60,1% se encuentra en el nivel bajo, el 22,9% en el nivel intermedio, el 15% en el nivel de estrés y finalmente el 2,1% en el nivel alto de estrés.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume en el año 2022. El instrumento de investigación se aplicó, en un inicio a una muestra de 40 personas para la prueba piloto y 140 para el estudio principal, todos los individuos cumplieron con los requisitos de los instrumentos de investigación donde se recomendaba ser mayores a 18 años para aplicar el estudio.

La primera variable, abarcada como factores de riesgo psicosociales, se entiende como las circunstancias físicas y psicológica a las cuales se ve expuesto el trabajador, esto muchas veces incluye iluminación, limpieza del ambiente, tamaño del lugar, herramientas de trabajo, etc. (Rojas et al., 2019). Por otro lado, la segunda variable comprendida como el grado de estrés es el proceso que se inicia frente a las demandas ambientales luego de que un individuo haya sido expuesto a un ambiente de trabajo determinado, estas son clasificadas por niveles en bajo, medio, estrés y alto. (Patlán, 2019)

En el objetivo *“determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume”* se pudo obtener una correlación positiva de significancia alta ($\rho = ,461^{**}$). De esta manera los resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna: *Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume en el año 2022.* Podemos interpretar los resultados como que ambas variables tienen relación, pero en un nivel medio según la escala del Rho de Spearman. Esto a su vez cuenta con una significancia alta, lo cual indica que a medida que los factores de riesgo psicosociales aumentan también lo hace consigo el grado de estrés. De esta forma, factores como escasa iluminación, espacio de trabajo, ruido externo incluso la sobrecarga puede ser perjudicial y precursor del estrés en los trabajadores ya que si estos son cada vez más puede afectar en el nivel de estrés de los trabajadores y de esta forma

tener un deficiente rendimiento. Broncano (2018) realizó una investigación con las mismas variables a una muestra de enfermeras en una clínica privada en Lima y encontró correlaciones positivas entre 0,301 y 0,420 como máximo situándose en el mismo rango que en el de esta investigación, así mismo, similar a la investigación, determinó que los niveles de estrés se encuentran en valores bajo e intermedio, datos acordes a los encontrados en esta investigación.

En cuanto al estudio de los objetivos específicos se planteó identificar la relación que tenía la variable independiente, factores de riesgo psicosociales, con las dimensiones de la variable dependiente, estrés. Para ellos los datos obtenidos entre la primera variable y las dimensiones oscilaron entre los niveles bajo-medio y los niveles medios según la interpretación de Spearman. Clima organizacional ($\rho = ,531^{**}$), estructura organizacional ($\rho = ,305^{**}$), territorio organizacional ($\rho = ,374^{**}$), tecnología ($\rho = ,408^{**}$), influencia del líder ($\rho = ,433^{**}$), falta de cohesión ($\rho = ,503^{**}$) y respaldo del grupo ($\rho = ,481^{**}$). Cabe mencionar que en todos los resultados se obtuvo una correlación positiva y un nivel de significancia alto lo cual nos permite deducir que a medida que los factores de riesgo psicosociales son mayores, también lo son las dimensiones de la variable grado de estrés. Conforme a los resultados planteados, el valor más alto encontrado en la relación con las dimensiones es el Clima Organizacional lo cual nos indica que esta variable afecta a mayor escala al grado de estrés, dentro de estas podemos encontrar factores como iluminación, ambiente de trabajo, carga laboral, etc; por otro lado el valor más bajo con la dimensión lo encontramos en Estructura Organizacional lo cual nos indica que tiene un efecto directo positivo pero en un nivel bajo, factores como línea de mando, falta de comunicación vertical y reprensiones pueden afectar el nivel de estrés y esto traer consecuencias en los trabajadores. Esto a su vez nos faculta aceptar la hipótesis alterna de los objetivos específicos. *Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume en el año 2022.* Broncano (2018) también realizó una investigación con

las mismas dimensiones en donde encontró valores similares a esta investigación en donde considera que Remuneración de rendimiento ($Rho = -0,418$), Interacción social ($Rho = 0,375$) y Condiciones del lugar de trabajo ($Rho = 0,341$) obtienen un nivel de significancia alto lo cuál afecta directamente al estrés laboral y consigo a su rendimiento.

