

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA**



TESIS

**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de
la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025**

**Para obtener el Título Profesional de
Licenciado en Estadística**

Presentado por:

Bach. Luna Cruzado Kevin Gianluca

Asesor:

Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya

Lambayeque – Perú

2026



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA



TESIS

**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los
administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque,
2025**

Presentado por:

Bach. Luna Cruzado Kevin Gianluca

Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA



TESIS

**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los
administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque,
2025**

Aprobado por:

Dr. Wilver Omero Rodríguez López
Jurado presidente

Dra. Lilian Roxana Paredes López
Jurado secretaria

Dr. Grimaldo Dermalí Benavides Campos
Jurado vocal

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DECANATO
Ciudad Universitaria - Lambayeque
LICENCIADA - RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 015 - 2023-SUNEDU / CD

0106

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 065-2026-D/FACyM

Siendo las 11:00 am del día jueves 13 de agosto del 2026, se reunieron los miembros del jurado evaluador de la Tesis titulada: Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025

Designados por Resolución N° 074-2026 D/FACyM de fecha 30 de enero de 2026

Con la finalidad de evaluar y calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, conformada por los siguientes docentes:

<u>Dr. Lic. Est. Wilver Omer Rodríguez López</u>	Presidente
<u>Dr. Lic. Est. Lilian Roxana Pareda López</u>	Secretario
<u>Dr. Lic. Est. Germaldo Dermal Benavides Campos</u>	Vocal

La tesis fue asesorada por (el) (la) Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya, nombrado por Resolución N° 1062-2025 D/FACyM de fecha 17 de noviembre de 2025

El Acto de Sustentación fue autorizado por Resolución N° 548-2026 D/FACyM de fecha 24 de julio de 2026

La Tesis fue presentada y sustentada por (el) (los) Bachiller (es): Luna Cruzado Kevin Gianluca y tuvo una duración de 50' minutos.

Después de la sustentación, y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado se procedió a la calificación respectiva, otorgándole el Calificativo de Dieciocho (18) en la escala vigesimal, mención (Buena).

Por lo que queda(n) apto(s) para obtener el Título Profesional de Licenciado en Estadística, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 12:00 pm se dio por concluido el presente acto académico, dándose conformidad al presente acto con la firma de los miembros del jurado.

<u>Wilver Omer Rodríguez López</u> Dr. Lic. Est. Wilver Omer Rodríguez López Presidente	<u>Lilian Roxana Pareda López</u> Dra. Lic. Est. Lilian Roxana Pareda López Secretario
<u>Germaldo Dermal Benavides Campos</u> Dr. Lic. Est. Germaldo Dermal Benavides Campos Vocal	<u>Jorge Antonio Acosta Piscoya</u> Dr. Lic. Est. Jorge Antonio Acosta Piscoya Asesor

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya, Asesor de tesis del estudiante, Luna Cruzado Kevin Gianluca, del trabajo de investigación titulado “Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025”

Después de examinar el documento detenidamente, confirmo que tiene un índice de similitud es de 8% verificable en el reporte de similitud del programa de Turnitin.

El suscrito examinó el informe y calcula que las coincidencias encontradas no son 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 Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 13 de abril de 2026



Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya

DNI: 17535368

Asesor

REPORTE DE TURNITIN

Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

ACOSTA PISCOYA JORGE ANTONIO
DNI: 17535368
ASESOR

8%	7%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
2	estudiospsicologicos.com Fuente de Internet	<1 %
3	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
4	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
5	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
6	catalogo.cecar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1 %
8	api-repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

9	1library.co Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Account Universidad Mariana Trabajo del estudiante	<1 %
11	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	<1 %
14	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	www.ceroaccidentes.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio-api.eespli.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	slidehtml5.com Fuente de Internet	<1 %
19	rcnorandina.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

ACOSTA PISCOYA JORGE ANTONIO
DNI: 17535368
ASESOR

20	Molina Carita, Percy Alan. "Tecnologías emergentes y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la UNA Puno, 2025", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025 Publicación	<1 %
21	Submitted to Usuario Web Trabajo del estudiante	<1 %
22	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	Ticona Arapa, Haydee Clady. "Espacios académicos en la educación virtual y el logro de competencias de los estudiantes universitarios.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
24	helvia.uco.es Fuente de Internet	<1 %
25	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

29 repositorio.uisrael.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

30 repositorio.uta.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

31 revista.religacion.com
Fuente de Internet

<1 %

32 dspace-uh-tmp.igniteonline.la
Fuente de Internet

<1 %

33 repositorio.unprg.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

34 repositorio.upch.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

35 theibfr.com
Fuente de Internet

<1 %

36 www.journalingeniar.org
Fuente de Internet

<1 %

37 Submitted to Universidad Católica de Trujillo
Trabajo del estudiante

<1 %

38 Submitted to Universidad Tecnológica del
Peru
Trabajo del estudiante

<1 %

39 www.mitecnologico.com
Fuente de Internet

RECIBO DE TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Kevin Gianluca Luna Cruzado
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los admin...
Nombre del archivo:	TESIS_-_INFORME_FINAL_2.docx
Tamaño del archivo:	590.72K
Total páginas:	68
Total de palabras:	12,518
Total de caracteres:	71,785
Fecha de entrega:	21-mar-2026 09:51a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2908874182



ACOSTA PISCOYA JORGE ANTONIO
DNI: 17535368
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA



TESIS

Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de
la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025

Para obtener el Título Profesional de
Licenciado en Estadística

Elaborado por:
Dach, Luis Cruzado/ Kevin Gianluca

Aprobado:
Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya

Lambayeque - Perú

2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Luna Cruzado Kevin Gianluca** principal investigador, y con el apoyo brindado del Dr. Jorge Antonio Acosta Piscoya como asesor del presente estudio titulado “**Factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025**”, declaro bajo juramento que este estudio no fue plagiado, ni contiene datos falsos. Si en caso se demuestre lo contrario a todo lo mencionado anteriormente, tendré la responsabilidad y la obligación de anular este informe y afrontar las sanciones administrativas que se disponga. En tal sentido, me puede conllevar a la anulación el título o grado, del objetivo de este informe.

Lambayeque, 13 de abril de 2026

Investigador:

Bach. Luna Cruzado Kevin Gianluca

Asesor:

Dr. Acosta Piscoya Jorge Antonio

Dedicatoria

A Dios, por concederme su bendición y permitirme alcanzar con alegría uno de los sueños más anhelados: obtener mi licenciatura.

A mis padres, Marco Antonio y Laura Maritza, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo, dedicación y amor incondicional. Gracias por enseñarme que con fe y disciplina todo es posible; este logro también es suyo.

A mis hermanos, Marco Antonio y María Celeste, por estar siempre a mi lado, apoyándome y motivándome a seguir a pesar de las adversidades que la vida me presentaba.

Con todo cariño y gratitud, esta meta alcanzada es también de ustedes.

Agradecimiento

A mi asesor el Dr. Acosta Piscoya Jorge Antonio por la asistencia prestada durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos y experiencias que contribuyeron a nuestra formación profesional.

Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, ABOG. José Luis Pejerrey Rumiche por las comodidades ofrecidas para llevar a cabo este estudio.

A todos mis jurados de investigación, por motivarme, asistirme y perfeccionar esta investigación.

Y a todos los individuos que contribuyeron, de alguna manera, a la consolidación de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	xii
Agradecimiento.....	xiii
Índice de contenidos	xiv
Índice de tablas	xv
Índice de figuras.....	xvi
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xviii
INTRODUCCIÓN	19
DISEÑO TEÓRICO.....	22
• Antecedentes	22
• Bases teóricas.....	26
• Bases Conceptuales.....	36
DISEÑO METODOLÓGICO.....	39
• Diseño de contrastación de hipótesis	39
• Población y muestra.....	39
• Técnicas, instrumentos, equipos, materiales.....	41
• Técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos	42
RESULTADOS.....	43
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	55
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS	67

Índice de tablas

Tabla 2 Correlación Rho de Spearman entre los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.	47
Tabla 3 Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.	48
Tabla 4 Prueba de líneas paralelas de la regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.....	50
Tabla 5 Prueba de bondad de ajuste de los modelos de regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.....	50
Tabla 6 Pseudo R cuadrado de los modelos de regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.....	51
Tabla 7 Estimación del Modelo de regresión logística ordinal.....	52

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.....	43
Figura 2 Nivel de las dimensiones de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.	44
Figura 4 Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.....	46

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y con un nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 165 trabajadores, seleccionado mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple; para recolectar la información se usó la encuesta como técnica y 2 cuestionarios en escala de Likert. Los resultados evidenciaron que el 39,9% de los administrativos presentaron un nivel de riesgo medio de exposición a los factores psicosociales y el 40% manifestaron un nivel medio de estrés laboral. El análisis mediante la regresión logística ordinal presentó una explicación de 30,5% (Nagelkerke = 0,309). En conclusión, que los factores como las condiciones del lugar de trabajo, papel laboral y desarrollo de la carrera e interacción social y aspectos organizacionales se asocian con el nivel de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, factores psicosociales, interacción social, exigencias laborales.

Abstract

The objective of this study was to identify the psychosocial factors associated with work-related stress among administrative staff at the Provincial Municipality of Lambayeque in 2025. This was a basic research study with a quantitative approach, employing a non-experimental, cross-sectional design at a correlational level. The sample consisted of 165 workers, selected using simple random probability sampling; a survey was used as the data collection technique, along with two Likert-scale questionnaires. The results showed that 39.9% of administrative staff had a moderate risk level of exposure to psychosocial factors, and 40% reported a moderate level of work-related stress. Ordinal logistic regression analysis yielded an explanatory power of 30.5% (Nagelkerke = 0.309). In conclusion, factors such as workplace conditions, job role and career development, social interaction, and organizational aspects are associated with the level of work-related stress.

Keywords: Work stress, psychosocial factors, social interaction, work demands.

INTRODUCCIÓN

El estrés actualmente es uno de los problemas que originan una gran cantidad de enfermedades, tanto mentales como físicas. Esto se debe a las condiciones económicas, personales, laborales y sociales, en las que ocurren diversos sucesos que pueden ser considerados estresantes (Astorquiza-Bustos et al., 2020).

En cuanto al personal administrativo, con frecuencia, se ve obligado a destinar sus horas de descanso al cumplimiento de las tareas que le han sido encomendadas. A veces trabajan más de 8 horas por día, ya que tienen muchas responsabilidades. Esto también provoca una acumulación de trabajo, lo que hace que estén constantemente preocupados, ansiosos y cansados (Suárez et al., 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señaló que el trabajo aumenta los problemas sociales más grandes, como la desigualdad y la discriminación, que tienen un impacto negativo en la salud mental. A su vez, la violencia y el hostigamiento psicológico en el ámbito laboral, conocidos como mobbing, representan una de las principales formas de acoso en el trabajo. Este fenómeno tiene un impacto negativo significativo en la salud mental de los trabajadores, afectando su estabilidad emocional, su rendimiento profesional y su bienestar integral. Sin embargo, en los espacios laborales de todo el mundo sigue existiendo un tabú relacionado con la salud mental, por lo que se demostró que a nivel global, un 15 % de los adultos de edad laboral sufrieron algún trastorno mental.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indicó que un gran número de empleados se encuentra sometido a una considerable presión para cumplir con las obligaciones y demandas del entorno laboral. Los riesgos psicosociales asociados al aumento de la carga laboral, las mayores exigencias de productividad y las prolongadas jornadas de trabajo

generan un entorno laboral cada vez más demandante y estresante para los trabajadores.

