



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la
Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Tito Huamaní, Ana María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4552-9501>

Asesor: Mg. Paico Ruiz, Marcos José

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1707-663X>

Lima – Perú

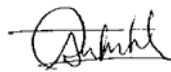
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ANA MARIA TITO HUAMANI egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ESTRÉS PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, 2024” Asesorado por el docente: Mg. Marcos José Paico Ruiz, DNI 46177559, ORCID 0000-0002-1707-663X tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código 14912:463832946 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 Ana María Tito Huamani
 DNI: 73424736



.....
 Firma
 Mg. Marcos José Paico Ruiz
 DNI: 46177559

Lima, 22 de agosto de 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo con profundo cariño a mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido la base de mi crecimiento profesional y personal. Su apoyo constante y esfuerzo por brindarnos lo mejor a mis hermanos han sido mi mayor motivación y su respaldo inquebrantable, por ser un pilar en los momentos difíciles y por confiar siempre en mis capacidades para avanzar y alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios por la vida y la salud, lo que me permitió disfrutar de mi etapa universitaria y forjar valiosas amistades. A mis padres, por su amor incondicional y esfuerzo diario para brindarnos lo mejor. Expreso mi gratitud a la Universidad por darme una formación profesional. Del mismo modo al Mg. Marcos José Paico Ruiz, y otros docentes por sus conocimientos brindados y en el logro de mis metas.

ÍNDICE

Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica.....	16
1.5. Limitaciones de la investigación.....	16
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de hipótesis	31
2.3.1. Hipótesis general.....	31
2.3.2. Hipótesis específica	31
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	32
3.1. Método de la investigación	32

3.2.	Enfoque de la investigación	32
3.3.	Tipo de investigación.....	32
3.4.	Diseño de investigación	32
3.5.	Población, muestra y muestreo	33
3.6.	Variables y operacionalización	35
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9.	Aspectos éticos.....	38
CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		40
4.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	40
4.2.	Prueba de hipótesis	42
4.3.	Discusión de resultados.....	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		48
5.1.	Conclusión	48
5.2.	Recomendaciones	49
REFERENCIA		50
Anexo 1: Matriz de consistência.....		57
Anexo 2. Instrumentos		58
Anexo 3. Validez de instrumentos		60
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento		62
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética		64
Anexo 6: Formato de consentimiento informado		65
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución		67
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin		69

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de los participantes.....	34
Tabla 2 Matriz operacionalización de las variables de estudio.....	35
Tabla 3 Resultados descriptivos de la variable 1 y sus dimensiones.....	40
Tabla 4 Nivel del estrés percibido.....	41
Tabla 5 Resultados descriptivos de la variable 2 y sus dimensiones.....	41
Tabla 6 Nivel del compromiso organizacional	42
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables.....	42
Tabla 8 Correlación entre estrés percibido y compromiso organizacional.....	43
Tabla 9 Correlación entre estrés percibido y dimensión compromiso afectivo.....	44
Tabla 10 Correlación entre estrés percibido y compromiso de continuidad.....	44
Tabla 11 Correlación entre estrés percibido y compromiso normativo.....	45
Tabla 12 Intercorrelación de dimensiones del estrés percibido.....	60
Tabla 13 Intercorrelación de dimensiones del compromiso organizacional.....	61
Tabla 14 Alfa de Cronbach del estrés percibido y dimensiones.....	62
Tabla 15 Alfa de Cronbach del compromiso organizacional y dimensiones.....	63

Resumen

La investigación analizó la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, empleando una muestra de 88, con edades comprendidas entre 20 a 51 años a más, seleccionados mediante el muestreo por censo. Para la recolección de datos se implementaron los instrumentos de estrés percibido (PSS-14) y compromiso organizacional. Los hallazgos revelaron una correlación inversa y estadísticamente débil entre las variables de estudio ($r = -0.035$). Se concluye, que no existe una relación significativa y que el estrés percibido no tiene relación sobre el compromiso organizacional.

Palabras clave: Estrés, compromiso, organización, afectivo, normativo.

Abstract

The research analyzed the relationship between perceived stress and organizational commitment in workers of the Municipality of Andahuaylas-Apurimac, 2024. The study had a quantitative approach, non-experimental design, using a sample of 88, aged 20 to 51 years and older, selected by census sampling. Perceived stress (PSS-14) and organizational commitment instruments were used for data collection. The findings revealed an inverse and statistically weak correlation between the study variables ($r = -0.035$). It is concluded that there is no significant relationship and that perceived stress has no impact on organizational commitment.

Key words: Stress, Commitment, organizational, affective, normative.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, surge como respuesta a la creciente preocupación del desempeño laboral en el sector público. En un entorno donde las exigencias administrativas, la escasez de recursos y la presión por atender las demandas de la ciudadanía son constantes (Zamora, 2021).

Investigaciones previas han demostrado que altos niveles de estrés pueden disminuyendo su motivación y afectar su desempeño laboral (Murillo y Rodriguez, 2022).

En este contexto, la investigación aporta evidencia empírica para esclarecer esta relación en el ámbito Municipal de Andahuaylas. Entre las limitaciones del estudio, se encuentra el tamaño muestral, dado que no todos los trabajadores participaron. Asimismo, la aplicación de los cuestionarios administrados podría generar sesgos en las respuestas debido a la percepción subjetiva de los participantes (Cohen & Williamson, 1988). No obstante, se tomaron medidas para minimizar estos sesgos mediante la garantía de anonimato y la explicación detallada de los instrumentos utilizados.

Los resultados obtenidos, contribuyeron para mejorar la organización del sector público, promoviendo el bienestar de los trabajadores y optimizando su desempeño. Al comprender mejor la dinámica entre las variables estudiadas, se podrán diseñar intervenciones que favorezcan la salud mental y la motivación, beneficiando tanto a los empleados como a la institución. El objetivo general del estudio es analizar la relación entre el estrés percibido y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

La investigación se estructuró en cinco capítulos. En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación. El segundo capítulo desarrolló el marco teórico, revisando antecedentes y bases teóricas sustentatorias. El tercer capítulo, describe la metodología empleada, detalla el diseño, población y muestra, así

como los instrumentos utilizados en la recolección de datos y los procedimientos de análisis. El cuarto capítulo expone los resultados obtenidos, contrastando los hallazgos con la literatura existente. Finalmente, el quinto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El entorno laboral de las municipalidades, caracterizado por la creciente demanda de servicios, la falta de recursos y las presiones administrativas en los colaboradores, suelen generar entornos laborales estresantes que pueden afectar su compromiso hacia la organización (Zamora, 2021). El estrés aborda una problemática de creciente relevancia que afecta la salud pública, y el bienestar de los empleados (Delgado, 2021). Las organizaciones públicas enfrentan desafíos constantes en cuanto a la gestión de su personal, y los trabajadores no son ajenos a las demandas y presiones del contexto laboral (Reyna et al., 2021).

El estrés percibido, se refiere a la evaluación subjetiva que los empleados experimentan exigencias en el trabajo (Cohen et al., 1983). Entre las principales causas están las demandas excesivas, la presión de tiempo y la falta de apoyo organizacional (Bahamonde, 2021). Existen factores que pueden afectar la posibilidad de generar estrés: personales, cognitivos, y ambientales (Jorquera y Guerra, 2023). Su influencia depende cómo una persona valora la gravedad de estos eventos y su capacidad para afrontarlos (Delgado Laya, 2021). Otros investigadores manifiestan que está relacionado con un ambiente laboral hostil y sobrecargas laborales (Meyer & Allen, 1993).

A nivel global es reconocido como un problema de salud pública, afectando al 50% de los trabajadores (World Health Organization [OMS], 2022). Otro estudios indicaron que se mantuvieron niveles sin precedentes de estrés, incluso cuando otras emociones negativas vinculadas a la COVID-19 disminuyeron al 23% (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2023). El contexto peruano, informó que 65% de colaboradores percibieron niveles

altos de estrés, y que su salud emocional fueron afectados negativamente (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2023).

La lealtad hacia la organización es el lazo emocional que los trabajadores desarrollan con su empresa, reflejándose en comportamientos como la participación activa en sus iniciativas y proyectos corporativos (Meyer & Allen, 1997). Un empleado con un alto grado de compromiso organizacional suele tener mayor disposición a esforzarse por los objetivos organizacionales. Mientras un bajo nivel puede atribuirse a la percepción de inestabilidad laboral, la falta de reconocimiento y las pocas oportunidades de crecimiento profesional (Meyer & Allen, 1993). Otros estudios, refieren que enfrentan niveles altos de estrés pueden sentir que no tienen otra opción más que seguir trabajando en su organización, posibilitando a la insatisfacción laboral y aumentar la probabilidad de burnout (Guerra et al., 2022).

La OMS informó en el 2021 que el 15% de los encuestados manifestaron sentir una fuerte conexión con su entidad. Para el 2022, estas cifras aumentaron en un 23% en los países de Asia e India, mientras Estados Unidos y Canadá no evidenciaron ningún incremento en esta variable (OIT, 2023). En el contexto peruano, 42% del personal expresaron una vinculación moderada con su institución, y 18% consideraron sentirse altamente identificado con ella (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024).

La relación entre el estrés percibido y la vinculación institucional fueron objeto de estudio en diversas disciplinas, indicando que impacta su grado de identificación y lealtad con la entidad (Arbe, 2021).