Es necesario mencionar y considerar que la investigación se desarrolló en un panorama distinto al esperado y al cual fueron adaptadas las herramientas de trabajo de investigación, esto dispuso una obligatoriedad del uso de herramientas en su versión virtual las cuales en estrecho caso hayan podido redirigir algunas respuestas y lograr que el estudio haya presentado resultados de naturaleza distinta al esperado.

La evidencia obtenida en esta información guarda relación con diferentes referentes teóricos en este estudio, de esta manera la información encontrada en esta tesis está de acuerdo con la investigación de Güilgüiruca et al (2015), Broncano (2018) y Pérez (2018) donde mencionan que los factores de riesgo psicosociales y el estrés si guardan una relación, así mismo también afirma que existe un aumento en paralelo en ambas variables estando acorde con el resultado de la correlación de esta investigación. Por otro lado, discrepa con el mismo autor al referirse que un factor determinante es la antigüedad de los trabajadores ya que en esta investigación los datos de edad no se consideraron como una variable de estudio fundamental y sólo se hizo de carácter demográfico. Finalmente, la investigación también discrepa con Güilgüiruca et al (2015) al mencionar que en el trabajo 3 de cada 10 trabajadores sufren niveles de estrés alto, esto se puede refutar ya que los resultados mostrados en esta investigación afirman que solo 1 de cada 10 trabajadores sufre de estrés alto y que más del 40% sufre de nivel de estrés moderado. Adicional a esto, la investigación no guarda relación con la investigación de Pérez (2018) donde menciona que el trabajo activo y el desarrollo de habilidades presenta una correlación negativa ya que en la investigación las dimensiones cargan de trabajo y contenido de la tarea han obtenido los valores medios más altos.

La investigación también guarda relación con la investigación de Broncano (2018) donde menciona que los factores de riesgo se presentan en un nivel medio, así mismo coincide en que los participantes en más del 50% presentan un nivel de estrés bajo. Adicional a ello concuerda con Muñoz et al (2018) en que los factores dependen de factores organizacionales principalmente relacionados con el ambiente ya que las dimensiones más altas en esta investigación son clima organizacional y territorio organizacional. Así mismo, discrepa en que el estilo de mando es uno de los factores más determinantes para poder influir en los factores de riesgo, sin embargo, en esta investigación el liderazgo arrojó los resultados más bajos en cuanto a correlación.

La investigación discrepa con Sebastizagal (2020) en cuanto al tiempo como factor determinante de estrés ya que el presente estudio se realizó a una muestra la cual solo contaba con un horario específico de trabajo y sin embargo también contaban con niveles de estrés, así mismo se afirma que siempre ocurrirán niveles de estrés aún cuando el tiempo de trabajo sea corto.

Dentro de la investigación se pudieron agrupar muchas limitaciones, entre ellas la opción de aplicar los instrumentos de manera virtual, el escaso acceso a la recolección de información, factores adversos psicológicos del individuo y el impacto post pandemia que puede estar atravesando el encuestado como variables que puedan afectar el estudio. Finalmente, algunos datos mostrados distan de los teóricos citados por factores externos como el estudio aplicado de manera virtual y las afectaciones psicológicas luego de la pandemia, esto pudo traer consigo respuestas alteradas o distintas a lo que realmente se quiere reflejar en el estudio.

VI. CONCLUSIONES

En el presente capítulo logramos determinar las disposiciones conclusivas en referencia a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación bajo el orden del estudio estadístico y en base de los objetivos planteados.