Asimismo, debido a la recesión económica actual y las transformaciones importantes en los vínculos laborales, se están observando cambios organizacionales y estructurales que impactan el bienestar de los empleados, como el desempleo, la inestabilidad y el despido masivo (OIT, 2024).

En Perú, de acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA, 2025) el bienestar emocional de la fuerza laboral continúa siendo una preocupación latente. Debido a que durante el año 2023 más de 42 000 casos de estrés severo fueron atendidos y el 72% de los empleados peruanos se sentían cansados debido a las condiciones laborales en el año 2022.

Espinoza (2025) precisó que el estrés altera el equilibrio emocional, y puede ser causado tanto por eventos positivos como negativos. Además, señaló que durante el año 2023, el 82% de la fuerza laboral peruana sufría estrés laboral, evidenciando un incremento de cuatro puntos con respecto al año 2022. Además, el 24% de los trabajadores señalaron sobrecarga laboral como la principal causa de estrés, como exceso de tareas, plazos ajustados o trabajo fuera de horario generan presión, agotamiento, los cuales afectan su desempeño. Ante lo suscrito en la realidad problemática se plantea la siguiente interrogante para este estudio ¿Cuáles son los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025?

La hipótesis formulada fue: los factores psicosociales como las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, interacción social y aspectos organizacionales y la remuneración del rendimiento se asocian con el estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

En el estudio se planteó como objetivo general: determinar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025. Seguidamente se formularon los objetivos específicos:

1. Identificar el nivel de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.
2. Identificar el nivel del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.
3. Describir la relación que existe entre factores psicosociales y el estrés laboral el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.
4. Describir la relación que existe entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

El siguiente estudio se justifica, debido a que aborda la importancia de aplicar la regresión logística ordinal) el cual permite identificar los factores psicosociales que explican el estrés laboral en su categoría ordinal (bajo, medio y alto). Además, los resultados permitirán que las autoridades responsables de la Municipalidad Provincial de Lambayeque puedan tomar acciones y mejorar las condiciones de sus trabajadores para disminuir los niveles de estrés laboral.

La presente tesis está estructurada de la siguiente manera: introducción; diseño teórico en el cual se desarrollan los antecedentes internacionales, nacionales y locales y las principales definiciones de las variables y la técnica estadística para contrastar los objetivos; diseño metodológico; resultados; discusiones; conclusiones y recomendaciones.

DISEÑO TEÓRICO

- **Antecedentes**

Antecedentes internacionales:

Moyano-Sailema et al. (2022). Su investigación tuvo como objetivo examinar cómo los factores de riesgo psicosociales afectan el clima y el estrés en el trabajo de los empleados de un hospital básico en Ambato, Ecuador, bajo un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y prospectivo, la muestra fue 50 personas. Los resultados demostraron que el 90% de los participantes tuvieron los factores psicosociales peor calificados, el 40,5% de los participantes consideraron su clima laboral como satisfactorio y el 80 % de la población presentó síntomas fisiológicos y psicoemocionales provocados por el estrés. Concluyeron que, la percepción negativa del clima laboral y el aumento de la sintomatología relacionada con el estrés se vieron afectados por los factores de riesgo psicosociales.

Cedeño et al. (2022). Su investigación tuvo como objetivo examinar los elementos de riesgo psicosocial y estrés en el trabajo entre los empleados operativos de una compañía pública, la metodología de estudio fue cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal, la muestra fue de 100 trabajadores. En los resultados se observó que los factores de mayor riesgo fueron: las relaciones y el soporte social (12,1%), el tiempo de trabajo (12,2%), la demanda psicológica (14,6%) y la participación/supervisión (42,7%). En cuanto al estrés laboral, el 30% de la muestra analizada tiene un nivel elevado, estrés bajo el 43% y el 27% estrés medio. Concluyeron que, los niveles más elevados de riesgo psicosocial en la variable de Participación/Supervisión entre los empleados operativos que trabajan en líneas de alta tensión, en comparación con quienes trabajan de lunes a viernes.

De acuerdo con Garzón (2021), en su investigación analizó el vínculo entre los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo y el estrés laboral, así como la manera en que estos pueden afectar la salud de los profesores universitarios. Se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y no experimental, con la participación 460 docentes. Los resultados mostraron un 18.7% tienen carga laboral y el contenido y la naturaleza de la tarea en un 21.3%. Además, tiene un impacto significativo en la salud de los colaboradores: el 9.1% no puede dormir, mientras que el 12.2% pierde el apetito.

Rengel y Vilatuña (2023) en su investigación que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el estrés y los factores de riesgo psicosociales en una empresa del cantón Ambato, para la recopilación de datos, se emplearon los cuestionarios de estrés laboral de la OIT-OMS, utilizando un enfoque mixto que incluye métodos transversales, analíticos, de campo y correlacionales. Concluyeron que en la empresa del cantón Ambato que se ha analizado, existe una fuerte relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés en el trabajo.

Antecedentes nacionales:

Ruiz (2021) ejecutó un estudio para conocer la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en los trabajadores de la administración de una Municipalidad situada en Lima Metropolitana, donde aplicó una metodología cualitativa, básico, no experimental, descriptivo – correlacional y transversal, considerando una muestra de 132 colaboradores, donde demostraron una correlación de $\rho = 0,57$ entre los factores psicosociales laborales y el estrés en el trabajo. Igualmente, las correlaciones con los elementos de las condiciones del lugar de trabajo ($\rho = 0.40$), contenido y características de la tarea ($\rho = 0.53$), rol laboral y desarrollo profesional ($r = 0.49$) e interacción social y aspectos organizacionales ($r = 0.58$) fueron moderados, mientras

que las correlaciones con los factores de carga laboral ($\rho=0.27$), exigencias laborales ($\rho=0.23$) y remuneración del rendimiento ($\rho=0.10$) resultaron ser bajas. Por otra parte, evidenció que el 65.9% de los empleados administrativos tuvieron una exposición media a factores psicosociales, mientras que un 39.4% experimentó un nivel elevado de estrés laboral. Concluyó, que hay una relación moderada entre las variables.

Tafur y Vega (2023) identificaron los niveles de estrés laboral y de factores psicosociales en los empleados operativos y administrativos de una Municipalidad del Callao, clasificados por género, ocupación y edad, mediante un estudio descriptivo comparativo, la muestra estuvo conformada por 105 colaboradores administrativos. En los resultados, demostraron un 92.4% de factores psicosociales de nivel alto y el 7.6% (medio). Concluyeron, que hay un alto índice de estrés laboral y factores psicosociales. Asimismo, se comprobó que en el aspecto de la remuneración por rendimiento dentro de la escala de factores psicosociales, sí hay diferencias significativas según el sexo, a diferencia de las otras dimensiones. Además, se determinó que entre los grupos etarios de 18 a 30 años y entre 46 y 60 años existen variaciones significativas en cuanto a la carga de trabajo dentro de esta misma escala.

Sinchitullo y Vilchez (2023) determinaron la influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral del personal de la UGEL-Acobamba, 2022, usó una metodología de estudio cuantitativa, explicativa, no experimental y transversal, la muestra fue de 62 colaboradores, para recopilar los datos aplicaron dos cuestionarios en escala de Likert. Los resultados obtenidos demostraron que un 14.8 % de los empleados experimentaron un incremento en su estrés relacionado con el trabajo por la influencia de factores psicosociales. Asimismo, el 54.8% de ellos está ubicado en la escala moderada y en el estrés laboral, un 56.5 % se ubica en la categoría

media. Concluyeron que hay una relación directa y moderada, o sea, cuando los factores psicosociales se elevan de manera significativa, el estrés en el trabajo también aumenta.

Hanco (2021) determinó los elementos psicosociales que afectan el estrés profesional del personal de enfermería en la zona de emergencias del Hospital del Día Mariana de Jesús, empleó una metodología cuantitativa, transversal y descriptiva; la muestra estuvo conformada por 15 enfermeras. En los resultados demostró que en las condiciones del lugar de trabajo, en la carga laboral y en los resultados generales, se encuentran los factores psicosociales más importantes que afectan el estrés laboral. En este sentido, un 53% no tiene a su disposición el equipo y materiales requeridos; un 47% asegura que trabaja más de nueve horas cada día; y a nivel global, el 54% del personal médico tuvieron un alto grado de estrés laboral. Finalmente, concluyó que el estrés en el trabajo tiene una relación importante y favorable con los factores psicosociales, que se expresan a través de las dimensiones de la carga laboral, los requerimientos laborales y las condiciones del sitio de trabajo.

Antecedentes locales:

Suclupe y Yajahuanca (2023) ejecutaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una Municipalidad de la Región de Lambayeque, bajo una metodología de estudio básico, no experimental, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 217 colaboradores. En los resultados evidenciaron que se ha hallado una correlación directa y significativa desde el punto de vista estadístico entre la ansiedad y el estrés laboral en los trabajadores municipales con un Rho de 0.603 y un p menor a 0.01. De la misma manera, se determinó que hay correlaciones directas y muy significativas entre las dimensiones de estrés en el trabajo, los recursos y la distribución del equipo laboral con las inquietudes sociales, ansiedad fisiológica y estrés ($p < 0.01$). Asimismo, el

43% de los empleados mostró niveles bajos de ansiedad y el 63% experimentó un bajo estrés en el trabajo.

- **Bases teóricas**

Regresión logística

La regresión logística es una herramienta estadística que se emplea para el análisis de dos y múltiples variables, que se emplea de manera explicativa y predictiva. Cuando existe una variable dependiente binaria (un atributo que se ha evaluado con los valores cero y uno, dependiendo de si está presente o no) y un conjunto de m variables independientes o predictivas, que pueden ser categóricas o cuantitativas (a estas últimas también se les llama covariables o covariadas), su utilización es beneficiosa. En este último escenario, es necesario que se conviertan en variables convencionales o simuladas ("dummy") (Aldas y Uriel, 2017).

Regresión logística ordinal

La técnica de la regresión logística ordinal parte de la suposición de una variable cualitativa y con categorías que están en orden $y_1, y_2, \dots, y_k$. Uno de los propósitos de la modelación es intentar describir cómo se comporta la variable y a través de las variables independientes $X_1, X_2, \dots, X_m$. Además, es una técnica estadística utilizada para modelar variables dependientes ordinales, es decir, variables que tienen un orden natural o jerárquico (Juárez et al., 2016).

