



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE POMATA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE POMATA, 2024**





TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 _____
		Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
PRIMER MIEMBRO	:	 _____
		Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
SEGUNGO MIEMBRO	:	 _____
		Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
ASESOR DE TESIS	:	 _____
		Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1259-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 08 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-012003 de fecha 22-10-2024 de YUWER YUON MENDOZA MAMANI, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 12 de noviembre de 2024
- * Hora : 10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 496-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-012003 de fecha 30 de setiembre de 2024, del **Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024**; presentado por el (la) **Bach YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/





RESOLUCIÓN N° 199-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6796** de fecha 05 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del **ASESOR Mg. PERCY G. PUMA PUMA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024;** presentado por el (la) **Bach. YUWER YUON MENDOZA MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mg. PERCY G. PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% EN

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	vdoc.pub Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	scielo.conicyt.cl Fuente de Internet	2%
4	www.empyrealpublishinghouse.com Fuente de Internet	1%
5	www.ahcmedia.com Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Sheffield Hallam University Trabajo del estudiante	1%
8	Yrene Uribe-Hernandez, Filiberto Ochoa-Paredes, Hugo Moran-Requena, Alex	1%



Metadatos complementarios - UANCV

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YUWER YUON MENDOZA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76420059
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6845-8791
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital De Pomata</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chuito Juli Distrito: Pomata</p> <p>Latitud: -16.2729605 Longitud: -69.2925156 https://maps.app.goo.gl/dEcCARoPoRgBpraWA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. L. Cimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YUWER YUON MENDOZA MAMANI, identificado con DNI Nro. 76420059 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de diciembre del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)
Percy Puma Puma

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, ya que muchos de mis logros se les debo a ellos y dentro de ellas incluye la presente tesis; constantemente me formaron con reglas, principios y algunas libertades, pero al final de todo siempre me motivaron a seguir adelante y alcanzar mis objetivos y metas.

Gracias infinitas familia.



AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por haberme dado la vida, por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por ser la luz de mi camino, por darme sabiduría y fortaleza para alcanzar mis metas y brindarme una familia maravillosa.

Gracias a mi familia, porque siempre me apoyaron en mis decisiones y proyectos, por permitirme cumplir con excelencia la presente tesis, por siempre creer y apostar por mí; espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

A todas mis docentes, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera siempre estuvieron conmigo aportando buenas cosas a mi vida, contribuyendo al logro de mis objetivos y metas, especialmente a la conclusión de mi tesis.

Les agradezco a todos y los quiero.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. HIPÓTESIS.....	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.6. VARIABLES	7
1.6.1. Variable 1	7
1.6.2. Variable 2.....	7
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	9



2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional.....	11
2.1.3. A nivel regional	13
2.2. BASES TEÓRICAS	15
2.2.1. Estrés laboral.....	15
2.2.2. Clima laboral	19
2.2.3. Condiciones de trabajo	20
2.2.4. Influencias del líder.....	22
2.2.5. Exigencias en el trabajo	24
2.2.6. Compromiso organizacional	25
2.2.7. Compromiso afectivo.....	27
2.2.8. Compromiso de continuidad.....	28
2.2.9. Compromiso normativo	29
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	30
CAPÍTULO III.....	32
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.6.1. Población	34
3.6.2. Muestra	35
3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36



3.7.1. Técnica.....	36
3.7.2. Fuente	36
3.7.3. Instrumento	36
3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	36
3.8.1. Confiabilidad.....	36
3.8.2. Validez de Instrumento.....	37
3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	37
3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	37
CAPÍTULO IV	44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	44
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación	8
Tabla 2 Población de estudio	35
Tabla 3 Alfa de Cronbach	36
Tabla 4 El estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	38
Tabla 5 El clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	39
Tabla 6 Las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	40
Tabla 7 La influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	42
Tabla 8 Las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	43
Tabla 9 Niveles de Correlación	44
Tabla 10 Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el estrés laboral y el compromiso organizacional.	45
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	46
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	47



Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.....	49
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.....	50
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.....	52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estreses potenciales	18
Figura 2 Dimensiones del compromiso	26
Figura 3 Factores que influyen en el compromiso afectivo	28
Figura 4 Relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	46
Figura 5 Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	48
Figura 6 Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.....	49
Figura 7 Relación entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.	51
Figura 8 Relación entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.....	53



RESUMEN

El propósito del objetivo general, establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024, desde un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal, población 58 servidores públicos, muestra censal se consideró toda la población, técnica encuesta, instrumento cuestionario alfa de Cronbach de 0.939 para hallar la normalidad se empleó Kolmogorov-Smirnov con resultado de 0.05 lo que indica que no tienen una distribución normal por tanto se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman con valor de 0.716 con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ el que indica que es significativo ambas variables de estudio. Se concluye, que, en este contexto, un mayor estrés laboral coincide con un aumento en el compromiso organizacional, un resultado inusual posiblemente condicionado por particularidades del entorno laboral

Palabras clave: Estrés laboral y compromiso organizacional



ABSTRACT

The purpose of the general objective, to establish the relationship that exists between work stress and the organizational commitment of the administrative staff of the District Municipality of Pomata, 2024, from a quantitative approach, deductive method, applied basic type, correlational level, non-experimental design. cross-sectional, population 58 public servants, census sample, the entire population was considered, survey technique, questionnaire instrument Cronbach's alpha of 0.939 to find normality, Kolmogorov-Smirnov was used with result of 0.05 which indicates that they do not have a normal distribution therefore the Spearman Rho correlation test was used with a value of 0.716 with a significance level of $0.000 < a = 0.05$ which indicates that both study variables are significant. It is concluded that in this context, greater work stress coincides with an increase in organizational commitment, an unusual result possibly conditioned by particularities of the work environment.

Keywords: Work stress and organizational commitment



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "estrés laboral y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pomata, 2024" tiene como objetivo: Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata. Con el fin de establecer la importancia de estas variables, para el desarrollo de cualquier organización y sabiendo que el estrés está afectando principalmente a la mayoría de las personas en un entorno laboral complejo, por este motivo muchos colaboradores no logran desarrollar su trabajo de manera eficiente y mucho menos logran establecer un compromiso organizacional adecuado con las empresas.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad Distrital de Pomata que requiere estrategias eficientes para potencializar la competitividad y la productividad de esta.

La investigación presente está compuesta por síes capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.



En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad, la naturaleza del trabajo está cambiando a una velocidad vertiginosa. Quizás ahora más que nunca el estrés laboral plantea un problema amenaza para la salud de los trabajadores y, a su vez, para la salud de las organizaciones. El estrés sigue siendo uno de los problemas más importantes y graves a los que se enfrenta el campo del comportamiento organizacional como lo menciona Newstrom (2007) El estrés puede definirse de manera integral como una respuesta adaptativa a una situación externa que resulta en desviaciones físicas, psicológicas y/o conductuales para la persona. La presencia del estrés en el trabajo es casi inevitable en muchos puestos de trabajo sin embargo la idea es saber cómo manejarlo sin que este se vuelva un problema para la organización. Por otro el compromiso organizacional juega un rol fundamental para el logro de los objetivos organizacionales como lo mencionan Meyer & Allen (1997) El compromiso organizacional es un factor clave de la relación entre individuos y organizaciones. El compromiso puede definirse como la fuerza



de identificación y participación de un individuo con una organización en particular.

En el plano internacional, números estudios como de (Azila et al., 2022) afirman que el estrés laboral es un desafío importante tanto para las organizaciones como para las personas. Dando a conocer la influencia incalculable y perjudicial del estrés laboral en el comportamiento y compromiso laboral de los empleados, por otro lado se menciona que existen limitaciones organizativas como, procedimientos organizativos contradictorios, acceso inadecuado a ayuda, equipos o suministros deficientes o falta de capacitaciones y motivación son obstáculos en el entorno laboral que están fuera del control de los empleados y genera un cierto grado de estrés y han sido identificados como los más factores estresantes más comunes en las organizaciones públicas y privadas de todo el mundo poniendo en evidencia que se relacionan negativamente con las actitudes laborales como la satisfacción y el compromiso laboral, estas limitaciones organizacionales generalmente se clasifican como una dimensión que obstaculiza el trabajo en las organizaciones.

En América Latina, en Chile acorde a Sexta encuesta nacional entorno a las condiciones en el trabajo (2011), señala que un gran porcentaje de la población con una vida laboral activa presentan estrés en sus centros laborales, debido a la sobrecarga de trabajo por otro lado e Colombia, según una Encuesta Nacional en el (2007), señala que el 26% tiene problemas de estrés laboral debido a factores como: trabajos monótonos, sobrecarga y exigencias laborales, malas condiciones laborales, baja calidad laboral, falta de liderazgo y compromiso lo que



ocasiona un nivel bajo de compromiso organizacional. Sin embargo, también existen muchas empresas que tienen claro que el manejo del estrés de sus miembros es fundamental para la salud de la organización en general por lo que aplican buenas estrategias para el manejo del estrés laboral y alcanzar el compromiso de sus colaboradores.

En Perú, en un estudio realizado en el 2019 por el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado evidencio que el 40% de los habitantes de Lima y Callao, padecen de estrés laboral por diversos factores, entre ellos, problemas financieros, de salud, familiares, de pareja o trabajo. Además, presentan síntomas como tristeza, irritabilidad, tensión, aburrimiento y angustia, enojo. Lo que muchas veces perjudica a su desempeño laboral en sus centros de trabajo.

Es por esta razón que este proyecto motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata lo que nos permitirá proponer a la municipalidad realizar mejores estrategias para mejorar el estrés laboral y fomentar el compromiso organizacional ya que es necesario contar con colaboradores con bajos niveles de estrés, productivos que den buenos resultados cumplan sus objetivos y sean colaboradores comprometidos que aporten al cumplimiento de las meta de la municipalidad.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?