1. Se determinó la relación entre factores de riesgo psicosociales y grado de estrés en un grupo de 140 trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume de más de 18 años, obteniendo un valor rho de ,461 con significancia muy alta y de grado moderado.
2. Se logró definir el coeficiente de consistencia interna para cada variable, en los factores de riesgo psicosociales, Alpha representa un valor de ,927 y en el grado de estrés representa un valor de ,969.
3. Se estableció la relación entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable dependiente, la dimensión clima organizacional obtuvo una relación de ,531 como valor más alto y la dimensión estructura organizacional obtuvo ,305 como valor más bajo; sin embargo, todas mostraron un nivel de significancia alto.
4. Se encontró el nivel de riesgo en los factores psicosociales de los trabajadores en donde el 64,3% lo considera en un nivel medio.
5. Se determinó el nivel de estrés en los trabajadores donde el 60,1% lo considera como de nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Ampliar la investigación a muestras más amplias que puedan dar una mejor visión de los hechos a tal modo que se pueda abarcar un campo de estudio mucho mayor.
- Relacionar la investigación con variables como autoestima, empatía, calidad de trabajo y nivel de liderazgo a fin de poder enriquecer la teoría y describir el problema planteado desde un punto de vista distinto.
- Aplicar la investigación con los mismos instrumentos en otra municipalidad del departamento de Lambayeque con el fin de realizar una comparación con la de Túcume, de esta manera; proponer una alternativa de cambio con el fin de lograr una estandarización.
- Realizar planes de propuesta y talleres de relación empresarial que permitan conocer a los trabajadores y así reducir los factores de riesgo psicosociales que puedan intervenir en el rendimiento del trabajador.
- Gestionar la realización de planes activos en la organización con el fin de poder reducir los niveles de estrés, así mismo la implementación de actividades inter organizacionales para promover el deporte y así suprimir aún más el indicio de estrés.

REFERENCIAS

- Aranda C, Pando M. (2007) Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med Urug* 2007; 23(4): 251-259.
- Arias, K., & Wong, B. (2021). La influencia del líder educativo en la motivación de los docentes del distrito 1 de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 4-17.
- Broncano Ignacio, E. J. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima-Perú 2018.
- Cosar Chavarría, R. (2018). La carga física de trabajo: definición y evaluación. [Internet]. Disponible en: Disponible en: [https://goo. gl/MHxGDG](https://goo.gl/MHxGDG) Consultado enero.
- Fernández-Portillo, A., Sánchez-Escobedo, M. C., & Almodóvar-González, M. (2020). Análisis del impacto de la innovación, las TIC y el clima empresarial sobre los ingresos de las PYMES. *Revista Internacional de Organizaciones= International Journal of Organizations*, (24), 183-209.
- Güilgüiruca Retamal, Marjory, Meza Godoy, Karina, Góngora Cabrera, Rodolfo, & Moya Cañas, Cristóbal. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.
- Hernández, L., Romero, M., González de Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. J. (1997). Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas. *Psiquis*, 18(3), 115-120.
- Kruk, M. E., Gage, A. D., Arsenault, C., Jordan, K., Leslie, H. H., Roder-DeWan, S., ... & Pate, M. (2018). Sistemas de salud de alta calidad en la era de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: es hora de una revolución. *The Lancet Global Health*, 6(11), 1196-1252.

- Lalangui D. (2017). Población y muestra en tesis [fecha de Consulta 05 de diciembre de 2020]. Disponible en: <https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-de-tesis/#:~:text=Muestra%20de%20Tesis,-,%C2%BFQue%20es%20una%20Poblaci%C3%B3n%20en%20tesis%3F,Tambi%C3%A9n%20es%20conocido%20como%20Universo.>
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13.
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'.
- Méndez, S., Morua, J., y Hernández, R. (2018). Complejidad y dinámica, la necesidad de considerarlas en la evaluación organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(2), 9-23.
- Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84-102.
- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Nova, M. A. G. (2004). Factores de riesgo psicosociales relacionados con estrés en los profesionales de enfermería de servicios críticos Hospital Puerto Montt (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE).
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.

