



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA  
EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2026**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**

**AUTOR**

**SARMIENTO PUCHURI, IVONNE JESSICA**

**ORCID:0000-0002-3088-4359**

**ASESOR**

**VELASQUEZ TEMOCHE, SUSANA CAROLINA**

**ORCID:0000-0003-3061-812X**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2026**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**ACTA N° 0032-121-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:35** horas del día **09** de **Junio** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

**GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR** Presidente  
**MILLONES ALBA ERICA LUCY** Miembro  
**ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA** Miembro  
**Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2026**

**Presentada Por :**  
(5023161024) **SARMIENTO PUCHURI IVONNE JESSICA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR**  
Presidente

**MILLONES ALBA ERICA LUCY**  
Miembro

**ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA**  
Miembro

**Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2026 Del (de la) estudiante SARMIENTO PUCHURI IVONNE JESSICA, asesorado por VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 11% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 17 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

A Dios, por la fortaleza concedida en cada momento de duda.

A Gertrudis Victoria Puchuri Caritas, mi madre, porque su apoyo hizo posible mi primera carrera, base desde la cual pude costearme esta segunda carrera profesional.

A Luis Sarmiento Puchuri, mi hermano, por su compañía, aliento constante desde aquel inicio y por su apoyo incondicional en los momentos más difícil de mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, por ser parte fundamental de mi formación profesional.

A mi asesora, por su orientación, compromiso y dedicación durante el desarrollo de esta tesis.

A mi familia, por su amor, apoyo y comprensión a lo largo de este proceso.

## Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract.....	IX
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco Teórico.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2 Bases Teóricas.....	5
2.3. Hipótesis.....	13
III Metodología.....	14
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación.....	14
3.2 Población y muestra.....	15
3.3 Operacionalización de las variables.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de informacion.....	16
3.5 Método de análisis de datos.....	17
3.6 Aspectos éticos.....	17
IV Resultados.....	18
V Discusion.....	26
VI Conclusiones.....	30
VII Recomendaciones.....	31
Referencias Bibliográficas.....	32
Anexos.....	35
Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación .....	35
Anexo 02. Carta de recojo de datos.....	36
Anexo 03. Matriz de consistencia.....	37
Anexo 04. Ficha técnica de los instrumentos.....	40
Anexo 05. Formato de consentimiento informado u otros.....	44

## Lista de tablas

Tabla 01. Matriz de Operacionalización de las variables.....	15
Tabla 02. Prueba de Normalidad.....	18
Tabla 03. Relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.....	19
Tabla 04. Nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.....	20
Tabla 05. Nivel de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.....	21
Tabla 06. Relación entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.....	22
Tabla 07. Relación entre estrés laboral y las dimensiones (Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia) de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026. ....	23

## Resumen

El informe de investigación presentó como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026. Contó con una metodología de tipo cuantitativo, de alcance correlacional, y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 143 trabajadores de una empresa de construcción y la muestra empleada fue de 90 participantes los que fueron escogidos por medio del muestreo no probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron los instrumentos: El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Los datos recolectados, fueron tabulados en una matriz utilizando el Microsoft Excel 2013 posteriormente fueron ingresados en una base de datos en el SPSS versión 22. Se obtuvo en los resultados inferenciales que existe relación negativa media entre las variables estrés laboral y resiliencia llegando a ser el Rho de Spearman  $-0,534$  y una sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ). En los resultados descriptivos el 52% se ubican en el nivel indicios mínimos de estrés laboral y el 48% se ubica en el nivel medio de resiliencia. Se concluye que existe relación negativa media entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

*Palabras clave:* Estrés laboral, resiliencia, trabajadores.

## Abstract

The objective of the research report was to determine the relationship between work stress and resilience in workers of a construction company, Lima 2026. It had a quantitative methodology, correlational scope, and non-experimental design. The population was made up of 143 workers from a construction company and the sample used was 90 participants who were chosen through non-probabilistic sampling. The technique used was the survey and the instruments were applied: The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Wagnild and Young Resilience Scale. The data collected were tabulated in a matrix using Microsoft Excel 2013 and subsequently entered into a database in SPSS version 22. In the inferential results, it was obtained that there is a negative average relationship between the variables work stress and resilience, reaching Spearman's Rho - 0.534 and a sig. (two-sided)  $p=.000$  ( $p<0.05$ ). In the descriptive results, 52% are located at the level of minimal signs of work stress and 48% are located at the medium level of resilience. It is concluded that there is a medium negative relationship between work stress and resilience in workers of a construction company, Lima 2026.

*Keywords:* Work stress, resilience, workers.

## I. Planteamiento del problema

En los últimos años diversos trabajadores están experimentando un incremento en los niveles de estrés en el ámbito laboral a causa de las exigencias y demandas durante la realización de sus actividades. El estrés no solo se evidencia en las actividades laborales; sino también en la vida diaria, generando diversas problemáticas que perjudican la salud mental y desencadenándose depresión, irritabilidad, tensión y ansiedad (Albines, 2021).

A nivel internacional Castillo et al. (2023) identificó que el 75,56 % de trabajadores de la salud del área intensiva presentaron nivel medio de estrés laboral, llegando a ser este un grupo vulnerable, donde las causas más comunes fueron la complejidad de la atención de salud, elevada demanda de servicios, la gravedad de los casos y el déficit de recursos y medicamentos. En Ecuador, Vélez (2021) evidenció que el 93.9% de trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos presentaron bajos niveles de estrés laboral, corroborando la relación entre los niveles de estrés laboral, edad, sexo y cargo del trabajador

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), manifiesta que, en Latinoamérica, alrededor del 15% de los colaboradores han presentado síntomas de tensión y estrés por las pésimas condiciones de los puestos de trabajo, lo cual afectó la salud mental del trabajador. De igual forma, sucedió en América Latina, ya que el 2.8% de la carencia de trabajo fue porque prefieren renovar los contratos a gente joven y los de mayor edad fueron despedidos (OIT, 2015).

Cobeña (2020) realizó un estudio en Latinoamérica en la ciudad de Guayaquil donde pudo identificar los niveles de resiliencia en trabajadores de 165 empresas donde al encuestar a cada trabajador obtuvo que el 75,4% presentó un inadecuado nivel de resiliencia categorizándolo en un nivel bajo.