Murillo y Rodrigue (2022) señalaron que, a medida que el nivel de estrés aumenta, la adhesión a la organización disminuye, generando además desmotivación hacia sus objetivos. Esto los hace menos propensos a involucrarse activamente en la optimización continua de los procesos administrativos, lo que repercute en la disminución de la calidad del servicio al ciudadano. Un estudio realizado en México demostró que existe una relación negativa entre

estas variables, señalando que el estrés es un influyente desfavorable en la conexión institucional (Coronado et al., 2020). De manera similar Peñarrieta (2022) demostró una correlación negativa muy alta entre ambos factores.

El contexto socioeconómico de la provincia de Andahuaylas, juega un papel importante en esta problemática por estar ubicada en la región sierra del Perú, esto hace que se enfrenten limitaciones significativas en términos de presupuesto, y capital humano. Esta situación exagera la presión sobre los empleados, quienes a menudo muchas veces cumplen con múltiples roles (Bernal, 2022). La presión por cumplir expectativas con la población y los recursos limitados, muchas veces afecta la relación emocional de los trabajadores por la sobrecarga de tareas, y el temor a perder su empleo (Aguilar, 2022). Un estudio realizado en Apurímac, demostró que los colaboradores personificaron un riesgo en su salud personal y laboral, así como en la organización (Bernal, 2022).

Tomando en cuenta estos datos, el presente estudio consideró relevante abordar la realidad problemática del equipo humano de la Municipalidad de la Provincia de Andahuaylas, y consideró relevante determinar como el estrés percibido se correlaciona con el compromiso laboral del personal de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024. Un contexto donde las condiciones de trabajo son especialmente desafiantes para cumplir con las expectativas de la población. Del mismo modo fue necesario y de vital importancia, porque permitirá a que se pueda desarrollar estrategias efectivas para dar a comprender, sensibilizar esta problemática, y fortalecer su sentido de pertenencia hacia la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?
2. ¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?
3. ¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024
2. Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024
3. Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El proyecto de investigación es sustentado por diversas teorías propuestas en referencia al constructo de estudio, se fundamentó las experiencias estresantes que percibe un trabajador en su entorno laboral, y como se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional bajo la teoría transaccional propuesta por Cohen y sus colaboradores (Meyer & Allen, 1993).

1.4.2. Metodológica

La investigación estableció de manera sistemática y rigurosa la relación entre las variables, por medio de la aplicación de instrumentos. Esto no solo permitió confirmar las hipótesis planteadas previamente, sino también generar nuevos aportes de conocimiento aplicables en entornos municipales, con la finalidad a que contribuyan a la generación de resultados confiables y válidos para respaldar las conclusiones sólidas.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos que se obtuvieron brindaron información relevante para que la Municipalidad implemente herramientas que promuevan ambientes de trabajo más saludables. Al fortalecer la vinculación institucional, la entidad puede optimizar el desempeño en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y reducir la rotación de personal.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre ellas se tuvo a la restricción ética, lo que se superó con la orientación a los participantes por medio del consentimiento informado y así garantizar la investigación. Otro aspecto a considerar fue la falta de software, superándose con la aplicación de herramientas manuales. Del mismo modo no se encontraron muchos en trabajos actualizados a nivel nacional, lo que fue una limitante para fundamentar con mucha más solidez teórica la investigación, y poder realizar la discusión con los hallazgos encontrados en el estudio,

superándose con la continua búsqueda de información en diferentes bases de datos (Scopus, SciELO, latindex, repositorios de universidades, etc.), sustentándose con otros estudios encontrados en otros entornos laborales.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Onofre (2021) propuso “determinar la influencia del estrés en el desempeño del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas Nro. 1 en el 2019”, en una muestra de 40 trabajadores, se adoptó un diseño correlacional, los instrumentos utilizados fueron del estrés laboral, y rendimiento del trabajo. Se encontraron que el 53 % experimentaron niveles altos de estrés. Además, se evidencian que hay una conexión negativa poco significativa de ambas variables ($r = -0,113$), lo que demuestra que ambas variables no se correlacionan.

Bernal (2022) tuvo el propósito “analizar el compromiso organizacional de profesionales de la salud ante la pandemia por COVID-19”, en 235 pacientes, la metodología que empleo tuvo un alcance descriptivo. Aplicó el instrumento del compromiso organizacional. Resultados encontrados: 66% de los encuestados fueron mujeres, 61% estuvieron comprometidos con su institución, 66% se identificaron con la dimensión afectivo, 68% con continuidad, y 47% con el normativo. Concluyó mencionando que el personal de salud mostró una fuerte vinculación con su entorno laboral.

García et al. (2020) buscaron “analizar los factores que determinan el estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de una tienda departamental en Tabasco-México” en 100 trabajadores. Con estudio de tipo correlacional-transaccional. Se aplicaron el cuestionario de estrés y compromiso institucional. El 29.17% de los encuestados fueron varones. El 64.86% presentaron estrés laboral, mientras 36,2% refirieron sentirse

vinculados con su entidad, demostrando una correlación inversa muy baja ($\rho = -0.135$) entre ambas variables. Concluyeron, que el compromiso organizacional no influye en el estrés.

Coronado et al. (2020) buscaron “Analizar el comportamiento del compromiso organizacional de las organizaciones”. El estudio fue una revisión bibliográfica mediante la técnica de búsqueda sistemática en una muestra de 50 artículos indexadas en Scopus. Se encontraron que los instrumentos eran manipulables para crear diferentes tipos de compromiso, de igual manera otros que impactaron el compromiso organizacional pero que no pudieron ser controlados por la organización y que se centran en la evaluación y en su clasificación. Concluyeron, que no todos resultados de la variable son siempre positivos, y que varía de acuerdo al tipo y grado que se presenten y que el compromiso afectivo es el que produce más efecto dentro de la organización.

Narcisi (2020) buscó “Indagar si existe relación entre el compromiso organizacional y estrés laboral en empleados de un banco público en función de pertenecer a la generación X o Y”, en 88 colaboradores, de tipo correlacional. Las herramientas utilizadas fueron del estrés laboral y del grado de compromiso organizacional. El resultado arrojó niveles bajos de satisfacción de los usuarios 38,8% y una correlación negativa poco significativa en ambas variables ($r = -0,310$). Concluye, que las variables se correlacionan con menor grado, de forma inversa.

2.1.2. Nacionales

Murillo y Rodriguez (2022) propusieron “conocer la relación entre estrés percibido y la calidad de vida del profesional de salud del área Covid-19 en Lima Metropolitana” en 249 profesionales, con estudio de tipo empírico simple, aplicando la escala para la percepción del estrés y la calidad de vida laboral. Los hallazgos mostraron relación negativa no muy significativa ($\rho = -0.194$), lo que llevó a aceptar la hipótesis nula, y concluyó que la conexión entre ambas variables era mínima.

García (2022) propuso “describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021”, en una muestra de 400 trabajadores. Se utilizó un diseño no experimental-correlacional. Aplicaron instrumentos para medir la carga de trabajo y el nivel de compromiso con la entidad. Los hallazgos evidenciaron que 90,4% de encuestados experimentaron altos niveles de estrés en su entorno profesional, mientras que la relación de ambas variables resultó ser negativa ($\rho = -0.045$) sin significancia estadística. En conclusión, si bien el estrés laboral era elevado, su impacto en la implicación institucional no era relevante.

Peñarrieta (2022) investigó “la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en trabajadores de una Institución pública de Lima”, en 68 trabajadores. Se realizó un análisis de nivel descriptivo-correlacional, utilizando instrumentos para evaluar la implicación en la institución y la carga laboral. Los hallazgos indicaron que el 25% de los participantes experimentaban altos niveles de estrés y se identificó una correlación negativa muy fuerte ($\rho = -0.902$ $p = 0,000$), lo que sugiere que, a mayor estrés profesional, menor es la identificación con su organización.

Zamora (2021) investigó “la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chepén”, en 43 trabajadores. Se llevó un estudio descriptivo, no experimental, con diseño correlacional. Se implementaron los cuestionarios de identificación laboral y de estrés. Evidenciando que el 85% de los participantes percibieron una carga de estrés laboral (26,8 %), también se evidenció una relación positiva moderada ($\rho = 0,443$) entre las variables. Concluye que, a menor estrés, mayor compromiso en la organización.

Bahamonde (2021) tuvo como propósito “determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo en el año 2021”, en 50 trabajadores, adoptando un alcance correlacional, no experimental,

empleando herramientas para medir la carga laboral, y el grado de identificación con la organizacional. Los hallazgos mostraron que el 57.1% de los encuestados presentaron altos niveles de estrés y se identificó una correlación negativa fuerte ($\rho = -0.700$). Concluye mencionando, que mantener estresores apropiados favorece una mayor implicación con la entidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés percibido

Definición conceptual

La conceptualización de este constructo ha sido determinada ante distintas perspectivas por diversos autores. Tal es así que es definido como reacción involuntaria frente a situaciones negativas, está dependerá del nivel en que las personas consideran que las exigencias de su entorno son inciertas, y difíciles de controlar, así también depende de las estrategias que utiliza para enfrentarlo (Cohen, 2007).

Lazarus (1966) refiere “como un patrón de reacciones fisiológica o psicológicas del organismo ante estímulos o situaciones estresantes que se da de forma inespecífica a distintos estresores, que pueden afectar el equilibrio psicofisiológico” (p. 12).