- Ouchi, W. G. (1982). Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Fondo Educativo Interamericano.
- Padrón, Á. G., Rojo, A. C., & Valdés, R. M. (2016). Desarrollo de la cohesión grupal en deportistas de Karate-do mediante espacios de reflexión. *Arrancada*, 16(29), 96-105.
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G. y Carrillo Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37-50. Recuperado de <http://bit.ly/2lyhjUa>
- Pérez C, J. (2018). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017
- Perez Carpio, J. E. (2018). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- Pérez, C. M. (2019). Innovación empresarial al servicio de la micro y pequeña empresa nortesantandereana: por la competitividad regional. *Económicas Cuc*, 40(1), 91-104.
- Raufflet, E. (2017). Responsabilidad social corporativa y desarrollo sustentable: programa de investigación para Latinoamérica. En G. Ramírez Martínez, & D. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales, teorización sobre el campo* (pp. 189-200). Medellín: eafit, Universidad Autónoma Latinoamericana, Red Mexicana de Estudios Organizacionales, Sage.
- Rojas, S. U., Jiménez, A. N., & López, S. C. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en teleoperadores asociado a síntomas

- psicosomáticos, ansiosos y depresivos. *Revista Electrónica de Psicología de la*, 9(18), 19-28.
- Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41.
- Sandoval Monterroso, B. R. (2015). La supervisión grupal, antecedentes teóricos e históricos, formas de aplicación y entrevistas a expertos/as (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).
- Tarazona, M. E. L., Contrera, Y. A. D., & Cano, C. A. G. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. In *Vestigium Ire*, 14(1), 123-137.
- Trigozo, L. F. C., Gonzáles, E. S. D., Cabrera, J. M. M., Chávez, K. J. A. T., Gutiérrez, R. K. V., Díaz, D. R. R., & Arqueros, A. M. M. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana*, 9(1), 13-17.
- Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
- Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Diseño Método
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume?	Determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume	<p>H1: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume</p> <p>H0: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume</p>	<p>V.I: Factores de riesgo psicosociales</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>Descriptivo aplicado correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental - Correlacional</p> <p>Área de estudio</p> <p>Municipalidad Provincial de Túcume</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		<p>Población y muestra</p>
¿Cuál es el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés?	Definir cuál es el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés	Existe una valoración positiva alta en el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés		

<p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume?</p>	<p>Establecer cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume</p>	<p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Túcume</p>	<p>V.D: Grado de estrés</p>	<p>La población es de los trabajadores municipales y la muestra es de los trabajadores municipales de Túcume</p> <p>Valoración estadística Correlativa</p>
<p>¿Cuál es el nivel de riesgo en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume?</p>	<p>Establecer el nivel de riesgo en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume</p>	<p>Los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume presentan un nivel de riesgo de factores de riesgo psicosociales bajo</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de estrés en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume?</p>	<p>Determinar el nivel de estrés en los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume</p>	<p>Los trabajadores de la municipalidad provincial de Túcume presentan un nivel de estrés bajo</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente: Factores de riesgo psicosociales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgo psicosociales	Los factores de riesgo psicosociales con condiciones de trabajo en donde los colaboradores son expuestos y pueden verse afectados dependiendo a la continuidad en ellos (Rentería y Villalobos, 2005)	Considerados un grupo de variables los cuáles pueden afectar el rendimiento del trabajador	Condiciones del lugar de trabajo	Ruido	Escala de Likert
				Iluminación	
				Temperatura	
				Mala higiene	
				Exposición a polvos	
				Exposición a microbios	
				Espacio inadecuado	
				Hacinamiento	
			Carga de trabajo	Equipo y material necesario	
				Exceso de actividades	
				Demandas laborales	
				Jornada de trabajo	
				Vacaciones	
				Pocas tareas	
Trabajo repetitivo					

			Contenido y características de la tarea	Comportamiento de los compañeros	
				Habilidades y conocimientos nuevos	
				Proyectos	
				Responsabilidad	
				Especialidad	
				Coordinación y supervisión de personal	
		Exigencias laborales	Tarea compleja		
			Alto nivel de concentración		
			Postura incómoda		
			Verbalización		
			Esfuerzo visual		
			Creatividad e iniciativa		
			Bonos por productividad		
		Papel Laboral y desarrollos de la tarea	Actividades con las que no está de acuerdo		
			Programas nuevos de cómputo		