PE2: ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?

PE3: ¿Qué relación existe entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?

PE4: ¿Qué relación existe entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, considerando que el problema del estrés puede ser producido por la índole del trabajo, las exigencias laborales que se realiza



día a día, lleva a que las personas a creer una variedad de emociones de forma negativa, lo cual va perjudicando con el tiempo la salud, por otra parte el compromiso organizacional es algo que se va generando con el tiempo e intervienen varios factores que hacen que un trabajador se sienta comprometido.

Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata y servirá como referencia para otras investigaciones referentes al estrés laboral y el compromiso organizacional las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, la investigación desarrollada bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de las diferentes personas que tengan que ver con el programa cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Distrital de Pomata y contribuirá al mejoramiento de las dos variables de estudio en la entidad antes mencionada.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG: Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

OE2: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

OE3: Determinar la relación que existe entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

OE4: Determinar la relación que existe entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas.

HE1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024



HE2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

HE3: Existe una relación significativa entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

HE4: Existe una relación significativa entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable 1

- Estrés laboral

Dimensiones

- Clima laboral
- Condiciones de trabajo
- Influencia del líder
- Exigencias en el trabajo

1.6.2. Variable 2

- Compromiso organizacional

Dimensiones

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN	
Estrés laboral Según Newstrom (2007)	Clima laboral	- Políticas dirección		
		- Estrategias organizacionales		
		- Proyección de objetivos		
	Condiciones de trabajo	- Jornada laboral		Muy malo
		- Entorno físico del trabajo		Malo
		- Estabilidad laboral		Regular
	Influencia del líder	- Liderazgo como jefe de grupo		Bueno
		- Trato laboral		Muy bueno
		- Consideración por el bienestar del personal		
	Exigencias en el trabajo			- Comunicación
- Cantidad excesiva				
- Insuficiencia de tiempo				
- Pedidos contradictorios				
▪ Sentimiento de permanencia.				
▪ Vinculación afectiva con la organización			Muy malo	
▪ Solidaridad			Malo	
▪ Motivación				
▪ Integración			Regular	
Compromiso organizacional Según Meyer y Allen (1997)			Compromiso afectivo	▪ Deseo de permanencia
	▪ Dificultad para conseguir otro empleo			
	▪ Lealtad			
	Compromiso de continuidad	▪ Obligación moral	Muy bueno	
		Compromiso normativo	▪ Obligaciones	
			▪ Retribuciones	
			▪ Beneficios	
	▪ Esfuerzo			

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables estrés laboral según Newstrom (2007) & compromiso organizacional según Meyer & Allen (1997)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Osama et al., (2024). En su artículo de investigación establecieron como objetivo principal examinar el efecto del estrés laboral en el comportamiento de resolución de problemas de los empleados de primera línea. El método fue de tipo cuantitativo como cualitativo- correlacional, la muestra se conformó por 240 empleados y supervisores de la industria hotelera de los Emiratos Árabes Unidos después del procesamiento y análisis de la información se concluye que el estrés laboral afecta significativamente la capacidad de los colaboradores para dar solución a los problemas.

Chen & Sih (2024) . En su artículo de investigación establecieron como objetivo principal investigar empíricamente los impactos de los factores estresantes laborales de los conductores de transporte público de Taiwán y el agotamiento emocional en tiempos del COVID 19. El método fue de tipo cuantitativo, cualitativo- correlacional, se utilizó una muestra total de 380 transportistas de Taiwán, después del procesamiento y análisis de la información se concluye que los factores estresantes laborales como



sobrecarga laboral y presión de tiempo se relacionan significativamente con el agotamiento emocional.

Turek et al., (2024) Desarrollaron su artículo de investigación con el propósito de conocer como las limitaciones organizacionales disminuyen el compromiso organizacional en diversas empresas de Polonia. El método fue de tipo básica, de diseño no experimental –descriptiva, la muestra se conformó por 746 empleados polacos. Los resultados revelaron que las limitaciones organizativas estaban directa relacionadas con el compromiso organizacional. Lo que llevo a la conclusión que a mayores limitaciones organizacionales menor es el compromiso organizacional y los empleados están menos dispuestos a ser proactivos.

Kotzé & Nel (2020). Desarrollaron su artículo de investigación con el propósito de explorar si las percepciones de los mineros sobre los recursos laborales de su organización influyen en su compromiso organizacional. El método fue de tipo básica, de diseño no experimental –descriptiva, la muestra se conformó por 158 empleados. Los hallazgos muestran que tanto el respeto organizacional como el cuidado de los empleados tienen una influencia positiva significativa en el compromiso organizacional, sin embargo, para mejorar el vínculo emocional de los empleados con la organización se requiere mejorar el liderazgo.

Reinoso & Guanuchi (2020) Plantearon como objetivo conocer cuáles son las causas que provocan el estrés laboral y como este impacta en el compromiso organizacional en la institución Bilingüe del Distrito de Educación Nabón-Oña de Ecuador. Se aplicó la metodología de tipo documental con enfoque cualitativo, sustentado en el método análisis-



síntesis de tipo descriptivo-explicativo, la muestra se conformó por 77 docentes, se aplicó la técnica de la encuesta, los resultados evidenciaron que existen diferentes causas que provocan el estrés laboral como: un clima laboral pesado, falta de compañerismo, las horas laborales, presión laboral entre otros factores que afectan el compromiso con la institución.

2.1.2. A nivel nacional

Blas (2021) Realizo una investigación con el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del rubro financiero comercial de Lima, a partir de este objetivo se aplicó la metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlaciona, la muestra fue conformada por 230 colaboradores, se utilizó como instrumento de la investigación el cuestionario, técnica de la encuesta. Para finalmente obtener como resultados una correlación inversa y débil con un Rho $r=-,294$, estadísticamente significativa ($p=,000$), concluyendo que ambas variables tienen relación significativa lo que quiere decir que, a mayor compromiso organizacional, existe un menor estrés.

Loconi (2021) El autor desarrollo su tesis de investigación con el objetivo general de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la UGEL Chiclayo, utilizando la metodología con enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra se conformó por un total de 75 colaboradores se utilizó como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados



evidenciaron que no existe relación en las variables estrés laboral y compromiso organizacional para la población estudiada.

Cardenas & Huamani (2022) Los autores desarrollaron su tesis de investigación con el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, se aplicó la metodología de tipo básica, de diseño no experimental –descriptiva, la muestra se conformó por un total de 200 colaboradores se utilizó como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad alta ($Rho = ,641$). concluyendo, que existe relación significativa entre el estrés laboral y compromiso organizacional.

Garcia (2022) En su trabajo de la investigación plantearon como objetivo describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, para lo cual se aplicó la metodología de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlaciona, la muestra se conformó por 197 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario mediante la técnica de la encuesta, dando como resultado un coeficiente de correlación de $Rho = - 0,045$, así como $p = 0.527$ ($p > 0.05$), por lo que se concluye que no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores.

Carhuallanqui (2022) Los autores desarrollaron su tesis de investigación con el objetivo general establecer la relación que existe entre estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en el

departamento de Farmacia del IREN Concepción, se aplicó la metodología de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra se conformó por un total de 57 colaboradores se utilizó como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados dieron un valor p de (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se dio un nivel positivo fuerte ($rs=.857$) lo que llevo a la conclusión que existe relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores.

2.1.3. A nivel regional

Zegarra (2021) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, aplicando el método descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra se conformó por 20 colaboradores, se utilizó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados evidenciaron niveles de estrés altos en la municipalidad los que llevo a la conclusión que la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad tiene estrés laboral lo que les causa problemas físicos y psicológicos como: dolor de cabeza, espalda, sentimiento de sobrecarga laboral, preocupación, irritabilidad.

Gutierrez (2020) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo Determinar el nivel de estrés que presentan los trabajadores del Terminal Terrestre - Puno. El método aplicado fue de tipo descriptivo simple no experimental no experimental; enfoque cuantitativo, se aplicó la técnica de la encuesta, a una muestra total 57 trabajadores, después de un previo procesamiento y análisis de la información se demostró que existe nivel de estrés altos en los trabajadores del terminal, más de 68% de los



trabajadores se sienten estresados por diferentes factores como el clima laboral, las relaciones interpersonales entre otros lo que ha provocado algunos problemas en la prestación de servicio al cliente.

Jinez (2020) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud Puno, aplicando el método de tipo descriptivo simple con diseño no experimental y de corte transversal, la muestra se conformó por 31 colaboradores, se utilizó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados evidenciaron que la mayoría de los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés laboral alto, lo que les genera agotamiento emocional y bajo rendimiento en sus puestos laborales.

Laurente (2021) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal administrativo, aplicando el método con enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y explicativo, la muestra se conformó por 57 colaboradores, se utilizó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados evidenciaron que existe una correlación negativa y moderada entre el estrés y la satisfacción laboral concluyendo que los factores que provocan más estrés son los horarios extendidos de trabajo y la sobrecarga laboral.

Cutipa (2019) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar el grado de compromiso organizacional del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera", aplicando el método descriptivo, de diseño no experimental descriptivo, la muestra se conformó



por 48 colaboradores, se utilizó la técnica de observación y como instrumento el cuestionario, los resultados evidenciaron un nivel de compromiso organizacional moderado por parte de los trabajadores por lo que se requiere fortalecer ciertos aspectos para incrementar los niveles de compromiso en la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Estrés laboral

Park (2010) El estrés en el trabajo puede ser causado por una o diversas razones y, a menudo, es el resultado de una serie de factores individuales, que si no son gestionados adecuadamente están asociados con mala salud, menor productividad, aumento de accidentes y enfermedades en la organización.