Selye (1973) menciona que es “la interacción específica entre la persona y su entorno, percibido como una amenaza o una carga sobre sus recursos, poniendo en riesgo su equilibrio, donde están expuestos a factores estresantes en su trabajo, lo que los hace más vulnerables como reacciones fisiológicas y psicológicas que el individuo presenta” (p.52).

Teoría que sustenta el estrés percibido

A lo largo del tiempo, se han explorado distintos modelos que abordan el estrés percibido. Los más destacado son la teoría biológica de Cannon, la teoría del Síndrome General de Adaptación (SGA) de Selye, apoyados en la de Cohen (1988) que se empleará en el estudio (Canales y García, 2021).

Teoría biológica: Se centra en cómo los organismos responden a situaciones de amenaza mediante una serie de reacciones fisiológicas, introduciendo conceptos claves que han influido significativamente en la comprensión moderna del estrés.

Homeostasis, acuñó este término para describir el equilibrio interno del organismo. Este concepto es fundamental para entender cómo los sistemas biológicos mantienen su funcionamiento saludable frente a cambios internos y externos.

Respuesta lucha o huida, es cuando un organismo percibe una amenaza, activando una respuesta instintiva conocida como "lucha o huida". Esta respuesta implica una serie de cambios fisiológicos que preparan al cuerpo para actuar ante el peligro como: aumento de la frecuencia cardíaca y presión arterial. Esto asegura que, durante esta respuesta, los procesos como la digestión se ralentizan para redirigir recursos hacia acciones físicas inmediatas.

Dentro de sus implicaciones prácticas, este enfoque, tiene importantes aplicaciones en la vida cotidiana, ya que ayuda a comprender por qué experimentamos síntomas físicos y emocionales ante situaciones estresantes. Además, introdujo el concepto de "estrés crítico", refiriéndose al nivel máximo de estrés que un organismo puede manejar antes de que se produzcan alteraciones significativas en su salud. Este enfoque sentó las bases para estudios posteriores sobre los efectos patológicos del estrés, particularmente los realizados por Hans Selye (Cannon, 1932).

En conclusión, se puede referir que esta teoría ha dejado una huella duradera en la psicología y la fisiología. Su investigación proporciona un marco esencial para entender cómo los organismos enfrentan desafíos y adaptan sus funciones biológicas en consecuencia. Al comprender estas respuestas, se pueden promover un estado de salud óptimo.

Teoría del Síndrome General de Adaptación (SGA): Responde fisiológicamente ante estímulos percibidos como estresores, refiere que existe una serie de respuestas específicas que son activadas por el sistema nervioso, y el hipotálamo, se desarrollan en tres etapas: a)

fase de alarma, aquí el individuo se adapta y enfrenta al estímulo que causa estrés, entrando en un estado de alerta para intentar restaurar su equilibrio interno, b) fase de resistencia, donde el organismo intenta adaptarse al estrés, y c) si el organismo no se adapta, se genera un estado de estrés crónico, síntomas físicos y biológicos que puede persistir en función a la persona y si es o no es capaz de adaptarse (Selye, 1973).

Teoría del estímulo ambiental: Está relacionada a factores externos que alteran el funcionamiento adecuado del organismo enmarcándose en un enfoque psicosocial, donde considera que el estrés genera malestar y reduce la tolerancia en los individuos. Sin embargo, Chorot y Sandin (1994) mencionan que está enfocada exclusivamente en situaciones estresantes (Holmes & Rahe 1967).

Las contribuciones de Chorot y Sandin (1994) ampliaron el trabajo de Lazarus y Folkman al investigar específicamente los estresores diarios. Su enfoque está centrada en cómo estos eventos cotidianos afectan la salud mental, a) estresores diarios, son eventos menores pero frecuentes que pueden acumularse y tener un impacto significativo en el bienestar emocional, donde argumentaron que estos estresores son más relevantes en la salud mental que los eventos vitales mayores debido a su frecuencia. Así también sugieren que tanto los estresores mayores como los menores interactúan, y su afectación depende como las personas perciben y manejan. Este modelo integrado ayuda a comprender mejor los mecanismos subyacentes del estrés.

En conclusión, está enfocado no solo en los eventos estresantes, sino también en cómo estos son percibidos e interpretados por los individuos. Esta perspectiva holística es esencial para abordar el estrés promoviendo estrategias efectivas para mejorar el bienestar emocional.

Teoría como proceso: Se enfoca en la evaluación o valoración cognitiva que el individuo realiza frente a una situación estresante (Lazarus et al., 1986). En (1966) desarrolló el modelo transaccional, sugiriendo que no es solo el estresor es lo que determina la respuesta,

sino cómo el individuo evalúa o "valora" los recursos personales frente a las demandas de su entorno. Desde esta perspectiva, las personas interpretan la relevancia de los acontecimientos, y en función de esta, utiliza sus recursos de afrontamiento.

Así también “el afrontamiento, es una respuesta psicofisiológica y según cómo la persona percibe las demandas de su entorno como amenazantes o estresantes tanto internas como externas son evaluados como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus, 1990, p. 164). Incluye dos etapas: a) evaluación primaria, aquí el individuo determina si la situación es relevante para su bienestar y si representa una amenaza, un desafío o es irrelevante, b) evaluación secundaria, en esta se evalúa los recursos disponibles para hacer frente al estresor (Lazarus y Folkman, 1987 y 1989).

Teoría cognoscitivista: Plantearon que el estrés, está altamente condicionado por la sensación subjetiva de los individuos que tienen acerca de las exigencias de su entorno para enfrentarlas, desde esta perspectiva, exponen cómo los pensamientos y las percepciones individuales afectan la vivencia del estrés en función a diversos factores para poder luego abordar el manejo con mayor precisión (Cohen et al., 1983).

Factores

Considera una combinación de factores ambientales y personales, los cuales incluyen:

- a) **Factores ambientales:** Situaciones en el entorno que son percibidas como desafiantes o amenazas, como una carga de trabajo excesiva, problemas familiares, conflictos interpersonales o un ambiente laboral tóxico.
- b) **Recursos y habilidades:** Se intensifica siempre en cuando los trabajadores sienten que no tienen los recursos, habilidades o apoyo necesarios para poder afrontar una situación. Si alguien percibe que no tiene los medios para manejar un desafío, los niveles aumentaran.

- c) **Control percibido:** La sensación de falta de control en situaciones de la vida o del trabajo contribuye significativamente al estrés. Por ejemplo, cuando las personas sienten que no pueden influir en el resultado de ciertos eventos, su nivel de estrés percibido aumenta.
- d) **Soporte social:** La carencia de un sistema de apoyo sólido, ya sea familiar, amistoso o laboral, incrementa el estrés, ya que la falta de apoyo aumenta la sensación de vulnerabilidad ante problemas o dificultades.

Dimensiones

Cohen et al. (1983) propusieron dos dimensiones:

Capacidad de afrontamiento: Constituye los recursos personales que una persona utiliza para lidiar situaciones internas o externas percibidas como estresantes. Este proceso puede percibirse de manera positiva, si las estrategias permiten afrontar adecuadamente el contexto estresante o negativo, o si se ha comprometido su bienestar psicológico.

Valoración cognitiva: Involucra la valoración ocurrida, utiliza los recursos disponibles para que puedan enfrentar, considera: si el factor es estresante, positivo, controlable o irrelevante, además evalúa la identificación de secuelas. También evalúa si es “inmediato y recurrente en situaciones similares”, amenaza “anticipación y preparación para enfrentar el estrés”, y desafío “percibido como un reto que se puede afrontar adecuadamente con los recursos personales, buscando ganar, perder o aprender en el proceso”. Así mismo, hace referencia a la valoración secundaria, a los recursos disponibles para afrontar o no la situación (Lazarus, 1993).

Causas del estrés

Es una respuesta fisiológica y natural, que prepara al organismo para actuar, siendo esencial para la supervivencia, Sin embargo, es crucial no exceder el nivel óptimo para evitar

que se sobrepase la capacidad de adaptación y resistencia del organismo, ya que esto podría tener efectos perjudiciales para la salud (OMS, 2021).

También se genera cuando las exigencias del medio superan las capacidades de afrontamiento que la persona posee, y tiene la función de alertarnos sobre posibles peligros (Lazarus et al., 1986).

Tipos de estrés

Aguilar (2023) consideran que depende del efecto que genera, lo que da lugar al "eustrés o buen estrés" y al "distrés o mal estrés".

Eustrés: Se describe como un estado en el que las respuestas de una persona ante las demandas externas están alineadas con sus normas fisiológicas, generando placer y bienestar, contribuyendo al equilibrio (Selye, 1973). Así también el "estrés positivo", es la interacción con el mundo externo, y el interno no genera desequilibrio, permitiendo que el cuerpo afronte las situaciones y experimente sensaciones agradables (Aguilar, 2022).

Del mismo modo, se genera una sensación de alegría cuando se alinean el estado de conciencia como el pensamiento, emoción y sensación. En esta, la persona percibe su entorno como un lugar lleno de experiencia, donde le genera placer, bienestar, contribuyendo así a la mejora de su vitalidad, salud, y energía, fomenta su crecimiento personal, permitiendo a las personas experimentar la vida de manera consciente, como algo único y valioso (Loconi, 2021).

Distrés: Abarca aquello que causa desagrado o va en contra de su adaptación, seguido de un desajuste fisiológico, a consecuencia de las alteraciones funcionales "hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones o envejecimiento prematuro", y dependerá cómo el individuo la perciba e interprete los eventos que enfrenta (OMS, 2021).