				Formación profesional y exigencias actuales	
				Expectativas	
				Oportunidades limitadas	
				Falta de apoyo para capacitación	
			Interacción social y aspectos organizacionales	Dificultad en las relaciones	
				Grupos de trabajo	
				Problemas en la relación con su jefe	
				Problemas de evaluación	
				Sistemas de control de personal	
				Problemas de comunicación	
				Toma de decisiones	
				Eficacia de desempeño	
				Insatisfacción	
			Remuneración del rendimiento	Inconformidad con el salario	

				Insatisfacción con el sistema de prestaciones	
				Estabilidad económica	

Variable dependiente: Grado de estrés

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Grado de estrés	Se entiende como estrés a un estado el cuál atraviesa el individuo ocasionado por factores externos que pueden afectar su rendimiento (Osorio y Niño 2017)	El estrés es un estado psicológico del ser humano ocasionado por la presión de varios factores externos	Clima organizacional	Misión y metas	Escala de Likert
				Estrategias empresariales	
				Buen desempeño	
				Dirección y objetivos	
			Estructura organizacional	Superior y subordinado	
				Poco control	
				Demasiado papeleo	
			Territorio organizacional	Cadena de mando	
				Control de actividades	
				Espacio privado	
			Tecnología	Unidades de trabajo	
				Tiempo limitado	

				Conocimiento informático	
				Trabajo de importancia	
			Influencia del líder	Jefes	
				Supervisor	
				Bienestar personal	
				Confianza	
			Falta de cohesión	Colaboración estrecha	
				Estatus o prestigio	
				Desorganización	
				Presión	
			Respaldo del grupo	Metas individuales	
				Demandas de trabajo	
				Soporte técnico	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo

Estimado trabajador:

Se solicita su colaboración a través del llenado del presente cuestionario, que permitirá medir los factores psicosociales que desencadenan estrés laboral, la información que Ud. brinde será de carácter confidencial y anónimo, por lo que no necesita identificarse, por favor conteste todas las preguntas con sinceridad, marcando la respuesta que le parece más adecuada, elija una sola respuesta para cada pregunta. Se le agradece anticipadamente por su valiosa colaboración.

PARTE I:

1. Edad: _____ años
2. Estado Civil
 - a. Soltero
 - b. Casado
 - c. Viudo
 - d. Conviviente
3. Número de hijos
 - a. No tengo hijos
 - b. 1 hijo
 - c. 2 hijos
 - d. 3 hijos
 - e. Más de 3 hijos
4. ¿Cuántos años trabaja en esta institución? _____ años
5. ¿Trabaja actualmente en otro lugar?
 - a. Si
 - b. No
6. ¿Qué tipo de turno realiza usted?
 - a. Turno fijo diurno
 - b. Turno fijo nocturno
 - c. Turno rotativo, diurno y nocturno

PARTE II:

Señalar con una "X" en la columna correspondiente a la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta institución cada una de las situaciones que se enlistan a continuación

N	Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Condiciones del lugar de trabajo						
1	El ruido interfiere en sus actividades					
2	La iluminación de su área de trabajo no es adecuada					
3	La temperatura de su área de trabajo no es adecuada					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores					
6	Está expuesto a microbios, hongos, insectos o roedores					
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
8	Existe hacinamiento (poco espacio) en aulas o espacios para trabajar					
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
Carga de trabajo						

10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencia y habilidades					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
Contenido y características de la tarea						
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18	Participa en proyectos que no son de su interés					

19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20	Realiza actividades que son de su especialidad					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
Exigencias laborales						
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
23	Requiere alto grado de concentración					
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25	Hace uso de verbalización constante					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad					
Papel laboral y desarrollo de la carrera						
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					

30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo					
31	Su formación personal y las exigencias actuales del trabajo no son compatibles					
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
34	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación					
Interacción social y aspectos organizacionales						
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
39	Los sistemas de control de personal son incorrectos					
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					