Colligan et al. (1998) El estrés laboral se puede definir como las respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos, o necesidades del trabajador

Lea (2017) El estrés es la reacción adversa que tienen las personas ante presiones excesivas u otros tipos de exigencias que se les imponen. El estrés relacionado con el trabajo es una causa importante de mala salud ocupacional que puede provocar severas condiciones físicas y psicológicas en sus trabajadores. También puede provocar una baja productividad y errores humanos, un aumento de las enfermedades, ausencia, aumento de accidentes, alta rotación de personal y mal desempeño en la organización.



Newstrom (2007) Estrés es el término general que se aplica a las presiones que las personas sienten en la vida. La presencia del estrés en el trabajo es casi inevitable en muchos puestos de trabajo. Sin embargo, las diferencias individuales explican una amplia gama de reacciones al estrés; una tarea considerada desafiante por una persona puede producir altos niveles de ansiedad en otro. Cuando la presión comienza a acumularse, puede causar tensión adversa en las emociones, procesos de pensamiento, comportamientos y condiciones físicas de una persona. condición. Cuando el estrés se vuelve excesivo, los empleados desarrollan diversos síntomas de estrés que puede perjudicar su desempeño laboral y su salud, e incluso amenazar su capacidad para hacer frente al medio ambiente.

Kirsta (2012) El estrés es parte de cada trabajo. Sin embargo, si no se controla, el estrés laboral puede tener un impacto negativo en la vida personal y profesional de un individuo. El estrés puede comenzar como una molestia menor, pero puede progresar y provocar un deterioro grave. Esta guía proporcionará consejos para identificar y gestionar problemas relacionados con el trabajo estrés, así como información sobre dónde encontrar ayuda adicional.

2.2.1.1. Manejo del estrés en el trabajo

Lea (2017) Las organizaciones como los individuos están muy preocupados por el estrés y sus efectos. Al intentar controlar el estrés, tienen tres opciones amplias: prevenirlo, controlarlo o aprender a adaptarse a él (manejar sus síntomas). Las organizaciones pueden buscar mejorar las habilidades de comunicación gerencial, empoderar a los empleados a



través de la participación, rediseñar trabajos para que sean más satisfactorios, o implementar programas de desarrollo organizacional. Según el autor Kirsta (2012) menciona tres formas de manejar el estrés laboral en las organizaciones.

- **Gestión del tiempo.** La gestión del tiempo puede ayudar a una persona será más eficiente y probable que cumpla con los plazos, reduciendo así ese el nivel de estrés de la persona. Pasos sencillos como fijarse objetivos realistas, priorizar las tareas en su lista de "tareas pendientes" y ser honesto con sus superiores acerca de sus La carga de trabajo y su capacidad para asumir nuevos trabajos pueden ayudarle a aprovechar al máximo su tiempo y evitar que te sobrecargues.
- **Relaciones interpersonales de confianza.** Tener compañeros y mentores en el trabajo puede resultar muy útil en situaciones laborales estresantes. Los colegas dignos de confianza lo entenderán lo que está pasando y puede brindarle una perspectiva valiosa, especialmente si su estrés es causado por sentimientos de insuficiencia en su trabajo. Los compañeros en el trabajo también pueden proporcionar ideas y sugerencias para afrontar los conflictos con los compañeros de trabajo. Tenga en cuenta que los conflictos graves siempre deben discutirse con alguien de su personal de recursos humanos o departamento legal.
- **Tómate un descanso.** A veces, tomar un breve descanso es la mejor manera de evitar sentirse abrumado en el trabajo. Intente levantarse de su escritorio y hacer algunos estiramientos suaves o, mejor aún, salir a tomar aire fresco (y tal vez un poco de sol). Los ejercicios de respiración

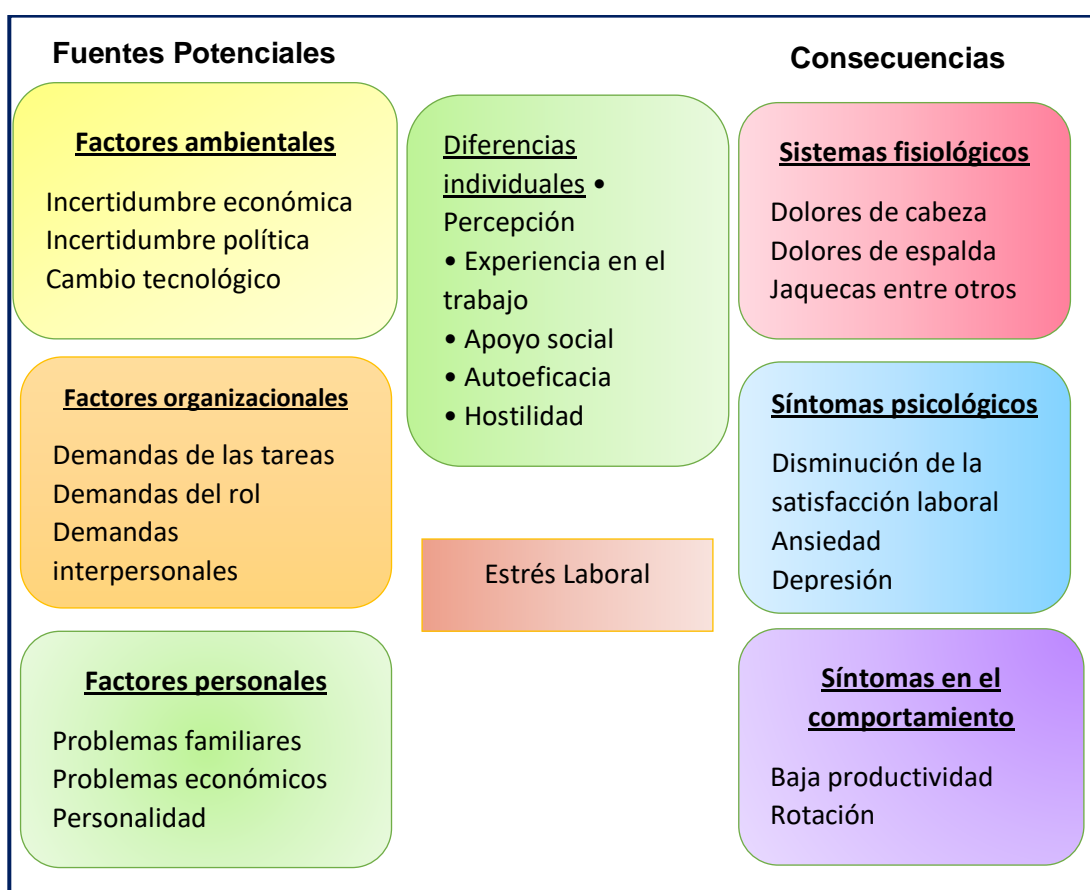
o meditación también pueden proporcionar alivio durante una situación particularmente estresante o jornada laboral.

2.2.1.2. Fuentes potenciales del estrés laboral

Según Robbins & Judge (2009) mencionan tres categorías que generan estrés laboral y son los siguientes ambientales, organizacionales y personales.

Figura 1

Estreses potenciales



Nota. Esta figura muestra estresores potenciales según Robbins & Judge (2009)

2.2.2. Clima laboral

Newstrom (2007) El clima laboral hace referencia al entorno en la que los colaboradores de la organización se relaciona con el trabajo y sus compañeros en general para crear un ambiente laboral adecuado que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

Luthans (2011) Menciona que el clima laboral es todo el entorno en el que los colaboradores pasan gran parte de su vida laboral y esta relacionado directamente con la satisfacción de los trabajadores y el logro de sus objetivos. Un ambiente de trabajo que apoya a sus empleados, los trata bien y los valora positivamente sus resultados, contribuye a un mejor desempeño laboral.

Foden & Johnston (2019) definen el clima laboral en diferentes aspectos que son importantes para mantener un buen clima laboral.

- ✓ **Salud y Seguridad:** Las prácticas que protegen la seguridad de los trabajadores contra accidentes y enfermedades profesionales. Ellos cubren desde la entrega y sistematización de la información hasta la implementación de procedimientos para la prevención de accidentes laborales riesgos y la promoción de lugares de trabajo saludables.
- ✓ **Comunicación y Relaciones Laborales:** Las medidas que establecen canales de comunicación entre el empleador y trabajador, permitiendo la participación y la opinión, con el fin de fortalecer la relación y su permanencia en el tiempo.
- ✓ **Formación y Desarrollo Profesional:** Las prácticas que promueven y facilitan la capacitación y el desarrollo del personal, incluyendo inversiones de tiempo y dinero realizadas por las empresas.



- ✓ **Conciliación Laboral:** Las prácticas desarrolladas con el fin de permitir trabajadores para coordinar su vida familiar y laboral. Este objetivo se materializa con medidas orientadas a facilitar la flexibilidad horaria y diseñar actividades de integración, en en el que participan los trabajadores y sus familias.
- ✓ **Beneficios y Compensaciones:** El conjunto de políticas de bienestar que Incluir incentivos económicos y no económicos para los trabajadores. (recompensas, bonificaciones o participación). También incluye beneficio social. Planes y pago de salarios acordes al mercado.
- ✓ **Procesos de Recursos Humanos:** Las políticas y procesos dentro organizaciones que facilitan la gestión de recursos humanos y, en a su vez, garantizar la igualdad y transparencia en el tratamiento de sus trabajadores. Dentro de esta categoría se encuentran medidas como la existencia de perfiles de puesto, procesos de inducción a nuevas contrataciones, solicitudes de desempeño formal y sistemático, evaluaciones a los empleados.