Se expresa en la siguiente fórmula:

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] = \log \left[\frac{p(Y \leq y_j: X)}{p(Y > y_j: X)} \right] = \alpha_j = \beta X, j = 1, 2, \dots, k - 1$$

Donde:

$$p_j(X) = p[Y = y_j: X] = \frac{e^{\alpha_j + \beta X}}{1 + e^{\alpha_j + \beta X}}, \text{ pues es denominada función de enlace logit.}$$

Los parámetros que se deben estimar del modelo son α_j y $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$. Además cabe precisar que, para cada una de las categorías y_j se instituye la ecuación, por consiguiente, se forman ecuaciones (K-1). Se supone que los coeficientes y el valor del intercepto α_j son válidos para cada ecuación ($\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$) de las variables explicativas se mantienen estables en las ecuaciones k-1. Se denomina la hipótesis de las líneas paralelas a esta conjetura. Los coeficientes $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$ indican el valor que posee cada variable independiente al explicar las categorías de la variable dependiente. Sobre todo el conjunto de parámetros α_j y $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$ son desconocidos. Se lleva a cabo su estimación utilizando los valores que se han registrado de las variables incluidas en el modelo (Juárez et al., 2016).

Evaluación estadística del modelo

a. Supuesto de las rectas paralelas

Es crucial verificar, mediante una prueba estadística, si se cumple con la suposición de las rectas paralelas en el modelo de regresión logística ordinal.

El estadístico de prueba es igual a menos el doble del logaritmo de la razón de verosimilitud entre estimadores, esto es:

$$-2l(\hat{\beta}_0) - 2l(\hat{\beta}_1)$$

Bajo la H_0 , este estadístico tiene una distribución asintótica que sigue una distribución X^2 con $m(k-2)$ gl. La norma de decisión: El estadístico calculado es mayor que el valor de la distribución, se determina el nivel de significancia α y se rechaza la hipótesis nula con $(k-2)m$ grados de libertad y con un nivel de significancia α (Juárez et al., 2016).

b. Las pruebas individuales sobre los predictores

Consiste en verificar si los estimadores de los coeficientes de los regresores son significativos es el primer paso para evaluar el modelo de regresión logística ordinal. La prueba de Wald es el nombre de esta prueba.

$$W_j = \frac{\hat{B}_j}{SE_{B_j}}$$

Este test se distribuye como una normal y a partir de ella se establecen sus valores críticos. En primer lugar, cuando el coeficiente estimado B_j es grande, el error estándar tiene tendencia a crecer en exceso, lo que puede llevar a rechazar hipótesis nulas cuando no debería hacerse (error tipo II) al tener esa variable una contribución significativa real (Menard, 1995; Aldas y Uriel, 2017).

c. Pseudo R^2

R^2 de Cox y Snell

Compara el modelo nulo, que únicamente tiene la constante, con aquel que cuenta con un total de m parámetros. Esta comparación está basada en la estimación del logaritmo de la verosimilitud de los dos modelos. Este estadístico puede tener un valor máximo de menos de 1, aunque el modelo sea perfecto (Juárez et al., 2016).

R^2 de Nagelkerke

Es una variación de la propuesta de Cox y Snell para permitir que el intervalo sea cubierto (0, 1). La estimación de este estadístico también está determinada por el logaritmo de la verosimilitud de los modelos (Juárez et al., 2016).

Rho Spearman

El coeficiente de correlación mide el grado de concordancia entre dos cantidades, pero no el grado de acuerdo o coincidencia. La correlación puede ser igual a 1 y la concordancia ser nula si los instrumentos de medición registran continuamente cantidades distintas. Además, el

coeficiente de correlación por rangos de Spearman es un indicador lineal que emplea los rangos, o números de orden, correspondientes a cada conjunto de sujetos y los compara (Martínez et al., 2009).

Fórmula

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde $d_i = r_{xi} - r_{yi}$ es la diferencia entre los rangos de X e Y.

El coeficiente de correlación oscila entre -1 y +1, el valor 0 indica que no existe correlación.

Estrés laboral (EL)

Es un factor de riesgo que modifica la fase psicológica del individuo, porque genera respuestas y reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a situaciones con una carga laboral muy alta que supera los recursos particulares y laborales. Esto genera una pérdida de control y afecta la salud del personal (Buitrago et al., 2021).

Además, el estrés en el trabajo es un asunto de carácter socioeconómico que ha sobresalido en muchas compañías. La gran parte de los trabajadores experimenta un estrés excesivo debido a las tareas diarias y, principalmente, a la cantidad de trabajo que se les encomienda. Este estrés trae consigo otras afecciones, como cansancio, malestar gástrico, dolor de espalda, fatiga ocular, ansiedad o depresión. Estas condiciones obstaculizan el desempeño normal de los trabajadores (Larico-Mamani et al., 2021).

El (EL) puede originarse por la interacción entre el trabajador, el entorno de trabajo y su discernimiento del personal sobre elementos que ponen en riesgo su bienestar mental, físico y sobre todo social. Esto aumenta las probabilidades de consumir alcohol. Reflejándose en la totalidad de los temores, ansiedades y angustias que experimenta el empleado debido a las elevadas exigencias requeridas en su tarea, al ambiente laboral, a la inestabilidad del empleo y la

eficiencia del trabajador para responder sobre los requerimientos o demandas de su puesto (Cruz-Zuñiga et al., 2021).

La existencia de varios factores estresantes debe considerarse para evaluar el (EL). Resaltan los factores estresantes potenciales de la organización, que están determinados por psicosociales del trabajo y las condiciones físicas y; particularidades individuales específicas que hacen que esas circunstancias sean vistas como amenazas a la seguridad, al crecimiento laboral y al bienestar físico o psicológico de los empleados; y el efecto que tiene el estrés en la salud y en la capacidad productiva de la empresa (Lucero et al., 2020).

Por su parte, Dolores et al. (2023) definen el estrés como una palabra que está muy vinculada a variables como la fatiga, la depresión, la ansiedad y otras patologías que impiden a las personas desempeñar sus tareas cotidianas, asimismo, sostienen que el estrés causa inestabilidad emocional en los empleados, lo cual incluye no cumplir con las tareas.

De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo (1984, como se citó en Rojas y Arteaga, 2022) determina que el nivel de estrés vinculado con el trabajo está determinado por cada organización y las funciones de cada puesto, las relaciones laborales, las necesidades o recursos de un empleado, la superación o cumplimiento de exigencias, las habilidades individuales y la cultura organizativa de la empresa. El estrés es consecuencia de un daño causado por un desequilibrio entre lo que se exige y los recursos o capacidades del individuo para cumplirlas. Como resultado, una parte importante de la población laboral hoy en día sufre estrés, ya sea debido a cambios sociales, ambientales y económicos del exterior o dentro del propio campo laboral.

El estrés laboral se produce a partir de experiencias que se originan, en su mayor parte, debido a situaciones del entorno laboral y a las relaciones con otras personas. Estos factores que

provocan estrés en el trabajo son el fundamento ideal para la aparición de problemas físicos y mentales serios, como por ejemplo el síndrome de burnout y otras alteraciones psicológicas (Casagrande, 2022).

Además, los empleados son una pieza fundamental en cualquier organización, ya que son los encargados de llevar a cabo las tareas y actividades en el área productiva de las unidades de negocio. Por lo tanto, se espera que cada uno de ellos tenga la mejor salud mental y física, puesto que esto sería ventajoso para todas las organizaciones que luchan por cumplir con su misión empresarial. En su trabajo, algunos empleados pueden mostrar síntomas de ansiedad, preocupación excesiva e incluso episodios de depresión, que han sido vinculados con el estrés en algunas investigaciones recientes (Rojas y Arteaga, 2022).

Dimensiones del estrés laboral

a. Clima organizacional

Es el comportamiento y la motivación de los colaboradores de una organización que están influenciados por el clima organizacional. Se origina en la sociología, la teoría de las relaciones humanas, en la que se encuentra la noción de organización, subraya la importancia de que el hecho de ser humano en su función laboral a causa de su participación en un sistema social. Las organizaciones están integradas por seres humanos que se desenvuelven en entornos complejos y cambiantes, lo cual da lugar a un comportamiento variado que tiene un impacto en la operación de los sistemas, los cuales se estructuran en colectividades y grupos. Esta interacción afecta el ambiente que se percibe dentro de la organización (Armenteros, 2015; como se citó en Sumba-Bustamante et al., 2022).

b. Estructuración laboral

Permite a las compañías brindar una experiencia de empleado continua durante todo el ciclo vital del trabajador, incluyendo procesos de aprendizaje y crecimiento individuales y específicos, trayectorias profesionales claras y sostenibles, así como planes de sucesión (Carrión y Soria, 2023).

c. Tecnología

Se definen como avances tecnológicos a los que los empleados deben adaptarse, en los cuales las tecnologías emergentes contribuyen al desarrollo y expansión de las organizaciones. Se evalúan en función de los recursos activos de los trabajadores, lo que mejora su rendimiento cotidiano. En esa dirección, surgen problemas cuando el conocimiento técnico no se actualiza (Ruiz, 2021).

d. Territorio organizacional

Se refiere a las características físicas que envuelven a los empleados cuando ocupan un puesto en las organizaciones, como por ejemplo: contaminación, ruido, iluminación, higiene, color y espacio físico. (Ruiz, 2021).

e. Influencia del líder

Se refiere a la modalidad o estilo de liderazgo y al grado de dirección e influencia que se aplica sobre los colaboradores. Además, se refiere a la habilidad de los empleados para liderar, organizar, motivar, convocar y evaluar a un equipo de trabajo. En esa línea, surgen obstáculos cuando la supervisión no está alineada con lo que los colaboradores necesitan (Ruiz, 2021).

f. Respaldo del grupo

Sucede cuando los empleados sienten el respaldo de sus colegas, lo que aumenta las probabilidades de alcanzar objetivos individuales y grupales, mostrando un mayor compromiso con la mano de obra. Si no es así, no mostrarán compromiso y alcanzarán sus objetivos con base

en su propio beneficio y bienestar. En ese sentido, surgen problemas cuando hay escaso apoyo colectivo y la cooperación es individualista (Ruiz, 2021).

g. Falta de cohesión

Sucede cuando no se logra el trabajo en equipo y a cada empleado le cuesta más llevar a cabo sus responsabilidades, lo que obstaculiza la obtención de las metas establecidas por la organización (Ruiz, 2021).

Factores psicosociales

Los factores asociados al estrés presentan cierta complejidad, ya que sus causas están determinadas por factores psicológicos y físicos que no son uniformes en la población participante en el mercado laboral (Astorquiza-Bustos et al., 2020).

Además, las circunstancias psicosociales son condiciones que están presentes en situaciones laborales y tienen que ver con la clasificación del trabajo, el tipo de puesto y la ejecución de las tareas, además del entorno. Estas pueden impactar tanto en el progreso laboral como en el bienestar de los recursos humanos. En el entorno laboral, los términos de organización del trabajo y factores organizativos se pueden utilizar como sinónimos de los factores psicosociales para aludir a las circunstancias laborales que provocan estrés (López et al., 2021).

