



**Universidad
Católica de
Santa María**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología**

**Mindfulness como capacidad y el estrés percibido en trabajadores de
una municipalidad de Tacna**

Tesis presentada por:

Socolich Zegarra, Vania Gabriela

ORCID: 0009-0006-8865-1802

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor:

Mg. Puma Huacac, Roger Freddy

ORCID: 0000-0002-5439-1700

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 20 de Octubre del 2025

Dictamen: 011726-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 011726, presentado por:

2015244462 - SOCOLICH ZEGARRA VANIA GABRIELA

Titulado:

**MINDFULNESS COMO CAPACIDAD Y EL ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DE TACNA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29680041 - LARA QUILLA JAIME ERNESTO
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



**43075225 - GOMEZ CORNEJO BAZAN ROSALUZ YANET
DICTAMINADOR**



MINDFULNESS COMO CAPACIDAD Y EL ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUD

FUENTES PRIMARIAS

1

app.digitalipsy.com

Fuente de Internet

2

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

3

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

4

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

5

repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

6

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Excluir bibliografía

Apagado

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Dedicatoria

*Dedico este logro a mis padres, cuyo apoyo y amor incondicional me han impulsado a
alcanzar mis metas.*



Agradecimientos

A mis padres, por su amor incondicional y constante apoyo en cada etapa de mi vida.

*Al Mag. Puma Huacac Roger, por su orientación y compromiso como asesor, y a la
Mag. Alarcón Farfán Verónica , por su valiosa guía y dedicación durante la evaluación
de mi proyecto.*



Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna. La metodología fue de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. En relación a los instrumentos fueron el Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) de Brown y Ryan (2003) para la variable mindfulness como capacidad y la escala de estrés percibido de Cohen et al. (1983) para la variable estrés percibido que fueron aplicados a 120 trabajadores de una municipalidad de Tacna. En los resultados se demostró la relación significativa, negativa y leve del mindfulness en el estrés percibido ($Rho = -.244$; valor $p = .007$). De la misma manera, la relación significativa y negativa del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo ($Rho = -.220$; $p \text{ value} = .0016$). Por otro lado, se presentó la relación significativa y positiva del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida ($Rho = .288$; $p \text{ value} = .001$). Se presentó que en el mindfulness como capacidad y en el estrés percibido según edad, sexo y área de trabajo no presentaron diferencias significativas ($p \text{ value} > 0.05$). Se concluyó la relación entre el mindfulness como capacidad y el estrés percibido.

Palabras clave: Mindfulness, estrés percibido.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between mindfulness as a capacity and perceived stress in workers of a municipality of Tacna. The methodology was a non-experimental design of cross-sectional, correlational and quantitative approach. The instruments used were the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) by Brown and Ryan (2003) for the mindfulness as a capacity variable and the perceived stress scale by Cohen et al. (1983) for the perceived stress variable, which were applied to 120 workers in a municipality of Tacna. The results showed the significant, negative and slight relationship of mindfulness as a capacity on perceived stress ($Rho = -.244$; $p \text{ value} = .007$). Likewise, the significant and negative relationship of mindfulness as a capacity on the helplessness dimension ($Rho = -.220$; $p \text{ value} = .0016$). On the other hand, there was a significant and positive relationship between mindfulness as a capacity and perceived self-efficacy ($Rho = .288$; $p \text{ value} = .001$). It was shown that mindfulness as a capacity and perceived stress according to age, sex and work area did not present significant differences ($p \text{ value} > .05$). The relationship between mindfulness as a capacity and perceived stress was concluded.

Key words: Mindfulness, perceived stress.

Índice

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen

Abstract

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I. Problema y Marco Teórico	4
Pregunta de investigación	4
Variables y su Definición Operacional	4
<i>Variable 1: Mindfulness como capacidad</i>	<i>4</i>
<i>Variable 2: Estrés percibido</i>	<i>4</i>
Objetivos	5
<i>Objetivo general</i>	<i>5</i>
<i>Objetivos específicos</i>	<i>5</i>
Antecedentes teórico-investigativos	6
<i>Mindfulness</i>	<i>6</i>
Teorías del mindfulness como capacidad	11
Modelos del mindfulness como capacidad	11
<i>Estrés percibido</i>	<i>12</i>
Teorías del estrés percibido	17
Modelos de estrés percibido	17
Análisis de las dimensiones de estrés percibido	18

Hipótesis.....	21
Capítulo II. Método	22
Diseño de Investigación	22
Instrumentos.....	22
Participantes	23
Procedimiento	24
Consideraciones éticas	24
Análisis de datos	25
Capítulo III. Resultados	26
Tabla 2.....	26
Tabla 3.....	27
Tabla 4.....	29
Tabla 5.....	31
Tabla 6.....	32
Tabla 7.....	34
Discusión.....	35
Conclusiones	40
Sugerencias.....	42
Limitaciones	43
Referencias	44
Anexos.....	53
Escala de Mindfulness como capacidad.....	53
Escala de Estrés Percibido	55
CONSENTIMIENTO INFORMADO	56

Índice de tablas

Tabla 1	Relación del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo	26
Tabla 2	Relación del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida	26
Tabla 3	Mindfulness como capacidad en trabajadores según edad, género y área de trabajo	27
Tabla 4	Estrés percibido en trabajadores según edad, género y área de trabajo	29
Tabla 5	Diferencias significativas del mindfulness como capacidad en trabajadores según edad, género y área de trabajo	31
Tabla 6	Diferencias significativas del estrés percibido en trabajadores según edad, género y área de trabajo	32
Tabla 7	Relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido	33

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el estrés relacionado al trabajo se ha convertido en un problema de salud pública debido a sus devastadoras consecuencias. Actualmente, está considerado en el mismo nivel de riesgo, para el ser humano, del sedentarismo, el tabaquismo y el sobrepeso (Vidal, 2019). La flexibilidad, la virtualidad, el aumento de los empleos temporales y de las contrataciones de personal tercerizado en los últimos años, son algunas de las nuevas condiciones que surgen en el ámbito laboral. Estas dan lugar a una mayor exigencia e inseguridad en los trabajadores, impactando en un mayor índice de estrés laboral, ocasionando costos directos e indirectos para las organizaciones (Díaz & Anaya, 2022). Además, las empresas tienen problemas de rotación de personal ocasionado por el estrés laboral lo que impacta negativamente a la salud de los trabajadores (Garnica et al., 2022).

Por otro lado, el mindfulness como capacidad, que consiste en prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar las experiencias internas o externas, ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional (Grossman et al., 2004). Diversos estudios han evidenciado que el mindfulness como capacidad, ayuda a regular la respuesta al estrés al disminuir la deliberación y aumentar la resiliencia emocional (Chen y Eyoun, 2021). Al adoptar esta actitud, las personas pueden responder a situaciones estresantes con mayor claridad y calma, lo que mejora su calidad de vida y salud mental (Brown & Ryan, 2003).

Ante esta problemática, se ha investigado el mindfulness como capacidad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas en unos términos muy concretos y de forma demostrable, dejando a un lado y sin entrar en filosofías, creencias y religiones personales (Goilean et al., 2020).

A nivel local, los trabajadores de un municipio de Tacna están realizando quejas anónimas por la alta tensión en el trabajo, lo que está afectando a sus actividades

laborales. Desde la perspectiva del área encargada del personal esta situación ha generado que los trabajadores falten a sus labores lo que al final repercute en la atención de los usuarios. Asimismo, acota que esa ocurrencia a sobrecargado el trabajo incrementando el estrés de los trabajadores de dicha municipalidad, también es cierto que los trabajadores estén atentos y centrados conscientemente en sus actitudes y de los demás sin tener nociones preconcebidas, lo que es el mindfulness como capacidad, tornándose relevante para contrarrestar el estrés percibido de los trabajadores.

Por lo tanto, con esta investigación, se pretende conocer el nivel de mindfulness como capacidad y la percepción del estrés de los trabajadores de una municipalidad de Tacna, que por diversas situaciones presentan estrés percibido del que aún se desconoce su nivel y para determinar si los trabajadores presentan mindfulness como capacidad para contrarrestar situaciones estresantes.

Además, las investigaciones de las variables en las municipalidades son limitadas y en la municipalidad objeto de estudio las variables nunca han sido analizadas. Por lo tanto, se justifica la realización de la investigación porque la información será útil para la municipalidad y se podrán realizar mejoras en las variables. Asimismo, teóricamente se justifica por incrementar las bases teóricas de las variables que son escasas en las municipalidades. También, desde una perspectiva social el desarrollo de la investigación mejorará la calidad de vida de los trabajadores, lo que impactará en sus familiares.

La presente investigación es importante porque se busca comprobar como el mindfulness como capacidad, puede ser útil en el reforzamiento del bienestar mental de los trabajadores en su centro de trabajo, así como una adecuada gestión del estrés; mejorando su liderazgo, potenciando una actitud más positiva. Por ello, se ha considerado que estos profesionales enfrentan altos niveles de presión debido a la carga

laboral, la burocracia y la demanda de atención ciudadana. Además, los hallazgos del estudio, permitirán comprender cómo el mindfulness como capacidad, puede impactar en este contexto, con lo que se podrán desarrollar estrategias de intervención efectivas, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y resiliente, lo que beneficia tanto a los empleados como a la calidad del servicio público.

Ante lo presentado anteriormente se desarrolla la presente investigación donde primero se presenta la coherencia metodológica con la pregunta y objetivos. seguidamente el marco teórico presentando las bases teóricas y los antecedentes. Para finalizar se presenta la metodología.

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación del mindfulness como capacidad y el estrés percibido de los trabajadores de una municipalidad de Tacna?

Variables y su Definición Operacional

Variable 1: Mindfulness como capacidad

El mindfulness como capacidad, se considera como la habilidad de mantener la atención en el presente de manera consciente y sin prejuicios.

Este constructo unidimensional que mide un solo atributo o dimensión fue desarrollado por Brown y Ryan (2003).

Esta medida unidimensional del mindfulness como capacidad es evaluada con la Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) que consta de 15 ítems con una valoración Likert de 6 puntuaciones. Este enfoque se utiliza en investigaciones que buscan evaluar el nivel general de mindfulness como capacidad en individuos mediante escalas o cuestionarios específicos.

Variable 2: Estrés percibido

Es la medida en que una persona evalúa las situaciones de su vida como estresantes, considerando dos dimensiones principales: desamparo y autoeficacia. El desamparo se relaciona con la sensación de falta de control ante las dificultades, mientras que la autoeficacia refleja la capacidad percibida para manejar el estrés. Este concepto se evalúa mediante la Escala de Estrés Percibido, desarrollada por Cohen et al. (1983), un instrumento ampliamente validado que consta de 10 ítems diseñados para medir la frecuencia con la que los individuos experimentan pensamientos y sentimientos relacionados con el estrés

La Escala de Estrés Percibido (PSS) desarrollada por Cohen no incluye niveles oficiales de clasificación del estrés en su versión original. Sin embargo, en la práctica profesional y en diversos estudios, se han establecido rangos orientativos para interpretar los resultados. De manera general, se considera que una puntuación total entre 0 y 13 refleja un nivel bajo de estrés percibido, entre 14 y 26 indica un nivel moderado, y entre 27 y 40 corresponde a un nivel alto de estrés percibido.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del mindfulness como capacidad, y el estrés percibido de los trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Objetivos específicos

Analizar la relación del mindfulness como capacidad, en la dimensión desamparo de los trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Analizar la relación del mindfulness como capacidad, en la dimensión autoeficacia percibida de los trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Analizar el nivel de mindfulness como capacidad, en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo.

Analizar el nivel de estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo.

Comparar el nivel de mindfulness como capacidad en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo.

Comparar el nivel de estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo.

Antecedentes teórico-investigativos

Mindfulness

Barrera (2019), refiere cuando se habla de mindfulness como capacidad, que implica centrar la atención en la experiencia del momento presente con una actitud de abierta curiosidad donde la clave es centrarse en la plenitud de la experiencia, apertura y aceptación. En el mindfulness como capacidad, se observan los pensamientos, sentimientos y eventos a medida que ocurren sin reaccionar automáticamente ante ellos, las personas son conscientes, pero no tienen nociones preconcebidas.

De acuerdo con Oblitas et al. (2019), conceptualiza el mindfulness como la capacidad específica de centrar la atención que se caracteriza por la determinación y la observación objetiva de la experiencia. Por otro lado, Vásquez (2016) define el mindfulness como una técnica de meditación que implica observar la realidad en el momento presente. Sin intención de juzgar, y sea completamente abierto y aceptado. Algunas terapias utilizan al mindfulness en su estructura y programación, como la terapia dialéctica conductual y la terapia de reducción del estrés en base a esta estrategia.