En el ámbito peruano, Chumacero (2022) pudo evidenciar que los trabajadores de salud llegaron a presentar un nivel moderado de estrés laboral ya sea en aspectos físicos (58,8%) y psicológicos (50,0%) siendo considerado esto un riesgo de presentar complicaciones psico-físicas a causa de un incremento del nivel de estrés. Chávez (2021) mostró que el 81.3% del personal de un establecimiento del Tercer nivel en lima presentaron un nivel de estrés medio, donde la importancia del estudio se puntúa en la necesidad de identificación de los principales elementos

que son un riesgo en la salud mental de los trabajadores sanitarios, dando lugar a la baja producción y ausentismo.

En relación a la resiliencia en el entorno nacional, específicamente en el sector privado peruano, investigaciones en empresas de logística y transporte muestran que, aunque un 73% de los trabajadores alcanza niveles de resiliencia altos, existe un 27% en niveles medios o bajos que es altamente vulnerable al ausentismo y la rotación, el problema radica en que muchas organizaciones priorizan la productividad inmediata sin fortalecer los factores protectores psicológicos, ignorando que la resiliencia actúa como un mediador que reduce el impacto de la sobrecarga laboral en la salud mental (Alvarado, 2025).

Frente a esta crisis de salud ocupacional, la resiliencia se presenta como un mecanismo protector fundamental. No obstante, existe una brecha preocupante: mientras que en algunas empresas privadas (como las del sector transporte) se han registrado niveles de resiliencia de hasta el 73%, en otras organizaciones la falta de programas de bienestar mental deja a los colaboradores vulnerables (Sánchez, 2021).

En relación al planteamiento del problema se puede observar en que una empresa privada de Lima hay casos de profesionales que, afectados por el estrés laboral, han recibido descanso médico. Y con ello, mientras se recuperan, también lo hace la calidad de vida. A su vez, varios de ellos descubrieron gradualmente lo importante que es la resiliencia como una estrategia para soltar la adversidad.

Por lo planteado anteriormente se formula como enunciado del problema ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026? Para ser respondido dicho enunciado se propone como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026. Y como objetivos específicos:

Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

Identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

Conocer la relación entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026

Conocer la relación entre estrés laboral y las dimensiones (Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia) de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

El estudio se justifica de manera teórica, porque contribuyó en la profundización del conocimiento relacional del estrés laboral y la resiliencia en trabajadores de una empresa privada en Lima Metropolitana, cuyos resultados servirán como referente de futuras investigaciones sumándose así a las investigaciones existentes en la actualidad que se han realizado sobre el tema. A nivel práctico, es importante conocer la relación que existe entre estrés laboral y la resiliencia, con la intención que las autoridades de una empresa en Lima Metropolitana conozcan los resultados y tomen la decisión de implementar talleres, charlas o programas preventivos, donde puedan capacitar al personal de cómo afrontar el estrés y mejorar el bienestar psicológico. Por último, a nivel social según los resultados obtenidos son de gran ayuda para los profesionales de salud mental en general y en segundo plano se beneficiarán trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana, para que pueden abordar el estrés y mejorar la resiliencia en los trabajadores que presentaron bajos niveles. A nivel metodológico se justifica porque emplea el método científico de corte cuantitativo y correlacional, utilizando instrumentos con altos índices de confiabilidad (Alfa de Cronbach) que aseguran la validez de los datos obtenidos sobre la relación entre resiliencia y estrés laboral

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

En el contexto internacional, Schultz et al. (2022) examinaron el vínculo entre la resiliencia y el estrés laboral en una muestra de 321 enfermeras de un hospital general brasileño. Mediante un diseño observacional y transversal, emplearon la *Job Stress Scale* (JSS) y una escala de resiliencia validada. Los resultados revelaron niveles de resiliencia que oscilaban entre moderados y elevados, lo que permitió concluir que una mayor capacidad resiliente se correlaciona con un control efectivo de las demandas laborales, actuando como un factor determinante en la disminución de la tensión ocupacional.

Días (2022), tuvo como objetivo principal correlacionar el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción en la ciudad de Lima. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental corte transeccional. La población estuvo conformada por 300 colaboradores de una empresa privada. Como instrumentos se aplicó la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados evidenciaron que existe correlación negativa baja siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $-0.238^{**}$  y el nivel de significancia 0.000. Además se halló correlación negativa baja y significativa entre las dimensiones de resiliencia con el estrés laboral.

Arteaga (2022) en su investigación tuvo como objetivo relacionar estrés laboral y resiliencia en trabajadores de gestión pública, Callao, 2023. De tipo cuantitativo, nivel correlacional, no experimental; población de 100 trabajadores de la Unidad Funcional de Atención al Ciudadano y Gestión Documental del Instituto Tecnológico de la producción. Se aplicaron los instrumentos cuestionario de Job Stress Survey (JSS) para estrés laboral y la escala de resiliencia (ER) de Wagnild y Young para resiliencia. Los resultados muestran que no existe relación donde de  $p = 0.167 > 0.05$ . La correlación entre estrés laboral y las dimensiones ecuanimidad, Perseverancia y Satisfacción personal con un  $p > 0.05$ . Sin embargo, la correlación con las dimensiones confianza en sí mismo y sentirse bien solo con un  $p < 0.05$ . Además encontró un nivel de estrés laboral medio con 40% y un nivel de resiliencia medio con 39%. Finalmente concluyó que existe relación que no existe relación entre las variables estrés laboral y resiliencia.

Porta (2022) se centró en determinar el vínculo entre el estrés ocupacional y la capacidad resiliente en enfermeros del Hospital Regional de Moquegua. Bajo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, y contando con una muestra representativa de 89 enfermeros se emplearon el cuestionario OIT/OMS y la escala de Wagnild y Young. Los hallazgos revelaron una correlación negativa baja significativa ( $\rho = -.309; p < .005$ ), indicando que a mayores niveles de resiliencia, el estrés tiende a disminuir. Estadísticamente, predominó un nivel de estrés reducido (66.3%) y una resiliencia en rango promedio (41.6%), ratificando la influencia inversa entre ambas variables. Se concluyó que existe relación negativa baja significativa entre el estrés ocupacional y la capacidad resiliente en enfermeros del Hospital Regional de Moquegua.