Por otro lado, Gil-Monte (2012) señala que los factores psicosociales pueden beneficiar o dañar la diligencia laboral y la eficacia de vida en el trabajo de los individuos. En el primer escenario, promueven el crecimiento personal; en cambio, cuando son adversos, afectan su salud y bienestar. Por lo tanto, un mal funcionamiento o un desperfecto en la actividad laboral pueden generar los riesgos psicosociales:

- a. Las cualidades de la labor: volumen de trabajo, desarrollo de habilidades, ausencia de complejidad, monotonía o repetición, automatización, cadencia laboral, exactitud, responsabilidad, falta de autonomía, estatus social del trabajo en la empresa y otros aspectos.
- b. Los rasgos de la organización: variables organizadas (formalización, centralización, diferenciación de unidades y tamaño), definición de competencias, jerarquía organizativa, vías para comunicar e informar, interacciones entre personas, procesos de socialización y crecimiento profesional, tipo de liderazgo, dimensión y otros aspectos.

Los aspectos del empleo: condiciones físicas de trabajo, estabilidad laboral, salario y diseño del sitio de trabajo.

Dimensiones de los factores psicosociales

De acuerdo a Silva (2006; como se citó en Ruiz, 2021) expresa siete dimensiones, que fueron empleadas para elaborar el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo.

a. Condiciones del lugar de trabajo

Son aspectos vinculados con la señalización, la temperatura, el murmullo, la irradiación, la distribución, las infraestructuras, los servicios y los lugares de descanso, entre otros elementos que pueden influir o tener un impacto en cómo se desarrolla el trabajo.

b. Carga de trabajo

Son las exigencias físicas y psicológicas que los empleados enfrentan durante sus labores, las cuales están vinculadas con la sobrecarga de trabajo, las solicitudes laborales y el número de tareas.

c. Contenido y características de la tarea

Se trata de un conjunto de actividades que satisfacen las inquietudes y necesidades de los colaboradores y ofrecen la posibilidad de mejorar sus conocimientos o habilidades, lo cual les permite crecer psicológica y personalmente. Esta dimensión puede volverse un factor de riesgo cuando las tareas son cortas y se repiten, la carga laboral es mayor, se producen cambios constantes en los puestos de trabajo, las tareas no tienen sentido o no corresponden con las capacidades y conocimientos de los empleados, y el trabajo se vuelve rutinario y monótono.

d. Exigencias laborales

Se trata de necesidades concretas que surgen del proceso de trabajo, que se derivan de las tareas que los empleados realizan, de la organización y división del trabajo en sí misma. Cuando las tareas son complicadas, requieren de una elevada concentración, suponen trabajar en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo y exigen un esfuerzo visual constante, estas exigencias se convierten en un factor de riesgo.

e. Papel laboral y desarrollo de la carrera

Es la oportunidad que tienen los trabajadores de no solo desempeñar sus funciones diarias, sino también de progresar y desarrollarse dentro de la empresa.

f. Interacción social y aspectos organizacionales

Se refiere a las relaciones de cariño, confianza y respeto entre colegas, así como la colaboración en equipos distintos y el contacto con el superior directo. En cambio, la evaluación, los sistemas de control del personal, la comunicación, el proceso de toma de decisiones y las retroalimentaciones sobre el trabajo hecho son elementos organizacionales.

g. Remuneración del rendimiento

Se refiere a la aprobación con el sueldo por trabajo ejecutado, la satisfacción con los incentivos económicos y las bonificaciones de productividad, al igual que la satisfacción con el sistema de retribuciones y prestaciones.

- **Bases Conceptuales**

Ansiedad

Es aquella enfermedad, que resulta de un disturbio neurótico, a menudo provocada por prácticas desagradables. Se presenta mediante alteraciones del estado de ánimo que llevan al individuo a reaccionar con alerta ante situaciones peligrosas sin fundamento real aparente, en contraste con el miedo, que es la reacción defensiva frente a un peligro evidente y palpable (Torres y Chávez, 2013).

Estrés

El estrés es una condición de tensión o inquietud mental que se produce debido a una situación compleja. Además, es una reacción natural ante las amenazas y otros estímulos, lo que explica por qué todos los seres humanos vivimos con un cierto nivel de estrés. La forma en que reaccionamos al estrés es lo que define el impacto que tiene sobre nuestro bienestar (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

Depresión

Es el trastorno del estado de ánimo en el que se pierde interés o es difícil sentir placer en las actividades cotidianas, lo cual viene acompañado de diversos síntomas físicos (como la anorexia-hiperfagia y el descenso de la libido) y psíquicos (como cambios en la memoria, la concentración o la tristeza) (Retamal, 1998).

Burnout

Es el conjunto de signos y síntomas que se extienden a lo largo de un período de tiempo y que suelen incluir la despersonalización, el agotamiento emocional y una insuficiente realización personal en el ámbito laboral. Se entiende como una respuesta frente al estrés laboral crónico que revela sentimientos de insatisfacción y emociones negativas hacia el trabajo y las personas (Saborío y Hidalgo, 2015).

Desmotivación

La desmotivación es un acontecimiento que lleva a las personas a pensar que no progresaron y que no conseguirán sus objetivos. Se expresa por medio de un sentimiento de bloqueo que produce en los individuos angustia e inquietud (Navarro et al., 2014).

Riesgo psicosocial

Son las consecuencias negativas en la salud de una exposición laboral a elementos biológicos, químicos, físicos o psicosociales, o relacionados con la organización del trabajo (Raffo et al., 2013).

Conflictos interpersonales

Es el conjunto de conductas identificables y aprendidas que las personas utilizan en situaciones interpersonales para conseguir o preservar el reforzamiento de su entorno (Kelly, 1982; como se citó en Pades y Romero, 2022).

Rendimiento laboral

Es un conjunto de comportamientos que se espera de un trabajador, vinculados con la capacitación, las estrategias, el pago y el entorno laboral (Pecho, 2016; como se citó en Champac y Centeno, 2024).

Operacionalización de variables.

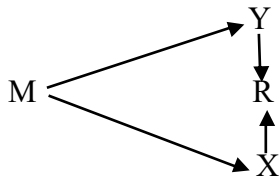
Variables	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Tipo	Escala
Factores psicosociales	Condiciones del lugar de trabajo.	Ítems: 1, 2,3,4,5,6,7,8,9	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto	Cualitativo	Ordinal
	Carga de trabajo.	Ítems: 10, 11, 12, 13, 14			
	Contenido y características de la tarea.	Ítems: 15, 16, 17 ,18, 19, 20, 21			
	Exigencias laborales.	Ítems: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28			
	Papel laboral y desarrollo de la carrera.	Ítems: 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35			
	Interacción social y aspectos organizacionales.	Ítems: 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44			
	Remuneración del rendimiento	Ítems: 45, 46, 47			
Estrés laboral	Clima organizacional.	Ítems: 1, 10,11, 20	Estrés bajo Estrés medio Estrés alto	Cualitativo	Ordinal
	Estructura laboral.	Ítems: 2, 12, 16,24			
	Tecnología	Ítems: 4, 14, 25			
	Territorio organizacional.	Ítems: 2,15,22			
	Influencia del líder.	Ítems: 5, 6, 13, 17			
	Respaldo del grupo	Ítems: 8, 19, 23			
	Falta de cohesión	Ítems: 7, 9, 18, 21			

DISEÑO METODOLÓGICO

- **Diseño de contrastación de hipótesis**

La siguiente investigación fue de tipo básico, ya que busca y genera nuevo conocimiento, que puede tener como propósito aumentar las suposiciones teóricas de una ciencia específica (Gallardo, 2017). Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, porque permite la medición de variables o fenómenos a través de valores numéricos y un análisis estadístico, ya sea descriptivo o inferencial (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). A su vez, fue de diseño no experimental y de corte transversal y además, tuvo el nivel correlacional, pues su propósito es comprender la relación o establecer el nivel de asociación (no causal) entre más de una categoría, variable o concepto dentro de un contexto específico o una muestra específica (Arias et al., 2020).

Esquema del diseño



Donde:

M: Muestra de los trabajadores administrativos

Y: Estrés laboral

R: Relación entre las variables

X: Factores psicosociales

- **Población y muestra**

Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el universo o población es el conjunto de todos los casos que muestran ciertas propiedades. La población para la siguiente investigación estuvo conformada por $N=287$ trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque durante el año 2025, los cuales pertenecen a diferentes áreas.

Muestra

Es un subconjunto de la población o del universo que despierta interés. Se recopilaron los datos pertinentes en ella y tiene que ser representativa de esa población (de forma probabilística, con el fin de que tengas la posibilidad de extrapolar los hallazgos logrados en la muestra a toda la población) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para calcular la muestra se empleó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. Según Parra y Vázquez (2017), el muestreo probabilístico es un procedimiento de muestreo en el que los integrantes de la población se eligen aleatoriamente, y todos tienen la misma probabilidad positiva de ser escogidos para formar parte de la muestra. Por lo tanto, es un tipo de muestreo más aconsejable para las investigaciones, ya que es más eficaz y exacto y garantiza que la muestra elegida sea representativa. Asimismo, el investigador debe asegurar que todos los integrantes de la población tengan las mismas posibilidades. Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas, debido a que el número total de trabajadores que conforman la población de estudio era conocido y limitado. En el cálculo se consideró una probabilidad de ocurrencia (p) de 0,5 y una probabilidad de no ocurrencia (q) de 0,5. Asimismo, se estableció un error estándar de 0,05, equivalente a un margen de error del 5 %, con el propósito de obtener estimaciones más precisas y reducir la variabilidad de los resultados.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

n= Muestra

N=Población conocida de los trabajadores administrativos (N=287)

Z= Nivel de confiabilidad (95%, 1.96)

P=Probabilidad de ocurrencia (0.5)

Q=Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

h= Error muestra (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 * 287 * 0.5 * 0.5}{(287 - 1)0.05^2 + 1,96^2 * 0.5 * 0.5} = 164,518$$

Para el siguiente estudio la muestra estuvo conformada por n=165 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

- **Técnicas, instrumentos, equipos, materiales**

La técnica que se usó para el siguiente estudio fue la encuesta, según Matilla y Mantecón (2020), las encuestas son una clase de instrumentos para recolectar información, compuesta por un conjunto de preguntas estandarizadas que han sido diseñadas previamente. Estas preguntas se dirigen a un grupo socialmente representativo de personas, con el objetivo de conocer sus puntos de vista u opiniones sobre algún problema o cuestión que les afecta.

El estudio consideró 2 cuestionarios como instrumento, para la variable factores psicosociales, se usó el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo elaborado y

diseño por Silva (2004; Panda y Aranda, 2016; como se citó en Ruiz, 2021), el cual consta de 7 dimensiones y 43 ítems en escala de Likert (1: Nunca hasta 5: siempre).