En cambio, Hyland et al. (2015) sostienen que, el mindfulness como capacidad, implica ser consciente de los estímulos de forma abierta y aceptarlos, sin emitir juicios de valor y sin dejarse influenciar por las huellas de la atención, la memoria o el pasado. eventos u otros sesgos cognitivos. Igualmente, justificaron la implementación de programas de mindfulness en el lugar de trabajo con cuatro beneficios: gestionar el estrés de los empleados, mejorar el desarrollo de los empleados de alto potencial, promover el compromiso y reducir el burnout, y ayudar a los empleados a afrontar el cambio organizacional.

De acuerdo con Goilean et al. (2020), el mindfulness como capacidad, se basa en la habilidad de tener conciencia de centrar la atención en lo que está sucediendo en el momento presente teniendo un enfoque en lo externo y como interno. En la misma línea el mindfulness como capacidad, se refiere a la aptitud que tienen las personas en ser objetivos con las emociones y pensamientos que surgen de sus propias experiencias permitiéndoles ser conscientes de lo que ocurre en el presente (Brown & Ryan, 2003).

Desde la posición de Gonzalo et al. (2019), el mindfulness como capacidad se refiere a la habilidad humana que permite centrar la atención en las experiencias presentes, mientras uno se experimenta a sí mismo y a su entorno con apertura, curiosidad, aceptación y amabilidad. De este modo, también puede entenderse como una habilidad, rasgo o actitud metacognitiva que puedes elegir desarrollar. Por otro lado, no existen modelos estandarizados para la formación en mindfulness en el ámbito laboral, pero se están utilizando diferentes estrategias de duración y diseño. Además, la variable tiene el impacto positivo en funciones psicológicas como la atención (al mejorar la estabilidad, el control y la eficiencia de la atención), la cognición (al mejorar la flexibilidad cognitiva y la creatividad), el estado de ánimo (al reducir la reactividad y aumentar el tono emocional positivo), el comportamiento (reducción de la automaticidad y aumento de la autorregulación) y variables fisiológicas (reducción de la respuesta al estrés).

El mindfulness como capacidad, permite que las personas, puedan controlar su mente y desarrollar habilidades; fortaleciendo su asertividad y empoderamiento, que en el ámbito empresarial mejora la relaciones entre los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, optimizando el clima organizacional, lo que demuestra de forma objetiva la relevancia de mindfulness como capacidad

Por otro lado, Sánchez y Castro (2016) conceptualiza al mindfulness como una habilidad que tiene cada persona, la cual, le permite tomar percepción de los estímulos internos y externos que ocurren en el tiempo real. Además, presenta componentes básicos de la atención plena se basan en dos ejes centrales: la sensibilización de las experiencias presentes inmediatas y posturas hacia cómo se viven esas experiencias. Asimismo, está claro que la realidad de la atención plena conduce a cambios en los patrones de razonamiento y mejora la calma y el equilibrio personal a través de una actitud de no juzgar, aceptación, confianza y compasión.

Para Eidman et al. (2022), la atención plena o mindfulness como capacidad, se refiere a la habilidad para estar completamente presente en el momento actual, observando de manera consciente y sin emitir juicios, prestando atención de forma intencional a los pensamientos, emociones y sensaciones. Esta práctica está vinculada a numerosos beneficios psicológicos, tales como la reducción del estrés, la mejora de la salud emocional y una mejor regulación emocional. Por otro lado, en el mindfulness como capacidad, evalúa la habilidad de mantener la conciencia y la atención centradas en el presente, sin dejarse llevar por pensamientos o juicios automáticos que es ampliamente utilizada en la investigación psicológica para valorar el nivel de conciencia mental de un individuo.

Por su parte, Barajasa y Garra (2014), manifiestan que el mindfulness como capacidad o atención plena, es la práctica de estar completamente consciente del momento presente, observándolo sin emitir juicios. Se ha demostrado que la práctica regular de mindfulness aporta beneficios significativos, como la mejora de la regulación emocional, la reducción del estrés y el fomento de una mejor salud mental.

El mindfulness como capacidad, está alineado a la psicología positiva que se centra en mejorar la calidad de vida de los trabajadores permitiendo alcanzar relaciones

satisfactorias y una vida plena impactando positivamente en la salud mental por estar presente en la realidad sin caer en percepciones subjetivas (Scorsolini et al., 2022).

Además, el mindfulness reduce el estrés siendo demostrado que es la capacidad de estar presente sin perderse en pensamientos y disfrutando las experiencias adaptándose ante todo tipo de experiencias (Dávila et al., 2024). El mindfulness como capacidad, permite disminuir las preocupaciones relacionadas al pasado y hacia el futuro, tolerando las emociones de connotación negativa, permitiendo la buena vinculación con sus pares (García, 2022).

Es importante aclarar que, en el presente estudio, la variable de mindfulness como capacidad, se refiere a la habilidad mental que tiene un individuo para concentrarse en el momento presente, sin involucrar necesariamente la práctica formal de la meditación. Se distingue de la meditación, ya que esta última implica un conjunto de técnicas y prácticas específicas destinadas a entrenar la mente y promover la conciencia plena. Por lo tanto, en este contexto, mindfulness como capacidad se entiende como la habilidad innata de prestar atención de manera consciente y sin juicio en el momento presente, y no en la práctica de meditación también conocida con el mismo nombre.

En el entorno laboral, la atención plena, o mindfulness como capacidad se refiere a las aptitudes que tienen los empleados para mantenerse plenamente enfocados en sus tareas, evitando distracciones causadas por pensamientos intrusivos o emociones negativas. Cuando los trabajadores manejan adecuadamente el mindfulness como capacidad, logran manejar el estrés de manera más efectiva, mejorar su concentración y aumentar su productividad en las tareas diarias (Zeidan et al., 2015).

El mindfulness como capacidad, es útil en contextos laborales, donde los empleados se enfrentan a diversas tareas administrativas, la atención a los ciudadanos,

la gestión de recursos y el trabajo colaborativo (Goilean et al., 2020). Por lo tanto, el mindfulness como capacidad, ofrece una solución efectiva al ayudar a los empleados a enfocar su atención y manejar sus respuestas emocionales y cognitivas, mitigando así los efectos negativos del estrés.

Según Creswell (2017) los beneficios del mindfulness como capacidad son:

- Reducción del estrés: El estrés es uno de los problemas más comunes entre los empleados municipales, debido a las altas demandas laborales, la interacción constante con los residentes y la obligación de cumplir con normativas y plazos. Diversas investigaciones han demostrado que la práctica de la atención plena puede disminuir de manera efectiva los niveles de estrés, al tiempo que mejora la capacidad de los empleados para afrontar situaciones difíciles.
- Mejora de la salud mental: El mindfulness como capacidad, puede ser una herramienta efectiva para reducir los síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional, problemas comunes entre los trabajadores del sector público, incluidos los empleados municipales. Esto se debe a que el trabajo en este sector implica una gran carga emocional y una interacción constante con el público, lo que puede generar estrés y desgaste. El mindfulness como capacidad ayuda a gestionar estas emociones, promoviendo un mayor bienestar
- Incremento de la resiliencia: El mindfulness como capacidad, fomenta la resiliencia, lo que permite a los empleados adaptarse de manera más efectiva a la adversidad y aprender de los fracasos sin que estos tengan un impacto negativo en su bienestar. Esta capacidad es especialmente relevante para los empleados municipales, quienes frecuentemente enfrentan situaciones difíciles o conflictos interpersonales en su trabajo diario. El mindfulness como capacidad, les ayuda a manejar estos desafíos

con mayor equilibrio emocional y a mantener una actitud positiva frente a las dificultades.

- **Mejora de la satisfacción laboral y la productividad:** La atención plena también está vinculada a niveles más altos de satisfacción laboral y a un mejor desempeño en el trabajo. Al mostrar el mindfulness como capacidad, los empleados se vuelven más conscientes de sus pensamientos y emociones, lo que les permite tomar decisiones de manera más efectiva y mantener una mayor motivación. Esta mayor autoconciencia contribuye a un entorno laboral más productivo y armonioso.

Teorías del mindfulness como capacidad

La teoría de los marcos relacionados se centra en gestionar el comportamiento a través de las experiencias aprendidas, las cuales facilitan la regulación de las acciones. En este contexto, la persona es consciente de cómo es percibida por los demás y de su propia percepción (Vásquez, 2016).

Las teorías de la racionalidad limitada y la teoría conductual de la toma de decisiones constituyen la base de enfoques descriptivos o naturalistas. Basándose en el estudio de la toma de decisiones, analizan los procesos de procesamiento y evaluación de la información. Además, examinan cómo las experiencias influyen en las emociones de los individuos (Jiménez & Salcido, 2018).

Modelos del mindfulness como capacidad

Vásquez (2016) divide el mindfulness como capacidad en: a) atención al momento presente que es enfocarse en el momento conscientemente, b) apertura a la experiencia que se refiere en la posibilidad de observar la experiencia sin insertar tus propios filtros, c) aceptación radical que se define como experimentar el evento completamente y sin emoción, d) dejar pasar que es no aferrarse y e) intención que es la aplicación del mindfulness.

Para Cayoun (2014), en base al estado mental, el mindfulness como capacidad, se experimenta como una percepción sensorial. El paciente debe internalizar la atención, regular las emociones y la atención, y contribuir a ello transferir estas habilidades a situaciones donde el trastorno comienza o progresa; mantener. El modelo de aplicación se enfoca en 4 etapas: a) *Etapas personal*, practicar meditación mindfulness, promoviendo niveles de conciencia y aceptación del conocimiento, regular de la atención y emociones. b) *Etapas de exposición*, guiado en conocimientos de visualizaciones, para aumentar la confianza en uno mismo. c) *Etapas interpersonal*, incluye destrezas interpersonales basadas en el mindfulness. d) *Etapas empática*, se fundamenta en la trayectoria física del momento actual.

Por otro lado, Brown y Ryan (2003) diseñaron un modelo medida unidimensional de mindfulness como capacidad, que fue validado por Barajas y Garra (2014); Doderó (2020); Soler et al. (2012), quienes comprobaron que el modelo, medía eficientemente la capacidad de un individuo para prestar atención y ser consciente de las experiencias contemporáneas de la vida cotidiana. Por lo tanto, en el desarrollo de la investigación se utilizará el modelo de Brown y Ryan (2003).

Estrés percibido

El estrés percibido es la medida del nivel de estrés ocasionado por eventos estresantes, que se da en función a la forma que tiene una persona de afrontar o percibir las demandas de su entorno (Cohen et al., 1983). Además, Lazaru como se cita en González y Landero (2007) afirma que el estrés percibido solo ocurre cuando la situación amenaza conseguir objetivos

El término estrés representa preocupación, miedo, irritabilidad, sentirse triste y tener dificultades para afrontar situaciones que molestan a los demás. Sin embargo, el estrés es un desafío que puede motivar a alcanzar logros y metas (Vallejo-Noguera

et al., 2022). De acuerdo con Martínez-Mejía (2022), en un concepto más actual, el estrés trata de un estado de homeostasis, es el énfasis que lo considera como un estado de equilibrio dinámico y desafío (eustrés).

Cortés (2020), argumenta que el estrés en el trabajo se centra únicamente en el medio del ambiente profesional, por la presión de realizar una actividad, satura en cierta medida a los empleados, como consecuencias físicas y/o psicológicas para la salud personal y el medio ambiente. Para Inieta (2016), define el estrés como un desequilibrio entre las demandas y oportunidades ambientales.

De acuerdo con Buitrago et al. (2021), las principales fuentes de estrés laboral son la sobrecarga, la falta de apoyo organizacional y la desorganización organizacional (por ejemplo, falta de recursos, comunicación, relaciones sociales, dinámicas inadecuadas, etc.).

García-Moran y Gil-La Cruz (2016), definen el estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al cuerpo para determinadas acciones donde cuando una persona enfrenta una demanda particular de su entorno, desencadena una serie de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a esa demanda. Cuando las reacciones son exageradas o insuficientes se producen trastornos psicológicos de diversa intensidad, como la somatización. Si no se controla, puede provocar múltiples tipos de enfermedades, algunas de las cuales son muy graves. En algunos casos, estos trastornos pueden persistir durante largos períodos de tiempo y pasar desapercibidos para los implicados.

Por su parte Pedrero-Pérez (2015), indica que muy a menudo se percibirá como estrés, a los estímulos extenuantes que se presentan ante una gestión inadecuada del conflicto, o los estímulos estresantes se podría decir que es el resultado de un afrontamiento inadecuado, lo que puede conducir a una espiral de pérdida de recursos

en lugar de resolución del conflicto. El estrés percibido puede ser causa o mediador de una variedad de dificultades de bienestar físico.

De acuerdo con Tapia (2007), el estrés percibido se refiere a la evaluación subjetiva de una persona sobre si las demandas de su vida superan los recursos que tiene disponibles para afrontarlas. Es decir, es una valoración personal del grado de estrés experimentado en diversas situaciones, que no necesariamente está vinculada a la realidad objetiva, sino a la forma en que el individuo interpreta y siente esos eventos emocionalmente. Por lo tanto, medir el nivel de estrés percibido por un individuo en su vida diaria, se basa en cómo interpreta y percibe situaciones estresantes, más allá de los hechos objetivos.