Coletti y Soria (2022) en su estudio tuvo como objetivo principal determinar si existe correlación entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores administrativos dependientes en Lima Metropolitana. Para el desarrollo del estudio se empleó un método cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental. Se consideró a 295 trabajadores de 20 a 62 años como muestra del estudio. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumentos la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los resultados señalaron que existe una correlación significativa y negativa entre la resiliencia y el estrés laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $-.128^*$  y el nivel de significancia (.027).

Sánchez (2021) presenta como objetivo principal determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo en Lima Metropolitana. Asimismo, se trabajó con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y el diseño empleado fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 97 trabajadores que realizan teletrabajo. Para la recopilación de datos se aplicaron los instrumentos la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young para resiliencia y el Cuestionario de Estrés Laboral de Spielberg y Vagg. Los resultados mostraron que predominó poca resiliencia con un 50.5% y en relación al estrés predominó el nivel alto con un 48.5%. Al determinar la relación entre las variables se aplicó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson donde se apreció que existe una correlación muy débil entre Resiliencia y Estrés Laboral ( $r=.105$ ). Finalmente se llegó a la

conclusión que existe relación negativa débil entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo en Lima Metropolitana.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Estrés laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Según Suárez, et al (2020), el estrés relacionado con el trabajo es la reacción negativa que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad para hacerles frente. López et al. (2023) manifiesta que el estrés laboral llega a surgir con la aparición de factores psico-sociales de riesgo que perjudican con el tiempo la salud mental de los trabajadores y el funcionamiento empresarial de la organización, de esta forma hace referencia a la reacción psíquica adversa del ser humano como resultado de una intensa carga y excesiva presión que llega a recibir en su centro de labores.

Patlán (2019) define el estrés laboral como la reacción del sujeto frente a las presiones y expectativas del entorno, cuando estas superan sus recursos personales, se compromete su integridad física y mental. En esta misma línea Puspitasari y Adam (2019), sostienen que el estrés ocupacional se haya ligado a la personalidad Y a la forma en que el trabajador procesa las exigencias del entorno. Por lo tanto, surge la vulnerabilidad ante situaciones críticas que deriva en trastornos psicofisiológicos debido a una gestión ineficaz del entorno laboral.

Por su parte, Del Rosario (2022) sostiene que es el resultado que se desprende del desequilibrio entre las demandas del trabajo y los problemas que resultan repentinamente para el sujeto, frente a sus capacidades de afrontamiento, sus destrezas, sus conocimientos y otros elementos más externos como el clima laboral, el entorno del trabajo, etc.

Alvarado (2025) puede definir el estrés laboral como una respuesta perjudicial —tanto física como afectiva que surge ante la discrepancia entre las exigencias profesionales y las facultades o necesidades del empleado. Según Barrios (2022), la persistencia de este estado se asocia con el desarrollo de patologías musculoesqueléticas y cuadros depresivos, pudiendo evolucionar hacia afecciones crónicas severas, como trastornos cardiovasculares o procesos oncológicos.

### **2.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral**

El modelo de Maslach descompone el síndrome de desgaste en tres vertientes interconectadas:

**Agotamiento Emocional (Cansancio Cognitivo):** Se refiere a la saturación mental y física que experimenta el trabajador. Es la sensación de haber "vaciado" la batería interna, donde la persona siente que ya no puede dar más de sí misma a nivel afectivo debido a la carga laboral acumulada.

**Despersonalización (Cinismo):** Es una respuesta defensiva donde el empleado desarrolla una actitud distante, fría o incluso negativa hacia los usuarios y compañeros. Se manifiesta como un endurecimiento afectivo, tratando a los demás como objetos en lugar de personas para intentar protegerse del estrés.

**Baja Realización Personal (Ineficacia Profesional):** Representa la tendencia del trabajador a evaluarse negativamente. Surge una sensación de fracaso profesional y una pérdida de confianza en las propias capacidades, lo que genera una caída en la productividad y en el compromiso con su rol.

### **2.2.1.3. Causas del estrés laboral**

Los factores desencadenantes del estrés en el ámbito organizacional son múltiples y variados. Al respecto, Iniesta (2016) describe este fenómeno como una realidad compleja originada por la interacción entre rasgos personales, exigencias institucionales y presiones externas. Entre los estresores más críticos, el autor destaca la sobrecarga de tareas y la celeridad en los procesos, el diseño deficiente de funciones (monotonía), la precariedad laboral y la falta de recursos. Asimismo, señala que las dinámicas interpersonales tóxicas, como el acoso, el abuso de poder y la ausencia de soporte social o reconocimiento, actúan como precursores determinantes del malestar docente o administrativo.

### **2.2.1.4. Consecuencias del estrés laboral**

Las consecuencias del estrés laboral pueden llegar a marcar la vida de los trabajadores, es así como dentro de las principales consecuencias vinculadas al estrés laboral destacan las consecuencias físicas, aquí los trabajadores sufren de insomnio, latidos cardiacos más rápidos de

lo normal, hipertensión y diabetes, tiroides y problemas digestivos, síntomas de enfermedades dermatológicas, trastornos respiratorios e inmunológicos, afectación al sistema nervioso como dolores de cabezas y cefaleas tensionales (Vallejo, 2022).

Como consecuencias conductuales destacan una serie de alteraciones, comportamentales, como tartamudeo, voz entrecortada, ser impreciso en la comunicación, en ocasiones puede surgir explosiones emocionales y comportamientos impulsivos, llegando incluso a alteraciones del apetito, y el inicio u aumento del consumo de alcohol entre otras sustancias. Dentro de las consecuencias cognitivas del estrés laboral figuran complicaciones en la memoria como el olvido relacionado con información del entorno laboral. Aparecen dificultades para enfocar la atención en temas laborales, pues aparecen problemas de concentración y un descenso en la capacidad para realizar varias tareas a la vez (Vallejo, 2022).

En las consecuencias sociales cuando el empleado se halla mucho tiempo laborando, generalmente tiende a descuidarse de sí mismo y por ende su entorno social y familiar. La falta de atención, la disminución del diálogo, y el poco tiempo dedicado a la familia puede causar fricciones sentimentales que conlleven a problemas más grandes como desvinculaciones afectivas o separaciones con los familiares más cercanos. Asimismo, pueden verse afectadas las relaciones interpersonales relaciones interpersonales con sus amistades, colegas o compañeros de trabajo pueden dificultarse, ocasionando que el trabajador no cuente con un equipo laboral que le brinde apoyo o soporte ante una situación determinada (Vallejo, 2022).