La irritabilidad se presenta cuando los estímulos son demasiado intensos o prolongados superando la capacidad de adaptación del individuo, llevándolo a un estado de estrés crónico.

Aunque puede ser adaptativo, su manifestación dependerá de las circunstancias, de la respuesta de la persona hacia el entorno y de si esta situación es relevante o no (Narcisi, 2020).

Consecuencias

Desde una perspectiva física, se asocia con una baja función del sistema inmunológico, lo cual incrementa la susceptibilidad a infecciones, incrementos cardiovasculares, problemas de ansiedad, depresión, fatiga emocional, En lo cognitivo, pueden influir en la memoria, atención, y la capacidad para tomar decisiones. Niveles altos, pueden conllevar a desarrollar patrones de comportamiento, malos hábitos alimenticios, y una menor inclinación hacia la actividad física, lo que agrava aún más su bienestar físico. Del mismo modo, a menor capacidad de afrontamiento, impide adaptarse de forma eficaz a los factores estresantes. En lo laboral, los estresores son condiciones al trabajo, organización y respuestas adaptativas que un empleado debe sobrellevar (sobrecarga laboral, trabajos en turnos, cambios de humor, conflictos entre colaboradores, entre otros) afectando su desempeño y productividad (Cohen et al., 1983).

2.2.2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Se trata de una condición psicológica que resalta el vínculo entre el trabajador y la empresa, afectando aspectos como la permanencia y la estabilidad en el empleo. Asimismo, se considera un factor fundamental para las organizaciones, ya que influye en el desempeño laboral, el ausentismo y la rotación de personal. Además, favorece la identificación de los empleados con la compañía, permitiéndoles alinear sus metas individuales con los objetivos corporativos, lo que puede tener un impacto tanto positivo como negativo en la productividad (Meyer & Allen, 1991).

Es la fuerza relativa y el vínculo emocional que a un empleado le permite identificarse e involucrarse con su organización. Está fuertemente influenciado por el cumplimiento de los

objetivos, utilizando recursos como la estructura organizativa, la tecnología, y particularmente el capital humano, además se relaciona directamente con la estructura de la organización (Cohen, 2007).

Teorías que sustentan el estudio

Teoría de Becker (1960): Sostiene que la vinculación de la persona con su empresa, surge como resultado de una decisión voluntaria, obteniendo beneficios asegurados proporcionados por la empresa. De este modo, un empleado responsable puede alinearse con sus metas organizacionales, realizando esfuerzos adicionales en favor de ambas partes.

Teoría de Meyer & Allen (1991)

Desarrollaron, desde un enfoque humanista al estar centrado en satisfacer necesidades de afiliación. Estas necesidades mediante factores higiénicos y motivacionales influyen en la disposición positiva del trabajador, promoviendo su lealtad, el deseo de cumplir sus responsabilidades y permanecer como miembro activo.

No obstante, este modelo ha sido cuestionado por Cohen (2007), quien propuso una visión bidimensional que reestructura las dimensiones del modelo tridimensional al encontrar mayor representatividad en su planteamiento. En su primera dimensión, describe un apego psicológico que compromete su afectividad y normatividad, los cuales en conjunto impulsan el cumplimiento de normas organizacionales basadas en valores morales. La segunda dimensión denominada apego instrumental, está relacionada con el modelo tridimensional, en la medida en que la permanencia del trabajador depende de los beneficios proporcionados por la organización. Esta predisposición está impulsada por la motivación que surge de las expectativas que el colaborador tiene respecto a lo que la empresa le ofrecerá un cambio de su trabajo, atribuyendo así un valor a este intercambio con el objetivo de satisfacer sus propias necesidades.

Dimensiones

Meyer y Allen (1997) propusieron lo siguiente:

Compromiso afectivo, se entiende a la vinculación de emociones desarrollada por su participación de los empleados hacia su entidad, así como por su deseo de continuar siendo parte de la misma. Este vínculo impulsa satisfacción y suelen estar motivados intrínsecamente a contribuir al bienestar de la entidad a la que pertenecen. Esta forma de compromiso está relacionada con la motivación intrínseca, lo que le genera una sensación de logro y satisfacción personal. Esta conceptualización es la que ampliamente ha sido aceptada por otros estudiosos.

Compromiso continuo, es la percepción del costo que un trabajador enfrentaría al dejar su organización, como la pérdida de beneficios económicos, lo que hace que el abandono del empleo resulte costoso. Según algunos autores, podría dividirse en dos subdimensiones: primero, el sacrificio personal asociado al hecho de dejar el empleo, y segundo, las oportunidades limitadas para encontrar otra posición similar.

Compromiso normativo, Es la sensación del deber de permanencia de los empleados en la organización, vinculados a normas que apoyan su buen funcionamiento. Este compromiso implica un sentido de lealtad basado en la moralidad, donde, al recibir beneficios como capacitación o pago por estudios, los trabajadores desarrollan un sentido de reciprocidad que los impulsa a mantenerse comprometidos con la empresa durante el tiempo de permanencia.

Importancia

Meyer y Allen (1997) describen algunos aspectos importantes que se deben de tener en cuenta.

Cuando el colaborador se identifica con la empresa, asume valores y realiza un buen desempeño en sus tareas, se genera un intercambio de esfuerzos que refleja identificación hacia la organización. Esta reciprocidad se debe precisamente a que las personas constituyen la base fundamental de cualquier organización.

Fortalece la vinculación del colaborador hacia la empresa, esto se logra “si el colaborador apuesta por la empresa, es decir, que no solo demuestre lealtad, sino que también participa activamente en el cumplimiento de las metas organizacionales.

No solo impacta las actitudes y comportamientos del trabajador, sino también permite predecir con mayor precisión un buen desempeño, alta productividad, así como bajos niveles de ausentismo y rotación entre los colaboradores.

También dependerá del grado de satisfacción con la empresa y sus funciones en general; caso contrario, los empleados tienden a buscar nuevas oportunidades en otras instituciones.

Finalmente, el desafío principal para las empresas, es desarrollar herramientas efectivas que promuevan compromisos con las metas trazadas, logrando así ventajas sostenibles a largo plazo, y aumenten las probabilidades de que permanezca en la misma.

Factores

Bernal (2022) señala tres factores clave: a) relacionado con las características demográficas individuales, b) con las especificaciones del puesto y condiciones de trabajo, c) con la experiencia y percepción del ambiente laboral. En cuanto a las características demográficas es un constructo influyente, mostrando una limitación significativa con la antigüedad en la empresa.

Consecuencia

Implica una contribución basada en respeto, lealtad, y fidelidad, además de una identificación positiva con la organización para lograr resultados óptimos. El comportamiento del personal está influenciado por el nivel de satisfacción en sus funciones y actividades. Si el trabajador no se siente valorado, puede buscar oportunidades en otros lugares donde perciba mayor aprecio y reconocimiento (Bernal et al., 2021).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

2.3.2. Hipótesis específica

H1: Existe relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

H2: Existe relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

H3: Existe relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotético-deductivo, con enfoque científico utilizado para investigar fenómenos por medio de formulaciones de pruebas de hipótesis. Este método permite desarrollar conocimientos a partir de una observación siguiendo un proceso lógico para validar o refutar teoría (Behar, 2008).

3.2. Enfoque de la investigación

Asumió un enfoque cuantitativo, efectuando una exploración de datos de manera ordenada y describe tendencias dentro de un grupo determinado, permitiendo obtener conclusiones basadas en evidencias numéricas (Gómez, 2012).

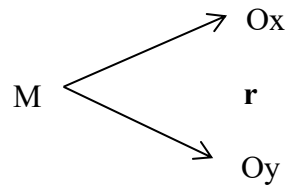
3.3. Tipo de investigación

Es básica, ya que se alineó en la construcción de nuevos conocimientos apoyadas en teorías para que posteriormente puedan utilizarse en investigaciones futuras (Behar, 2008).

3.4. Diseño de investigación

Se trató de un estudio no experimental, transversal- correlacional. No experimental, puesto que se observaron las variables en su contexto original sin modificar ni influir en ellas. Se consideró transversal, porque la recopilación de datos se realizó en un único momento para su posterior análisis. Correlacional, porque examinó la asociación entre las dos variables sin llegar a manipularlas (Gómez, 2012).

La fórmula a utilizar es la siguiente



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Estrés percibido

Oy = Compromiso organizacional

r = Relación entre variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Es el total de sujetos, fenómenos sobre los cuales se desea obtener información (Arias, 2012). Quedó compuesto por 88 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

3.5.2. Muestra

Se trató de un subconjunto representativo de la población objeto a investigar, empleando diversos procedimientos como, formulas, entre otros (Behar, 2008). Se quedó representada por la totalidad de la población.

La tabla 1 exhibe las características demográficas de la muestra, el 58% de los participantes fueron masculinos y 42% femeninas. En cuanto a la edad, en su mayoría tuvieron entre 31 a 40 años (44.3%), 20 a 30 años (36.4%), 51 a más años (21.3%) y 41 a 50 años (12.5%). Respecto a la condición de trabajo, el 84.1% son contratados y 15.9% son nombrados. Con respecto a la modalidad de trabajo, el 53.4% son CAS y 46.6% son Locadores de servicios.