2.2.3. Condiciones de trabajo

Newstrom (2007) Cualquier condición laboral puede causar estrés, dependiendo de la reacción del empleado ante ella. Por ejemplo, un empleado aceptará un nuevo procedimiento de trabajo y sentirá poco o ningún estrés, mientras que otro experimenta una presión abrumadora por la misma tarea. Parte de la diferencia radica en las experiencias, perspectivas generales y expectativas de cada empleado, que son todas internas.



Foden & Johnston (2019) El trabajo es una parte intrínseca de la sociedad y de nuestro día a día. La mayoría de las personas pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia horas de trabajo, por lo que las condiciones de trabajo juegan un rol fundamental para evitar el estrés laboral en las organizaciones por lo que se consideran ciertos aspectos como el entorno físico, las condiciones sociales, ambiente, habilidades y discreción, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo.

Lea (2017) Las condiciones de trabajo es fundamental para el buen desempeño laboral considerando que los trabajadores tienen derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo; tienen la derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.

2.2.3.1. Condiciones de trabajo que pueden causar estrés

Colligan et al. (1998) Las condiciones laborales desempeñan un papel primordial a la hora de provocar estrés laboral y pueden tener una influencia directa en seguridad y salud de los trabajadores

- ✓ **El diseño de tareas.** Gran carga de trabajo, descansos poco frecuentes, largas jornadas laborales y trabajo por turnos; Tareas agitadas y rutinarias que tienen poco significado inherente, no utilizan las habilidades de los trabajadores y tienen poco sentido de control.
- ✓ **Estilo de gestión.** Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, mala comunicación en la organización, falta de políticas favorables a la familia
- ✓ **Relaciones interpersonales.** Mal ambiente social y falta de apoyo o ayuda de compañeros de trabajo y supervisores

- ✓ **Roles de Trabajo.** Expectativas laborales conflictivas o inciertas, demasiado responsabilidad, demasiadas "sombrías que desempeñar".
- ✓ **Preocupaciones profesionales.** La inseguridad laboral y la falta de oportunidades para crecimiento, avance o promoción; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.
- ✓ **Condiciones ambientales.** Física desagradable o peligrosa. condiciones tales como hacinamiento, ruido, contaminación del aire o ergonomía.

2.2.4. Influencias del líder

Luthans (2011) Menciona que las habilidades y competencias del líder son fundamentales para generar cierta influencia en sus subordinados. El liderazgo no puede existir sin la plena inclusión, las iniciativas y la cooperación de empleados. En otras palabras, uno no puede ser un gran líder sin grandes seguidores, Uno de los indicadores y predictores más confiables del verdadero liderazgo es la capacidad de un individuo. encontrar significado a los acontecimientos negativos como el manejo del estrés laboral y aprender incluso de las circunstancias más difíciles. usando, las habilidades necesarias para vencer la adversidad y emerger más fuertes y comprometidos.

Newstrom (2007) Los líderes son piezas importantes porque son ellos quienes interactúan en el día a día. con los empleados. Si los gerentes cierran los ojos ante los problemas emocionales de los empleados y se niegan a discutirlos, parecen estar diciéndoles a los empleados: "No me preocupo por ustedes, solo tu trabajo." Los gerentes no pueden, cuando surge un malestar emocional, decir: "Esto no es parte de mi trabajo. Ve

a ver a un consejero". Las emociones son parte de todo el empleado y deben ser consideradas. parte de la situación laboral total de la que es responsable un directivo. Por esta razón Todos los gerentes, desde los niveles más bajos hasta los más altos, necesitan capacitación para ayudarlos a comprender problemas de los empleados y asesorarlos eficazmente.

2.2.4.1. Funciones que debe cumplir el líder ante situaciones de estrés

Newstrom (2007) menciona una serie de funciones que debe cumplir un líder con la capacidad para manejar situaciones de estrés laboral en la organización entre las cuales menciona las siguientes:

1. **Asesoramiento y tranquilidad:** Un adecuado asesoramiento de parte del líder puede brindar tranquilidad a los empleados, lo cual es una forma de darles coraje para enfrentar un problema o nuevos retos.
2. **Comunicación,** la comunicación tanto ascendente como descendente., es una forma clave para que los empleados expresen sus sentimientos a la dirección. Como mucha gente ha dicho, a menudo los altos directivos de una organización no saben cómo se sienten los de abajo sin embargo el líder debe tener la capacidad para establecer una comunicación fluida donde el trabajador pueda entrar en confianza.
3. **Liberación de tensión emocional,** Una función importante de casi todos los líderes es la liberación de tensión emocional; Esta liberación a veces se denomina catarsis emocional. Las personas tienden a liberarse emocionalmente de sus frustraciones y otros problemas cada vez que tienen la oportunidad de contarle a alguien sobre ellos.



2.2.5. Exigencias en el trabajo

Newstrom (2007) Menciona que toda organización espera lo mejor de sus colaboradores y la máxima productividad al momento de alcanzar sus metas y objetivos, sin embargo, la sobrecarga de trabajo y los plazos presionan a los empleados y generan estrés. A menudo estas presiones surgen de la gestión, y una mala calidad de la gestión puede causar estrés.

Robbins et al. (2018) Afirma que ciertos trabajos son más estresantes que otros, pero, como hemos visto, los individuos difieren en su respuesta a situaciones estresantes. Sabemos que los individuos con poca experiencia o un locus de control externo tienden a ser más propensos al estrés teniendo dificultades para asumir las exigencias que requiere su puesto laboral. Las decisiones de selección y colocación deben tener en cuenta estos hechos. Obviamente, la dirección no debería restringir la contratación únicamente a individuos experimentados con un locus interno, pero dichos individuos pueden adaptarse mejor a trabajos de alto estrés con mayor exigencia y realizarlos de manera más efectiva y aumentar la autoeficacia del individuo y, por tanto, reducir la tensión laboral.

Luthans (2011) Menciona que existe varios factores organizacionales que causan estrés particularmente las demandas, exigencias de tareas y roles, están controlados por la gerencia y, por lo tanto, pueden modificarse o eliminarse aplicando estrategias como: una mejor selección de empleados, colocación laboral, formación, establecimiento de objetivos realistas, rediseño de puestos de trabajo,

mayor participación de los empleados, mejor comunicación organizacional y programas de bienestar corporativo que aligeren el estrés laboral.

2.2.6. Compromiso organizacional

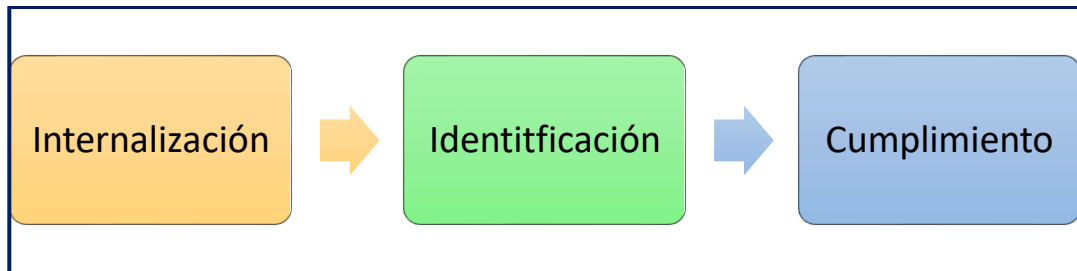
Meyer & Allen (1997) El compromiso organizacional es un factor clave de la relación entre individuos y organizaciones. El compromiso puede definirse como la fuerza de identificación y participación de un individuo con una organización en particular.

Fornes & Rocco (2004) El compromiso organizacional es la relación que establecen los colaboradores con las metas y valores de la organización. Individuos comprometidos con la organización ejercer un esfuerzo adicional, desear ser miembro de la organización proteger activos de la empresa y compartir los objetivos y valores de la empresa

Morales (1999) El compromiso organizacional se define como los sentimientos de un individuo acerca de la organización en su conjunto. Es el vínculo psicológico que tiene un empleado con una organización y se ha encontrado que está relacionado con la congruencia de objetivos y valores, inversiones conductuales en la organización y lealtad a la organización.

Robbins et al. (2018) Los empleados que están altamente comprometidos con la organización y sus objetivos ven un propósito en sus trabajos experimentan menos estrés, asumen más responsabilidad, realizan trabajo más significativo, lo que da a los empleados mayor control sobre las actividades laborales y disminuir su dependencia de los demás.

Ambuja & Dhaneswar (2015) Conceptualizó el compromiso organizacional como apego psicológico y desarrolló un modelo en el que tres dimensiones que describen el compromiso.

Figura 2*Dimensiones del compromiso*

Nota. Esta figura muestra las dimensiones del compromiso según Ambuja & Dhaneswar (2015)

- ✓ **cumplimiento.** La internalización mide hasta qué punto el empleado se siente comparten la misma misión y valores que la organización.
- ✓ **Identificación** describe el deseo del empleado de afiliarse a su organización sin aceptar los valores de la organización como propios.
- ✓ **Cumplimiento** describe a un empleado que acepta los valores de la organización para su propio beneficio personal, pero no internalizar o mantener cualquiera de esos mismos valores.

Vanarse (2019) Menciona que el compromiso organizacional es la identificación y participación laboral de un individuo en una organización determinada, que nace:

- ✓ De una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de las organizaciones.
- ✓ De la voluntad de realizar un esfuerzo considerable por parte de la organización.
- ✓ Del deseo definido de mantener la membresía de la organización

Agata (2014) El compromiso es la satisfacción personal de un individuo que tiene su origen en la satisfacción personal necesidades,



satisfacer expectativas y lograr objetivos individuales a través de la mediación de la organización. Esta experiencia de particular satisfacción también puede estar relacionada con el sentido de apoyo recibido, el sentido de justicia organizacional, así como el sentimiento de significado del lugar de trabajo y contribución propia al funcionamiento de la organización.