#### **2.2.1.5. Efectos del estrés laboral**

Entre los efectos que puede generar el estrés laboral sobre los colaboradores, pueden ser a nivel del individuo en los tres tipos ámbitos; fisiológico, psicológicos y comportamental y a nivel organizacional que pueden ser en el ámbito humano y económico.

A nivel individual; las consecuencias fisiológicas es que el estrés los puede desencadenar; elevar el ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, provoca migrañas y jaquecas; úlceras y gastritis; pre infartos; dolores musculares, entre otros.

Las consecuencias psicológicas del estrés pueden generar trastornos de sueño, desesperanza, apatía; irritabilidad; ansiedad; retraimiento social; regresiones y fijaciones; fatiga

emocional, agotamiento psíquico; insatisfacción, frustración y pérdida de interés por las cosas que le agradaba.

En cuanto a las consecuencias conductuales, gran cansancio, desgano para hacer las tareas, distracción y falta de atención, falta de concentración para las decisiones, olvidos y divagaciones, ausentismo constante, incremento de accidentes; renunciaciones inopinadas; agresión a los compañeros o clientes, disminución de la productividad; desperdicio de materiales o recursos como actitud de rechazo, etc.

A nivel organizacional afecta en el desempeño del colaborador, merma de la productividad del trabajador o la pérdida de materiales por falta de cuidado, incremento de los costos de reposición y de inducción de nuevos trabajadores, por la rotación y constantes renunciaciones, baja de las ventas por faltas constantes o por retiro de los clientes.

#### **2.2.1.6. Enfoques teóricos**

Se mencionará un modelo teórico que son representativos en la actualidad que pone énfasis para denotar los factores psicosociales del trabajo, la salud física, mental, la satisfacción y el rendimiento del trabajador dentro de la empresa.

***El modelo demanda – control – apoyo social de Robert Karasek y Jeffrey:*** Refiere que las decisiones que aplica el trabajador en el entorno laboral es un aspecto determinante para poder prevalecer el control sobre las demandas a las que se enfrenta. Es decir, se produce un mecanismo apaciguador que si no se encuentra en el colaborador está en riesgo de que las demandas les sobrepasen y por ende exista un escaso control y que el trabajo le genere agotamiento de los recursos para realizar las actividades (Albines y Corre, 2021).

**Demanda:** Las actividades que se realiza en una empresa produce en el empleado un conjunto de demandas psicológicas, ya sea por la cantidad de trabajo, las horas que se invierte, las instrucciones del empleador y la presión misma del entorno laboral. Esto genera que el colaborador vivencie un desgaste emocional (Albines y Corre, 2021).

**Control:** En este punto se abordará dos factores que están inmersamente asociados a las habilidades que presenta el colaborador para poder adquirir conocimiento en tiempo récord y la resolución en la toma de decisiones que el empleado cree conveniente el cual le aportará determinación para el grupo y consigo mismo (Albines y Corre, 2021).

### ***Enfoque cognitivo conductual***

Desde el enfoque cognitivo, el estrés laboral surge de la percepción subjetiva que el trabajador tiene sobre las exigencias de su entorno y su capacidad de respuesta. Si el trabajador evalúa las tareas como amenazas que pueden superar sus recursos, se activan distorsiones cognitivas y esquemas de pensamientos negativos que pueden generar ansiedad. Esta atención emocional se puede traducir en respuestas fisiológicas y comportamientos desadaptativos, como el ausentismo o la disminución de la productividad. El ciclo se retroalimenta cuando los errores cometidos refuerzan la creencia de incapacidad, llegando a consolidar el malestar crónico. Por ello, la intervención busca reestructurar estos pensamientos y entrenar habilidades de afrontamiento prácticas así, al cambiar la interpretación de la realidad laboral, se reduce de forma significativa el impacto del estrés (Alvarado, 2025).

### ***2.2.2. Resiliencia***

#### **2.2.2.1. Definición**

Para Luthar (2006), la resiliencia es la capacidad de mantener un funcionamiento adecuado a pesar de las condiciones hostiles, sugiriendo que su medición depende de la relación entre la magnitud del problema y la eficacia de la respuesta del sujeto. Complementariamente, Vanistendael (1994) destaca que esta capacidad involucra una doble dimensión: la defensa frente al colapso personal y la proactividad para forjar comportamientos positivos. Así, la resiliencia se entiende como una elección consciente hacia la asertividad y el crecimiento, transformando la desgracia en una oportunidad de desarrollo conductual.

Dentro del ámbito de la psicología, el concepto de resiliencia ha sido objeto de múltiples interpretaciones teóricas; no obstante, el consenso académico subraya la importancia del ajuste positivo frente a eventos críticos. Tal como indican Meneghel et al. (2013), más allá de las variantes terminológicas, la esencia de la resiliencia radica en el proceso de adaptación del individuo ante la presencia de estresores o circunstancias adversas que rompen su equilibrio cotidiano.

Para Wagnild & Young (1993) la resiliencia es una característica de la personalidad humana que busca poder moderar los efectos causados por estar expuesto a situaciones estresantes, a la vez que moldea conductas que nos permitan adaptarnos a estas situaciones y poder sobrellevarlas, es también definida como la habilidad que tiene el sujeto para poder enfrentar los obstáculos y poder

manejar mejor la presión y adversidades presentes en la vida. Sánchez (2019) aclara que ser resiliente no significa no experimentar dificultades, sino tener la capacidad de enfrentarlas y adaptarse mejor con el tiempo, reconociendo que el malestar emocional, la tristeza o el dolor son reacciones normales.

Por otra parte, Truffino (2010) define la resiliencia como la facultad de restablecerse tras vivencias traumáticas, enfatizando la relación recíproca entre los elementos que facilitan un ajuste favorable ante la adversidad. Este autor la describe como una pieza fundamental de la funcionalidad psicosocial, vinculándola directamente con la preservación del equilibrio mental y la salud psíquica del individuo.