Tabla 1*Características sociodemográficas de los participantes*

Características		f	%
Sexo	Masculino	51	58%
	Femenino	37	42%
Edad	20 a 30	32	36.4%
	31 a 40	39	44.3%
	41 a 50	11	12.5%
	51 a mas	6	21.3%
Condición de trabajo	Nombrado	14	15.9%
	Contratado	74	84.1%
Modalidad de trabajo	CAS	47	53.4%
	Locador de servicios	41	46.6%

3.5.3. Muestreo

El estudio utilizó un muestreo por censo, en el cual se recopiló información de los colaboradores de todas las áreas de trabajo (Maya, 2014).

Criterios de Inclusión:

- Ser empleado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, sin distinción del área que labora o el cargo que ocupa.
- Haber firmado su consentimiento informado.
- Haber completado el cuestionario en su totalidad.

Criterios de Exclusión:

- Practicantes temporales sin distinción del área que labora.
- Empleados que no hayan respondido completamente los instrumentos de evaluación.
- Empleados con alguna condición o discapacidad que le impida comprender o responder adecuadamente los cuestionarios.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 2

Matriz operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
ESTRES PERCIBIDO	Es la respuesta automática frente a la percepción de situaciones adversas que un colaborador desarrolla frente a presiones al interior de la organización (Cohen et al., 1983)	El puntaje logrado se evaluó a través del instrumento Perceived Stress Scale (PSS-10) elaborado por (Cohen & Williamson, 1988). Su calificación fue tipo Likert Nunca= 0 Casi nunca=1 De vez en cuando=2 A menudo=3 Muy a menudo=4	D1: Capacidad de afrontamiento D2: Valoración cognitiva	Ítems positivos 1,2,3,6,9,10 Ítems negativos 4,5,7,8	Ordinal 0: Nunca 1: Casi Nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo	Sin estrés: 0 -9 puntos Estrés bajo: 10 – 20 puntos Estrés medio: 21 – 31 puntos. Estrés alto: 32 a más puntos
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es un estado psicológico del trabajador hacia la empresa, incluyendo sus actitudes, relaciones, y cómo estos aspectos afectan su éxito y rendimiento en la organización (Meyer & Allen, 1991).	El puntaje logrado se logró por medio de la “Escala de Compromiso Organizacional” elaborado por (Meyer & Allen, 1997). Su calificación fue por medio de una escala tipo Likert. Desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo	1, 2, 3, 4, 5 y 6 7, 8, 9, 10,11 y 12 13, 14, 15, 16, 17 y 18	Ordinal 1: Total en desacuerdo 2: En desacuerdo 2: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo	Bajo= (17-39) Medio = (40-62) Alto = (63-85)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Son métodos y técnicas utilizadas para obtener información, siguiendo lineamientos metodológicos que permitieron analizar y estructurar los datos obtenidos a través de encuestas y cuestionarios (Hernández et al., 2014). Para este propósito, se emplearon dos cuestionarios.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1:

Nombre : “Estrés Percibido” (PSS-14)
 Autor (año) : Cohen et al. (1983)
 Adaptación : Canales y García (2021)
 Duración : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Administración : De 18 a 63 años
 Descripción : Consta de 10 ítems agrupados en dos escalas con una puntuación que “Nunca = 0”, “Casi nunca =1”, “De vez en cuando =2”, “A menudo=3”, y “Muy a menudo =4” desde una puntuación que va de 7 a 27 puntos.

Variable 2

Nombre : “Compromiso organizacional”
 Autor (año) : Meyer y Allen (1997)
 Adaptación : Figueroa (2016)
 Duración : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Administración : De 18 a mas
 Descripción : Consta de 28 ítems agrupados en tres escalas con puntuaciones “En total desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo=4, y Totalmente de acuerdo=5”, desde una puntuación que va de 18 a 126 puntos.

3.7.3. Validación

Perceived Stress Scale (PSS-14)

Su versión original se ha realizado por medio de la validez por contenido en tres poblaciones diferentes, obteniéndose valores adecuados ($r=0,77$). Su versión adaptada en Perú se realizó por Canales y García (2021) a través de juicio de expertos, logrando un valor consistente de ($r= 0,98$ $p \geq 0,80$).

Compromiso Organizacional

En su versión original, se aplicó el “Análisis Factorial Confirmatorio” (AFC), obteniendo un valor de 0.972, considerado un índice de ajuste apropiado al superar el umbral de 0,90 confirmando que los ítems de cada factor están interrelacionados. En Perú, su versión adaptada en 508 trabajadores fue validada por Figueroa (2016) mediante el (AFC), obteniendo una carta factorial mayor a (0,20). Los índices de bondad y ajuste Bentler-Bonett: (644), CFI (678) e IFI (681), junto con las dimensiones del ítem-test (0,168 y 0,628), demostraron que el instrumento posee validez adecuada.

3.7.4. Confiabilidad

Perceived Stress Scale (PSS-14)

Su traducción original, dio una consistencia interna ($\alpha=0,84$), la dimensión afrontamiento ($\alpha=0,85$), cognitiva ($\alpha=0,86$). A nivel nacional, su versión adaptada obtuvo una confiabilidad ($\alpha= 0,95$) a través del alfa de Cronbach, lo que demostró poseer una alta confiabilidad.

Compromiso organizacional

El Alpha de Cronbach arrojó un puntaje (0,79). Sus dimensiones revelaron: afectivo (0,85); continuidad (0,79); y normativo (0,73). Su versión adaptada en Perú confirmó por medio del Alfa de Cronbach un puntaje total (0,806). En cuanto a sus factores: afectivo (0,748); continuidad (0,746); y normativo (0,704), demostrando poseer una alta confiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Después de recopilación muestral, se efectuó la organización, y codificación para luego ser tabulado, posteriormente los datos fueron procesados en el programa Excel y SPSS 25. En el nivel descriptivo, los resultados fueron analizados a través de tablas que representaron la distribución de frecuencias con sus porcentajes respectivos.

A nivel inferencial, la comprobación de hipótesis fue mediante la prueba de normalidad, a través de la prueba de Kolmogorov- Smirnov, lo que permitió decidir a utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, para establecer la relación entre las variables.

3.9. Aspectos éticos

Entre las consideraciones éticas para tener en cuenta como guía en el proceso de la investigación a realizar fueron:

El estudio priorizó el bienestar y la seguridad de los participantes, previniendo daños y respetando su integridad física y emocional.

Se ha garantizado un trato justo, sin discriminación por factores económicos, raciales, de género o educativos.

Se respetó y protegió la identidad, la privacidad de los participantes, evitando que se lastime o exponga su integridad física, emocional en todo el proceso del estudio.

Se garantizó la privacidad de la información brindada, evitando compartir a personas no autorizadas, prevaleciendo sobre los intereses de la ciencia y la sociedad, protegiendo a los participantes en la investigación.

Se ha actuado con honestidad, respeto, transparencia y responsabilidad en todas las etapas del estudio, cumpliendo los estándares éticos, evitando manipulaciones, plagio y conflictos de interés que puedan afectar la objetividad del estudio.

Los integrantes en el estudio fueron tratados de manera justa con equidad en beneficio del estudio con criterio científico y no en factores como su estatus económico, raza, género o nivel educativo.

Se tuvo respeto por la persona, a la libertad de decidir si desea o no participar en la investigación sin coerción, proporcionando información completa para que puedan tomar una decisión informada.

Se garantizó el respeto a la autonomía de cada individuo, permitiéndoles decidir libremente su participación en el estudio sin presiones. Además, se les brindó información detallada para que pudieran decidir su participación.

Los derechos de los participantes prevalecieron sobre los intereses científicos, y se respetó su libertad para decidir su participación a través de un consentimiento informado.

CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3

Resultados descriptivos del estrés percibido y sus dimensiones

Dimensiones	M	Md	DE	As	Cu
Capacidad de afrontamiento	9.97	10	3.57	-0.25	-0.00
Valoración cognitiva	5.68	5.50	3.01	0.72	0.93
Estrés percibido	15.65	15.50	5.03	0.21	0.59

La tabla 3 muestra la descripción de la variable estrés percibido y sus dimensiones, mostrando la media (M), mediana (Md), desviación estándar (DE), asimetría (As) y curtosis (Cu). Se observa que la Capacidad de afrontamiento, presenta una media (9.97), mediana (10) desviación estándar (3.57), distribución asimétrica (As=-0.25). Mientras la valoración cognitiva, presenta una media negativa y baja (5.68), una mediana (5.50), con desviación estándar de (3.01) y una asimetría positiva alta (As=0.72), sugiriendo una distribución no uniforme. Finalmente, estrés percibido muestra una media (15.65), una mediana (15.50), y desviación estándar (5.03), con asimetría alta (As = 0.21) y curtosis relativamente positiva baja (Cu= 0.59), lo que sugiere que la distribución tiene una leve tendencia a la leptocurtosis, es decir, la concentración de los datos están alrededor de la media, pero sin diferencia marcada con una distribución normal.

Tabla 4*Nivel del estrés percibido*

Variable	Nivel	f	%
Estrés percibido	Sin estrés	9	10.2%
	Bajo	65	73.9%
	Medio	13	14.8%
	Alto	1	1.1%

La tabla 4 muestra la distribución del estrés percibido en cuatro niveles de categorización. Se observa 73.9% de los partícipes se localizan con un nivel bajo, lo que indica una predominación significativamente en este grupo, seguido del 14.8% que se sitúan en niveles medio, el 10.2% se sitúan sin estrés, finalmente solo 1.1% experimentan un nivel alto. Esta distribución muestra niveles bajos para la variable analizada, con una representación menor en el nivel alto.