El estrés percibido en el ámbito laboral da como consecuencia un ambiente laboral inestable por lo que es necesario en las empresas implementen medidas para mejorar el bienestar de los trabajadores. Es necesario que los trabajadores estén consientes sobre la valoración que se le da a las situaciones estresantes, aprendiendo a enfrentarlas con la disminución de pensamientos negativos siendo auto eficaces y controlando sus emociones

Según Arce (2012), el estrés elevado ocurre cuando las demandas superan los recursos disponibles, afectando la salud. Por otro lado, señala que existen tres tipos conocidos de estrés: estrés personal, estrés laboral y estrés social.

- Estrés personal: Se refiere a una experiencia subjetiva en la que una persona siente que sus recursos (emocionales, físicos, o de otro tipo) son limitados o inadecuados para satisfacer las demandas que enfrenta. Esto genera preocupaciones que pueden derivar en ansiedad y miedo.
- Estrés laboral: Está relacionado con cualquier aspecto del trabajo que provoque una preocupación excesiva. Se asocia con un desequilibrio percibido entre las demandas

laborales y los recursos disponibles, como la falta de apoyo organizacional, mala gestión, falta de conocimientos sobre las funciones laborales o una carga de trabajo excesiva.

- Estrés social: Es la ansiedad o insatisfacción que una persona experimenta debido a su entorno social. Esto puede incluir vivir o trabajar en condiciones peligrosas, enfrentar dificultades económicas o estar expuesto a situaciones sociales estresantes.

Según Holman et al. (2018) las estrategias de gestión del estrés laboral han sido objeto de estudio durante las últimas tres décadas, ya que se han identificado como clave para afrontar el estrés en el entorno laboral. Estas estrategias, que son ampliamente conocidas y recomendadas, buscan mejorar la capacidad de los empleados para manejar situaciones estresantes. Además, cada tipo de estrés tiene su propia naturaleza y consecuencias, pero todos comparten el hecho de generar una sensación de incapacidad para afrontar las demandas, lo que afecta el bienestar general.

En relación a los factores estresantes según González (2012) pueden surgir de diferentes contextos, como antecedentes laborales, familiares o sociales. Los factores estresantes pueden ser tanto externos como internos donde los factores internos pueden incluir aspectos físicos, como el dolor de cabeza o una lesión, así como características cognitivas, como la rememoración de eventos desagradables o la culpa. Por otro lado, los factores estresantes externos también pueden provocar respuestas físicas, como la exposición a temperaturas extremas o ruidos molestos.

Por su parte Patlán (2019), sostiene que el estrés laboral hace referencia a las reacciones emocionales, psicológicas y físicas de un individuo ante situaciones laborales percibidas como abrumadoras, difíciles o fuera de su control. Este tipo de estrés puede originarse por los siguientes factores:

- Carga de trabajo excesiva: Las demandas laborales superan las capacidades o recursos disponibles del empleado.
- Falta de control: Sentimiento de impotencia o incapacidad para influir en los procesos o decisiones dentro del entorno laboral.
- Relaciones interpersonales negativas: Conflictos o falta de apoyo entre compañeros de trabajo o supervisores.
- Inseguridad laboral: Preocupación constante por la pérdida del empleo o por la inestabilidad en el puesto de trabajo.
- Relaciones interpersonales, los conflictos laborales y las relaciones con los directivos juegan un papel crucial en la generación de estrés en los empleados municipales. Las interacciones con compañeros y superiores pueden influir en gran medida en el bienestar de los trabajadores, ya que la falta de apoyo social o un ambiente laboral tenso pueden intensificar los niveles de estrés. Además, la falta de comunicación es otro factor importante, ya que cuando existe mala comunicación o se carece de claridad sobre las funciones y responsabilidades en el gobierno local, esto puede generar frustración y ansiedad, lo que agrava el estrés.
- Otro factor relevante es la ausencia de programas de bienestar y apoyo emocional. Si los empleados no tienen acceso a programas de apoyo emocional o estrategias para el manejo del estrés, los niveles de estrés pueden aumentar considerablemente. Además, la falta de capacitación para el manejo del estrés también contribuye a este problema, debido a que, sin las herramientas adecuadas, los trabajadores tienen más dificultades para manejar situaciones estresantes, lo que puede derivar en problemas de salud mental.

Teorías del estrés percibido

El estrés se explica por las teorías del estrés temprano y modernas. Las teorías tempranas se basan en incentivos y respuestas, mientras que los modelos modernos se dividen en modelos interactivos y orientados a transacciones. Las teorías modernas definen el estrés como una experiencia negativa cuando una persona no puede manejar demasiadas demandas (Perales et al., 2021).

Las teorías sobre el estrés comparten elementos comunes, como la importancia de la carga de trabajo y cómo este factor es considerado más relevante que otros aspectos como el control, las recompensas o los recursos disponibles. Un ambiente de trabajo saludable puede generar estrés de manera manejable, pero si el entorno no es adecuado, puede contribuir significativamente al estrés laboral.

Modelos de estrés percibido

Saavedra (2022), modela al estrés en a) eustress o estrés bueno: necesario y funcional en nuestro día a día, función protectora del cuerpo, producto de ello podemos prosperar en todos los ámbitos y b) distress o estrés negativo: Esto es causado por una reacción exagerada al estrés, esto se manifiesta como una necesidad de actividad muy intensa o crónica, a causa de un exceso de energía nos afecta física y mentalmente.

Respecto al modelo propuesto por Karasek (2008) citado por Martínez-Mejía (2020), señaló tres aspectos importantes que en conjunto generan estrés, como son la demanda-control-apoyo social. Estos aspectos describen y explican todas las situaciones que surgen en el trabajo cuando los factores estresantes son crónicos e incontrolables. Los riesgos psicosociales comunes para los compañeros de trabajo en el entorno laboral.

El estrés percibido fue medido por Cohen et al. (1983) cuyo modelo se divide en dos dimensiones, una de connotación negativa y otro positivo. De la misma manera, González y Landero (2007) utilizaron el mismo modelo. También, Calderón et al.

(2017); Niño et al. (2019) validaron el modelo nombrando a la dimensión negativa desamparo y a la positiva autoeficacia percibida. Asimismo, Reyna et al. (2019) en las dimensiones negativas es el estrés percibido y los positivos son la capacidad de afrontamiento y resiliencia ante situaciones de estrés. Para finalizar Hernández et al. (2022) a la dimensión negativa del modelo los denomina expresión del estrés y la positiva se denomina control del estrés. En la investigación se utilizará el modelo de Calderón et al. (2017).

Análisis de las dimensiones de estrés percibido

Desamparo

Se refiere al estado psicológico donde las situaciones salen de control de la persona y, desde su percepción, es imposible controlarlo (Calderón et al., 2017).

Autoeficacia percibida

Por otro lado, es la percepción de las personas en tener capacidades para alcanzar los resultados esperados ante situaciones estresantes (Calderón et al., 2017).

Además, se incorporan trabajos previos para dar mayor profundidad al estudio. Dentro de ellos, se ha considerado ha Castelo-Rivas (2023), que en su estudio examinó la relación entre mindfulness como capacidad y estrés percibido en los trabajadores del sector público. Para ello, realizó un estudio cuantitativo con alcance descriptivo y diseño transversal a 382 trabajadores a quienes les aplicaron el MAAS para el mindfulness como capacidad y la escala de estrés percibido de Luft. En los resultados se determinó que el valor de mindfulness como capacidad era en promedio 3.8 lo que evidenciaba que en sus actividades diarias no aplicaban el mindfulness. En relación al estrés percibido, se determinó que, en promedio, era alto. Sin embargo, en promedio (3,9), lo mantenían bajo control y, en algunas ocasiones, perdían el control. A nivel inferencial, se mostró que el mindfulness como capacidad afecta al estrés percibido

($\beta=0,428^{**}$) y a la regulación emocional ($\beta=0,488^{**}$). Del mismo modo, la regulación de las emociones también afecta al estrés percibido ($\beta=0,417^{**}$). Finalmente, se evidencia que la regulación de las emociones era mediadora de la relación entre el mindfulness como capacidad y el estrés percibido entre trabajadores.

Taniolo y Brummelhuis (2023), presentan un artículo en el cual investigan el efecto del mindfulness como capacidad en la reducción del estrés laboral de trabajadores del sector público. Se aplica una metodología de enfoque cuantitativo de nivel explicativo a 116 trabajadores aplicando el MAAS para el mindfulness como capacidad y el instrumento de Pruessner et al. En los resultados se demostró que el mindfulness como capacidad tuvo el valor promedio de 3,96 (medio). Además, el valor promedio del estrés era de 4.42, lo que indica que el nivel era alto. En relación con las dimensiones del estrés, se observó que, cuando las tareas eran amenazantes, el nivel era bajo (1.98), mientras que, ante las tareas desafiantes, el nivel era promedio (3.88). A nivel correlacional, se observó que el mindfulness como capacidad, disminuía el estrés ($r = -0.32$). De manera similar, al relacionar el mindfulness como capacidad con la dimensión de tareas amenazantes, se observó una disminución ($r = -0.32$). Por otro lado, la relación entre el mindfulness como estrés y las tareas desafiantes era positiva ($r = 0.23$). Por lo tanto, se establece que el mindfulness como capacidad, reduce el estrés en el trabajo.

López (2021) en su investigación analizaron la relación del estrés orientado en mindfulness en un entorno de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Para ello se empleó una metodología de enfoque cuantitativo de nivel comparativo aplicando la escala de estrés percibido de Cohen (PSS-14). 23 trabajadores del sector público. En los resultados se determinó que el estrés percibido era mayormente de nivel medio (73.9%), el 21.7% de nivel bajo y el resto alto. También, se demostró que la

disminución en los niveles de estrés percibido. estadísticamente significativo ($p=.000$) se da al incrementar el mindfulness.

Verger et al. (2021), tuvieron como propósito mejorar el bienestar de los empleados mediante el mindfulness. Se realizó un estudio de enfoque mixto de nivel comparativo aplicaron a 72 trabajadores aplicando el cuestionario de las cinco facetas del mindfulness como capacidad. En los resultados, se determinó que el 32.92% gestiona mejor su estrés cuando posee una autoestima elevada. Además, el 27.78% reportó que, al aplicar el mindfulness, lograba estar más concentrado y evitaba distracciones, lo que mejoraba el trabajo en equipo. En cuanto a las diferencias significativas en los valores de mindfulness según el cargo, no se identificaron.

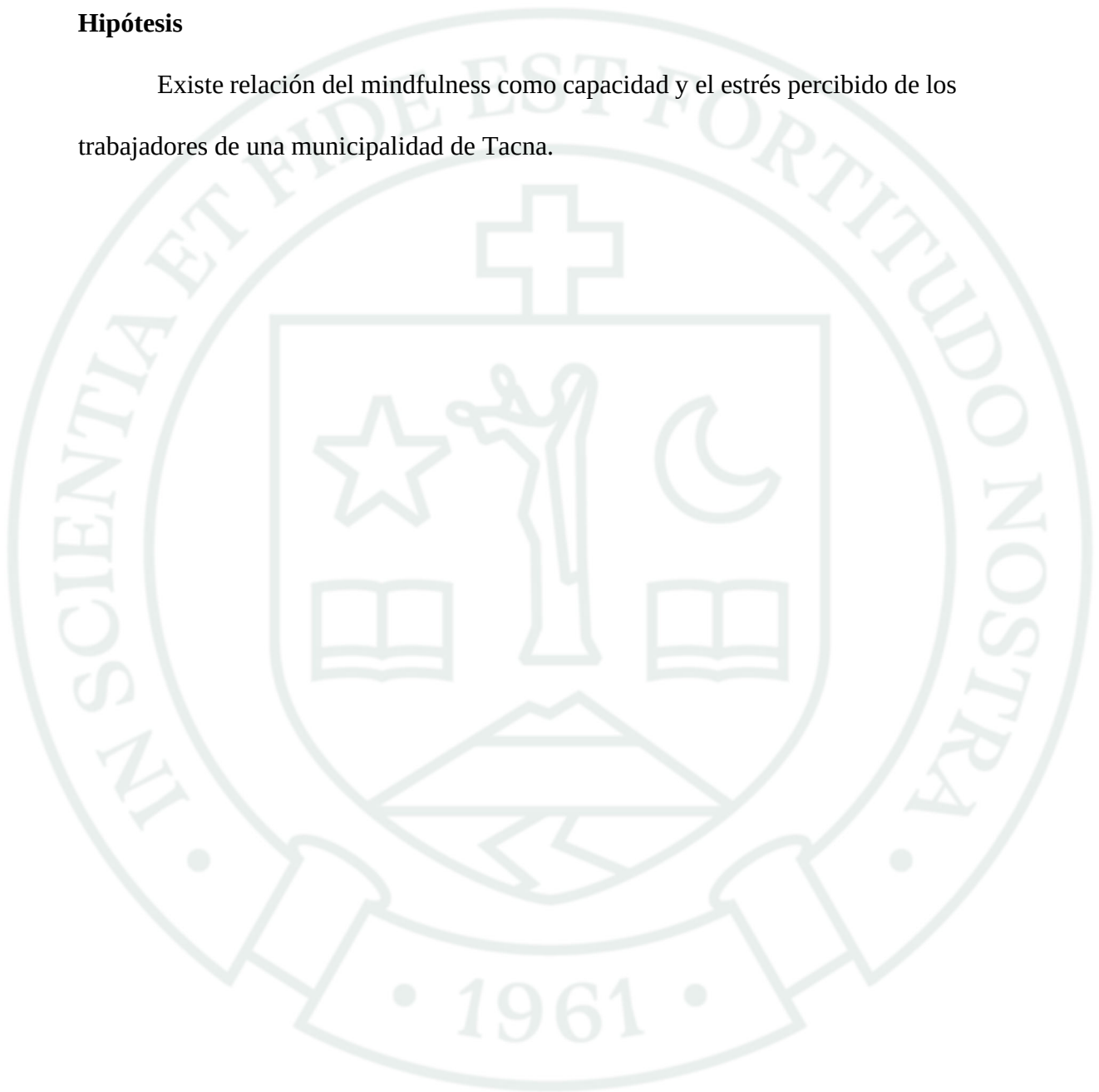
Chen y Eyoun (2020), presentan un artículo en el que examinan el papel moderador del mindfulness de los empleados y el apoyo organizativo percibido de los empleados de primera línea de restaurantes estadounidenses. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el macro SPSS PROCESS. Los resultados sugirieron que el miedo de los empleados se asoció positivamente tanto con la inseguridad laboral como con el agotamiento emocional y que el mindfulness de los empleados amortiguó la relación positiva entre el miedo al COVID-19 y la inseguridad laboral ($\beta = -.10$, $p < .05$). La investigación proporcionó prácticas de gestión de recursos humanos útiles para las empresas de restauración estadounidenses en medio de crisis como la del COVID-19.