#### **2.2.2.2. Dimensiones de la resiliencia**

Wagnild y Young (1993) identifican varios componentes de la resiliencia. En primer lugar, la perseverancia se caracteriza por la capacidad de mantenerse firme ante las dificultades o el desánimo. Esta cualidad implica la determinación de seguir luchando para mejorar la propia vida, así como la necesidad de permanecer activo y mantener el autocontrol.

Otro componente es la satisfacción personal, que se refiere al sentido y motivación que cada persona encuentra en su vida. La ecuanimidad personal se entiende como una orientación equilibrada hacia la vida y las experiencias, lo que permite a una persona considerar una gama más amplia de situaciones y moderar sus reacciones ante la variedad de experiencias. La confianza en sí mismo es otro aspecto clave, que implica reconocer que cada individuo posee habilidades y limitaciones únicas. Por último, el sentirse bien se concibe como la experiencia personal de cada uno, que revela que, aunque se compartan algunas vivencias, otras se enfrentan en soledad, otorgando a cada persona un sentido de libertad e individualidad.

#### **2.2.2.3. Enfoques teóricos de la resiliencia**

##### *Enfoque cognitivo – conductual*

La resiliencia desde el enfoque cognitivo conductual se fundamenta en la reestructuración cognitiva, proceso mediante el cual la persona identifica y desafía sus pensamientos distorsionados o catastróficos ante una crisis. En lugar de percibir las adversidades como una amenaza insuperable,

el ser humano aprende a reinterpretar la situación como un desafío manejable, lo que reduce la parálisis emocional. Este enfoque enfatiza el desarrollo de habilidades de afrontamiento activas, como la resolución de problemas y la planificación, te van a permitir actuar de forma eficaz a pesar del estrés. Además, la resiliencia se fortalece a través de la autorregulación emocional, te ayuda a moderar las respuestas fisiológicas y psicológicas intensas. Finalmente, el sujeto llega a cultivar un fuerte sentido de autoeficacia, creyendo en su propia capacidad para influir en los resultados de su vida. Al modificar el comportamiento y el pensamiento de manera coordinada, el ser humano no solo recupera su equilibrio previo, sino que sale fortalecido al integrar nuevos esquemas mentales de superación (Cobeña, 2020).

Para fines de la presente investigación se recurre a la Teoría de la Resiliencia desarrollada por Wagnild y Young (1993), la cual se centra en el concepto de "resiliencia personal" y cómo esta cualidad a enfrentar y superar situaciones difíciles en sus vidas. Según esta teoría, existen seis componentes clave de la resiliencia personal:

- Creencia en la propia competencia: Las personas resilientes confían en su capacidad para enfrentar y superar desafíos. Tienen una actitud positiva y creen en sus habilidades para resolver problemas.
- Independencia: Los individuos resilientes son capaces de tomar decisiones y proceder con autonomía.
- Tendencia a ver el cambio como una oportunidad: Las personas resilientes ven los cambios y las transiciones como oportunidades para crecer y desarrollarse. Tienen una actitud flexible y están dispuestas a adaptarse a nuevas situaciones.
- Actitud positiva hacia el futuro: Los individuos resilientes tienen una visión optimista del futuro y mantienen la esperanza incluso en momentos difíciles. Ven los desafíos como temporales y creen que pueden superarlos.
- Red de apoyo social: Contar con una red de apoyo confiable y de calidad es fundamental para la resiliencia. Las personas resilientes buscan y utilizan el apoyo emocional y práctico de familiares, amigos y otros miembros de su comunidad.
- Espiritualidad: La dimensión espiritual juega un papel importante en la resiliencia personal. No necesariamente se refiere a una religión específica, sino a encontrar

significado y propósito en la vida, lo que proporciona una fuente de fortaleza durante tiempos difíciles.

#### **2.2.2.4. Fases de la aplicación de la resiliencia en el ámbito organización**

Pérez (2017) establece un modelo secuencial para la implementación de la resiliencia en las organizaciones, estructurado en las siguientes etapas:

1. Prevención y Preparación: Acciones orientadas a mitigar el desorden y evitar el colapso institucional.
2. Incidencia Crítica: Aparición de factores externos (económicos o sociales) que generan hostilidad.
3. Intervención Inmediata: Respuesta rápida de las áreas de bienestar para salvaguardar la reputación corporativa.
4. Evaluación de Daños: Fase de latencia donde se proyectan las posibles consecuencias del evento.
5. Manifestación del Impacto: Observación tangible de pérdidas financieras, comerciales y de imagen.
6. Planificación del Restablecimiento: Diseño de tácticas y protocolos para la resolución de conflictos.
7. Fase de Recuperación: Gestión de recursos para estabilizar el entorno problemático.
8. Sostenibilidad y Fortalecimiento: Análisis del tiempo de retorno a la normalidad y consolidación de la visión empresarial a largo plazo.

### **2.3. Hipótesis**

Hi: Si existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

Ho: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

### III. Metodología

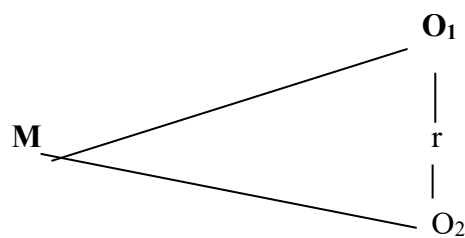
#### 3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo es decir según Hernández y Mendoza (2018) este tipo de enfoque es el que mejor se ajusta a las propiedades y necesidades del estudio, dado que los datos son resultado de mediciones, se trazan por medio de números aparte de examinar con procedimientos estadísticos.

Asimismo, fue de nivel correlacional. Para Hernández (2018) este tipo de estudios correlacionales tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

El diseño de estudio fue no-experimental, puesto que no existió manipulación de las variables que logren interferir en los datos recolectados, esta investigación es sólo observacional y se enfoca en explicar las variables seleccionadas. Asimismo, fue de corte transversal porque esta investigación se caracteriza por el recojo de datos en un tiempo indicado (Hernández et al.,2014).

El esquema del diseño no experimental fue el siguiente



Dónde:

M: trabajadores

O<sub>1</sub>: estrés laboral

O<sub>2</sub>: resiliencia

r: Relación de las variables de estudio

### 3.2. Población y muestra.

La población estuvo compuesta 143 trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

Según Tamayo y Tamayo (2007) la población es el total del fenómeno a investigar, donde los participantes presentan características en común.