Tabla 5*Resultados descriptivos del compromiso organizacional y sus dimensiones*

	M	Md	DE	As	Cu
Compromiso afectivo	19.72	19	4.47	0.31	-0.17
Compromiso de continuidad	17.15	17.5	4.35	0.01	-0.64
Compromiso normativo	15.75	16	3.82	-0.26	-0.48
Compromiso organizacional	52.61	52	7.95	0.16	1.49

La tabla 5 describe los resultados descriptivos de compromiso organizacional y sus dimensiones. El compromiso afectivo, ostenta una media alta 19.72, una mediana de 19 una desviación estándar (4.47), lo que indica una distribución ligeramente asimétrica (As = 0.31). El compromiso de continuidad, muestra una media baja (17.15), una mediana (17.5), con desviación estándar (4.35) y una asimetría más baja (As =0.01), sugiriendo una distribución poco uniforme. El compromiso normativo, presenta la media más baja (15.75), mediana (16), desviación estándar (3.82), con asimetría (-0.26). Indicando poca variabilidad en las respuestas.

Finalmente, el compromiso organizacional, presenta una media (52.61), una mediana (52), una desviación estándar (7.95), con asimetría moderada ($As = 0.16$) y curtosis relativamente positiva ($Cu = 1.49$), lo que indica una distribución leptocúrtica, lo que sugiere una mayor concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 6

Nivel del compromiso organizacional

Variable	Nivel	f	%
Compromiso organizacional	Bajo	4	4.5%
	Medio	77	87.5%
	Alto	7	8%

En la tabla 6 se presenta la distribución del compromiso organizacional, con sus tres niveles de categorización: Se observa que el 87.5% de los participantes se encuentran con niveles medio, indicando una predominación significativamente en este grupo, seguido del 8% que se sitúan con niveles alto, mientras que solo 4.5% se sitúan con niveles bajos. Esta distribución presenta altos porcentajes de los participantes que se hallan con niveles medios para la variable analizada, con representación menor en el nivel bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

Análisis de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables

Variables	K-S	p
Capacidad de afrontamiento	0.12	< 0.05
Valoración cognitiva	0.14	< 0.05
Estrés percibido	0.07	> 0.05
Compromiso afectivo	0.11	< 0.05
Compromiso de continuidad	0.09	> 0.05
Compromiso normativo	0.12	< 0.05
Compromiso organizacional	0.10	< 0.05

Previo a la contrastación de hipótesis se determinó oportuno aplicar la prueba de normalidad puesto que la información recolectada es mayor a 50 muestras, lo que buscó determinar si la distribución de las variables cuantitativas se ajusta a una distribución normal, y de esta manera elegir el estadístico apropiado.

Los resultados de la tabla 7 indican para el total de las muestras que fueron 88 participantes, donde los valores en su mayoría son p menores a (0,05), revelando que no sigue una distribución normal. En contraste, el estrés percibido total arroja en el estadístico K-S un valor de (0.07) y sus dimensiones (0.12, 0.14). En cuanto al compromiso organizacional, alcanzó un valor de (0.10) y sus dimensiones (0.11; 0.09 y 0.10), indicando que los datos siguen una distribución normal, optando utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman para la contratación de hipótesis.

Hipótesis general de la investigación

Hipótesis estadística

H1: Existe relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024

Ho: No existe relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024

Tabla 8

Correlación entre estrés percibido y compromiso organizacional

<i>Variables</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
<i>Estrés percibido</i>		
<i>Compromiso organizacional</i>	<i>-.035</i>	<i>.749</i>

En la tabla 8 se observa una correlación negativa ($r = -0.035$) y extremadamente débil entre las variables estudiadas, con un nivel superior a ($p > 0.05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula. Se puede inferir que el estrés percibido no se relaciona con el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1 de la investigación

H1: Existe relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Tabla 9

Correlación entre estrés percibido y dimensión compromiso afectivo

<i>Variables</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
<i>Estrés percibido</i>	-.210*	.049
<i>Compromiso afectivo</i>		

En la tabla 9 exhibe una correlación negativa baja ($r_s = -0.210$) entre las variables observadas con ($p < 0.05$) que conlleva a aceptar la primera hipótesis específica; es decir, a mayor estrés percibido, menor compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2 de la investigación

H1: Existe relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Tabla 10

Correlación entre estrés percibido y compromiso de continuidad

<i>Variables</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
<i>Estrés percibido</i>	0.173	.106
<i>Compromiso de continuidad</i>		

La tabla 10 presenta una relación positiva muy baja ($r_s = 0.173$) entre las variables observadas, con ($p > 0.05$) que conlleva la aceptación de la hipótesis nula; es decir, el estrés percibido no se relaciona con el compromiso de continuidad.

Hipótesis específica 3 de la investigación

H1: Existe relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Ho: No existe relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024.

Tabla 11

Correlación entre estrés percibido y compromiso normativo

<i>Variables</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
<i>Estrés percibido</i>	<i>0.002</i>	<i>0.988</i>
<i>Compromiso normativo</i>		

La tabla 11 ostenta una correlación positiva pero nula ($r_s = 0.002$) entre las variables observadas con ($p > 0.05$), que conllevó a rechazar la hipótesis nula; en síntesis, el estrés percibido no se relaciona con el compromiso normativo.

4.3. Discusión de resultados

El estudio tuvo como objetivo general, analizar la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024. Los resultados descriptivos indicaron que el 73.9% presentaron niveles bajos de estrés percibido, el 14.8% niveles altos, el 10.2% no reportaron estrés y solo 1.1% presentaron niveles altos, evidenciando que el estrés severo es poco frecuente en la muestra.

En referencia al compromiso organizacional 87.5% revelaron un nivel medio, el 8% niveles alto y 4.5% niveles bajos, indicando que los trabajadores presentaron porcentajes altos de compromiso organizacional moderado. Según Bahamonde (2021) refiere que los trabajadores que mejor manejan las presiones laborales y controlan sus emociones, favorecerá a una mejor toma de decisiones alineadas con las metas organizacionales.

El análisis de la hipótesis general planteada, mostró una relación negativa extremadamente muy baja (-0.035) y no significativa ($p=0.749$) entre estrés percibido y compromiso organizacional. Este hallazgo coincide con Garcia (2022), quien encontró una correlación inversa muy baja (-0.045) y sin significancia estadística en una empresa minera de Áncash. Contradictoriamente Zamora (2021) reportó una correlación positiva moderada (0.443) y significativa (0.3%) en trabajadores de la Municipalidad de Chepén, concluyendo que el contexto organizacional no afecta la relación entre estas variables. Cohen (2007) y Becker (1960) en sus teorías mencionan, que estas variables son fuertemente influyentes, en el cumplimiento de los objetivos y metas de una organización y que el vínculo emocional del trabajador, permite involucrarse e identificarse con satisfacción y responsabilidad con su empresa. Si esto no ocurre, puede generar una gran insatisfacción, y se convertirá en estresor.

La primera hipótesis específica, demostró una correlación inversa baja ($r_s = -0.210$) indicando una reducida relación entre las variables estudiadas. Resultados similares obtuvieron García et al. (2020), quienes demostraron una relación inversa baja (-0.263) concluyendo, que el estrés percibido tiene mínima relación sobre el compromiso organizacional. En contraste Abad, (2023) identificó una relación positiva baja ($Rho = 0.340$) sugiriendo que el estrés afecta en proporciones mínimas su afectividad. La postulación de Meyer & Allen (1991) sostienen que los empleados con mayores compromisos afectivos desarrollan un fuerte vínculo emocional con su organización, facilitando su adaptación, resolución de problemas y alineación con los objetivos comerciales, lo que podría mitigar los efectos negativos del estrés.

La segunda hipótesis específica, muestra una correlación positiva muy baja y no significativa ($r_s = 0.173$) concluyendo, que el estrés tiene una mínima afectación en los trabajadores de la organización. De manera similar Yauyos y Moron (2023) encontraron una relación positiva baja no significativa ($Rho=0.076$), concluyendo que el estrés no determina la decisión de continuar en la organización. En contraste Garcia (2022) reportó una relación

inversa muy baja ($Rho = -0.069$), lo que estableció ausencia de relación entre las variables. Estos resultados se apoyan en las teorías de Cohen y Williamson (1988) y Meyer y Allen (1997) quienes afirmaron que el compromiso de continuidad está más ligado a la necesidad que al deseo genuino de permanecer en la institución y que niveles altos de estrés pueden permanecer en una organización debido a los costos asociados con su salida.

La tercera hipótesis específica, indica una relación positiva extremadamente baja ($r = 0.002$) revelando, que el estrés percibido no tiene afectación sobre el compromiso normativo. De manera similar Garcia (2022) encontró una relación muy baja ($Rho = 0.065$) confirmando la ausencia de relación entre ambas variables. En contraste Yauyos y Moron (2023) obtuvieron un coeficiente de relación positiva baja (0.034) reafirmando que el estrés no tiene afectación en el cumplimiento de normativas. Estos hallazgos son acertadas con la teoría de Meyer & Allen (1997) y Cohen (2007) quienes sostuvieron, que un alto nivel de estrés percibido puede generar sentimientos de obligación en los empleados, reforzando el compromiso normativo debido a factores como la responsabilidad hacia la empresa. Sin embargo, un estrés excesivo podría reducir el compromiso general.