De la Torre (2020), en su investigación, se plantea como objetivo, encontrar la relación entre el estrés laboral y el mindfulness como capacidad. La metodología fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional aplicaron el cuestionario de estrés laboral de la OIT y MAAS a 254 trabajadores. En los resultados, en promedio, el 85.34% de los trabajadores presentaron niveles bajos de estrés. Por otro lado, el mindfulness como

capacidad, mostró un nivel medio, con un puntaje (20.37). Se encontró que el estrés laboral guarda una relación positiva y significativa con el mindfulness ($r=0.362$). Además, la edad, el sexo, el nivel remunerativo, las horas de trabajo y el estado civil presentan un vínculo fuerte con el estrés laboral.

Hipótesis

Existe relación del mindfulness como capacidad y el estrés percibido de los trabajadores de una municipalidad de Tacna.



Capítulo II. Método

Diseño de Investigación

La investigación no experimental se caracteriza por analizar a las variables sin realizar manipulación de estas (Hernández & Mendoza, 2018). La presente investigación se centró en analizar el mindfulness como capacidad y el estrés percibido sin realizar ninguna alteración en las variables.

También, fue transversal, por lo que la medida se dio en un solo momento de tiempo (Hadi et al., 2023).

Asimismo, fue correlacional que se refiere al establecimiento de relación en las variables (Hernández et al., 2018). En la investigación se analizó la relación del mindfulness como capacidad y la percepción de estrés.

Instrumentos

Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)

Para el mindfulness como capacidad, se utilizó el instrumento desarrollado por Brown y Ryan (2003) denominado Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) que consta de 15 ítems con una valoración Likert de 6 puntuaciones (1=casi siempre, 2=muy frecuentemente, 3=algo frecuentemente, 4=algo infrecuentemente, 5=muy infrecuentemente y 6=casi nunca) que tuvo una confiabilidad de 0.87 y demostró que era de medida única con el análisis factorial confirmatorio (AFC) (RMSEA=0.065, CFI=0.92, GFI=0.91). Asimismo, el instrumento fue validado por Soler et al. (2012) en su versión en español con una confiabilidad de 0.897 y demostró el modelo de medida única con el AFC (RMSEA=0.71, CFI=0.92, GFI=0.88). En Perú Dodero (2020) validó el instrumento de versión español en población adulta donde obtuvo una confiabilidad de 0.93 y con el AFC demostró el ajuste del modelo de medida única (RMSEA=0.08, CFI=0.93). En la presente investigación la confiabilidad fue de 0.874. La medida de la

variable se da en el percentil 25 que indicaba niveles bajos y percentil 75 que indicaba niveles altos. A este tipo de baremación por percentiles permite valorar en bajo (hasta p.25), medio (entre los valores de p.25 a p.75) y alto (de p.75 a más) (Anexo 5).

Escala de Estrés Percibido (EEP)

Con relación al estrés percibido se utilizó la escala de estrés percibido desarrollada por Cohen et al. (1983) que en su primera versión constaba de 14 ítems y presentó una confiabilidad de 0.84. Además, la versión en inglés fue validada al español por González y Landero (2007) quienes demostraron que el instrumento se dividía en dos dimensiones y con el AFC demostraron el ajuste del modelo (RMSEA=0.067, CFI=0.916, GFI=0.887), además la confiabilidad fue de 0.83 para la primera dimensión y 0.78 la segunda. Por otro lado, Calderón et al. (2017) validaron el instrumento en español y concluyeron que la versión de instrumento era mejor con 10 ítems (RMSEA=0.094, χ^2 42.987, $p=0.00$) que también era versión de (Cohen y Williamson (1988) quienes utilizaron una escala Likert de 5 valores (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2=de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). Además, en el Perú Domínguez et al (2022) validaron las dos versiones y demostraron que sus cargas factoriales eran idóneas. Por lo tanto, el instrumento se divide de la siguiente manera, la dimensión desamparo está compuesto por 6 ítems (1, 2, 3, 6, 9 y 10) y autoeficacia percibida 4 ítems (4, 5, 7 y 8). En relación a los baremos de la variable fueron del 0 al 17 (bajo), de 18 a 24 (medio) de 25 a 40 (alto) (Hernández, 2024). Por otro lado, la confiabilidad en la dimensión desamparo fue de 0.896 y en la autoeficacia percibida fue de 0.889 (Anexo 5).

Participantes

Los participantes fueron los trabajadores de una municipalidad distrital de Tacna, se consideraron a los trabajadores que se encontraban ejerciendo labores para la

Municipalidad, siendo 120 trabajadores la muestra, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Considerando una población total de 247 trabajadores de la municipalidad.

Por lo tanto, los participantes estuvieron repartidos de la siguiente manera: el 62.5% son hombres (75) y el 37.5% son mujeres (45). En relación a las áreas el 68.33% fueron del área operativa (82) y el 31.67% del área administrativa (38). Por último, el 46.67% tenían el rango de edad de 36 a 50 años (56), el 37.50% tenían el rango de edad entre el rango de 25 a 35 años (45) y el 15.83% tenían de 51 años a más (19),

Procedimiento

Para la realización de la investigación se solicitó el permiso a la municipalidad. Después, se realizó el cuestionario vía online mediante el Google Form compuesto primero por el consentimiento informado que demostró la transparencia de la investigación, garantizando así la confidencialidad y fomentando respuestas sinceras y precisas a las preguntas planteadas.

El instrumento de recolección de datos fue aplicado de forma virtual para medir cada una de las variables pertinentes, junto con la recopilación de información a través de la ficha sociodemográfica.

Para finalizar, los resultados de la investigación, fueron entregados a la administración. Junto con los resultados, se proporcionó una interpretación detallada y se presentarán las indicaciones y propuestas derivadas de los hallazgos obtenidos.

Consideraciones éticas

En el desarrollo de la investigación se respetó la autoría de las fuentes citándolos con la norma de citación APA 7ma edición, así como las reglas de formato del documento, márgenes, el tamaño de las letras, y la debida construcción de tablas y figuras, Además, se respetó la confidencialidad de los datos de la municipalidad y de sus trabajadores.

Acorde al código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú, el psicólogo está obligado a salvaguardar la información acerca de un individuo o grupo, que fuere obtenida en el curso de su práctica, enseñanza o investigación. el investigador tiene obligación de buscar consejo ético y de salvaguardar los derechos humanos de los participantes, siendo la información obtenida sobre los participantes de una investigación, confidencial, a menos que haya habido un acuerdo contrario previo. También se considera que el psicólogo debe tener un comportamiento ético en todos los aspectos de su vida.

Análisis de datos

El análisis de datos se dio en dos niveles, a nivel descriptivo se analizó las variables y dimensiones según los datos de control. Por otro lado, antes de realizar el análisis correlacional se determinó la prueba de normalidad Kolgororov Sminorva que según Pedroza et al. (2015) se utiliza cuando los datos son mayores a 30 donde la regla de decisión es cuando el p value es menor a 0.05 se establece la no normalidad de los datos y cuando el p value es mayor o igual a 0.05 se evidencia la normalidad de los datos. En la presente investigación, se observó que el valor obtenido fue menor a 0.05, lo que indicó la no normalidad de los datos. Por esta razón, se seleccionó el análisis de correlación no paramétrica de Rho de Spearman para comprobar la hipótesis general, así como el primero y segundo objetivos específicos. Por otro lado, para analizar el quinto y sexto objetivos específicos, se utilizaron las pruebas Kruskal-Wallis, para comparar según el dato sociodemográfico edad, y U de Mann-Whitney, para contrastar los datos sociodemográficos de género y área

Capítulo III. Resultados

Tabla 1

Relación del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo

		Desamparo
Mindfulness	Rho de Spearman	-,220*
como capacidad	p value	0.016

Nota. SPSS versión 26.

En la tabla 1 se presenta la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo de los trabajadores en una municipalidad de Tacna, que se evidenció que es negativa y significativa ($Rho = -.220$; $p\text{ value}=.0016$). Este hallazgo sugiere, que al aumentar el mindfulness como capacidad, la dimensión desamparo disminuye en 22%. Este resultado de acuerdo a la interpretación de Hernández et al. (2014) es muy débil y se responde el primer objetivo específico planteado.

Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se afirma que si existe la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo en trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Tabla 2

Relación del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida

		Autoeficacia percibida
Mindfulness	Rho de Spearman	,288**
como capacidad	p value	0.001

Nota. SPSS versión 26.

En la tabla 2 se presenta la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida de los trabajadores de una municipalidad de Tacna, que es positiva y significativa ($Rho = .288$; $p\text{ value}=.001$). Este hallazgo sugiere, que al aumentar el mindfulness como capacidad, la dimensión autoeficacia percibida aumenta

en 28.8%. Este resultado de acuerdo a la interpretación de Hernández et al. (2014) es débil. Además, este resultado permite responder al segundo objetivo específico planteado. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se afirma que si existe la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida en trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Tabla 3

Mindfulness como capacidad en trabajadores según edad, género y área de trabajo

Edad		Mindfulness como capacidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
De 25 años a 35 años	N	14	18	13	45
	%	31.11%	40.00%	28.89%	100.00%
De 36 años a 50 años	N	22	21	13	56
	%	39.29%	37.50%	23.21%	100.00%
De 51 a más	N	3	10	6	19
	%	15.79%	52.63%	31.58%	100.00%
Total	N	39	49	32	120
	%	32.50%	40.83%	26.67%	100.00%

Género		Mindfulness como capacidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hombre	N	26	28	21	75
	%	34.67%	37.33%	28.00%	100.00%
Mujer	N	13	21	11	45
	%	28.89%	46.67%	24.44%	100.00%
Total	N	39	49	32	120
	%	32.50%	40.83%	26.67%	100.00%

Área de trabajo		Mindfulness como capacidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Administrativa	N	11	14	13	38
	%	28.95%	36.84%	34.21%	100.00%
Operativa	N	28	35	19	82
	%	34.15%	42.68%	23.17%	100.00%
Total	N	39	49	32	120
	%	32.50%	40.83%	26.67%	100.00%

Nota. SPSS versión 26.

En la tabla 3, se muestra la distribución de los niveles de mindfulness como capacidad en trabajadores, según su edad, género y área de trabajo. Se observa que, respecto a la edad, en el grupo de 25 a 35 años, el 40.00% presenta un nivel medio de mindfulness, seguido por un 31.11% en nivel bajo y un 28.89% en nivel alto. En el

grupo de 36 a 50 años, predomina el nivel bajo con un 39.29%, seguido del nivel medio con 37.50% y el nivel alto con 23.21%. Finalmente, en el grupo de 51 años a más, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio con 52.63% , seguido del nivel alto con 31.58% y el menor en nivel bajo con 15.79% . A nivel general, el 40.83% de los trabajadores presenta un nivel medio de mindfulness, el 32.50% un nivel bajo y el 26.67% un nivel alto. En conjunto, los datos sugieren que, a mayor edad, los trabajadores tienden a desarrollar mayores niveles de mindfulness, siendo el grupo de mayor edad el que concentra los porcentajes más altos en los niveles medio y alto, mientras que el grupo intermedio (36 a 50 años) concentra la mayor proporción de trabajadores con bajo mindfulness.