#### **Criterios Inclusión**

Trabajadores de ambos sexos

Trabajadores que decidan participan mediante la firma en el Consentimiento Informado

Trabajadores que completen adecuadamente ambos cuestionarios.

Trabajadores de 20 a 57 años

Trabajadores que estén presentes el día de la aplicación de los cuestionarios.

#### **Criterios Exclusión**

Trabajadores que no completen adecuadamente los cuestionarios.

Trabajadores que quieran retirarse en el transcurso de la aplicación de las pruebas.

Trabajadores que no cumplan con los criterios de inclusión.

La muestra la conformarán 90 trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026, los que fueron elegidos a través del muestreo no probabilístico, por conveniencia. Según Sampiere (2016) es un método en el cual es autor selecciona muestras sustentadas en juicios subjetivos, en lugar de realizar la selección al azar.

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 01.** *Matriz de operacionalización de las variables*

Variable	Dimensión /indicador	Valor final	Tipo de variable
Estrés laboral	- Agotamiento	0 = sin burnout;	Likert, Ordinal
	Emocional,	1-18 = indicios	
	- Despersonalización,	mínimos;	
	- Realización personal	19-36 = leve;	

---

		37-54 = moderado;	
		55-72 = alto;	
		73+ = riesgo.	

---

Resiliencia	- Satisfacción personal	Alta: >147	Likert, politómica,
	- Ecuanimidad	Moderada: 121-146	Ordinal
	- Sentirse bien solo	Baja: <121	
	- Confianza en sí mismo		
	- Perseverancia		

---

### 3.4. Técnica e Instrumento de recolección de información

El presente estudio utilizó la técnica de la encuesta que consiste en la obtención de información específica de individuos encuestados por medio de cuestionarios elaborados de forma anticipada (Supo, 2014).

Se aplicó como instrumentos de recolección de información: El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) fue creado por Christina Maslach y Susan Jackson (1981), este inventario tiene como objetivo medir la frecuencia e intensidad del síndrome de desgaste profesional. Se estructura en tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. El instrumento presenta una elevada confiabilidad, con índices Alfa de Cronbach que suelen superar el 0.80 en sus escalas principales. Su validez está ampliamente respaldada por análisis factoriales y es el estándar clínico internacional para evaluar el burnout. Es una herramienta esencial en salud ocupacional para detectar riesgos psicosociales y prevenir el deterioro del clima laboral.

La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young fue desarrollada por Gail Wagnild y Heather Young (1993), esta escala tiene como objetivo cuantificar la capacidad de adaptación positiva ante eventos adversos. Estructurada originalmente en dos dimensiones (Competencia Personal y Aceptación de uno mismo), evalúa rasgos como la ecuanimidad, perseverancia y confianza. El instrumento goza de una alta confiabilidad, reportando un coeficiente Alfa de Cronbach entre 0.85

y 0.94 en diversas poblaciones. Su validez de constructo y de contenido ha sido ratificada mediante análisis factoriales en múltiples contextos culturales.

### **3.5. Método de análisis**

La información fue recolectada a través de la aplicación de los cuestionarios, luego fueron procesados en una matriz utilizando el programa Microsoft Excel 15 para después ser ingresados en una base de datos en el SPSS versión 22, se obtuvieron medidas estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y la estadística inferencial mediante la prueba de normalidad de Kolmogorow de Smirnov estadística de coeficiente de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables.

### **3.6. Aspectos Éticos**

La presente investigación explora los principios éticos necesarios para su realización que han sido sugeridos por el comité de ética y el Reglamento de Integridad Científica en La Investigación Versión 002 de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Uladech, 2025). Es así que se consideró los siguientes aspectos éticos:

- El primero es protección de los derechos de los intervinientes: Se respetó los derechos, la dignidad y la confidencialidad de cada uno de los participantes; la información recopilada se utilizó con fines académicos.
- El segundo es cuidado del medio ambiente: La investigación garantizó que no se afecte el ecosistema, lo que contribuirá a la protección del medio ambiente.
- El tercero es libre participación por propia voluntad: La participación en el estudio será de manera voluntaria a través del consentimiento informado y se garantizará a los participantes el derecho a abandonarlo en el momento que deseen sin ningún tipo de consecuencia.
- El cuarto es beneficencia, no maleficencia: Se buscará en todo momento el bienestar de los estudiantes, tratando de evitar todo tipo de daño físico, psicológico o emocional.

- El quinto principio es integridad y honestidad: Se actuará con honestidad y transparencia en cada etapa del estudio, desde la recaudación de datos hasta la presentación de resultados, sin plagiar ni falsificar información.
- El sexto principio es justicia: Se garantizó que la investigación tenga un trato equitativo para todos los participantes, evitando cualquier forma de discriminación y garantizando que todos cuenten con las mismas condiciones durante su participación en el estudio.

#### IV. Resultados

**Tabla 02.**

*Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov*

	Kolmogorov - smirnov		
	Estadístico	gl	significancia
Resiliencia	0,153	90	0,000
Estrés laboral	0,128	90	0,000

Interpretación. En la tabla 02 se evidencia el análisis de normalidad de las variables y sus dimensiones tomando en cuenta el estadístico Kolmogorov – Smirnov (K-S) debido que la muestra cuenta con más de 50 sujetos por lo que se observa que el p valor es menor al valor teórico 0.05; por lo tanto, la distribución de los datos es no paramétrico por lo que corresponder usar estadígrafos como Spearman para las respectivas correlaciones.

**Tabla 03.**

*Relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.*

		Estrés laboral	Resiliencia
Estrés laboral	Rho de Spearman	1	-0,534
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Resiliencia	Rho de Spearman	-0,534	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

Interpretación. Se puede observar en la presente tabla que existe correlación negativa moderada entre estrés laboral y resiliencia donde el Rho Spearman es de 0,534 y el nivel de significancia (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ). Por lo que se aceptó la hipótesis alterna llegando a rechazar la hipótesis nula.

**Tabla 04.**

*Nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.*

Nivel	f	Porcentaje
Alto	7	8%
Leve	23	26%
Indicios mínimos	47	52%
Sin burnout	13	14%
Total	90	100

Interpretación. En la tabla 04 se observa que de la población estudiada el 52% se ubican en el nivel indicios mínimos de estrés laboral, asimismo el 26% se ubicó en el nivel leve de estrés, el 14% se ubicaron en la categoría sin burnout y el 8% en el nivel alto.