Los hallazgos encontrados indican que el estrés percibido no tiene una relación significativa en el compromiso organizacional, ni en el normativo. Estos resultados son consistentes con algunos estudios previos, pero difieren de otros. La investigación proporciona información valiosa sobre estas variables estudiadas, pero también se resalta la necesidad de realizar estudios adicionales que exploren factores mediadores y contextuales para obtener una visión más holística de la problemática.

CAPÍTULO V: CONCLUIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusión

1. El análisis del objetivo general, demuestra que es inexistente, es decir que no hay evidencia suficiente para establecer una relación entre las dos variables, esto implica que existe otros factores contextuales dentro de la organización que están amortiguando la percepción del estrés hacia la organización.
2. La observación del resultado, implica evidencia de la relación significativa sobre la conectividad de las emociones de los colaboradores con la organización, lo que se interpreta como una señal de desgaste emocional y disminución del sentido de pertenencia en contextos de alta carga de estrés.
3. El análisis del resultado, implica que no se establece una relación concluyente entre la muestra analizada, es decir, que estos aspectos del compromiso de continuidad dentro de la organización pueden estar influenciados por otros factores distintos al del estrés percibido.
4. Los resultados encontrados, implica no tener relación entre las variables analizadas, es decir que la responsabilidad moral normativo dentro de la institución, pueden estar relacionado con otros factores distintos al del estrés percibido.

5.2. Recomendaciones

1. A los nuevos investigadores, se sugiere continuar con investigaciones futuras que analicen variables principales, utilizando muestras más representativas, pero en empresas de distintos sectores.
2. Se recomienda que los próximos estudios que se realicen, consideren un período específico de permanencia de los colaboradores en la empresa para evaluar de mejor manera la relación entre el estrés percibido con sus dimensiones del compromiso organizacional, con el propósito de determinar su impacto en los resultados.
3. Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad, que realice evaluaciones psicológicas semestrales o anuales sobre el compromiso organizacional y el estrés que perciben los trabajadores, con el propósito de establecer indicadores de bienestar psicológico, monitorizando cambios antes y después de la evaluación.
4. A la Municipalidad, se sugiere que realice capacitación por medio de talleres, pausas activas, entre otros, en convenio con profesionales de otras organizaciones que realizan este tipo de actividades, con la finalidad de ayudar en el manejo del estrés que pueden estar percibiendo los colaboradores por una sobre carga laboral.

REFERENCIA

- Abad Infantes, S. K. (2023). *Estres laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/36462>
- Aguilar Borda, A. (2022). *Nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Andarapa, Andahuaylas, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/660>
- Aguilar Zárate, Y. K. L. (2023). *Percepción de estrés y estilos de afrontamiento en pacientes oncológicos de una institución de salud de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/7705>
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142.
<https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Arbe Braga, C. X. (2021). *La cultura organizacional y su impacto en el compromiso laboral en tiempos de pandemia de los colaboradores de la división empresas en Rímac Seguros* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/20233>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Bahamonde Lu, G. R. (2021). *El estres laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL 03 de la Ciudad de Trujillo en el año 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87565>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *International Journal of Psychosomatics*, 66(1–4), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Bernal Gonzáles, I., Ruíz Mezquiti, L. A., & Pastrana Zúñiga, J. L. (2021). Compromiso

- organizacional de profesionales de la salud ante COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194–204.
- Bernal Silva, M. D. (2022). *Estrés laboral y atención humanizada, frente a la pandemia del personal sanitario del centro de salud Andarapa-I-4-Andahuaylas 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81670>
- Canales Yauri, M., & García Pérez, G. J. (2021). *Adaptación de Perceived Stress Scale (PSS-10) en la población de adultos jóvenes de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76683>
- Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body*. WW Norton & Company, Inc.
<https://digital.library.cornell.edu/catalog/chla3117174>
- Chorot, P., & Sandin, B. (1994). Life events and stress reactivity as predictors of cancer, coronary heart disease and anxiety disorders. *International Journal of Psychosomatics*, 41(1–4), 34–40. <https://www.researchgate.net/publication/15355089>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 2(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cohen, S., & Williamson, G. M. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. *The Social Psychology of Health*, 13, 31–67.
<http://doi.apa.org/psycinfo/1988-98838-002>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

- Delgado Laya, Z. Y. (2021). *Estres laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto Torre USI, Miraflores-Lima-2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5886>
- Figuroa De La Peña, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>
- García García, I. del C., Chan Hernández, J., Hernández Juárez, J. L., Platas Rodriguez, H. F., & Paz Medina, Luis A. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 1–9. www.ijbmi.org
- García Moran, L. M. (2022). *Estres laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción minera-2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82001>
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio.
- Guerra Carlos, J. A., Inga Gómez, J. A., & Zacarías Rojas, J. M. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020 - 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12175>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <file:///C:/Users/user/Downloads/Métodos-de-investigacion.pdf>
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. <https://doi.org/10.1037/t02251-000>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2024). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01->

informe-tecnico-empleo-nacional-marzo-abril-mayo-2024

Jorquera-Gutiérrez, R., & Guerra-Díaz, F. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de

Estrés Percibido (PSS-14 y PSS-10) en un grupo de docentes de Copiapó, Chile.

LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología, 29(1), 683.

<https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.683>

Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. In *Psychological stress*

and the coping process. McGraw-Hill.

<https://digital.library.cornell.edu/catalog/chla3117174>

Lazarus, R. S. (1990). *Stress, coping, and illness*. En HS Friedman (Ed.), *Personalidad y*

enfermedad. 97–120. <https://psycnet.apa.org/record/1990-98339-004>

Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing

Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 4(1), 1–21.

<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and

coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169.

<https://doi.org/10.1002/per.2410010304>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1989). *Manual for the Hassles and Uplift Scales*. Consulting

Psychologists Press. [https://search.worldcat.org/es/title/manual-for-the-hassles-and-](https://search.worldcat.org/es/title/manual-for-the-hassles-and-uplifts-scales/oclc/20454866)

[uplifts-scales/oclc/20454866](https://search.worldcat.org/es/title/manual-for-the-hassles-and-uplifts-scales/oclc/20454866)

Lazarus, R., Valdés, M., & Folkman, S. (1986). Stress and cognitive processes. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 50(5), 992–1003.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>

Loconi Arrunategui, L. M. (2021). *Estrés laboral y Compromiso organizacional en los*

trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Chiclayo, 2019 [Tesis de

Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3456>

- Maya, E. (2014). *Métodos y Técnicas de investigación familiar*. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Arquitectura.
<https://librosoa.unam.mx/handle/123456789/2418>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Murillo Sanchez, V. J., & Rodriguez Auccahuasi, M. A. (2022). *Estrés percibido y calidad de vida profesional del personal de salud del área COVID-19 en Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/10291>
- Narcisi, J. M. (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en un banco público . Estudio comparativo entre generación X e Y* [Tesis de Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. <https://repositorio-test.uai.edu.ar/handle/123456789/1416>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8191>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. <https://doi.org/10.54394/YOQB8595>

- Organización Mundial de la Salud. (2021). *La organización del trabajo y el estrés*.
<https://iris.who.int/handle/10665/42756>
- Peñarrieta Carbajal, M. Y. (2022). *Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una institución pública del Estado en Lima, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99295>
- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86–93.
https://www.researchgate.net/publication/7106515_Psychometric_Properties_of_a_European_Spanish_Version_of_the_Perceived_Stress_Scale_PSS
- Reyna, C., Mola, D. J., & Correa, P. S. (2021). Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI. *Ansiedad y Estrés*, 25(2), 138–147.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.003>
- Selye, H. (1973). The evolution of the stress concept. *American Scientist*, 61(6), 692–699.
<https://psycnet.apa.org/record/1974-10586-001>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). Informe Anual del Empleo 2022. In *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022.pdf>
- World Health Organization [OMS]. (2022). *Addressing violence against women in pre-service health training*. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo>
- Yauyos Juárez, O. L., & Moron Agurto, C. M. (2023). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un Contac Center del distrito de Lince* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/9346>
- Zamora Crizanto, C. E. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral en los*

trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén-2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10249>

Anexo 1: Matriz de consistência

Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas- Apurímac, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?	Analizar la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Existe relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024		Tipo: básica
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Variable 1	Método: hipotético deductivo Diseño: No experimental Población: 85 colaboradores Muestra: 85
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	Estrés percibido	
¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?	Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Existe relación entre estrés percibido y compromiso afectivo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Capacidad de afrontamiento Valoración cognitiva	
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específica 2		
¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?	Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Existe relación entre estrés percibido y compromiso de continuidad en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Variable 2 Compromiso organizacional	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3	Compromiso afectivo	
¿Cuál es la relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024?	Determinar la relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Existe relación entre estrés percibido y compromiso normativo en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024	Compromiso de continuidad Compromiso normativo	

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO - PERCEIVED STRESS SCALE (PSS) Cohen et al. (1983) Versión adaptada en española (Remor, 2006)

Edad:Sexo: Masculino () Femenino () Cargo:

Condición de trabajo: Nombrado () Contratado () Tiempo que labora:.....

Modalidad de contrato: CAS () Locador de servicio () Otros

INSTRUCCIONES

El siguiente instrumento conforma 14 ítems, hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

- Marque **0** si la condición **NUNCA**
- Marque **1** si la condición **CASI NUNCA**
- Marque **2** si la condición **DE VEZ EN CUANDO**.
- Marque **3** si la condición **A MENUDO**
- Marque **4** si la condición **MUY A MENUDO**
-

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
5	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
6	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
7	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
8	¿Con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
9	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
10	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer y Allen (1997)

Edad:Sexo: Masculino () Femenino () Área de trabajo.....