En referencia al mindfulness como capacidad en trabajadores según género; entre los hombres, el 37.33% muestra un nivel medio de mindfulness como capacidad, el 34.67% un nivel bajo y el 28% un nivel alto. Por otro lado, entre las mujeres, el 46.67% alcanza un nivel medio, el 28.89% un nivel bajo, y el 24.44% un nivel alto. Los resultados sugieren que en ambos géneros predominan los niveles medio y alto de mindfulness como capacidad, siendo ligeramente más frecuentes en los hombres que en las mujeres.

Por otro lado, al evaluar el mindfulness según el área de trabajo, en la tabla 3 se observa que, entre los administrativos, el 36.84% muestra un nivel medio de mindfulness como capacidad, el 34.21% un nivel alto y el 28.95% un nivel bajo. Por otro lado, entre los operarios, el 42.68% alcanza un nivel medio, el 34.15% un nivel bajo, y el 23.17% un nivel alto. En conclusión, los resultados sugieren que en ambas áreas predominan los niveles medio y alto de mindfulness como capacidad, siendo ligeramente más frecuentes en los administrativos que en los operarios.

Tabla 4*Estrés percibido en trabajadores según edad, género y área de trabajo*

Edad		Estrés percibido			Total	Desamparo		Total
		Bajo	Medio	Alto		Medio	Alto	
De 25 años a 35 años	N	22	14	9	45	11	34	45
	%	48.89%	31.11%	20.00%	100.00%	24.44%	75.56%	100.00%
De 36 años a 50 años	N	18	24	14	56	12	44	56
	%	32.14%	42.86%	25.00%	100.00%	21.43%	78.57%	100.00%
De 51 a más	N	13	4	2	19	3	16	19
	%	68.42%	21.05%	10.53%	100.00%	15.79%	84.21%	100.00%
Total	N	53	42	25	120	26	94	120
	%	44.17%	35.00%	20.83%	100.00%	21.67%	78.33%	100.00%
Edad		Autoeficacia percibida		Total				
		Medio	Alto					
De 25 años a 35 años	N	40	5	45				
	%	88.89%	11.11%	100.00%				
De 36 años a 50 años	N	52	4	56				
	%	92.86%	7.14%	100.00%				
De 51 a más	N	17	2	19				
	%	89.47%	10.53%	100.00%				
Total	N	109	11	120				
	%	90.83%	9.17%	100.00%				
Género		Estrés percibido			Total	Desamparo		Total
		Bajo	Medio	Alto		Medio	Alto	
Hombre	N	34	26	15	75	16	59	75
	%	45.33%	34.67%	20.00%	100.00%	21.33%	78.67%	100.00%
Mujer	N	19	16	10	45	10	35	45
	%	42.22%	35.56%	22.22%	100.00%	22.22%	77.78%	100.00%
Total	N	53	42	25	120	26	94	120
	%	44.17%	35.00%	20.83%	100.00%	21.67%	78.33%	100.00%
Género		Autoeficacia percibida		Total				
		Medio	Alto					
Hombre	N	68	7	75				
	%	90.67%	9.33%	100.00%				
Mujer	N	41	4	45				
	%	91.11%	8.89%	100.00%				
Total	N	109	11	120				
	%	90.83%	9.17%	100.00%				
Área de trabajo		Estrés percibido			Total	Desamparo		Total
		Bajo	Medio	Alto		Medio	Alto	
Administrativa	N	19	11	8	38	10	28	38
	%	50.00%	28.95%	21.05%	100.00%	26.32%	73.68%	100.00%
Operativa	N	34	31	17	82	16	66	82
	%	41.46%	37.80%	20.73%	100.00%	19.51%	80.49%	100.00%
Total	N	53	42	25	120	26	94	120
	%	44.17%	35.00%	20.83%	100.00%	21.67%	78.33%	100.00%
Área de trabajo		Autoeficacia percibida		Total				
		Medio	Alto					
Administrativa	N	34	4	38				
	%	89.47%	10.53%	100.00%				
Operativa	N	75	7	82				
	%	91.46%	8.54%	100.00%				
Total	N	109	11	120				
	%	90.83%	9.17%	100.00%				

Nota. SPSS versión 26.

En la Tabla 4, En cuanto a la edad, se observó que los trabajadores de entre 25 y 35 años presentaron el mayor porcentaje de estrés percibido alto (20%), mientras que aquellos de 51 años a más mostraron principalmente niveles bajos de estrés (63.2%). Estos resultados sugieren que los trabajadores más jóvenes tienden a experimentar

mayores niveles de estrés en comparación con los de mayor edad, posiblemente debido a una menor experiencia laboral o a mayores exigencias de desempeño.

Respecto al género, tanto hombres como mujeres presentan una distribución similar en los niveles de estrés percibido. Sin embargo, los hombres mostraron un porcentaje ligeramente superior de estrés bajo (45.1%), mientras que las mujeres evidenciaron una mayor proporción de estrés medio (36.7%), sin diferencias significativas entre ambos grupos.

Finalmente, en relación con el área de trabajo, se identificó que el personal del área operativa concentró un mayor porcentaje de estrés medio (37.8%), en contraste con el área administrativa, donde predominó el estrés bajo (50%). Esto podría indicar que las labores operativas implican una mayor carga física o demanda constante, lo cual incrementa la percepción de estrés en comparación con el trabajo administrativo.

Tabla 5

Diferencias significativas del mindfulness como capacidad en trabajadores según edad, género y área de trabajo

Edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	p value
De 25 años a 35 años	45	61.34	2.284	.319
De 36 años a 50 años	56	56.51		
De 51 a más	19	70.26		
Total	120			
Género	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value
Hombre	75	59.94	1645.50	.819
Mujer	45	61.43		
Total	120			
Área de trabajo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value
Administrativa	38	64.61	1402	.376
Operativa	82	58.60		
Total	120			

Nota. SPSS versión 26.

Tal como se evidencia en la tabla 5, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de mindfulness como capacidad entre los distintos grupos etarios ($p = .319 > .05$). Esto indica que la edad no influye significativamente en el desarrollo de esta capacidad en los trabajadores evaluados. Además, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores del mindfulness como capacidad según el género ($p \text{ value} = .819$ mayor a $.05$). Adicionalmente, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores del mindfulness como capacidad según el área de trabajo ($p \text{ value} = .376$ mayor a $.05$).

Por lo tanto, con los resultados obtenidos se responde el quinto objetivo específico. Además, de acuerdo con los datos presentados en las tablas se concluye que no se observaron diferencias significativas en el mindfulness como capacidad de los trabajadores de una municipalidad de Tacna según su edad, sexo y área de trabajo.

Tabla 6

Diferencias significativas del estrés percibido en trabajadores según edad, género y área de trabajo

Estrés percibido en trabajadores según edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	p value	Dimensión desamparo en trabajadores según edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	p value
De 25 años a 35 años	45	62.78	5.910	.052	De 25 años a 35 años	45	61.69	6.543	.038
De 36 años a 50 años	56	53.62			De 36 años a 50 años	56	53.96		
De 51 a más	19	75.39			De 51 a más	19	76.97		
Total	120				Total	120			
Dimensión autoeficacia percibida en trabajadores según edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	p value					
De 25 años a 35 años	45	62.72	1.506	.471					
De 36 años a 50 años	56	56.70							
De 51 a más	19	66.45							
Total	120								
Estrés percibido en trabajadores según género	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value	Dimensión desamparo en trabajadores según género	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value
Hombre	75	60.58	1681.5	.974	Hombre	75	59.37	1602.5	.639
Mujer	45	60.37			Mujer	45	62.39		
Total	120				Total	120			
Dimensión autoeficacia percibida en trabajadores según género	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value					
Hombre	75	62.57	1532	.383					
Mujer	45	57.04							
Total	120								
Del estrés percibido en trabajadores según área de trabajo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value	Dimensión desamparo en trabajadores según área de trabajo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value
Administrativa	38	62.76	1472	.626	Administrativa	38	60.57	1555.5	.989
Operativa	82	59.45			Operativa	82	60.47		
Total	120				Total	120			
Dimensión autoeficacia percibida en trabajadores según área de trabajo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p value					
Administrativa	38	65.41	1371.5	.277					
Operativa	82	58.23							
Total	120								

Nota. SPSS versión 26.

De acuerdo a la tabla, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores del estrés percibido según la edad (p value=.052 mayor a .05).

Además, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores del estrés percibido según el género (p value=.974 mayor a .05).

Adicionalmente, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores del estrés percibido según el área de trabajo (p value=.626 mayor a .05).

Por otro lado, se evidencia que, al 95% de nivel de confianza si existen diferencias significativas entre los valores de la dimensión desamparo según la edad (p value=.038

menor a .05) y con el mismo nivel de confianza, no existen diferencias significativas



entre los valores de la dimensión desamparo según el género (p value= .639 mayor a .05).

Asimismo, al 95% de nivel de confianza no existen diferencias significativas entre los valores de la dimensión desamparo según el área de trabajo (p value= .989 mayor a .05); ni existen diferencias significativas entre los valores de la dimensión autoeficacia percibida según la edad (p value= .989 mayor a .05). En el mismo nivel de confianza, tampoco existen diferencias significativas entre los valores de la dimensión autoeficacia percibida según el género (p value= .383 mayor a .05).

Por lo tanto, con los resultados obtenidos se responde el sexto objetivo específico, ya que se encontraron diferencias significativas en la dimensión de desamparo entre los trabajadores según su edad. Sin embargo, no se observaron diferencias significativas en el estrés percibido ni en sus demás dimensiones.

Tabla 7

Relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido

		Estrés percibido
Mindfulness como capacidad	Rho de Spearman	-,244**
	p value	0.007

Nota. SPSS versión 26

En la tabla 7, se presenta que la relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna es negativa y significativa (Rho = $-.244$; valor p = $.007$). Este hallazgo sugiere que, a medida que se incrementa el mindfulness como capacidad, el nivel de estrés percibido disminuye en un 24.4%. Según los criterios propuestos por Hernández et al. (2014), esta correlación se considera débil. Además, este resultado permite responder al objetivo general planteado. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación significativa del mindfulness como capacidad en el estrés percibido en los trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna el resultado dado fue que la relación del mindfulness como capacidad en el estrés percibido es negativa y significativa ($Rho = -.244$; valor $p = .007$). Asimismo, por el resultado se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación significativa del mindfulness como capacidad en el estrés percibido en los trabajadores de una municipalidad de Tacna.

Este resultado coincide con el de Dávila et al. (2024); Hyland et al. (2015); Taniolo y Brummelhuis (2023), quienes afirmaron que el aumento del mindfulness como capacidad, reduce el estrés percibido. De manera similar, los hallazgos son consistentes con López (2021), quien demostró que la práctica del mindfulness como capacidad disminuye los niveles de estrés percibido, que según Dávila et al. (2024); también reduce el estrés de los trabajadores, dado que están presentes sin perderse en sus experiencias. Asimismo, se confirma lo señalado por López (2021) respecto a esta relación. Por otro lado, los resultados también se alinean con Verger et al. (2021), quienes sostienen que el mindfulness como capacidad, al reducir el estrés, contribuye a mejorar la autoestima.

Sin embargo, los hallazgos contradicen lo planteado por Castelo-Rivas (2023), quien reportó una relación positiva entre el mindfulness como capacidad y el estrés percibido. Además, no concuerdan con De la Torre (2020), quien destacó una relación positiva significativa entre el estrés percibido y la práctica del mindfulness.

A nivel descriptivo, el nivel de mindfulness como capacidad fue predominantemente medio (40.83%), seguido de un 32.50% con nivel bajo, mientras

que el resto alcanzó un nivel alto. Este resultado es similar al de De la Torre (2020), cuyo promedio también fue medio. Asimismo, los hallazgos son consistentes con los de Castelo-Rivas (2023), quien reportó un promedio de 3.8, lo que indica un nivel moderado. De manera similar, se coincide con Taniolo y Brummelhuis (2023), quienes concluyeron que el mindfulness como capacidad alcanzó valores medios.

También, los resultados concuerdan con Castelo-Rivas (2023), quien señaló que un nivel medio de mindfulness como capacidad, reflejaba una aplicación limitada de esta práctica en las actividades diarias. Además, coincide con lo señalado por Verger et al. (2021), quienes afirman que la práctica del mindfulness, aplicada por los trabajadores, favorece la concentración, reduce la pérdida de tiempo y mejora el trabajo en equipo.