Para medir la variable estrés laboral, se usó el cuestionario diseñado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, el cual estará conformado por 7 dimensiones y 25 ítems los cuales están distribuidos en una escala de Likert de 1 al 5. La prueba clasifica en tres grupos de estrés laboral según sus puntuaciones: estrés bajo (<48), estrés medio ($49 - 114$) y estrés alto (>115).

Los equipos y materiales que utilizó este estudio fue una laptop marca Lenovo con las siguientes características: memoria RAM (8GB), Windows 11, Core 5, almacenamiento de 1000 GB.

- **Técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos**

En el siguiente estudio los estadísticos que se usó serán los siguientes, para la parte descriptiva se presentarán en tablas de frecuencia y gráficos, en cuanto a los resultados inferenciales se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para contrastar la relación entre las variables, además se realizó el análisis mediante la técnica multivariante regresión logística ordinal, en el cual se evaluó el estadístico de Wald y el valor OR al 95% de confianza. Para el procesamiento de los datos se usó el Software SPSS versión 25, Jamovi y Microsoft Excel.

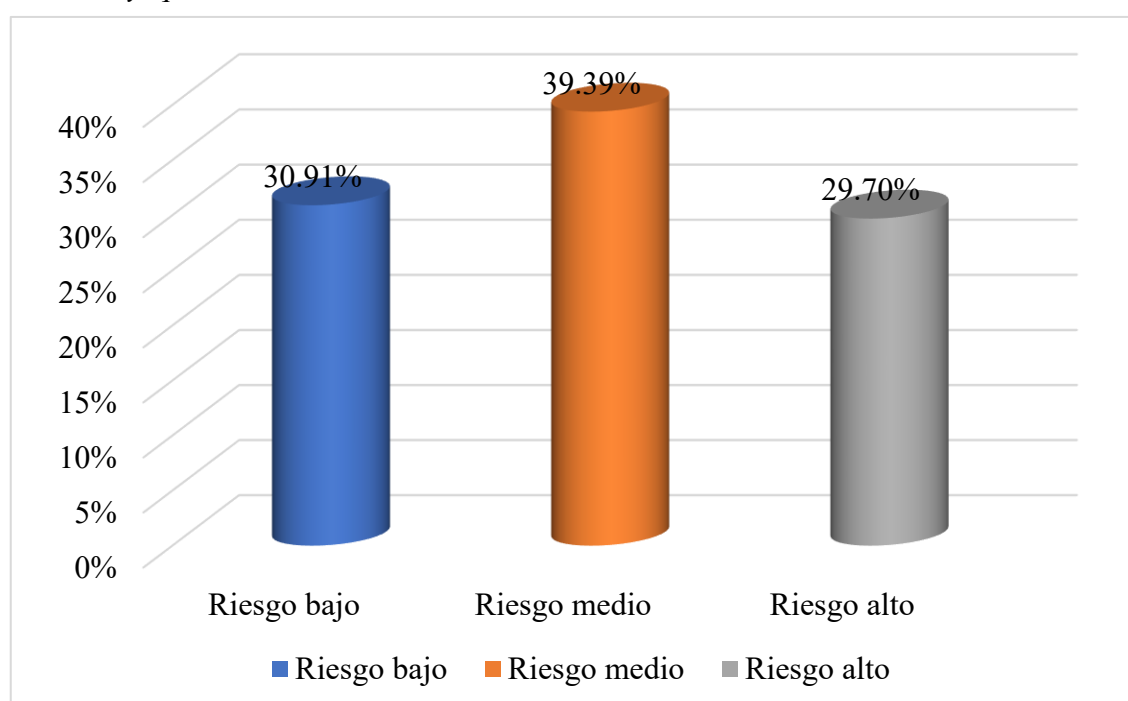
RESULTADOS

En esta sección de la investigación se presenta los principales resultados, los cuales nos permitió dar el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Figura 1:

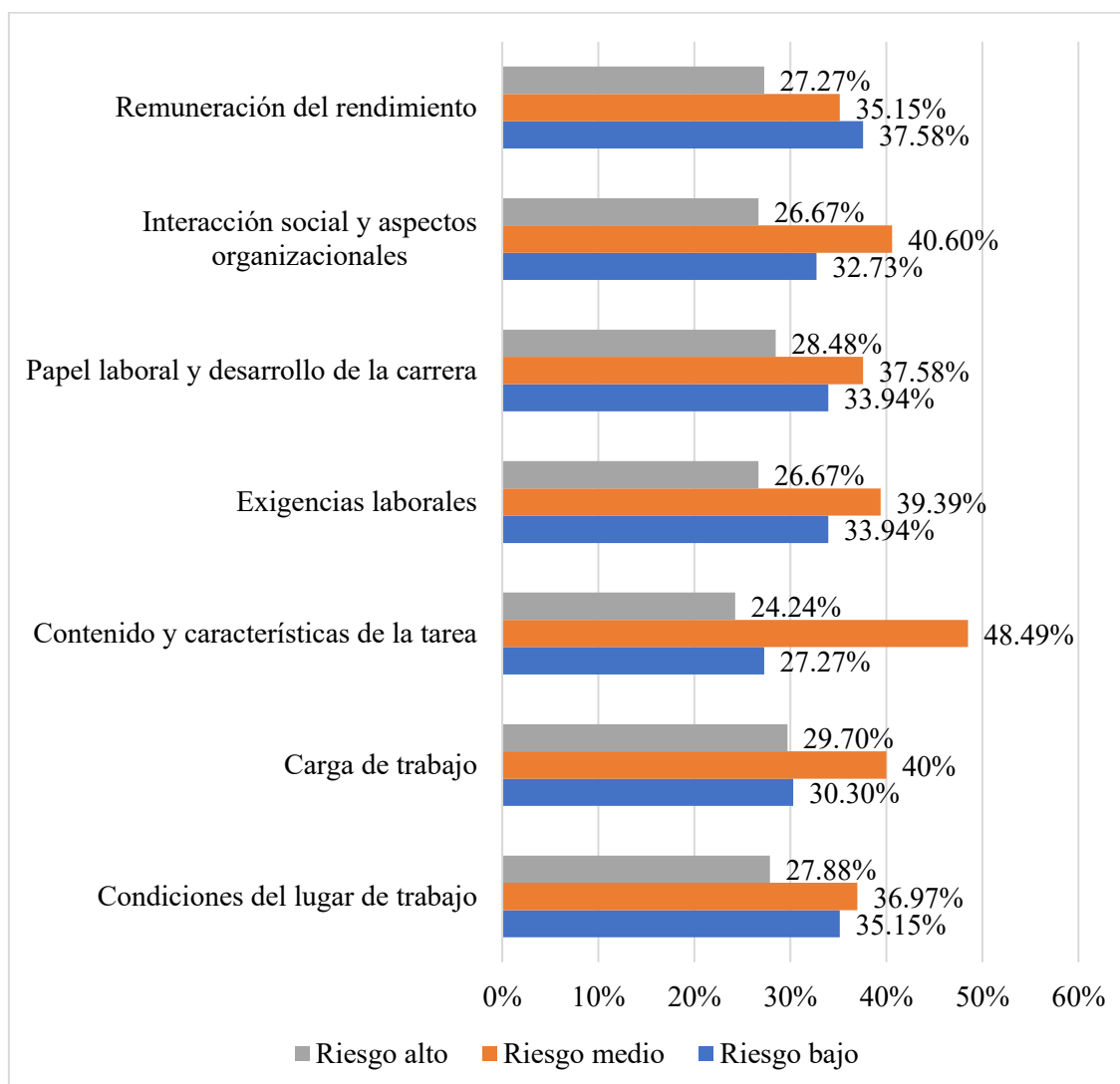
Nivel de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025



En relación con los factores psicosociales, en la Figura 1 se observa que el 39,39 % de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio, constituyendo el porcentaje más alto de la muestra evaluada. Por su parte, el 30,91 % presenta un nivel de riesgo bajo, mientras que el 29,70 % se ubica en un nivel de riesgo alto. Estos resultados evidencian que una proporción considerable de los trabajadores está expuesta a factores psicosociales que podrían afectar su bienestar y desempeño laboral.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de los factores psicosociales en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.



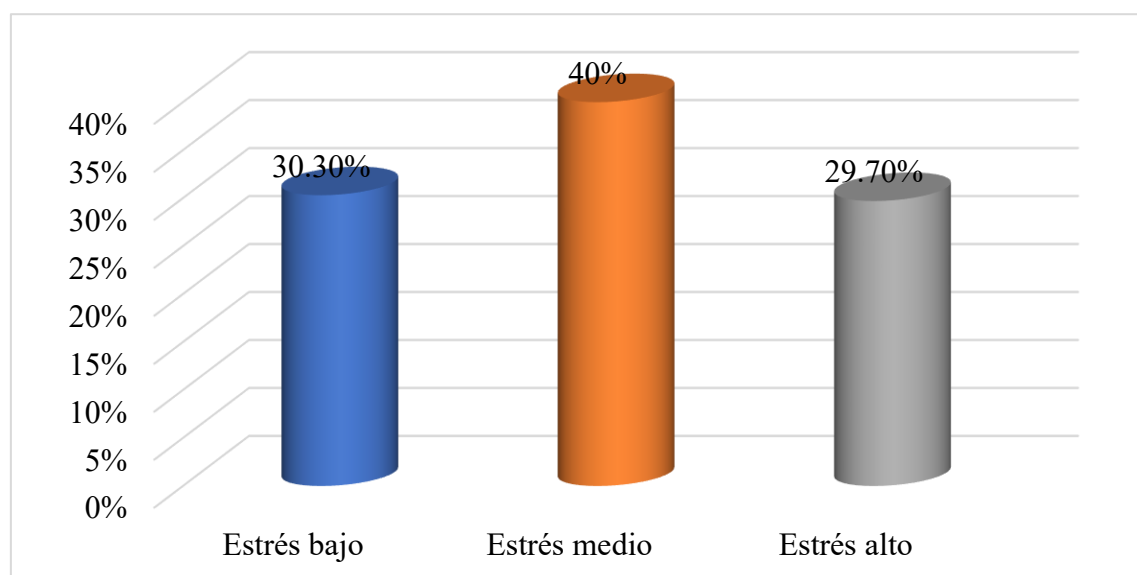
Según la Figura 2 se describen las manifestaciones de los trabajadores para las dimensiones de los factores psicosociales: En la dimensión condiciones en el lugar del trabajo: El 36,97% de los encuestados se ubicaron en el nivel medio, el 35,15% en el nivel bajo y el 27,88% para el nivel alto. Para la dimensión carga de trabajo: El 40% de los trabajadores administrativos se ubicaron en el nivel medio, el 30,30% en el nivel bajo y el 29,79% (alto). Considerando la dimensión contenido y características de la tarea: Se observó que el 48,49% de la muestra respondieron en el nivel medio, el