41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
Remuneración del rendimiento						
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

Solo para ser llenado por el investigador

Fecha de aplicación: _____

Resultado del cuestionario:

Completo

Realizado

Respondido parcialmente

Otros _____

Cuestionario de Grado de Estrés en el trabajo

A continuación, deberás responder 25 preguntas, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7. Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés, 2 si la condición es RARAS VECES, 3 si la condición OCASIONALMENTE, 4 si la condición ALGUNAS VECES, 5 si la condición FRECUENTEMENTE, 6 si la condición GENERALMENTE, 7 si la condición SIEMPRE

N		1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿En que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

Anexo 4: Coeficiente de consistencia interna: Alfa de Cronbach

a. Factores de riesgo psicosociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	46

Al realizar el estudio estadístico de fiabilidad, alfa arrojó un valor de **0.919** el cual se encuentra en un rango de **Alto** afirmando que el instrumento de medición es excelente para usar en su aplicación.

b. Grado de estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	25

Al realizar el estudio estadístico de fiabilidad, alfa arrojó un valor de **0.963** el cual se encuentra en un rango de **Alto** afirmando que el instrumento de medición es excelente para usar en su aplicación.

Anexo 5: V de Aiken

V DE AIKEN - FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES				
DIMENSION/CRITERIO	CLARDAD	RELEVANCIA	PERMANENCIA	TOTAL
DIMENSION 1	1.00	1.00	0.67	0.89
DIMENSION 2	1.00	1.00	0.73	0.91
DIMENSION 3	1.00	1.00	0.76	0.92
DIMENSION 4	1.00	1.00	0.90	0.97
DIMENSION 5	1.00	1.00	0.94	0.98
DIMENSION 6	1.00	1.00	0.89	0.96
DIMENSION 7	1.00	1.00	1.00	1.00
VARIABLE GENERAL	1.00	1.00	0.84	0.95

V DE AIKEN - GRADO DE ESTRÉS				
DIMENSION/CRITERIO	CLARDAD	RELEVANCIA	PERMANENCIA	TOTAL
DIMENSION 1	1.00	1.00	1.00	1.00
DIMENSION 2	1.00	1.00	0.83	0.94
DIMENSION 3	1.00	1.00	0.89	0.96
DIMENSION 4	1.00	1.00	0.78	0.93
DIMENSION 5	1.00	1.00	0.67	0.89
DIMENSION 6	1.00	1.00	0.83	0.94
DIMENSION 7	1.00	1.00	0.78	0.93
VARIABLE GENERAL	1.00	1.00	0.83	0.94

Anexo 6: Prueba de normalidad

Respecto al paso para poder determinar la normalidad de los datos y definir su naturaleza como paramétricos y no paramétricos se realizó la prueba utilizando la tabla de Kolmogórov-Smirnov

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Factores de riesgo psicosociales	,081	140	,024
Grado de estrés	,069	140	,020

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la **Tabla 6** se puede apreciar el análisis de normalidad demostrado en las dimensiones y en las variables, los datos tomados son superiores a 50 por lo cual se consideró la interpretación de Kolmogórov-Smirnov y no la de Shapiro-Wilk. En consecuencia, podemos observar que en ambas variables no existe normalidad en la distribución en las puntuaciones ($p < .05$). Esto nos da la sugerencia de utilizar pruebas estadísticas no paramétricas en el estudio de nuestras variables.

Respecto al primer objetivo específico donde se busca definir cuál es el coeficiente de consistencia interna de las variables factores de riesgo psicosociales y grado de estrés



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PAJARES LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosocial y grado de estrés en los trabajadores de la Municipalidad de Túcume, 2022.", cuyo autor es CASTILLO MENDOZA CRISTINA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 16 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PAJARES LUIS ALBERTO DNI: 43500086 ORCID: 0000-0002-6424-9695	Firmado electrónicamente por: CPAJARESLA el 16- 07-2022 21:34:40

Código documento Trilce: TRI - 0348539