El estrés percibido se distribuyó principalmente en nivel bajo (44.17%), seguido por un 35% en nivel medio y el resto en nivel alto. Esto fue similar a lo encontrado por De la Torre (2020), donde los valores predominantes fueron bajos. Por el contrario, los resultados de López (2021) mostraron que el estrés percibido predominó en un nivel medio. Asimismo, estos resultados difieren de los de Castelo-Rivas (2023), quienes reportaron niveles promedio altos. De igual forma, los resultados también contrastaron con los de Taniolo y Brummelhuis (2023), quienes reportaron un valor promedio de estrés de 4.42, indicando un nivel alto.

En relación con el estrés percibido en el ámbito laboral, alineando a lo inferido por Cohen et al. (1983), los trabajadores con un bajo nivel de estrés percibido afrontan las situaciones estresantes de manera efectiva. Sin embargo, cuando un trabajador presenta estrés, de acuerdo con Vallejo-Noguera et al. (2022), muestra preocupación, miedo, irritabilidad, tristeza y dificultades para afrontar situaciones.

Respecto al primer objetivo específico, que fue analizar la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión desamparo de los trabajadores, se encontró una relación negativa y significativa ($Rho = -.220$; $p = .016$), lo que implica que un mayor nivel de mindfulness conduce a una menor sensación de desamparo. Este hallazgo coincide con lo que sostiene Castelo-Rivas (2023), quien destacó que el mindfulness ayuda a los trabajadores a sobrellevar los acontecimientos estresantes con mejor control. Sin embargo, al presentar una débil correlación, sugiere que aunque el mindfulness puede reducir el desamparo, se deben considerar otros factores, como los estilos de afrontamiento individuales y las condiciones estructurales del entorno laboral.

En referencia al segundo objetivo específico, que fue analizar la relación del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida de los trabajadores; los hallazgos evidenciaron una relación positiva y significativa ($Rho = .288$; $p = .001$). Por lo tanto, a mayor capacidad de mindfulness, los trabajadores perciben mayor autoeficacia. Este hallazgo coincide con la investigación de Verger et al. (2021), quienes evidenciaron que el mindfulness mejora la confianza en las propias capacidades y el bienestar en el contexto laboral. De manera similar, López (2021) evidenció que el mindfulness potencia la autoeficacia percibida en entornos tecnológicos.

En el tercer objetivo específico, se analizó el nivel de mindfulness como capacidad en trabajadores según edad, sexo y área de trabajo. Los resultados evidencian que los niveles medio y alto de mindfulness se presentan con mayor frecuencia en los grupos de mayor edad, en las mujeres y en los trabajadores administrativos. Estos hallazgos coinciden con los de Chen y Eyoun (2020), quienes demostraron que la edad y experiencia laboral tienen influencia en el mindfulness; dado que los trabajadores de más edad han desarrollado mayores estrategias de control emocional.

Al analizar el nivel de estrés percibido en trabajadores según edad, sexo y área de trabajo, planteado en el cuarto objetivo específico; se evidencia que, no existen diferencias significativas en el nivel de estrés percibido según edad, sexo o área de trabajo, salvo en la dimensión desamparo, donde los trabajadores de mayor edad mostraron diferencias significativas ($p = .038$). Este hallazgo muestra una similitud parcial con el estudio de Taniolo y Brummelhuis (2023), quienes observaron que la edad puede influir en la relación del mindfulness con el estrés laboral.

Respecto al quinto objetivo específico que fue comparar el nivel de mindfulness como capacidad según edad, sexo y área de trabajo; no se encontraron diferencias significativas en el nivel de mindfulness como capacidad en referencia a la edad, sexo y área de trabajo. En ese sentido, el mindfulness como capacidad aparece en niveles similares entre los trabajadores de la municipalidad, al margen de las características planteadas. Esto contrasta con lo planteado en estudios como el de Verger et al. (2021), quienes advirtieron la presencia de diferencias asociadas a la edad de los participantes del estudio.

En el sexto objetivo específico, se comparó el nivel de estrés percibido según edad, sexo y área de trabajo. Los resultados evidencian que no existen diferencias significativas en el estrés percibido entre los grupos planteados, sólo en la dimensión desamparo según edad, lo cual indica que los trabajadores con mayor edad presentan menores niveles de esta dimensión ante las demandas propias del trabajo. Este hallazgo tiene concordancia con el de Castelo-Rivas (2023), quien evidenció que la experiencia y la madurez tienen influencia en la forma de afrontar las contingencias que se pudieran presentar. También se presenta coincidencias con De la Torre (2020), quien concluyó que el estrés laboral tiende a generalizarse en las instituciones públicas, al margen de la edad, el género o el área de trabajo.

Asimismo, es relevante considerar lo señalado por García-Moran y Gil-La Cruz (2016), quienes indicaron que en situaciones de alto estrés percibido, se dan reacciones exageradas que producen trastornos psicológicos de diversa intensidad, volviéndose somáticos. Además, ante una gestión inadecuada del estrés, según lo indicado por Pedrero-Pérez (2015), en el ámbito laboral se produce la pérdida de recursos en lugar de buscar soluciones.



Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una relación significativa, débil y negativa del mindfulness como capacidad con el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna; por lo que, a mayores niveles de mindfulness se evidencia menores niveles de estrés percibido en el entorno laboral.

Segunda: Se concluye que existe una relación significativa, muy débil y negativa del mindfulness como capacidad con la dimensión desamparo de los trabajadores de una municipalidad de Tacna. Un adecuado desarrollo del mindfulness puede reducir los sentimientos de vulnerabilidad o desamparo en los trabajadores.

Tercera: Se concluye que existe una relación significativa, débil y positiva del mindfulness como capacidad en la dimensión autoeficacia percibida de los trabajadores de una municipalidad de Tacna. Los niveles más altos de atención plena se asocian a una mayor percepción de competencia y seguridad al momento de afrontar las tareas laborales.

Cuarta: Se concluye que el mindfulness como capacidad en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo no presentaron diferencias significativas. Sin embargo, se advierte que los niveles medio y alto de esta capacidad se concentra en los trabajadores de mayor edad, en el sexo femenino y en los que laboran en el área administrativa.

Quinta: Se concluye que el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna, según edad, sexo y área de trabajo no presentaron diferencias significativas. Sin embargo, los trabajadores de mayor edad presentaron diferencias estadísticas en la dimensión desamparo.

Sexta: Se concluye que, al comparar los niveles de mindfulness como capacidad según edad, sexo y área de trabajo; no se hallaron diferencias estadísticamente significativas, evidenciando homogeneidad en los grupos evaluados.

Séptima: Se concluye que al comparar los niveles de estrés percibido general según edad, sexo y área de trabajo; no se hallaron diferencias estadísticamente significativas, evidenciando homogeneidad en los grupos evaluados.



Sugerencias

Primera: Se recomienda al área de recursos humanos de la municipalidad, incorpore en su plan anual talleres que fomenten el desarrollo del mindfulness. Estos talleres permitirán que los trabajadores realicen sus actividades de forma centrada y efectiva.

Segunda: Se recomienda a los investigadores incrementar investigaciones con diferentes enfoques para desarrollar soluciones de intervención de acuerdo a los resultados.

Tercera: Se recomienda al área de recursos humanos de la municipalidad ser pioneros en políticas que desarrollen el mindfulness como capacidad, para que sea parte de la cultura de la municipalidad.

Cuarta: Se recomienda a los investigadores comprobar el modelo de mindfulness como capacidad en otras entidades públicas para establecer debates sobre el comportamiento de la variable en diferentes contextos.

Quinta: Por último, se recomienda al área de recursos humanos de la municipalidad implementar estrategias enfocadas en realizar el trabajo colaborativo para que ante situaciones estresantes se sientan respaldadas por su entorno.

Limitaciones

Primera: Una de las principales limitaciones de esta investigación fue la dificultad para encontrar antecedentes que abordaran el mindfulness desde un enfoque conceptual como capacidad, y no como técnica de meditación. La mayoría de los estudios revisados se centraban en intervenciones basadas en mindfulness como práctica meditativa, dejando de lado su análisis como rasgo o capacidad individual estable. Asimismo, fue limitada la disponibilidad de investigaciones previas desarrolladas en contextos organizacionales o empresariales dentro del ámbito geográfico de Perú o América Latina, lo que restringió el acceso a marcos teóricos y empíricos directamente comparables con la realidad abordada en este estudio.

Segunda: Una de las limitaciones del presente estudio fue el uso de la Mindful Attention Awareness Scale (MAAS), instrumento diseñado para evaluar el mindfulness como una capacidad general y no específicamente en contextos organizacionales. Debido a ello, es posible que la escala no haya captado con suficiente precisión las manifestaciones del mindfulness en el entorno laboral, lo que pudo haber limitado la sensibilidad del instrumento para detectar relaciones con las variables estudiadas.

Referencias

- Arce, A., & Silvia, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año, 17*(60), 611–634.
- Barajas, S., & Garra, L. (2014). Mindfulness and psychopathology: Adaptation of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) in a Spanish sample. *Clínica y Salud, 25*(1), 49–56. <https://doi.org/10.5093/cl2014a4>
- Barrera, A. (2019). Mindfulness: un programa para su implementación en el entorno laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 193–214*.
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1138/772>
- Brown, K., & Ryan, R. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. En *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 84, Número 4, pp. 822–848). American Psychological Association Inc.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 8*(2), 131–146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Calderón, C., Gómez, N., López, F., Otárola, N., & Briceño, M. (2017). Estructura factorial de la escala de estrés percibido (PSS) en una muestra de trabajadores chilenos. *Salud & Sociedad, 8*(3), 218–226.
<https://doi.org/10.22199/S07187475.2017.0003.00002>
- Castelo-Rivas, W., Naranjo-Armijo, F., Lucas-Zambrano, M., Pinzón-Zambrano, A., Pazmiño-Intriago, K., & Quiroga-Encalada, J. (2023). Regulación emocional en la relación del mindfulness con el estrés percibido en el personal de salud.

Revista Información Científica, 102.

<http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/4177>

Cayoun, B. (2014). *Terapia Cognitivo-Conductual con mindfulness integrado*.

Principios y práctica. editorial Desclée de Brouwer S.A.

<https://coachingadistancia.com/wp-content/uploads/2020/09/65-505-Tcc-con-mindfulness-integrado-Bruno-A-Cayoun.pdf>

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 385–396.

<https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/pdf/globalmeas83.pdf>

Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. *The Social Psychology of Health*, 31–65.

<https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/pdf/cohen,-s.-williamson,-g.-1988.pdf>

Cortés, P., & Bedolla, M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de investigación latinoamericana en competitividad organizacional*. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>

Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>

Dávila, E., Enriquez, M., Salamea, R., & Belduma, K. (2024). Relación entre las dimensiones del Burnout y los niveles de Mindfulness en docentes universitarios. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 7(19).

<https://doi.org/10.33996/rep.v7i19.147>

- De La Torre, M. (2020). *Estrés laboral y mindfulness en docentes de colegios dominicos de lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8940>
- Díaz, D., & Anaya, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, 13(38), 182–203.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1442>
- Dodero, L. (2020). *Propiedades Psicométricas de la Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) en una muestra clínica y no clínica de Lima, Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://doi.org/10.19083/tesis/653754>
- Domínguez, S., Merino, C., & Torres, G. (2022). Structural analysis and reliability of the Perceived Stress Scale in nursing professionals from Peru. *Enfermería Clínica*, 32(3), 152–160.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445147922000534>
- Eidman, L., Rodriguez, M., & Seif, G. (2022). Propiedades psicométricas de la mindful attention awareness scale (MAAS) en estudiantes universitarios argentinos. *Ciencias Psicológicas*, 16(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2560>
- García, J. (2022). *Mindfulness nuevo manual práctico: El camino de la atención plena* (3a ed.). Editorial Siglantana.
https://books.google.es/books?id=hGTZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false
- García-Moran, C., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11–30.
<https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>

- Garnica, E., Medina, J., González, M., & Cendales, B. (2022). Estrés reto-obstáculo y pérdida de productividad y actividad: un análisis correlacional enfocado en el personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2022155>
- Goilean, C., Gracia, F., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 41(2), 139–146.
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>
- González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. *Argumento*, 70. <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v25n70/v25n70a9.pdf>
- González, T., & Landero, R. (2007). Factor Structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a Sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 199–206. <https://doi.org/10.1017/s1138741600006466>
- Gozalo, R., Ferrer, J., Ayora, A., Herrero, M., & Amutio, A. (2019). Aplicación de un programa de mindfulness en profesionales de un servicio de medicina intensiva. Efecto sobre el burnout, la empatía y la autocompasión. *Medicina Intensiva*, 43(4), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.medin.2018.02.005>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/ccyll.2018.15>
- Hernández, G., Rojas, J., & Taboada, M. (2022). Propiedades psicométricas de la escala de estrés percibido en adultos de 20 a 35 años de la ciudad de Chiclayo. *UCV*

HACER Revista de Investigación y Cultura, 11(2), 65–79.