27,27% se mantuvieron en bajo nivel y el 24,24% (alto). En cuanto a las exigencias laborales: El 39,39% en el nivel medio, de los encuestados se manifestaron en el nivel bajo, el 33,94% y el 26,67% en el nivel alto. Para el papel laboral y desarrollo de la carrera: Se visualizó que el 37,58% de los participantes opinaron en el nivel medio, el 33,94% para el nivel bajo y el 28,48% en el nivel alto. Seguidamente tenemos la dimensión interacción social y aspectos organizacionales: Donde el 40,61% de los colaboradores administrativos se manifestaron en el nivel medio, el 32,73% estuvieron en el nivel bajo y el 26,67% (alto). De igual forma para la dimensión remuneración del rendimiento: El 37,58% de los encuestados respondieron en el nivel bajo, el 35,15% se mantuvieron en el nivel medio y el 27,27% en el nivel alto.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Figura 3

Nivel del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

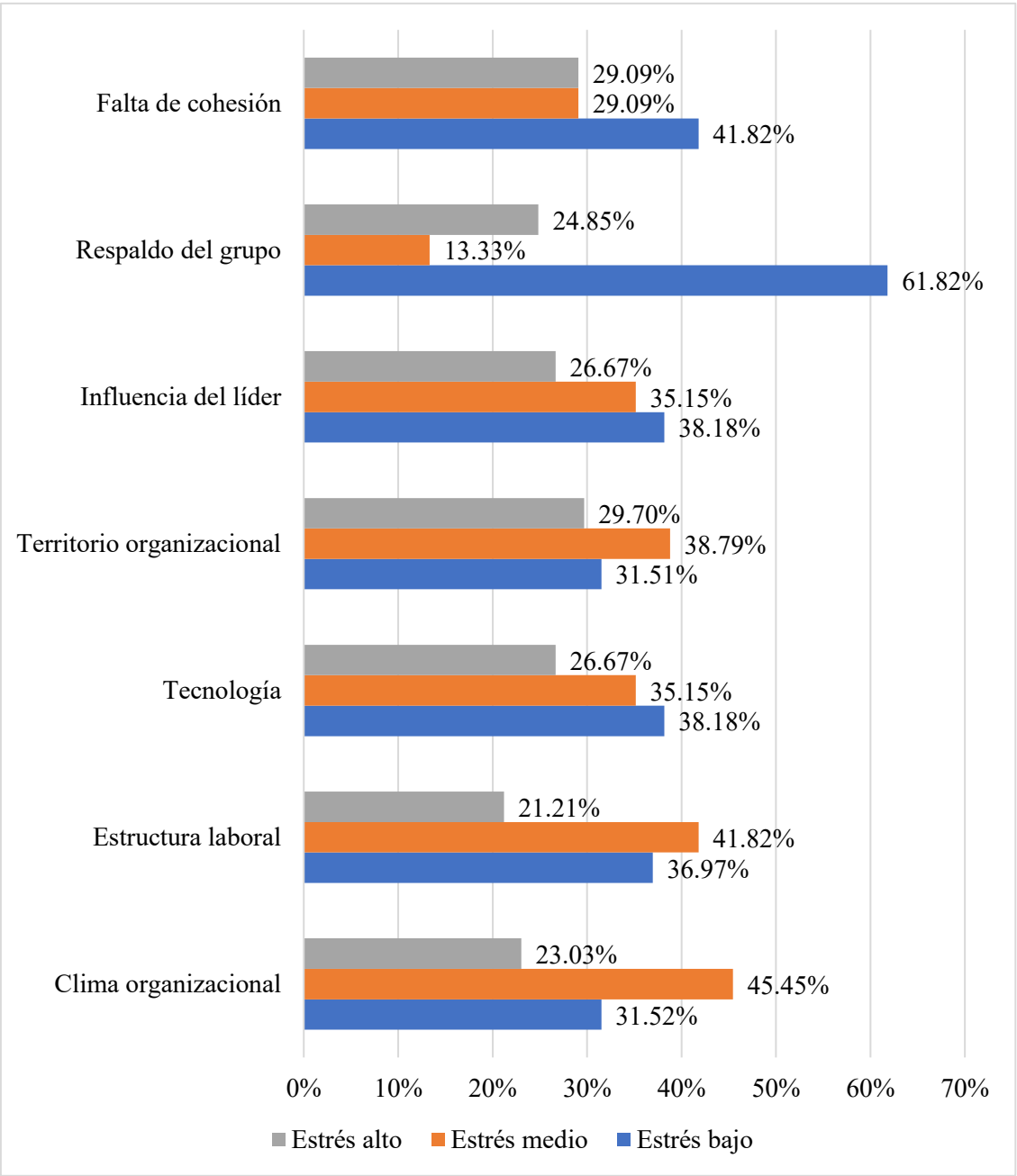


En la Figura 3 se muestran que el 40% de los trabajadores presenta un nivel de estrés laboral medio, constituyendo la categoría con mayor frecuencia. Asimismo, el 30.30% se ubica en un nivel de estrés bajo, mientras que el 29.70% registra un nivel de

estrés alto. Estos hallazgos evidencian que una proporción importante de los colaboradores administrativos experimenta niveles moderados y altos de estrés laboral, lo que podría repercutir negativamente en su bienestar físico y psicológico, así como en su desempeño laboral.

Figura 4

Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025



En la Figura 4 se observa la descripción de las dimensiones del estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque:

En la dimensión clima organizacional: El 45,45% de los encuestados se ubicaron en el nivel medio, el 31,52% se ubicó en el nivel bajo y el 23,03% en el nivel alto. Asimismo, para la dimensión estructura laboral, se percibe que el 41,82% de la muestra estuvieron en el nivel medio, el 36,97% para el nivel bajo y el 21,21% (alto). En cuanto a la dimensión tecnología, el 38,18% de los colaborados se ubicaron en el nivel bajo, el 35,15% se ubicó en el nivel medio y el 26,67% en el nivel alto. De igual manera, la dimensión territorio organizacional, tenemos el 38,79% de los encuestados percibieron en el nivel medio, el 31,51% en el nivel bajo y el 29,70% (alto). Del mismo modo, la dimensión influencia del líder donde el 38,18% se mantuvieron en el nivel bajo, el 35,15% en el nivel medio y el 26,67% (alto). En cuanto a la dimensión respaldo del trabajo, en gran mayoría de los administrativos respondieron en el nivel bajo (61,82%), el 24,85% (alto) y un 13,33% (medio). Por último, para la dimensión falta de cohesión, también presentó un porcentaje alto en el nivel bajo (41,82%) en cuanto a la opinión de los encuestados, el 29,09% se ubicaron en el nivel medio y alto respectivamente.

Objetivo específico 3: Describir la relación que existe entre factores psicosociales y el estrés laboral el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Relación entre los factores psicosociales y estrés laboral

Tabla 2

Correlación Rho de Spearman entre los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

	Estrés laboral	
	Rho	p
Factores psicosociales	0,201**	0,009

En cuanto a la Tabla 2 se puede visualizar el valor calculado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual 0,201 y valor de significancia bilateral de 0,009 menor a 0,05, lo que indica que existe una correlación positiva baja y significativa entre los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, es decir cuando los factores psicosociales aumentan el estrés laboral tiende también a incrementarse, aunque la intensidad de esta relación es baja.

Objetivo específico 4: Describir la relación que existe entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y estrés laboral

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

	Estrés laboral	
	Rho	p
Condiciones del lugar de trabajo	0,309**	0,000
Carga de trabajo	0,323**	0,000
Contenido y características de la tarea	0,240**	0,002
Exigencias laborales	0,150**	0,044
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0,427**	0,000
Interacción social y aspectos organizacionales	0,479**	0,000
Remuneración del rendimiento	0,313**	0,000

De acuerdo a la Tabla 3 se puede apreciar la prueba de evaluación Rho de Spearman, que posibilitó la evaluación de la relación existente entre las dimensiones de

los factores psicosociales y el estrés en el trabajo de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025:

Se evidenció un valor de $Rho = 0,309$ y significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, siendo una correlación positiva baja y significativamente alta entre lugar de trabajo con los niveles de estrés en los trabajadores administrativos.

Se calculó un $Rho = 0,323$ y una significancia igual a $0,000 < 0,05$, en consecuencia, cabe especificar que existe una correlación positivamente baja y altamente significativa entre carga de trabajo y el estrés laboral en los trabajadores de la parte administrativa.

Se determinó la existencia de una correlación positiva baja y significativa entre contenido y características de la tarea en los trabajadores administrativos de dicha institución, con un valor de coeficiente de Rho igual a $0,240$ y $sig. = 0,002 < 0,05$.

La dimensión exigencias laborales tiene una correlación positiva baja y significativamente alta con el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la organización, con un valor de coeficiente de Rho igual a $0,150$ y $sig. = 0,044 < 0,05$.

Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman igual a $0,427$ y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$; es decir hay una correlación positiva moderada y altamente significativa entre la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera con el estrés laboral en los trabajadores de la organización municipal.

Al analizar los datos se obtuvo un coeficiente de correlación de $0,479$ y una significancia igual a $0,000$, estos valores indican que la dimensión interacción social y aspectos organizacionales tiene una relación positiva moderada y altamente significativa.

Por último, se evidencio una relación positivamente baja entre la dimensión remuneración del rendimiento y estrés laboral; siendo el valor de Rho de 0,313 con una significancia de $0,000 < 0,05$.

Análisis multivariado

Tabla 4

Prueba de líneas paralelas de la regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	115,708			
General	108,706	7,002	6	0,321

En la Tabla 4 se puede observar un valor de Chi Cuadrado de 7,002 y un P_valor de $0,321 > 0,05$, es decir, el modelo con el ingreso de las variables predictoras factores psicosociales explican mejor las ocurrencias de las categorías del estrés laboral. En consecuencia, el uso de la regresión logística ordinal es adecuada.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste de los modelos de regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	43,553	42	0,405
Desvianza	50,448	42	0,174

Según la Tabla 5 se presenta los hallazgos de la prueba de bondad de ajuste que son mayores al 0,05, los cuales indican que los modelos estimados presentan un buen ajuste. En consecuencia, los datos tienen un buen ajuste al modelo.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de los modelos de regresión logística ordinal de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,270
Nagelkerke	0,305

Según la Tabla 6 se puede apreciar el valor del R cuadrado de Nagelkerke igual a 0,305, es decir los factores psicosociales que ingresan al modelo final explican un 30,5% del cambio de las categorías de la variable estrés laboral. En conclusión, podemos precisar que el modelo se ajusta de manera adecuada a los datos de la muestra.