**Tabla 05.**

*Nivel de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.*

Resiliencia	f	%
Alto	15	17%
Medio	43	48%
Bajo	32	35%
Total	90	100.0

Interpretación. En la tabla 05 se observa que el 48% de los trabajadores de una empresa de construcción, Lima se ubican en el nivel medio de resiliencia, seguido del 35% se ubicaron en la categoría bajo, y el 17% se ubicó en el nivel alto.

**Tabla 06.**

*Relación entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.*

	Dimensiones de estrés laboral		Resiliencia
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Rho de Spearman	-0,537
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Despersonalización	Rho de Spearman	-0,656
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Realización personal	Rho de Spearman	-0,561
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

Interpretación. En la tabla 06 se encontró que existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y resiliencia, ya que el valor de Rho de Spearman fue de -0,537 y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) lo cual indica que es una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa. También se presenta relación entre la dimensión despersonalización y resiliencia donde el Rho de Spearman fue de -0,656 y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa moderada. Y por último se evidenció relación entre la dimensión Realización personal y resiliencia donde el Rho de Spearman fue de -0,561 y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa alta.

**Tabla 07.**

*Relación entre estrés laboral y las dimensiones (Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia) de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.*

	Dimensiones de resiliencia		Estrés laboral
Rho de Spearman	Satisfacción personal	Rho de Spearman	-0,528
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Ecuanimidad	Rho de Spearman	-0,563
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Sentirse bien solo	Rho de Spearman	-0,544
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Confianza en sí mismo	Rho de Spearman	-0,523
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Perseverancia	Rho de Spearman	-0,517
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

Interpretación. En la tabla 07 se encontró que existe relación entre la dimensión satisfacción personal y estrés laboral, ya que el valor de Rho de Spearman fue de -0,528 y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) lo cual indica que es una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa. También se halló relación entre la dimensión ecuanimidad y estrés laboral donde el Rho de Spearman fue de -0,563 y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa moderada. Además se halló relación entre la dimensión sentirse bien solo y estrés laboral donde el Rho de Spearman fue de -0,544 y el nivel de sig. (bilateral)

$p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa moderada. Además se halló relación entre la dimensión confianza en sí mismo y estrés laboral donde el Rho de Spearman fue de  $-0,523$  y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa moderada. Y por último se evidenció relación entre la dimensión perseverancia y estrés laboral donde el Rho de Spearman fue de  $-0,517$  y el nivel de sig. (bilateral)  $p=,000$  ( $p<0,05$ ) indicando una relación negativa alta.

## V. Discusión

El estudio presentó como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026. En el cual se pudo evidenciar que existe relación negativa moderada entre las variables de estudio, es decir que con un nivel bajo de resiliencia se carece de herramientas para gestionar las presiones, por lo que incluso un estrés laboral medio se percibe como una carga pesada y difícil de superar. Al no contar con un escudo protector fuerte, las demandas del trabajo impactan directamente en tu bienestar, elevando el agotamiento. Esta relación es negativa porque a menor capacidad de adaptación, el efecto del estrés se siente con mayor frecuencia. Frente a los resultados obtenidos es que se procedió aceptar la hipótesis alterna, llegando a rechazar la hipótesis nula. Por otro lado los resultados guardan similitud con el estudio de Días (2022), quien llegó a obtener correlación negativa baja entre el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción en la ciudad de Lima siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $-.238^{**}$  y el nivel de significancia 0.000. Asimismo, tiene semejanza con Coletti y Soria (2022) en su estudio obtuvieron correlación entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores administrativos dependientes en Lima Metropolitana siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $-.128^*$  y el nivel de significancia (.027). Estos resultados se hayan sustentados en el modelo demanda - control apoyo social de Robert Karasek y Jeffrey, Refiere que las decisiones que aplica el trabajador en el entorno laboral es un aspecto determinante para poder prevalecer el control sobre las demandas a las que se enfrenta. Es decir, se produce un mecanismo apaciguador que sí no se encuentra en el colaborador está en riesgo de que las demandas les sobrepasen y por ende exista un escaso control y que el trabajo le genere agotamiento de los recursos para realizar las actividades lo cual indicaría que con una baja resiliencia, los trabajadores de construcción de Lima pueden percibir un menor control sobre sus tareas, haciendo que un estrés medio (como plazos de obra) se siente amenazante. Al carecer de recursos internos y, posiblemente, de un apoyo social sólido en el entorno de obra la presión externa llega a impactar con gran fuerza en el bienestar de cada trabajador (Albines y Corre, 2021).

En relación al primer objetivo específico que fue identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026 se obtuvo que 52% se ubican en el nivel indicios mínimos de estrés laboral. Esto quiere decir que en trabajadores de una empresa de construcción de Lima, los indicios mínimos de estrés se manifiestan como una tensión ligera y manejable ante plazos de entrega o ruidos en obra. El trabajador mantiene un alto sentido de control sobre sus herramientas y cuenta con un apoyo social sólido entre compañeros para resolver imprevistos. No hay agotamiento crónico sino una activación física normal que desaparece al terminar la jornada laboral. Es un estado de equilibrio donde las demandas del entorno, no superan las capacidades personales ni técnicas. Los resultados tienen semejanza con el estudio de Porta (2022) quien halló que predominó un nivel de estrés reducido con (66.3%) en enfermeros del Hospital Regional de Moquegua. Por otro lado difiere de la investigación de Arteaga (2022) quien obtuvo un nivel de estrés laboral medio con 40% en trabajadores de gestión pública, Callao, 2023. Los resultados tienen sustento en el enfoque teórico cognitivo conductual donde los bajos niveles de estrés se explican porque el trabajador de construcción de una empresa Privada de Lima procesa las demandas de la obra como retos que son manejables y no como amenazas. Sus esquemas cognitivos están orientados a la autoeficacia, evaluando que posee las habilidades técnicas necesarias para cumplir con los plazos y la seguridad. Al no existir distorsiones cognitivas de catastrofismo, la respuesta emocional y fisiológica ante la presión se mantiene en un estado de activación funcional. Esta interpretación positiva de la realidad laboral va a permitir conductas productivas y una toma de decisiones eficientes bajo supervisión por lo tanto el equilibrio ante la percepción de la tarea y los recursos personales evita que la tensión escale (Alvarado, 2025).