<https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v11n2a7>

Hernández, K. (2024). Comparativa de nivel de estrés de estudiantes de primer semestre y semestres superiores. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2024>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress Management Interventions: Improving Subjective Psychological Well-Being in the Workplace. En *Handbook of well-being*. DEF Publishers. https://pure.manchester.ac.uk/ws/portalfiles/portal/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf

Hyland, P., Lee, R., & Mills, M. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, , 8(4), 576–602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>

Iniеста, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Sans Growing Brands. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>

Jiménez, Ó., & Salcido, L. (2018). Emoción, toma de decisiones y mindfulness. *Alternativas en Psicología*, 40, 8–23.

<https://alternativas.me/attachments/article/177/1->

[%20Emoci%C3%B3n,%20toma%20de%20decisiones%20y%20mindfulness.pdf](https://alternativas.me/attachments/article/177/1-%20Emoci%C3%B3n,%20toma%20de%20decisiones%20y%20mindfulness.pdf)

- López, L. (2021). Eficacia de un programa Mindfulness (Mindfulness Based Stress Reduction) en psicoterapeutas: una propuesta 2.0. *Norte de salud mental*, 17(65), 11–24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8047260>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17–28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf)
- Niño, R., Bravo, X., Ordaz, M., Santillan, C., & Gallardo, R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 157–166. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180>
- Oblitas, L., Soto, D., Anicama, J., & Arana, A. (2019). Incidencia del mindfulness en el estrés académico en estudiantes universitarios: Un estudio controlado. *Terapia Psicológica*, 37(2), 116–128. <https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v37n2/0718-4808-terpsicol-37-02-0116.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pedrero-Pérez, E., Ruiz-Sánchez, J., Llanero-Luque, M., & Puerta-García, C. (2015). La “escala de estrés percibido”: Estudio psicométrico sin restricciones en población no clínica y adictos a sustancias en tratamiento. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 23(2), 305–324. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-151099>

- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 13(1), 245–254.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>
- Perales, C., Terán, M., & Araiza, M. (2021). Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey. *Innovaciones de Negocios*, 18(35).
<https://doi.org/10.29105/rinn18.35-e6>
- Reyna, C., Mola, D., & Correa, P. (2019). Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI. *Ansiedad y Estrés*, 25(2), 138–147.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.003>
- Saavedra, C. (2022). Eustrés y Distrés: Revisión sistemática de la literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2, 1–17.
<https://doi.org/10.18270/chps.v22i2.4415>
- Sánchez, A., & Vicente, F. (2016). Mindfulness: Revisión sobre su estado de arte. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 41.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.293>
- Scorsolini, F., Cunha, F., Miaso, I., & Pillon, C. (2022). Mindfulness y Salud Mental: diálogos entre la Enfermería y la Psicología Positiva. *Index de Enfermería*, 30(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000200016#:~:text=En%20otras%20palabras%2C%20reducir%20las,proclamadas%20por%20la%20Psicolog%C3%ADa%20Positiva.
- Soler, J., Tejedor, R., Feliu-Soler, A., Pascual, J., Cebolla, A., Soriano, J., Alvarez, E., & Perez, V. (2012). Propiedades psicométricas de la versión española de la

escala Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Evaluación Actas Esp Psiquiatr*, 40(1), 19–26.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3831644>

Tapia, D., Cruz, C., Gallardo, I., & Dasso, M. (2007). Adaptación de la escala de percepción global de estrés (EPGE) en estudiantes adulto de escasos recursos en Santiago, Chile. *Psiquiatría y Salud*, 1(2), 109–119.

<https://schilesaludmental.cl/web/wp-content/uploads/2022/11/07-1y2-09.-Adaptacion-escala-percepcion-global-estres-estudiantes-adultos.pdf>

Toniolo, M., & Brummelhuis, L. (2023). How does mindfulness reduce stress at work? A two-study examination using a stress appraisal perspective. *Personality and Individual Differences*, 215. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112392>

Vallejo-Noguera, F., Rubio-Endara, O., & Tello-Moreira, J. (2022). Organización del trabajo y manejo del estrés. *Polo Conocimiento*, 7(2).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331400>

Vásquez, E. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(1), 42–51.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v79n1/a06v79n1.pdf>

Verger, N., Shankland, R., Strub, L., Kotsou, I., Leys, C., & Steiler, D. (2021). Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices. *European Review of Applied Psychology*, 71(6).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1162908821000876>

Vidal, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 28(4), 236–343.

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-254.pdf>

Zeidan, F., Emerson, N., Farris, S., Ray, J., Jung, Y., McHaffe, J., & Coghill, R. (2015).

Mindfulness meditation-based pain relief employs different neural mechanisms than placebo and sham mindfulness meditation-induced analgesia. *Journal of Neuroscience*, 35(46), 15307–15325.

<https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.2542-15.2015>



Anexos

Anexo 1: Instrumentos

Escala de Mindfulness como capacidad

Datos de control

1. Sexo:
Femenino () Masculino ()

2. Edad:

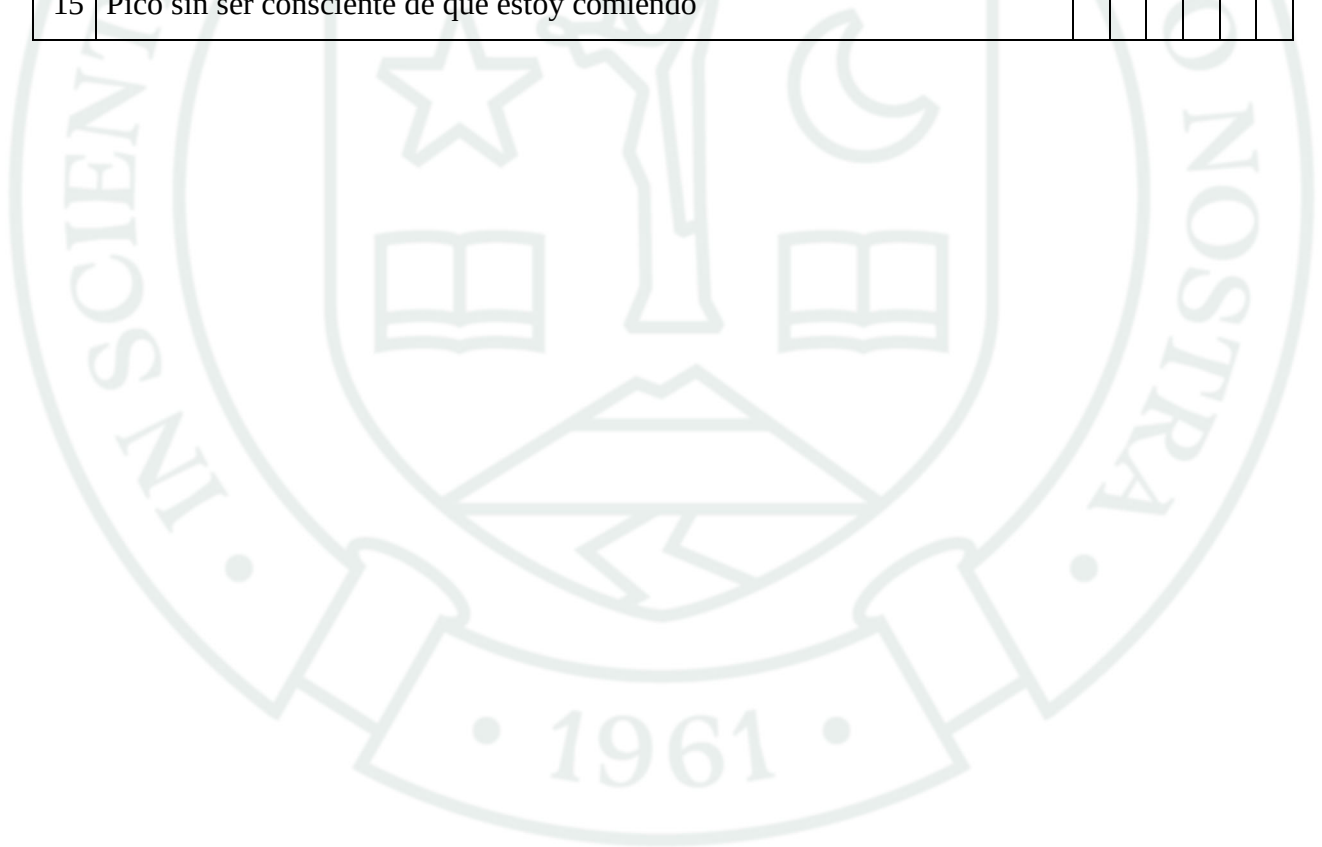
De 25 años a 35 años ()
De 36 años a 50 años ()
De 51 años a más ()

Marque con un X en el recuadro según sea su respuesta

- 1: Casi siempre
2: Muy frecuentemente
3: Algo frecuentemente
4: Algo infrecuentemente
5: Muy infrecuentemente
6: Casi nunca

		1	2	3	4	5	6
1	Podría sentir una emoción y no ser consciente de ella hasta más tarde						
2	Rompo o derramo cosas por descuido, por no poner atención, o por estar pensando en otra cosa.						
3	Encuentro difícil estar centrado en lo que está pasando en el presente.						
4	Tiendo a caminar rápido para llegar a dónde voy, sin prestar atención a lo que experimento durante el camino						
5	Tiendo a no darme cuenta de sensaciones de tensión física o incomodidad, hasta que realmente captan mi atención						
6	Me olvido el nombre de una persona tan pronto lo escucho por primera						

	vez.								
7	Parece como si “funcionara en automático” sin tener conciencia de lo que estoy haciendo.								
8	Hago las actividades con prisa, sin estar realmente atento a ellas.								
9	Me concentro tanto en la meta que deseo alcanzar, que pierdo contacto con lo que estoy haciendo ahora para alcanzarla								
10	Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.								
11	Me encuentro a mí mismo/a escuchando a alguien y haciendo otra cosa al mismo tiempo.								
12	Conduzco “en piloto automático” y luego me pregunto por qué fui allí.								
13	Me encuentro absorto acerca del futuro o el pasado								
14	Me descubro haciendo cosas sin prestar atención.								
15	Pico sin ser consciente de que estoy comiendo								



Escala de Estrés Percibido

Marque con un X en el recuadro según sea su respuesta

0: Nunca,

1: Casi nunca

2: De vez en cuando

3: A menudo,

4: Muy a menudo

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

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento, mi nombre es Vania Gabriela Socolich Zegarra. Actualmente, me encuentro realizando una investigación sobre mindfulness y el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna. El objetivo del estudio es determinar la relación del mindfulness como capacidad, en el estrés percibido de los trabajadores de una municipalidad de Tacna Para ello se requiere su colaboración.

El proceso de colaboración consiste en responder el instrumento denominado Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) que consta de 15 ítems. Asimismo, se utilizará la escala de estrés percibido de 14 ítems

Su participación en el estudio es totalmente VOLUNTARIA, es así que, no implica recompensas de ningún tipo y tampoco algún costo. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Su participación se dará en el marco del respeto a la integridad de la persona: autonomía, justicia, benevolencia y la no maleficencia.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: Vania Gabriela Socolich Zegarra., Teléfono 979 712 811 y correo electrónico 70004607@ucsm.edu.pe.

Habiendo leído la información prevista líneas arriba. Y, como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad.

	1961	
Código del participante	Firma	Fecha

Anexo 3: Confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Mindfulness	0.874	15
Desamparo	0.896	6
Autoeficacia percibida	0.889	4

Anexo 4: Baremos de variables

Percentil	Valor	Mindfulness		
Percentil 25	31	Bajo	Medio	Alto
Percentil 75	44	>=31	32-43	<=44

	Bajo	Medio	Alto
Estrés percibido	0-17	18-24	25-40
Desamparo	0-10	11-14	14-24
Autoeficacia percibida	4-6	7-9	10-16

Anexo 5: Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p value
Mindfulness	0.142	120	0.000
Estrés percibido	0.124	120	0.000
Desamparo	0.194	120	0.000
Autoeficacia percibida	0.271	120	0.000

Anexo 6. Interpretación de correlación

De acuerdo a Hernández et al. (2014) se presenta la siguiente interpretación:

- -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.
- = 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

Anexo 7: Carta de autorización

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Inclán, 26 de setiembre de 2024

OFICIO N°152-2024-JEAR-GM/MDI-T

SEÑORA:
FLOR ALEIDA VILCHES VELÁSQUEZ
Directora de la Facultad de Psicología
Universidad Católica de Santa María

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, me dirijo a usted en nombre de la Municipalidad Distrital de Inclán, para saludarla cordialmente y, a la vez, comunicar que se ha autorizado a la **Bachiller Vania Gabriela Socolich Zegarra, identificada con DNI N° 70004607, para llevar a cabo su proyecto de investigación titulado "Mindfulness y el Estrés Percibido en Trabajadores de una Municipalidad de Tacna en 2024", en nuestras instalaciones.**

El mencionado proyecto será aplicado en los trabajadores de nuestra municipalidad el día **09 de octubre de 2024**. Estamos convencidos de que esta investigación contribuirá significativamente al bienestar de nuestro personal y al desarrollo de nuevas estrategias para la mejora de sus condiciones laborales.