2.2.7. Compromiso afectivo

Meyer & Allen (1997) El compromiso afectivo es el vínculo emocional positivo de los empleados con la organización. Es el componente "deseo" del compromiso organizacional. Un empleado afectivamente comprometido se identifica con los objetivos de la organización y deseos de seguir siendo parte de la organización. Este compromiso puede ser influenciada por muchos factores demográficos como la edad, el sexo, la tenencia, la educación, etc.

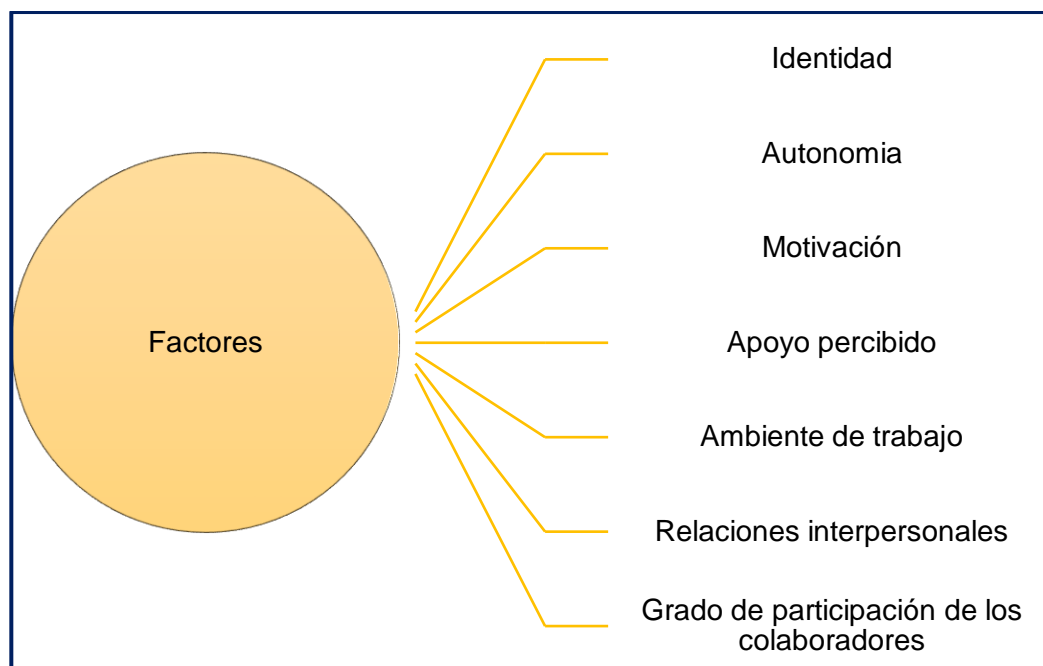
Morales (1999) El compromiso afectivo es la relación emocional de un empleado con la organización y como se identifica con esta. En otras palabras, el compromiso afectivo se refiere a las percepciones que los colaboradores tienen de su situación emocional. apego o identificación y participación con su organización.

2.2.7.1 Factores que influyen en el compromiso afectivo

Ambuja & Dhaneswar (2015) Identificaron factores que ayudan a crear situaciones intrínsecamente gratificantes para que los empleados sean antecedentes del compromiso afectivo

Figura 3

Factores que influyen en el compromiso afectivo



Nota. Esta figura muestra los factores que influyen en el compromiso afectivo según Ambuja & Dhaneswar (2015)

2.2.8. Compromiso de continuidad

Fornes & Rocco (2004) El compromiso de continuidad es la conciencia de los costos relacionados con el abandono de la organización. Empleados cuyo vínculo básico con la organización se basa en permanecer dentro de él cuando sea necesario.

Meyer & Allen (1997) El compromiso de continuidad es el componente de "necesidad" o las "ganancias versus pérdidas de trabajar en una organización". Estas ganancias y pérdidas ocurren cuando un individuo permanece o abandona una organización. El individuo tiende a comprometerse con la organización porque percibe un alto costo por perder la membresía. El costo de perder la membresía organizacional incluye costos económicos como pensiones, acumulaciones y costos sociales



como: Lazos de amistad con compañeros de trabajo. Pero los individuos descuidan los costos positivos como suficientes para quedarse con una organización; también deben tener en cuenta la disponibilidad de alternativas.

Ambuja & Dhaneswar (2015) El compromiso de continuidad se refiere a las percepciones de los empleados sobre los costos asociados con el abandono de la organización. Es la voluntad de permanecer en la organización debido a inversiones personales intransferibles en forma de relaciones cercanas relaciones laborales con compañeros de trabajo, inversiones para la jubilación y carrera inversiones, habilidades laborales adquiridas que son exclusivas de una organización en particular,

2.2.9. Compromiso normativo

Meyer & Allen (1997) El compromiso normativo se refiere a las percepciones de los empleados sobre su obligación con su organización. Esta visión del compromiso sostiene que un individuo demuestra comportamiento de compromiso únicamente porque cree que es moral y correcto.

Fornes & Rocco (2004) El compromiso normativo nace debido al "sentimiento de obligación". Estos sentimientos pueden derivar de una tensión de un individuo antes y después de unirse a la organización. Por ejemplo, cuando la organización ha invertido recursos en la formación de un empleado que luego siente la obligación "moral" de esforzarse en el trabajo y permanecer en la organización para "pagar la deuda". En segundo lugar, puede ser el resultado de una norma internalizada. en la familia se desarrolló el principio de que "uno debe ser leal a su

organización". El compromiso normativo es mayor en las organizaciones que valoran la lealtad y se comunican con los empleados con recompensas, incentivos, etc. Un empleado con mayor compromiso organizacional tiende a contribuir al éxito organizacional y experimentar mayor nivel de satisfacción laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima laboral

El clima laboral hace referencia a todo el entorno físico, psicológico, organizacional y humano que involucra a los miembros de una organización y por ende crea un ambiente laboral el cual puede ser positivo o negativo.

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo, es el apego emocional y la identificación del trabajador con la organización, y que hace que el trabajador permanezca en la empresa. Los empleados con fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad está asociado a la necesidad de permanecer en la organización, causado por los costos o la pérdida de beneficios resultantes de inversiones realizadas en la organización que se perderían si el individuo lo abandonara.

Compromiso normativo

El compromiso normativo, refleja el sentimiento de obligación de los individuos hacia la organización, se define como un vínculo con la



organización debido a la obligación que el individuo siente hacia ella, ya que cree que es lo correcto y lo que debe hacer.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se define como los sentimientos de un individuo acerca de la organización en su conjunto. Es el vínculo psicológico que tiene un empleado con una organización.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo hacen referencia a una serie de factores y a un conjunto de elementos como la seguridad, la calidad laboral que establece la relación entre los colaboradores y la organización.

Estrés laboral

El estrés laboral se puede definir como las respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos, o necesidades del trabajador.

Exigencias en el trabajo

Las exigencias laborales son definidas como las actividades específicas que se les asigna a los colaboradores de una organización y el nivel de competitividad que tiene el colaborador para lograrlo.

Influencia del líder

La influencia del líder en los subordinados es la herramienta más importante del liderazgo, de ella depende que sus seguidores cumplan sus funciones de acuerdo con lo planeado.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con su enfoque o naturaleza, se trata de una investigación de carácter cuantitativo. En este sentido, (Hernández et al., 2014) explican que este tipo de estudio sigue un proceso secuencial y comprobatorio, empleando la recolección de datos para respaldar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, lo que permite establecer patrones de comportamiento y confirmar teorías (p.4).

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque utilizado fue deductivo. Según Bernal (2010), este método se basa en un sistema que descompone las afirmaciones en forma de suposiciones y busca validarlas o refutarlas, realizando inferencias a partir de los resultados, con el objetivo de confrontarlas con los hechos. Este proceso va de lo específico a lo general (p. 60).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue básica aplicada. Según Valderrama (2013) este enfoque se caracteriza por aportar a una estructura organizada de información científica, sin necesariamente generar conclusiones de utilidad inmediata. Su propósito principal es recopilar datos sobre la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, enfocándose en el descubrimiento de principios y leyes fundamentales (p.28).

Es importante destacar que se enfoca en la acumulación de fundamentos teóricos para promover el desarrollo del conocimiento.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se trata de un estudio de naturaleza correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación entre dos variables a través de un patrón predecible dentro de una población o muestra específica (Hernández et al., p. 93, 2014).

En otras palabras, se eligen dos variables con el propósito de medir el grado de relación que existe entre ellas dentro del contexto de la localidad.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal, tal como lo describe (Pino, 2010).





Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por 58 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pomata

Tabla 2*Población de estudio*

CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA

ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	CANTIDAD TOTAL DE PERSONAL
Alcaldía	1
Gerencia Municipal	1
Oficina de Asesoría Legal	3
Oficina de Planificación	1
Oficina de Imagen Institucional	2
Oficina de Trámite Documentario (Registro Civil)	2
Oficina de Contabilidad	1
Unidad de Logística	4
Oficina de Tesorería	2
Oficina de Tributación	2
Oficina de Desarrollo social	2
Oficina de Recursos Humanos	1
Oficina de Limpieza	7
Oficina de Seguridad Ciudadana (Serenazgo)	7
Oficina de Gestión de Agua y Saneamiento – ATM	3
Oficina de Desarrollo Económico	3
Oficina de Defensa Civil	1
Oficina de Vaso de Leche	2
Oficina de DEMUNA	1
Oficina de Infraestructura	3
Oficina de Supervisión	2
Oficina de Guardianía	4
SISFO	3
TOTAL	58

Nota. La tabla muestra el personal que labora de acuerdo con el CAP de la Municipalidad Distrital de Pomata

3.6.2. Muestra

Para la presente investigación se consideró el muestreo censal debido a que se consideró el 100% de la población seleccionada conformado por un total de 58 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomata, tal como lo mencionan los autores López & Fachelli (2015) La muestra censal implica la obtención de datos de toda la población o universo seleccionada para el

desarrollo de la investigación, debido a que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforman

3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnica

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

3.7.2. Fuente

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

3.7.3. Instrumento

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Confiabilidad

Se aplicó la estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	27

Nota. La tabla muestra el resultado del análisis de la confiabilidad

3.8.2. Validez de Instrumento

Fue evaluada por dos especialistas para su validación correspondiente, quienes, según el informe de validación, decidirán si aprueban o rechazan el instrumento a utilizar.

Estadísticamente fue validado por el Ingeniero estadístico e informático Valerio Palacio Chambi Quecara

3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

La investigación intitulada "estrés laboral y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pomata, 2024" El trabajo de campo será elaborado en los días 20 y 30 de junio, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau-b de Kendall de Spearman

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

El estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,591	,079	7,200	,000
N de casos válidos		58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

El clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,429	,087	4,786	,000
N de casos válidos		58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

Las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,419	,082	4,930	,000
N de casos válidos		58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor $= 0,000$ que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

La influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximado ^b	Significació aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,504	,084	5,796	,000
N de casos válidos		58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre la influencia del líder y el compromiso organizacional

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

Las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,542	,089	5,672	,000
N de casos válidos		58			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 9

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota. La tabla muestra los niveles de correlación (Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el estrés laboral y el compromiso organizacional.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Estrés laboral	Compromiso organizacional
N		58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	40,0862	43,5000
	Desv. Desviación	7,51439	8,12242
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,187	,231
	Positivo	,112	,143
	Negativo	-,187	-,231
Estadístico de prueba		,187	,231
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Kolmogorov-Smirnov, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.

RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

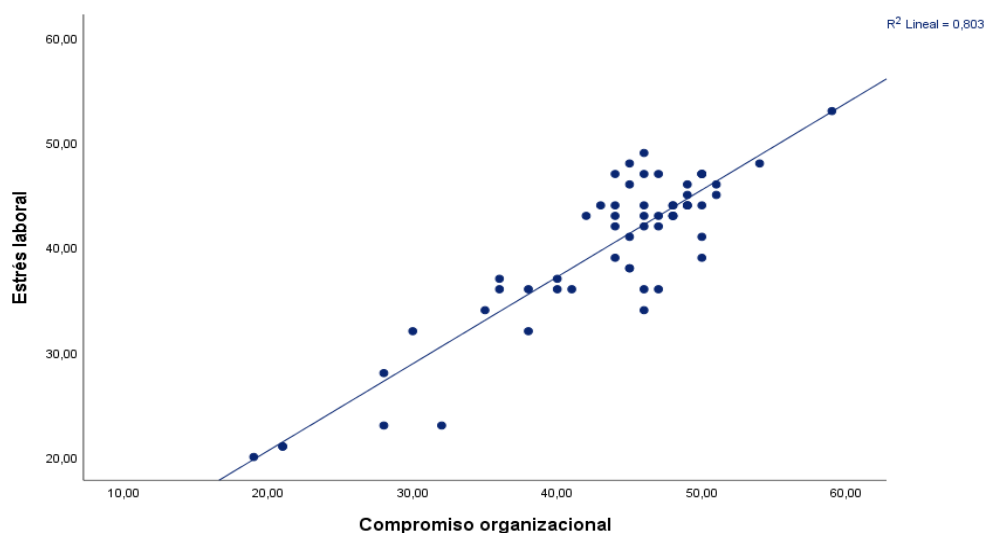
Correlaciones				
			Estrés laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación del estrés laboral y el compromiso organizacional

Figura 4

Relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el estrés laboral y el compromiso organizacional

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.716 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024. Lo que indica una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, en este contexto, a mayor estrés laboral también se observa un mayor compromiso organizacional, un hallazgo atípico que podría estar influido por factores específicos del entorno laboral.

Objetivo específico 1

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

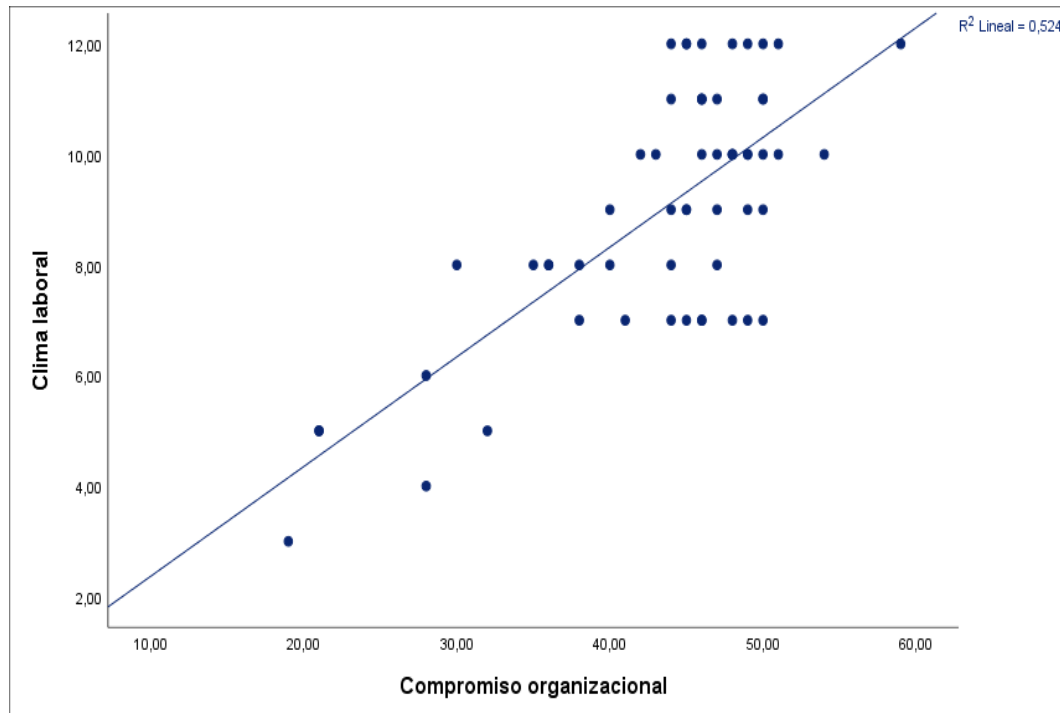
Correlaciones				
			Clima laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación del clima laboral y el compromiso organizacional

Figura 5

Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el clima laboral y el compromiso organizacional

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.555 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Objetivo específico 2

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

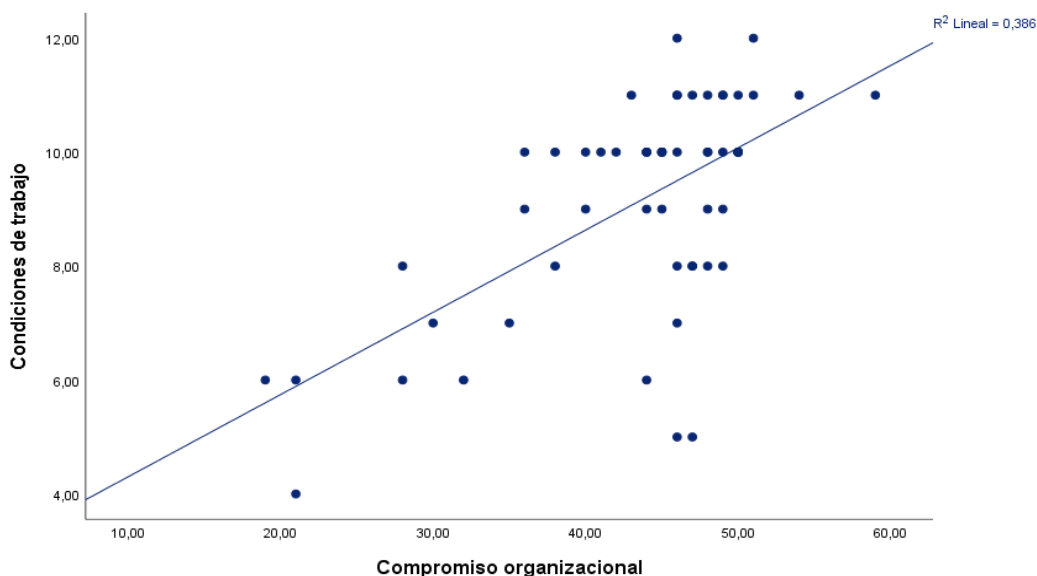
Correlaciones			Condicione s de trabajo	Compromiso organizacion
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional

Figura 6

Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.523 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Objetivo específico 3

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

Correlaciones				
			Influencia del líder	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre la influencia del líder y el compromiso organizacional

Objetivo específico 4**Tabla 15**

Correlación Rho de Spearman entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.