Condición de trabajo: Nombrado () Contratado () Tiempo que labora:.....

Modalidad de contrato: CAS () Locador de servicio () Otros

INSTRUCCIONES

Las preguntas que se muestran a continuación corresponden a su entorno laboral. Ud. debe marcar con una "X" dentro del recuadro que mejor describa su situación para cada una de las preguntas. Considerar que NO hay respuestas buenas, ni malas, solo se necesita que usted sea sincera a la hora de responder.

- Total, en desacuerdo (TD)
- En desacuerdo (ED)
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA/ND).
- De acuerdo (DA)
- Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	ITEMS	TA	DA	NA/ ND	ED	TD
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización					
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización					
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto					
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría mi organización ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho a esta organización.					

Anexo 3. Validez de instrumentos

Escala de estrés percibido

Intercorrelación de dimensiones

Se consideró por conveniente realizar la Intercorrelación de las dimensiones del instrumento con el puntaje total de la prueba, los resultados muestran correlaciones fuertes y estadísticamente significativas entre el estrés percibido y las dimensiones relacionadas. El afrontamiento presenta una correlación 0.808** ($p < 0.001$), lo que indica una relación muy fuerte; en el cognitivo muestra una correlación de 0.714** ($p < 0.001$). Estos datos permiten señalar que el instrumento posee validez.

Tabla 12

Intercorrelación de dimensiones del estrés percibido

Dimensiones	Estrés percibido	
	r	p
Afrontamiento	.808**	.000
Cognitivo	.714**	.000

*** $p < 0.01$

Cuestionario de compromiso organizacional

Intercorrelación de dimensiones

Se consideró por conveniente realizar la Intercorrelación de las dimensiones del instrumento con el puntaje total de la prueba, los resultados muestran correlaciones estadísticas fuertes entre el compromiso organizacional y sus dimensiones relacionadas. Afectiva, presenta una correlación 0.741** ($p < 0.001$), lo que indica positiva y fuerte; Continuidad, muestra una correlación de 0.512** ($p < 0.001$) positiva moderada. Normativo, presenta una correlación 0.631** positiva moderada. Estos datos permiten señalar que el instrumento posee validez.

Tabla 13*Intercorrelación de dimensiones del compromiso organizacional*

Dimensiones	Estrés percibido	
	r	p
Afectivo	.741**	.000
Continuidad	.512**	.000
Normativo	.631**	.000

** p < 0.01

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Escala de estrés percibido

Como se muestra en la tabla 14, la confiabilidad se evalúa a través del coeficiente alfa de Cronbach (α). La dimensión de afrontamiento, conformada por 6 ítems, presenta un α de 0.642, lo que indica una consistencia interna confiable. La dimensión cognitiva, compuesta por 4 ítems, obtiene un α de 0,713, lo que sugiere un alto nivel de confiabilidad. Por su parte, el estrés percibido total, integrado por 10 ítems, alcanza un α de 0.667, reflejando una adecuada consistencia interna en la medición de esta variable. En general, estos resultados evidencian que las dimensiones analizadas son confiables y apropiadas para su aplicación, permitiendo concluir que el instrumento utilizado es confiable.

Tabla 14

Alfa de Cronbach del estrés percibido y dimensiones

Dimensión	Número de ítems	α
Afrontamiento	6	0.642
Cognitivo	4	0.713
Estrés percibido (total)	10	0.667

Cuestionario de compromiso organizacional

Según lo presentado en la tabla 15, la confiabilidad de las distintas dimensiones del cuestionario de medición ha sido evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α). La dimensión afectiva, conformada por 6 ítems, obtiene un α de 0.647, lo que indica una consistencia interna adecuada. De manera similar, la dimensión continuidad, con 6 ítems, presenta un α de 0.652, reflejando una confiabilidad aceptable. La dimensión normativa, integrada por 5 ítems, registra un α de 0.645, lo que confirma su nivel de confiabilidad adecuada. Por su parte, el compromiso organizacional total, compuesto por 17 ítems, alcanza

un α de 0.644, evidenciando una adecuada consistencia interna en la medición de esta variable. En conjunto, estos resultados demuestran que las dimensiones evaluadas son confiables para su aplicación, lo que permite concluir que el instrumento utilizado es confiable.

Tabla 15

Alfa de Cronbach del compromiso organizacional y dimensiones

Dimensión	Número de ítems	α
Afectivo	6	0.647
Continuidad	6	0.652
Normativo	5	0.645
Compromiso organizacional (total)	17	0.644

Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 08 de enero de 2024

Investigador(a)
ANA MARÍA TITO HUAMANI
 Exp. N°: 0150-2025

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: **“Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas – Apurímac, 2024”** con fecha 04/02/2025.

El cual tiene como investigador(es) a:

ANA MARÍA TITO HUAMANI

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
 Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EE8-FOR-088	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación : "Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas – Apurímac, 2024"

Investigadores : Ana María Tito Huamani

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas – Apurímac, 2024" de fecha 03/12/2024 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: es establecer la relación entre estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas-Apurímac, 2024. Así mismo este estudio es para brindar la oportunidad de estudiar un tema particular en profundidad, cambiar teorías relevantes y sugerir alternativas. Su ejecución ayudará/permitirá como una fuente de referencia para otras próximas investigaciones, así mismo se podrán fortalecer y elaborar nuevas acciones para desarrollar estrategias de prevención y promoción.

Duración del estudio (meses): 8 meses

Nº esperado de participantes: 88 trabajadores

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le presentara un consentimiento informado
- Se le pedirá responder los cuestionarios

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 15 minutos).


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto ya que al conocer el estrés percibido y compromiso organizacional se podrá plantear estrategias de mejora.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EE3-FOR-083	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

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

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


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

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Ana María Tito Huamani*, 957875029, anamth3@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

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



Nombre participante: Rosmel
Huarhuachi Yañe
DNI: 73129883
Fecha: (03/12/2024)



Nombre investigador: Ana María Tito Huamani
DNI: 73724738
Fecha: (03/12/2024)

_____ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER	
MESA DE PARTES	
TRÁMITE DOCUMENTARIO	
02 DIC. 2024	
N° Reg. 17523	Folio 3/10
Folios: 3	Fecha: 02/12/24

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGAR CON FINES ACADÉMICOS

Señor: Ing. Abel Manuel Serna Herrera, alcalde de la Provincia de Andahuaylas.

Yo, Ana María Tito Huamani, bachiller de la facultad de ciencia de salud, carrera profesional de psicología humana, identificado con DNI N° 73424736, con código de matrícula a2020103473, domicilio en Av. Los Libertadores Pochccota S/N del distrito y provincia de Andahuaylas, departamento Apurímac, aplicadora del instrumento.

Ante usted, me presento con el debido respeto y expongo:

Que, siendo bachiller de la facultad de ciencias de la salud, carrera de psicología humana me encuentro desarrollando el curso de titulación en la universidad Norbert Wiener, con el fin de optar el grado de licenciatura, para lo cual decidí realizar un trabajo de investigación con 85 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, sobre "*estrés percibido y compromiso organizacional*" por lo tanto, solicito permiso para aplicar el instrumento lo cual será únicamente con fines de estudio e investigación, así mismo adjunto los siguientes documentos.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

02 de diciembre 2024, Andahuaylas.


 ANA MARÍA TITO HUAMANI



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de los heroicos batallas de Junín y Ayacucho"



CARTA N° 464-2024/RR.HH./MPA/JMACH

SEÑORES : ANA MARÍA TITO HUAMANI
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Referencia : DOCUMENTO S/N
FECHA : Andahuaylas, 03 de diciembre de 2024

Mediante el presente se autoriza a la señorita ANA MARÍA TITO HUAMANI identificada con DNI N° 73424736, con código de matrícula N° a2020103473, Bachiller de la Facultad de Ciencias de Salud de la carrera profesional de Psicología Humana de la Universidad Norbert Wiener, para que desarrolle el trabajo de investigación denominado **"ESTRÉS PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS"**.

Se le insta la ejecución de mencionado trabajo de investigación teniendo en cuenta los códigos de ética. En caso infringir estos códigos por parte del investigador, se procederá con los cargos correspondientes.

Sin más que agregar espero que el proyecto de investigación inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con éxito.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ANDAHUAYLAS
Mag. José M. Alarcón Chávez
JEFE DE LA UNIDAD DE SERVICIO HUMANO

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

ANA MARÍA TITO HUAMANÍ TESIS ANA MARIA RESULTADOS_Revisado 06-05-2025.docx

Cambiar a la nueva versión Detalles de la entrega



Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

"Estrés percibido y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas-Apurimac, 2024"

Para optar el Título Profesional de:
Licenciada en Psicología

AUTOR: TITO HUAMANÍ, ANA MARÍA
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4552-9501

0 Marcas de alerta

13% Similitud general

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.uwieneredu.pe INTERNET	2%
2	hdl.handle.net INTERNET	1%
3	uwienere on 2024-01-10 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	1%
5	Universidad Wiener on 2024-08-20 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	Universidad Continental on 201... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
7	Universidad Nacional de San Cri... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe	<1%

Página 1 de 69

Compartir

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2023-02-17 Submitted works	1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2024-08-20 Submitted works	<1%
7	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-05-20 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1692742845660 Submitted works	<1%