Agradecemos profundamente la disposición de la **Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Santa María** para apoyar este proceso, que sin duda será de gran valor para ambas instituciones.

Quedamos a su entera disposición para cualquier consulta adicional que se requiera y para continuar fortaleciendo lazos de colaboración.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

JEAR/
C.c. Archivo

Anexo 8: Dictamen de comité de ética

COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN UCSM



DICTAMEN COMITÉ DE ETICA DE INVESTIGACION UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

Arequipa, 19 de agosto de 2024

Investigadora Vania Gabriela Socolich Zegarra

Presente. —

De mi especial consideración.

Me dirijo a usted para hacerle llegar el resultado de la evaluación de su proyecto de investigación y dictamen del Comité Institucional de Ética de Investigación.

TÍTULO: “MINDFULNESS Y EL ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE TACNA”

Investigadora: Vania Gabriela Socolich Zegarra.

TIPO Y DISEÑO: No experimental, transversal, correlacional.

OBJETIVO: La investigación tiene como objetivo: Determinar la relación del mindfulness en el estrés percibido en trabajadores de una municipalidad de Tacna.

PROCEDIMIENTOS: Mindful Attention Awareness Scale (MAAS), escala de estrés percibido de Cohen



COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN UCSM



**DICTAMEN COMITÉ DE ETICA DE INVESTIGACION
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

SUJETOS DE ESTUDIO:

Trabajadores activos de una municipalidad de Tacna.

RIESGO DEL ESTUDIO:

Mínimo.

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS:

Debe proteger confidencialidad de la data sensible.

DICTAMEN:

DICTAMEN FAVORABLE
178 - 2024



Agueda Muñoz Del Carpio Toia
Comité Institucional de Ética de la Investigación UCSM

Cualquier duda comunicarse a: comiteeticainvestigacionucsm@gmail.com

Anexo9: Base de datos

ID	EDAD	SEXO	AREA	Mindfulness			
				MIND1	MIND2	MIND3	MIND4
1	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4
2	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	5	4	4
3	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	5	4	5
4	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	3	4	2
5	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	5	3	5
6	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	4	6	5
7	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	5	4	4
8	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	4	4	4
9	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	5	5	5
10	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	4	6	3
11	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	4	4
12	De 51 a más	Mujer	Operativa	6	5	4	5
13	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	4	3	4
14	De 51 a más	Mujer	Operativa	5	4	5	5
15	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	4	4	5
16	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	5	5	5	5
17	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	5	4	5
18	De 25 años a 35 años	Hombre	Operativa	3	3	2	2
19	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	5	4	5
20	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	5	3	5
21	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	2
22	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	5	4	5
23	De 51 a más	Mujer	Operativa	5	4	5	4
24	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	6	4	5
25	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	5	3	5
26	De 25 años a 35 años	Hombre	Operativa	4	4	4	6
27	De 25 años a 35 años	Mujer	Operativa	4	5	4	6
28	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	2
29	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	3	5	5	5
30	De 25 años a 35 años	Mujer	Operativa	6	4	6	4
31	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4
32	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	3	5	4	5
33	De 25 años a 35 años	Mujer	Operativa	4	5	4	5
34	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	5	4	5	4
35	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	4	4	4
36	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	5	5	5
37	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	5	4	5
38	De 51 a más	Mujer	Operativa	6	6	4	6
39	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	5	4	5
40	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	5	3	5
41	De 51 a más	Hombre	Administrativa	6	6	6	6
42	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
43	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	5	6	5
44	De 25 años a 35 años	Mujer	Operativa	5	5	5	5

ID	EDAD	SEXO	AREA	Mindfulness			
				MIND1	MIND2	MIND3	MIND4
45	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	2	4	5	4
46	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	3	5	3
47	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	5	3
48	De 51 a más	Mujer	Operativa	6	3	5	3
49	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	3	2	3
50	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	5	6	3
51	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	4	4
52	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	6	5	6
53	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	5	4	5	3
54	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	5	4	4
55	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	5	5	5
56	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
57	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	6	4	6
58	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	5	3	5
59	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	5	4	3
60	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	3	4
61	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4
62	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	5	5	5
63	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	4	2	4
64	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	6	5	6
65	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	5	5	5
66	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	4	2	4
67	De 25 años a 35 años	Mujer	Operativa	5	4	5	4
68	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	5	4	4	4
69	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	5	5	5
70	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	5	4	5
71	De 25 años a 35 años	Hombre	Operativa	6	6	4	6
72	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	5	4	5
73	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	5	3	5
74	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
75	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
76	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	2	5	4	5
77	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	4	4	4
78	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	6	6	6
79	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	6	6	6
80	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	4	4	4
81	De 51 a más	Hombre	Administrativa	5	6	5	6
82	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	5	4	5	4
83	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	4	4	4
84	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	5	5	5
85	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	4	6	4
86	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	4	4
87	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	5	3	5
88	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	6	6	6

ID	EDAD	SEXO	AREA	Mindfulness			
				MIND1	MIND2	MIND3	MIND4
89	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	6	4	6
90	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	6	4
91	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	5	3	5
92	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	4	6	4
93	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	6	3	6	3
94	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4
95	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	3	5	5	5
96	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	4	6	4
97	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	4	4
98	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	4	4	4	4
99	De 51 a más	Mujer	Operativa	3	5	4	5
100	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	4	3	4
101	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	5	4	5	4
102	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	5	4	4	4
103	De 51 a más	Hombre	Operativa	5	5	5	5
104	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	3	5	4	5
105	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	6	4	6
106	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	5	4	5
107	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	5	3	5
108	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
109	De 36 años a 50 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
110	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	5	4	5	4
111	De 51 a más	Mujer	Operativa	6	6	4	6
112	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	6	6	6	6
113	De 25 años a 35 años	Hombre	Operativa	4	4	4	4
114	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	5	4	5
115	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4
116	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	3	5	5	5
117	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	6	4	6	4
118	De 25 años a 35 años	Hombre	Administrativa	4	4	4	4
119	De 36 años a 50 años	Mujer	Operativa	3	5	4	5
120	De 51 a más	Mujer	Operativa	4	4	4	4

ID	Mindfulness										
	MIND5	MIND6	MIND7	MIND8	MIND9	MIND10	MIND11	MIND12	MIND13	MIND14	MIND15
1	4	4	4	6	6	4	6	4	6	4	6
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	2	2
5	4	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2
6	4	4	6	6	3	4	6	6	6	3	6
7	4	4	4	6	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6
9	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5
10	4	4	6	6	3	4	6	6	6	3	6
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	5	5	4	6	4	6	4	6	6	5	6
13	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5
14	4	4	3	5	4	3	3	5	3	5	2
15	4	4	5	6	4	4	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3
18	3	3	5	5	5	3	5	3	5	2	4
19	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5
20	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
21	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
23	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3
24	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5
25	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	4	6	6	5	4	4	4	5	4
28	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
29	5	5	3	4	2	5	3	3	3	5	5
30	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
32	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
34	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4
35	4	4	5	6	5	4	5	5	5	4	5
36	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
37	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3
38	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	4
39	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5
40	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5

[illegible]

ID	Mindfulness										
	MIND5	MIND6	MIND7	MIND8	MIND9	MIND10	MIND11	MIND12	MIND13	MIND14	MIND15
89	6	6	4	5	4	4	4	4	4	6	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
91	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
92	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
93	3	3	6	6	6	3	6	6	6	3	5
94	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6
95	5	5	3	4	2	5	3	3	3	5	5
96	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
99	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
100	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5
101	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4
102	4	4	5	6	5	4	5	5	5	4	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3
105	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	4
106	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5
107	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
108	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
110	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3
111	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	4
112	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
114	5	5	4	2	2	5	4	4	4	5	4
115	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6
116	5	5	3	4	2	5	3	3	3	5	5
117	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
119	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3
120	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6

ID	Estrés percibido									
	DESAP1	DESAP2	DESAP3	DESAP4	DESAP5	DESAP6	AUTO1	AUTO2	AUTO3	AUTO4
1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	0	1	1
4	4	3	2	4	4	4	1	0	1	0
5	4	4	2	4	4	4	1	1	0	0
6	4	3	2	4	4	4	2	1	2	2
7	4	4	4	4	4	3	1	1	0	1
8	4	3	4	4	4	4	1	1	1	0
9	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0
10	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2
11	3	3	4	4	3	4	1	1	1	1
12	4	4	4	2	4	2	1	1	0	0
13	4	4	4	4	4	4	1	1	0	0
14	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1
15	4	4	4	2	4	2	1	1	0	0
16	4	4	4	4	4	4	1	1	1	0
17	2	2	2	3	2	3	1	0	1	1
18	4	4	4	4	4	4	1	0	1	0
19	4	4	4	2	4	2	1	0	1	0
20	2	2	3	3	2	3	1	0	0	0
21	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
22	2	2	2	3	2	3	1	0	0	0
23	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
24	3	3	4	4	3	4	1	0	0	0
25	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0
26	4	4	4	2	4	2	1	0	0	0
27	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
28	4	4	4	4	4	4	1	0	0	0
29	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0
30	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
32	4	4	4	2	4	2	0	0	0	1
33	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
34	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
35	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
36	4	4	4	4	4	4	1	1	1	0
37	2	2	2	3	2	3	0	0	0	1
38	4	4	4	4	4	4	0	0	0	1
39	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
40	2	2	3	3	2	3	0	0	0	0
41	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
42	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
43	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0
44	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0

ID	Estrés percibido									
	DESAP1	DESAP2	DESAP3	DESAP4	DESAP5	DESAP6	AUTO1	AUTO2	AUTO3	AUTO4
45	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
46	2	2	4	2	2	2	0	0	0	0
47	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
48	3	3	4	3	2	3	0	0	0	1
49	4	4	4	3	4	3	0	0	0	1
50	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
51	4	4	3	3	4	3	0	0	0	1
52	2	2	4	3	2	3	0	0	0	1
53	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
54	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
55	2	2	2	3	2	3	0	0	0	0
56	3	3	2	2	3	2	0	0	0	0
57	4	4	4	2	4	2	0	0	0	1
58	3	3	2	3	3	3	0	0	0	1
59	4	4	4	1	4	1	0	0	0	2
60	3	3	3	2	3	2	0	0	0	0
61	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
62	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
63	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1
64	3	3	4	4	3	4	0	0	0	0
65	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
66	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
67	2	2	4	4	4	4	0	0	0	0
68	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
69	4	4	4	4	4	4	1	1	1	0
70	2	2	2	3	2	3	0	0	0	1
71	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
72	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
73	2	2	3	3	2	3	0	0	0	0
74	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
75	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
76	3	3	3	3	3	3	1	1	1	0
77	3	3	2	2	3	2	0	0	0	0
78	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
79	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2
80	2	2	4	3	4	3	1	1	1	1
81	4	4	4	4	4	4	0	1	0	0
82	4	4	4	4	4	4	0	1	0	0
83	4	4	4	4	4	4	0	1	0	0
84	2	2	2	3	2	3	0	1	0	1
85	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2
86	3	3	4	4	3	4	0	0	0	0
87	2	2	2	3	2	3	0	0	0	0
88	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2

ID	Estrés percibido									
	DESAP1	DESAP2	DESAP3	DESAP4	DESAP5	DESAP6	AUTO1	AUTO2	AUTO3	AUTO4
89	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
90	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0
91	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
92	2	2	4	4	4	4	0	0	0	0
93	2	2	4	2	2	2	0	0	0	0
94	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0
95	3	3	2	3	3	3	0	0	0	1
96	4	4	4	3	4	3	2	2	2	1
97	3	3	4	4	3	4	0	0	0	0
98	4	4	4	2	4	2	0	0	0	0
99	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
100	4	4	4	4	4	4	0	0	1	0
101	4	4	4	4	4	4	0	0	1	0
102	2	2	3	2	4	2	0	0	1	0
103	4	4	4	4	4	4	1	1	1	0
104	2	2	2	3	2	3	0	1	1	1
105	4	4	4	4	4	4	0	1	1	0
106	4	4	4	2	4	2	0	1	0	0
107	2	2	3	3	2	3	0	1	0	0
108	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
109	4	4	4	2	4	2	0	1	0	0
110	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0
111	3	3	4	4	3	4	0	1	0	0
112	4	4	4	4	4	4	0	1	0	0
113	4	4	4	2	4	2	0	1	0	0
114	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1
115	4	4	4	4	4	4	0	0	1	0
116	2	2	2	2	2	2	0	0	1	0
117	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
118	4	4	4	4	4	4	0	0	1	0
119	4	4	4	2	4	2	0	0	1	0
120	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0