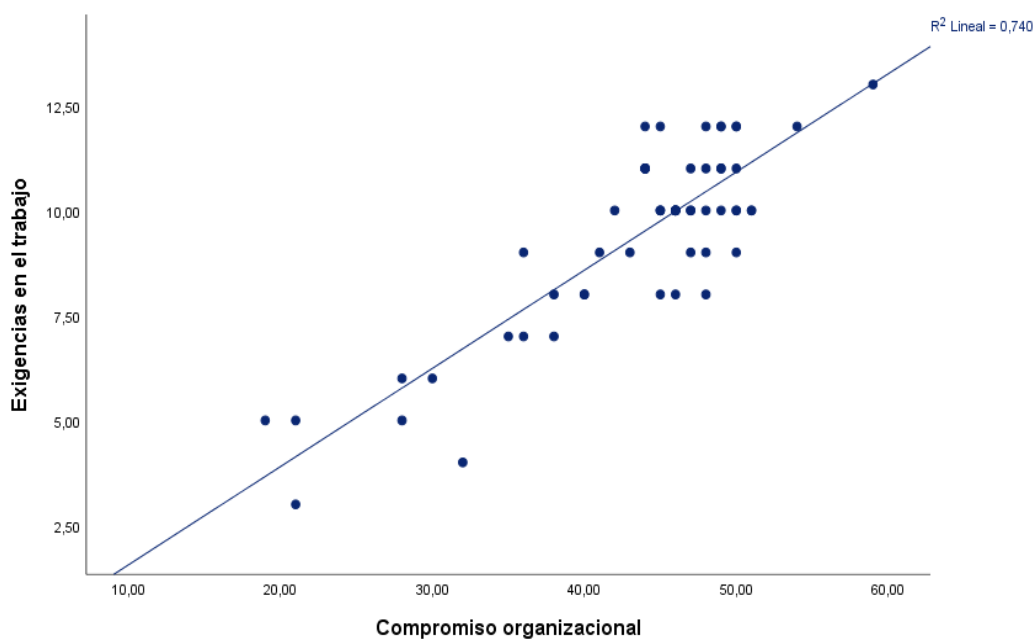
Correlaciones				
			Exigencias en el trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Exigencias en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional

Figura 8

Relación entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.664 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024.



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación titulada Estrés laboral y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pomata, 2024, se realizó viendo un problema real que aquejan los funcionarios públicos, tanto en los gobiernos locales y regionales donde la sobre carga en los trabajos generan un malestar por parte de los servidores públicos, que no existe una buen liderazgo desde la jerarquía más alta de la institución, el que genera que no haya un verdadero compromiso, el que afecta el normal funcionamiento de la entidad municipal, este estudio se respalda con estudios abordados con anterioridad por diferentes autores.

Osama et al., (2024) los autores llegan a la conclusión de que el estrés relacionado con el trabajo tiene un impacto significativo en la habilidad de los empleados para encontrar soluciones efectivas a los problemas que enfrentan en su entorno laboral. (Chen & Sih, 2024) llegaron a la conclusión de que los factores estresantes que se presentan en el entorno laboral, tales como la sobrecarga de trabajo y la presión constante del tiempo, tienen una relación significativa con el fenómeno del agotamiento emocional que experimentan los trabajadores. (Turek et al., 2024) los investigadores concluyen que, a medida que aumentan las limitaciones dentro de la organización, el nivel de compromiso por parte de los empleados tiende a disminuir. Como resultado, se observa que los trabajadores están menos motivados para adoptar una actitud proactiva en el desempeño de sus funciones. (Kotzé & Nel, 2020) los investigadores llegan a resultados indican que el respeto organizacional y el bienestar de los empleados influyen positivamente en el compromiso organizacional,



pero es necesario mejorar el liderazgo para fortalecer el vínculo emocional de los empleados. (Reinoso & Guanuchi, 2020) llegaron a resultados que hay diversas causas de estrés laboral, como un ambiente tenso, falta de compañerismo, horarios laborales, presión laboral y otros elementos que impactan el compromiso con la institución.

Blas (2021) llegó a la conclusión de que las dos variables analizadas presentan una relación significativa entre sí, lo que implica que, a medida que aumenta el compromiso organizacional de los empleados, se observa una disminución en los niveles de estrés que experimentan. (Loconi, 2021) llegó a hallazgos obtenidos a partir de la investigación llevaron a la conclusión de que no se puede establecer una conexión o vínculo entre las variables relacionadas con el estrés laboral y el compromiso organizacional en el grupo de personas que fue objeto de estudio. (Cardenas & Huamani, 2022) los autores llegan a resultados mostraron que las variables tienen correlación, dado que $p < 0.05$; además, es directa y de alta intensidad ($Rho = 0,641$). Concluyendo que hay una relación relevante entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. (García, 2022) el autor puede concluir que no hay una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el nivel de compromiso que muestran los empleados con su organización. (Carhuallanqui, 2022) Esto llevó a la conclusión de que hay una relación significativa y notable entre el estrés que experimentan los trabajadores en su entorno laboral y el nivel de compromiso que sienten hacia la organización para la cual laboran.

Zegarra (2021) afirma que la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad experimenta estrés laboral, lo que provoca problemas



físicos y psicológicos como: dolor de cabeza, espalda, sensación de sobrecarga, preocupación e irritabilidad. (Gutierrez, 2020) el autor tras procesar y analizar la información se evidenció que los trabajadores del terminal presentan altos niveles de estrés; más del 68% se siente estresado por factores como el clima laboral y las relaciones interpersonales, lo que ha generado problemas en el servicio al cliente. (Jinez, 2020) llegó a hallazgos que muestran que la mayor parte de los enfermeros sufre un alto estrés laboral, causando agotamiento emocional y bajo desempeño en su trabajo. (Laurente, 2021) el investigador llegó a hallazgos de una correlación negativa moderada entre el estrés y la satisfacción laboral, concluyendo que los factores que generan más estrés son las largas jornadas laborales y la sobrecarga de trabajo. (Cutipa, 2019) llegó a resultados de un compromiso organizacional moderado de los empleados, por lo que es necesario mejorar varios aspectos para aumentar este compromiso en la organización.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata en el año 2024. Los resultados evidenciaron una correlación positiva media, con un coeficiente Rho de Spearman de +0.716 y un nivel de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, el análisis mediante la estadística Tau-b de Kendall respalda este hallazgo. Estos resultados sugieren que, en este contexto, un mayor nivel de estrés laboral está asociado con un mayor compromiso organizacional, un fenómeno inusual que podría estar condicionado por factores particulares del entorno laboral estudiado.

SEGUNDA: Específica 1, determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024, se visualiza una correlación de positiva media con $Rho = +0.555$ y tiene una significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ corroborando con la estadística Tau-b de Kendall indicando que es significativo

TERCERA: Específica 2, determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024, se observa una correlación de positiva media con $Rho = +0.523$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ acorde a la estadística Tau-b de



Kendall es significativo

CUARTA: Específica 3, determinar la relación que existe entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024, se corrobora la correlación de positiva media con $Rho = +0.643$ y con nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ de acuerdo con la estadística Tau-b de Kendall es significativo.

QUINTA: Específica 4, determinar la relación que existe entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024, se evidencio una correlación de positiva media con $Rho = +0.664$ y una significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ según la estadística Tau-b de Kendall es significativo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar un análisis profundo de los factores específicos del entorno laboral que podrían estar influyendo en la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Esto permitirá identificar si el estrés está siendo canalizado positivamente o si existen elementos culturales, estructurales o motivacionales que potencian el compromiso pese al estrés. Asimismo, sería pertinente implementar estrategias de gestión del estrés que, lejos de disminuir el compromiso, refuercen un ambiente laboral saludable y sostenible, maximizando tanto el bienestar del personal como el desempeño organizacional

SEGUNDA: Viendo la primera específica se recomienda, con suma urgencia desde el departamento de recursos humanos, ver la forma como los trabajadores perciben o interactúan la relación de compañerismo de trabajo ya que es determinante para poder trabajar en equipo dentro y fuera de las instituciones con las tareas recomendadas con el único propósito de generar un servicio de calidad comprometida.

TERCERA: Viendo la segunda Específica, se recomienda, mejorar las condiciones de trabajo en todos los ambientes que pueda contar la entidad municipal de Pomata, ya que las malas condiciones afectan una concentración pésima desmotivación y deficiencia de los trabajadores, lo que repercute en una mala disminución de calidad de trabajo realizado.

CUARTA: Viendo la tercera específica, se recomienda a la municipalidad de Pomata contar con un personal capacitado de tener influencia de



liderazgo de facilitador que deben estar orientados a resultados que contribuyan al desarrollo de la entidad Municipal con un compromiso eficaz de sostenibilidad.

QUINTA: Viendo la cuarta específica se recomienda en cuanto a las exigencias de trabajo con suma cuidado siempre tener presente las necesidades específicas de los trabajadores acorde a las actividades que realizan para la institución y motivarlos de acuerdo con su productividad comprometerlos que tengan un compromiso eficiente con la entidad municipal para lograr objetivos en común con calidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agata. (2014). Determinants of Organizational Commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. 8. https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf
- Ambuja, & Dhaneswar, H. (2015). *Organisational Behaviour* (3ra. Ed.). University of Mumbai. <https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Management-PAPER-II-Organizational-Behavior-final-book.pdf>
- Azila, Konadu, A., & Atsu, E. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Journal Heliyon*, 8(August 2022). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blas. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del rubro financiero comercial de Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67019/Blas_VAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardenas, & Huamani, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88003/Cardenas_ALR-Huamani_VL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carhuallanqui. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en el departamento de Farmacia del IREN Concepción* [Tesis Maestría-Universidad Peruana de los Andes].