Tabla 7*Estimación del Modelo de regresión logística ordinal*

	B	Error estándar	Contraste de hipótesis			Exp(B)	IC = 95% Exp(B)	
			Wald	gl	Sig.		Inferior	Superior
Estrés bajo	-2,877	0,459	39,194	1	0,000	0,183	0,110	0,305
Estrés medio	-0,674	0,393	2,951	1	0,086	0,677	0,429	1,068
Condiciones del lugar de trabajo								
Riesgo bajo	-0,855	0,411	4,327	1	0,038	0,595	0,369	0,960
Riesgo medio	-0,272	0,391	0,482	1	0,488	0,882	0,557	1,396
Papel laboral y desarrollo de la carrera.								
Riesgo bajo	-0,989	0,491	4,060	1	0,044	0,564	0,319	1,000
Riesgo medio	-0,308	0,402	0,587	1	0,443	0,834	0,520	1,337
Interacción social y aspectos organizacionales.								
Riesgo bajo	-1,787	0,509	12,349	1	0,000	0,341	0,189	0,616
Riesgo medio	-0,853	0,406	4,403	1	0,036	0,590	0,366	0,951

Nota. B: Coeficiente del modelo; Exp(B): Odds ratios; gl: Grados libertad, Sig.: p_valor

De acuerdo con la Tabla 7, se presentan los resultados del modelo de regresión logística ordinal empleado para evaluar la asociación entre los factores psicosociales y los niveles de estrés laboral. Los factores psicosociales considerados en el análisis comprenden la carga de trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, las exigencias laborales, el papel laboral y el desarrollo de la carrera, la interacción social y los aspectos organizacionales, el contenido y las características de la tarea, así como la remuneración del rendimiento. Por su parte, la variable estrés laboral fue clasificada en tres niveles: bajo, medio y alto. El análisis permitió calcular los valores del coeficiente del modelo (B), el estadístico de Wald, los Odds Ratio ($\text{Exp}(b)$), los sig. (P_valor) y los intervalos de confianza.

En cuanto a la variable dependiente estrés laboral en su categoría estrés bajo, se observó una estimación negativa (-2,877) y un valor p: $0,000 < 0,05$ lo cual indica que es significativamente menos probable que los administrativos se encuentren en el nivel de estrés bajo, además el ($\text{Exp}(B)$: 0,183) es decir las probabilidades son extremadamente bajas. Para la categoría estrés medio se observa una estimación (-0,674) este resultado sugiere que es menos probable que los trabajadores administrativos logren padecer un estrés de nivel medio.

Para la dimensión condiciones del lugar de trabajo (riesgo bajo) tuvo un valor de coeficiente igual a (-0,855), lo cual muestra que los colaborados que tienen un riesgo de nivel bajo en cuanto a las condiciones del lugar de trabajo, ($p < 0,05$), con un odds ratio igual a 0,595, indicando un efecto muy débil.

Papel laboral y desarrollo de la carrera (de riesgo bajo) los trabajadores administrativos que tiene un riesgo de nivel bajo al cumplir el papel laboral y desarrollo de la carrera dentro de la institución tienen una probabilidad significativamente mayor

que aumente la posibilidad de padecer estrés laboral de nivel medio ($p < 0,05$), con un coeficiente de regresión negativa (-0,989) y un odds ratio de 0,564).

La interacción social y aspectos organizacionales en su categoría de riesgo bajo y medio presentaron un coeficiente negativo (-1,787 y -0,853), lo que sugiere que, a riesgo bajo y medio de aspectos organizacionales e interacción social aumenta ligeramente la probabilidad en cuanto a las categorías de estrés laboral en los administrativos, además presenta una significancia ($p < 0,05$) y un odds ratio (0,341 y 0,590).

Finalmente, se precisa que los factores como carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales y la remuneración del rendimiento fueron las variables que obtuvieron un p valor mayor a 0,05. Por tal motivo, no se consideró en el modelo.

El modelo de la regresión logística ordinal queda expresado de la siguiente manera:

$$\text{Log} \left(\frac{Y \leq 1}{Y > 1} \right) = -2,877 - 0,855X1(1) - 0,272X1(2) - 0,989X5(1) - 0,308X5(2) - 1,787X6(1) - 0,853X6(2)$$

$$\text{Log} \left(\frac{Y \leq 1}{Y > 1} \right) = -0,674 - 0,855X1(1) - 0,272X1(2) - 0,989X5(1) - 0,308X5(2) - 1,787X6(1) - 0,853X6(2)$$

Donde:

Y: Estrés laboral (Bajo)

Y: Estrés medio (Medio)

X6(1): Condiciones del lugar de trabajo (bajo)

X6(2): Condiciones del lugar de trabajo (medio)

X5(1): Papel laboral y desarrollo de la carrera (bajo)

X5(2): Papel laboral y desarrollo de la carrera (medio)

X6(1): Interacción social y aspectos organizacionales (bajo)

X6(2): Interacción social y aspectos organizacionales (medio)

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para la siguiente investigación al determinar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025. Mediante la técnica multivariado regresión logística ordinal se obtuvo que los factores psicosociales como las condiciones del lugar de trabajo de nivel bajo, papel laboral y desarrollo de la carrera en su categoría de nivel bajo e interacción social y aspectos organizacionales de nivel bajo y medio; con un valor $p < 0.05$, los cuales estuvieron asociados a los niveles del estrés laboral. Estos resultados tienen semejanza con los hallazgos de Rengel y Vilatuña (2023), quienes demostraron que los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral tienen una fuerte conexión.

En cuanto a la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025. Mediante el estadístico Rho de Spearman se pudo demostrar que existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa, obtenido un Rho igual a 0,201 y $p < 0,05$. A su vez, Garzón (2021), también demostró la existencia de una relación entre los factores psicosociales que están en el trabajo y el estrés laboral para una muestra de 460 docentes. Además, se expresó que con carga de trabajo fueron un 18.7% y el contenido y características de la tarea en un 21.3%, además impacta significativamente en la salud de los colaboradores, en cuanto a no poder dormir 9.1%, perder el apetito o comer de más fue el 12.2%.

Al relacionar las dimensiones de los factores psicosociales con el estrés laboral, se evidenció que condiciones del lugar de trabajo (Rho: 0,309; sig.: 0,000; correlación); carga de trabajo (Rho: 0,323 (baja), sig.: 0,000); contenido y características de la tarea (Rho: 0,240 (baja), sig.: 0,002); exigencias laborales (Rho: 0,150 (baja), sig.: 0,044); papel laboral y desarrollo de la carrera (Rho: 0,427 (moderada), sig.: 0,000); interacción

social y aspectos organizacionales (Rho: 0,479 (moderada), sig.: 0,000) y remuneración del rendimiento (Rho: 0,313 (baja), sig.: 0,000). Se llegó a demostrar que si existe relación baja entre las variables. Por su parte, Ruiz (2021) mostró un coeficiente de correlación de 0.57 entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral y al considerar las dimensiones de condiciones del lugar de trabajo presentó un rho igual a 0.40, contenido y características de la tarea ($\rho = 0.539$), papel laboral y desarrollo profesional ($\rho = 0.49$) e interacción social y aspectos organizacionales presentó un ($\rho=0.58$), fueron moderados, mientras que las correlaciones con las dimensiones de carga laboral presentó un ($\rho = 0.27$), exigencias laborales un ($\rho=0.23$) y remuneración del rendimiento ($\rho = 0.10$) correlación baja. Por otra parte, se estima que el 65.9% de colaboradores mostraron una exposición media a factores psicosociales y el 39.4% un alto nivel de estrés en el trabajo. Encontró que existe una relación moderada entre las variables.

El estudio de Suclupe y Yajahuanca (2023), encontraron una correlación moderada y significativa entre las dimensiones de estrés en el trabajo, los recursos y la organización del equipo de trabajo en relación con las preocupaciones sociales, el estrés y la ansiedad fisiológica ($p<0.01$). Asimismo, el 43% de los empleados mostraron bajos niveles de ansiedad y el 63% experimentó un estrés en el trabajo.

En relación a los factores psicosociales, en el siguiente estudio se mostró que el 39,39% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, el 30,91% se ubicaron en el nivel bajo y un 29,70% estuvieron en el nivel alto. Estos hallazgos coinciden con los estudios como el de Moyano-Sailema et al. (2022) demostró que el 90% de los factores psicosociales fueron calificados en el nivel bajo por los encuestados, el 40,5% consideraron su ambiente laboral como satisfactorio. Así mismo, Tafur y Vega (2023),

quienes demostraron un 92,4% de factores psicosociales de nivel alto y el 7,6% (medio).

En cuanto a las dimensiones evaluadas de los factores psicosociales, se observó que en las condiciones del lugar de trabajo el 36,97 % de los encuestados se ubicó en un nivel de riesgo medio. Respecto a la carga de trabajo, el 40,0 % de los trabajadores administrativos presentó un nivel medio. En la dimensión contenido y características de la tarea, el 48,8 % de los colaboradores se situó en un nivel medio. Por su parte, las exigencias laborales registraron un predominio del nivel bajo, con un 39,9 %. En la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera, el 37,58 % de los trabajadores se ubicó en un nivel medio. Asimismo, la interacción social y los aspectos organizacionales alcanzaron un 40,61 % en el nivel medio, mientras que la dimensión remuneración del rendimiento presentó un predominio del nivel bajo, con un 37,58 %. Por su parte, Cedeño et al. (2022), quienes realizaron una investigación considerando una muestra de 100 trabajadores, donde encontraron las relaciones y el soporte social (12,1%), el tiempo de trabajo (12,2%), la demanda psicológica (14,6%) y la participación/supervisión (42,7%), además, los índices de riesgo psicosocial más elevados en el factor participación/supervisión del personal operativo que se desempeña en líneas de alta tensión, en contraste con los empleados que trabajan durante el horario regular de 8 a 5 horas, desde el lunes hasta el viernes. Hancoco (2021), demostró que en los escenarios del lugar de trabajo, en la carga laboral y en los resultados generales, se encuentran los factores psicosociales más importantes que afectan el estrés laboral.

CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general se concluye que las condiciones del lugar de trabajo de riesgo bajo, papel laboral y desarrollo de la carrera de bajo riesgo, e interacción social y aspectos organizacionales de riesgo bajo y medio, fueron los factores que se asocian significativamente con el estrés laboral de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025.
2. Se concluye que la mayoría de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque tuvieron riesgo medio en cuanto a los factores psicosociales (39,39%), en el nivel bajo un 30,91% y en el nivel alto (29,70%).
3. Los resultados muestran que el 40% de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque presentaron un nivel medio de estrés laboral, seguido de un 30,30% de estrés bajo y el 29,70% con estrés alto.
4. El análisis realizado permitió determinar que existe una correlación positiva baja y significativa entre los factores psicosociales y estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, con $Rho = 0,201$ y un $p < 0,05$; en consecuencia, cuando los factores psicosociales aumentan el estrés laboral tiende también a incrementarse, aunque la intensidad de esta relación es baja.
5. Se concluye que las dimensiones de los factores psicosociales como: condiciones del lugar de trabajo ($Rho=0,309$), carga laboral ($Rho=0,323$), contenido y características de la tarea ($Rho=0,240$), exigencias laborales ($Rho=0,150$), papel laboral y desarrollo de la carrera ($Rho=0,427$), interacción social y aspectos organizacionales ($Rho=0,479$) y remuneración del rendimiento ($Rho=0,313$); siendo un valor de significancia menor a 0,05, se muestra que existe una correlación positiva y significativa con el estrés laboral de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

RECOMENDACIONES

Mediante los resultados obtenidos, se recomienda a la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Lambayeque elaborar programas que fomenten la reducción de los niveles de riesgo de los factores psicosociales y asimismo, disminuir los niveles de estrés laboral de los trabajadores administrativos.

Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Lambayeque capacitar a los jefes de cada una de las áreas, dado que los líderes de una organización tienen la responsabilidad de gestionar adecuadamente los factores que pueden influir en el estrés laboral. En este sentido, se busca que los responsables de cada área promuevan condiciones favorables para el manejo de los factores psicosociales dentro de la organización.

Se recomienda a futuros investigadores que realicen trabajos similares, en los cuales deben agregar variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, área de residencia, nivel educativo, nivel socioeconómico, debido a que estas variables pueden explicar el estrés laboral.

Se recomienda a los futuros investigadores aplicar técnicas multivariadas como la regresión logística ordinal para este tipo de estudio, dado que esta técnica es explicativa y predictiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldas, J., & Uriel, E. (2017). Análisis multivariante aplicado con R (2º Edición ed.). Liber digital.
- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Revista multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 237-247.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. *Revista lecturas de economía* (93), 189-214.
doi:<https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Buitrago, L. Á., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá*, 8(2), 131-146.
doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carrión, D. A., & Soria, M. S. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: trimestre abril-junio de 2022. *Revista economía*, 75(121), 81-89.
doi:[10.29166/economia.v75i121.4380](https://doi.org/10.29166/economia.v75i121.4380)
- Casagrande, C., Soto, J., Gómez Haedo, M., Carámbula, A. y Burghi, G. (2022). Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. *Revista Méd Urug.* 38(1), 1-7.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v38n1/1688-0390-rmu-38-01-e206.pdf>
- Cedeño, M. P., Tituana, D. A., Varela, C. F., Vilaret, A., & Rodríguez, A. I. (2022). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas 3 de alta tensión de una empresa pública. Artículo de tesis, 2-14.
Retrieved from

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4890/1/Cede%20Ortega%20Mariuxi%20Patricia%20Tituana%20Rodr%20adguez%20Diana%20Aracely.pdf>

Champac, C. E., & Centeno, M. L. (2024). Estrés laboral y rendimiento laboral en los colaboradores en una empresa distribuidora de materiales de construcción, Puente Piedra, 2021. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnhttps://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d7a116ad-3924-4bee-82d2-e5d54619d062/content

Cruz-Zuñiga, N., Alonso, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev. Esp. Salud Publica*, 23, 1-15. Retrieved from <https://www.scielo.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. J., Hernández Cárdenas, M. & Huerta Mora, I. R. (2023). Job stress in relation to job performance: a case study. *Revista académica de negocios*, 9(2), 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>

Espinoza, A. (2025). Crisis laboral en Perú: Solo el 21% de los empleados se siente comprometido con su trabajo. Retrieved from <https://www.infobae.com/peru/2025/06/25/crisis-laboral-en-peru-solo-el-21-de-los-empleados-se-siente-comprometido-con-su-trabajo/>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Retrieved from https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Garzón, M. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *Saluta* ISSN Impreso: 3(4), 68-79.
doi:10.37594/saluta. v1i4.613
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*, 29(2), 237-41. Retrieved from <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Hanco, S. T. (2021). Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020.
Retrieved from https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_41ec0931b7d478516189cd b3f9d8b908
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Juárez, P. O., Cañedo, R., Barragán, M. C., & Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en dos comunidades de Acapulco, Guerrero, México. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* (30), 171-200. Retrieved from <https://redalyc.org/pdf/6956/695676759007.pdf>
- Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D. F., Condori-Cari, L. W., & Apaza-Apaza, K. (2021). Job stress and job performance of employees in financial institutions. *Revista Ciencias Económicas y Empresariales*, 7(4), 356-372.
doi:http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4

- López, A. J., Cuenca, A. R., Bajaña, J. A., Merino, K. D., López, M. D., & Bravo, D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, 5(5), 8018. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Lucero, J. L., Lucero, M. P., Erazo, M. A., & Noroña, G. A. (2020). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología.*, 1-17. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8142262.pdf>
- Martínez, R. M., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 8(2), 1-20. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: D&E*, 11(3), 1-18. Retrieved from <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista médica electrónica*, 44(5), 771 -789. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n5/1684-1824-rme-44-05-771.pdf>
- Navarro, J., Canaleta, X., Vernet, D., Solé, X., & Jiménez, V. (2014). Motivación, desmotivación, sobre motivación y daños colaterales. 467-474. Retrieved from https://dau.url.edu/bitstream/handle/20.500.14342/3006/Ps467na_moti.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

- Pades, A., & Romero, N. (2022). Conflicto Interpersonal, habilidades sociales para profesionales de la salud. Ediciones Díaz de Santos. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=dtOdEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Conflicto+interpersonales+&ots=BbFTnln2zg&sig=Ta3es1VCla6CX6s8jpYlW5EN4dI&redir_esc=y#v=onepage&q=Conflicto%20interpersonales&f=true
- Parra, L. Y., & Vázquez, M. G. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 16(1), 70-79.
- Rengel, L. R., & Vilatuña, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 10(2), 274-285. doi:<https://doi.org/10.61154/rue.v10i2.2953>
- Retamal, P. (1998). Depresión (Segunda edición ed.). Editorial universitaria, S.A. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=1kwVmA7st_cC&oi=fnd&pg=PA9&dq=depression&ots=7RVjYAwT5Y&sig=Kk2DneGkreujtCSItP63vv11V5M&redir_esc=y#v=onepage&q=depression&f=true
- Rojas Lea, J. A. y Arteaga Salazar, M. E. (2022) Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Revista Accounting and Management Research. 1(1), 1-16. <https://fer.uniremington.edu.co/index.php/AMR/article/view/492/496>
- Ruiz, E. (2021). Relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima

- Metropolitana-2019. Tesis de Pregrado. Retrieved from https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9724/Relacion_RuizVillalobos_Erla.pdf?sequence=1
- Saborío, L., & Hidalgo, F. (2015). Síndrome de Bournout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1), 1-6. Retrieved from <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salud, O. M. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Retrieved from <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Sinchitullo , M. M., & Vilchez, T. N. (2023). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba - Huancavelica 2022. Tesis de posgrado. Retrieved from https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13824/13/IV_PG_MRHGO_TE_Sinchitullo_Vilchez_2023.pdf
- Suárez, R. J., Campos, L. Y., Socorro, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimiento saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. doi: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Suclupe, L. A., & Yajahuanca, Z. (2023). Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, 2023. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132237/Suclupe_CLA-Yajahuanca_RZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel , N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las

MiPymes en Ecuador. Revista científica dominio de las ciencias, 8(1), 234-261.

doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Tafur, A. C., & Vega, H. Y. (2023). Factores Psicosociales y estrés laboral en el personal administrativo y operativo de una Municipalidad del Callao. Retrieved from <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f01bdd18-d551-4c0a-80fc-068ceafc64fa/content>

Torres, V., & Chavez, A. A. (2013). Ansiedad. Revista de Actualización Clínica Investiga, 35, 1788-1792. Retrieved from http://revistasbolivianas.umsa.bo/scielo.php?pid=S2304-37682013000800001&script=sci_abstract

trabajo, O. I. (2024). PANORAMA LABORAL 2024 América Latina y el Caribe. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/PL%202024_espa%C3%B1ol_ResumenEjecutivo.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Objetivo: el siguiente cuestionario tiene el principal propósito de determinar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, 2025

Instrucciones: A continuación, se presenta un listado de preguntas referentes las variables de estudio, señor(a) se le pide marcar con una X con mucha sinceridad en una de las escalas que se menciona; para confidencialidad los instrumentos son anónimo.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
	CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO					
1	El ruido interfiere en sus actividades.					
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
3	La temperatura de su área de trabajo no es la adecuada.					
4	Existe mala higiene en el área de su trabajo.					
5	Está expuesto(a) a polvos, gases, solventes o vapores.					
6	Está expuesto(a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) 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 conocimiento, competencia y habilidades.					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todo su trabajo).					
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 ATAREA.					
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 no sean de su especialidad.					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
	EXIGENCIAS LABORALES					
22	Su trabajo se caracteriza por ser una idea compleja.					
23	Requiere alto grado de concentración.					
24	Requiere permanecer por mucho tiempo 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 estímulos o bonos de productividad.					
	PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA					
29	Realiza actividades con las que no esté de acuerdo o no son de su agrado.					
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					

31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su 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	Tienen dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
36	Requiere participar en diferentes 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 su 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.					

Baremo de calificación

Puntaje	Nivel
< 89	Riesgo bajo
90 - 138	Riesgo medio
>139	Riesgo alto

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

N º	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
	Clima organizacional.							
1	El que no comprenda las metas y misión de la organización me causa estrés.							
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
4	El que la organización carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
	Estructura laboral.							
5	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés.							
	Tecnología							
9	El que el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo sea limitado me estresa							
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
11	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							
	Territorio organizacional.							

12	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
13	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
14	El que tenga que trabajar con miembros de otra área o departamento me estresa.							
	Influencia del líder.							
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
16	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
	Respaldo del grupo							
19	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
20	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me estresa.							
	Falta de cohesión							
22	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la organización me causa estrés.							
24	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
25	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							

Baremo de calificación

Puntaje	Nivel
< 48	Estrés bajo
49 - 114	Estrés medio
>115	Estrés alto

Anexo 3. Confiabilidad del cuestionario

Tabla A.3

Alfa de Cronbach para la fiabilidad del cuestionario

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Análisis general	0,949	71
Factores psicosociales	0,899	46
Estrés laboral	0,957	25

En la Tabla A3 se observa los resultados obtenidos mediante el Alfa de Cronbach para el análisis general de los 71 elementos y para cada cantidad de ítems de las variables de estudio, con valores superiores a 0,7, es decir el cuestionario es altamente confiable y aplicable.

Anexo 4. Prueba de normalidad

Tabla A. 4

Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad de los datos

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	0,206	165	0,000
Condiciones del lugar de trabajo.	0,230	165	0,000
Carga de trabajo.	0,203	165	0,000
Contenido y características de la tarea.	0,244	165	0,000
Exigencias laborales.	0,223	165	0,000
Papel laboral y desarrollo de la carrera.	0,224	165	0,000
Interacción social y aspectos organizacionales.	0,216	165	0,000
Remuneración del rendimiento	0,244	165	0,000
Estrés laboral	0,203	165	0,000
Clima organizacional.	0,231	165	0,000
Estructura laboral.	0,239	165	0,000
Tecnología	0,248	165	0,000
Territorio organizacional.	0,210	165	0,000
Influencia del líder.	0,248	165	0,000
Respaldo del grupo	0,387	165	0,000
Falta de cohesión	0,270	165	0,000

Nota. gl.: Grados de libertad, sig.: Significancia

De acuerdo a la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov se puede observar los valores de significancia que son inferiores a 0,05, en consecuencia, se demuestra que los datos no siguen una distribución.