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4103/T037_41149831_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chen, & Sih, J. (2024). How job stressors and economic stressors impact public transport drivers' performance and well-being under the health risk of the COVID-19 pandemic. *Journal of Safety Research*, 88(February 2023), 354–365. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.12.002>

Colligan, Swanson, N., & Hurrell, J. (1998). Stress at work. *NIOSH The National Institute for Occupational Safety and Health*, Vol. 99. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>

Cutipa. (2019). *El grado de compromiso organizacional del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo – Cusco* [Tesis Maestría-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9620/Luis_Cutipa_Villasante.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Foden, & Johnston, H. (2019). *Working conditions in a global perspective* (3ra. Ed.). Eurofound.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_696174.pdf



- Fornes, & Rocco, T. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. *Florida International University, Vol. 17*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492195.pdf>
- García. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82001/Garcia_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez. (2020). *Nivel de estrés en trabajadores del Terminal Terrestre, Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13306/Gutiérrez_Cuaquira_Katerin_Yoshime.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jinez. (2020). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kirsta. (2012). MANAGING WORKPLACE STRESS. *Advancement and Management Committee, Vol.4*. <https://www.nycbar.org/images/stories/pdfs/careerdevelopment/dealingwithstress-feb2012calabrese.pdf>



- Kotzé, & Nel, P. (2020). *The Extractive Industries and Society The influence of job resources on platinum mineworkers ' work engagement and organisational commitment : An explorative study*. 7(September 2019), 146–152. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>
- Laurente. (2021). *Estrés laboral y satisfacción laboral en personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo* [Tesis Maestría- Universidad Nacional del Altiplano Puno]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17829/Vilma_Marleny_Laurente_Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lea. (2017). *Tackling work-related stress using the Management Standards approach* (1ra. Ed.). United Kingdom for The Stationery Office. https://books.hse.gov.uk/gempdf/HSE_wbk01.pdf
- Loconi. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo* [Tesis Licenciatura- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3456/1/TL_LoconiArrunateguiLenin.pdf
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior* (12th. Ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Meyer, & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory*. In *Sage Publications* (1ra. Ed.). Sage Publications. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wpqocgaaqbaj&oi=fnd&pg=pp10&dq=meyer+jp+%26+allen+\(1997\)+:+commitment+in+the](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wpqocgaaqbaj&oi=fnd&pg=pp10&dq=meyer+jp+%26+allen+(1997)+:+commitment+in+the)



+workplace+theory+pdf&ots=xfls-uetce&sig=nhk3y8gisfmr-qpd-

lwzm8cvbt8#v=onepage&q&f=false

Morales. (1999). *Comportamiento organizacional*. (McGraw, Ed.; 1ra ed.).

Newstrom. (2007). *Organizational Behavior* (12th. Ed.). McGraw-Hill Irwin.

https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/1644962

096_7651377__918..pdf

Osama, Faridahwati, M., Bani, A., Shaker, B., & Aboelmaged, M. (2024). Journal

of Hospitality and Tourism Management How job stress influences

employee problem-solving behaviour in hospitality setting : Exploring

the critical roles of performance difficulty and empathetic leadership.

Journal of Hospitality and Tourism Management, 59(October 2023),

153–165. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2024.04.003>

Palomo, & Pedroza, A. (2017). *La Competitividad Empresarial: El Desarrollo*

Tecnológico (1ra. Ed.). Acacia-Monterrey, México.

[https://eprints.uanl.mx/14494/1/La competitividad empresarial.pdf](https://eprints.uanl.mx/14494/1/La%20competitividad%20empresarial.pdf)

Park. (2010). *Stress in the workplace* (1ra. Ed., Ed.). The Royal Society for the

Prevention of Accidents. [https://www.rosopa.com/safety/safety-](https://www.rosopa.com/safety/safety-matters/info/workplace-stress-ebook.pdf)

[matters/info/workplace-stress-ebook.pdf](https://www.rosopa.com/safety/safety-matters/info/workplace-stress-ebook.pdf)

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para*

elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral. Lima - Perú:

Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Ramírez, Magaña, E., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que

benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción

científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, Vol. 7.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>



- Reinoso, & Guanuchi, C. (2020). *Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las Instituciones Interculturales Bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05, en el cantón Nabón* [Tesis Licenciatura-Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>
- Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educación. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, Jugde, T., & Breward, K. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour* (Canadian E). Pearson. [https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Essentials of Organizational Behaviour.pdf](https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Essentials%20of%20Organizational%20Behaviour.pdf)
- Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México. <https://sistemadeinvestigacion.ibero.mx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>
- Turek, Klein, H., & Agnieszka, W. (2024). Overcoming organizational constraints : The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance. *European Management Journal, December 2023*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>
- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar->



proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-
pdf

Vanarse. (2019). *Organizational commitment and job satisfaction* (1ra. Ed.).

Empyreal Publishing House.

<https://www.empyrealpublishinghouse.com/pdf/dr-renuka-vanarse.pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual*

breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales,

Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas

y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. (2da.

Ed.). [https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

[_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

Zegarra. (2021). *Nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la*

Municipalidad Distrital de Paucarcolla [Tesis Licenciatura-Universidad

Nacional del Altiplano Puno].

[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17433/Zegarra](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17433/Zegarra_Cacallaca_Shally_Mayli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[_Cacallaca_Shally_Mayli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17433/Zegarra_Cacallaca_Shally_Mayli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024? Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024? ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024? ¿Qué relación existe entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024 Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024 Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024 Existe una relación significativa entre la influencia del líder y el</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral Según Ivancevich y Matteson (1989)</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Según Meyer y Allen (1997)</p>	<p>Clima laboral</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Exigencias en el trabajo</p> <p>Compromiso afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas dirección - Estrategias organizacionales - Proyección de objetivos - Jornada laboral - Entorno físico del trabajo - Estabilidad laboral - Liderazgo como jefe de grupo - Trato laboral - Consideración por el bienestar del personal - Comunicación - Cantidad excesiva - Insuficiencia de tiempo - Pedidos contradictorios ▪ Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo. ▪ Vinculación afectiva con la organización ▪ Solidaridad ▪ Motivación ▪ Integración 	<p>TIPO: Básica Aplicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: 58 servidores de la Municipalidad distrital de Pomata</p> <p>MUESTRA: Muestra censal todo el universo</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>



<p>Distrital de Pomata, 2024? ¿Qué relación existe entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la influencia del líder y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024 Determinar la relación que existe entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024</p>	<p>compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024 Existe una relación significativa entre las exigencias en el trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomata, 2024</p>		<p>Compromiso de continuidad Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deseo de permanencia ▪ Dificultad para conseguir otro empleo ▪ Lealtad ▪ Obligación moral ▪ Obligaciones ▪ Retribuciones ▪ Beneficios ▪ Esfuerzo 	
---	---	--	--	--	---	--



MATRIZ DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00
2	2.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00
3	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00
4	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
5	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	5.00
6	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
7	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00
8	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00
9	3.00	3.00	1.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
10	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
11	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1.00
12	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00
13	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
14	4.00	4.00	2.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00
15	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00
16	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
17	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00
19	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00
20	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00
21	1.00	1.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	1.00
22	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
23	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00
24	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
25	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00
26	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00
27	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00
28	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
30	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00
31	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
32	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
33	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00
34	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00
35	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
37	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
25	P25	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
26	P26	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
27	P27	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada



CUESTIONARIO

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

El objetivo es conocer el nivel de del estrés laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pomata, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo 2 = Malo 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS					
		1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
ESTRÉS LABORAL						
Clima laboral						
1	¿Cómo considera las políticas de dirección dentro de la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera las estrategias organizacionales en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera la proyección de objetivos de la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo						
4	¿Cómo considera la jornada laboral en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera el entorno físico de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera la estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
Influencia del líder						
7	¿Cómo considera el liderazgo de los jefes de grupos o gerencias en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera el trato laboral por parte de los lideres en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera la preocupación por el bienestar del personal en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera la comunicación entre lideres y subordinados en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5



Exigencias en el trabajo						
11	¿Cómo considera el nivel de trabajo a desarrollar en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera el tiempo para desarrollar un trabajo designado en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera las ordenes contradictorias en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Compromiso afectivo						
14	¿Cómo considera el sentimiento de pertenencia a causa del ambiente de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera el nivel de vinculación afectiva con la Municipalidad Distrital de Pomata por parte de los colaboradores?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo considera la solidaridad con la Municipalidad Distrital de Pomata por parte de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera el nivel de motivación para que los colaboradores se sientan comprometidos con la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera el nivel de integración y compromiso en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
Compromiso de continuidad						
19	¿Cómo considera el deseo de permanencia por parte de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera el nivel de integración y compromiso en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera el nivel el nivel de dificultad para conseguir otro empleo en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera el nivel de lealtad hacia la Municipalidad Distrital de Pomata por parte de los colaboradores?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo considera la obligación moral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
Compromiso de normativo						
24	¿Cómo considera las obligaciones que deben cumplir los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo considera las retribuciones en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo considera los beneficios que brinda la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo considera el esfuerzo de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pomata?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: BENIGNO CALLATA QUISPE
PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CARGO ACTUAL : DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Table with 6 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE, REGULAR, BUENA, MUY BUENA, EXCELENTE. Rows include indicators like CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA.

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) [0.9]
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) []

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de junio del 2024

[Handwritten signature]

Firma del experto
DNI N°: 01633080
N° celular: 951577690



ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS. ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)


Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de junio del 2024


Firma del experto
DNI N° 02291995
N° celular: 951553033

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 16 / 12 / 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Yuwer Yuon Mendoza Mamani

Dirección: Barrio Villa el Salvador Taro - Pomata

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76420059

Teléfono: 930694776 email: yuwermendoza@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Negocios Internacionales

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Asesor: Mg. Percy Gonzalo Puma Puma

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMATA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estrés laboral y compromiso organizacional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
 Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)


Firma de Autor



huella digital

16 de diciembre del 2024

Fecha