En el segundo objetivo específico que fue identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción de Lima se llegó a evidenciar que el 48% de los trabajadores de una empresa de construcción, Lima se ubican en el nivel medio de resiliencia, esto quiere decir que el nivel medio de resiliencia se manifiesta como una capacidad de adaptación equilibrada pero vulnerable ante crisis severas. El trabajador cuenta con recursos psicológicos básicos para manejar la presión cotidiana de la obra, como ruidos o plazos de entrega, pero sufre un desgaste significativo ante imprevistos mayores o accidentes. El resultado se asemeja a Sánchez (2021) quien llegó a obtener que predominó poca Resiliencia (50,5%) en trabajadores de empresas privadas que realizan

teletrabajo en Lima Metropolitana. Asimismo guarda semejanza con Arteaga (2022) quien encontró un nivel de resiliencia medio con 39% en trabajadores de gestión pública, Callao, 2023. Desde el enfoque cognitivo conductual, la resiliencia media implica que el trabajador de construcción en Lima posee esquemas de autoeficacia funcionales pero inestables ante crisis severas. Aunque procesa las demandas diarias como retos superables, su capacidad de reestructuración cognitiva flaquea ante imprevistos mayores, generando respuestas emocionales intermitentes. Esta ambivalencia va a permitir una recuperación moderada, aunque el trabajador depende del refuerzo externo para mantener su equilibrio conductual en la obra (Cobeña, 2020).

En el tercer objetivo específico que fue conocer la relación entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026 se obtuvo relación negativa moderada. Lo que indicaría que la resiliencia actúa como un amortiguador que reduce el agotamiento emocional y la despersonalización al facilitar una reinterpretación positiva de las demandas de las obras en Lima. A mayor capacidad de adaptación, el trabajador mantiene su realización personal alta, percibiendo los retos constructivos como logros y no como amenazas. Los resultados se asemejan al estudio de Sánchez (2021) quien obtuvo relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo en Lima Metropolitana. Por otro lado tiene argumentos teóricos Desde el enfoque cognitivo, el estrés laboral surge de la percepción subjetiva que el trabajador tiene sobre las exigencias de su entorno y su capacidad de respuesta. Si el trabajador evalúa las tareas como amenazas que pueden superar sus recursos, se activan distorsiones cognitivas y esquemas de pensamientos negativos que pueden generar ansiedad. Esta atención emocional se puede traducir en respuestas fisiológicas y comportamientos desadaptativos, como el ausentismo o la disminución de la productividad (Alvarado, 2025).

En el último objetivo específico que fue determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones (Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia) de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026 es decir que a mayor carga de estrés, disminuyen los niveles de las dimensiones de resiliencia ya mencionadas. La ecuanimidad y la satisfacción personal actúan como moderadores críticos que

permiten al obrero mantener la calma ante la presión de la obra, mientras que la confianza en si mismo y la perseverancia llegan a facilitar el cumplimiento de tareas riesgosas pese a la fatiga física. El sentirse bien ayudara a los trabajadores a mitigar el agotamiento emocional derivado de las condiciones laborales inestables propias del sector. Los resultados se asemejan al estudio de Días (2022) quien llegó a obtener correlación negativa baja y significativa entre las dimensiones de resiliencia con el estrés laboral en colaboradores de una empresa privada del sector construcción en la ciudad de Lima. Lo encontrado tiene sustento teórico en el enfoque cognitivo conductual que menciona que la resiliencia desde el enfoque cognitivo conductual se fundamenta en la reestructuración cognitiva, proceso mediante el cual la persona identifica y desafía sus pensamientos distorsionados o catastróficos ante una crisis. En lugar de percibir las adversidades como una amenaza insuperable, el ser humano aprende a reinterpretar la situación como un desafío manejable, lo que reduce la parálisis emocional

## VI. Conclusiones

- Se concluye en relación al objetivo general que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.
- El nivel de estrés laboral entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026, se ubicó en la categoría indicios mínimos
- Prevalció el nivel medio de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026
- Se obtuvo relación negativa moderada entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026 .
- Se concluyó que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y las dimensiones (Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia) de resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.

## VII. Recomendaciones

- Se recomienda implementar programas de capacitación preventiva que refuercen la autoconfianza y la perseverancia fortaleciendo así los factores protectores, dado que el nivel de resiliencia es medio y el estrés laboral es bajo.
- Se recomienda a la empresa realizar mediciones longitudinales ( en diferentes etapas de la obra) debido a que el bajo nivel del estrés laboral encontrado podría ser temporal o hallarse influenciado por la estabilidad actual del proyecto; por ello, se recomienda evaluar si esta relación negativa se mantiene cuando la presión laboral incrementa en la fase de acabados o cierre de proyecto.
- Se recomienda promover el reconocimiento y la satisfacción para Elevar el nivel medio de resiliencia Es recomendable establecer sistemas de incentivos no monetarios y reconocimiento de logros. Al mejorar la dimensión de satisfacción personal se potencia la capacidad del trabajador para hacer frente a futuros eventos estresantes típicos del entorno constructivo.

## Referencias bibliográficas


- Arteaga Paniagua, O. G. (2025). *Estrés laboral y resiliencia en trabajadores de gestión pública, Callao* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/40371>
- Albines Olortegui A. J. y Correa Villacorta M. J. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca* [Tesis de licenciadas en psicología, universidad privada Antonio Guillermo Urrelo] <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2128/TESIS%20UNIVERSIDAD%20PRIVADA%20ANTONIO%20GUILLERMO%20URRELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado Mejía, L. B (2025). *Resiliencia y estrés laboral en el personal de salud de un hospital en Recuay* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/42365>
- Castillo Caicedo, Catty Rafaela, Noroña Salcedo, Darwin Raúl, & Vega Falcón, Vladimir. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-59962023000100002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962023000100002)
- Cobeña Mite, R. L. (2020). *Análisis de la resiliencia de los trabajadores accidentados en empresas manufactureras en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41268>
- Coletti Romero, R y Soria Peña, C. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos dependientes en Lima* [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma] <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5467>
- Chávez Caro, H.D. (2021). *Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento de los Trabajadores de un Establecimiento de Tercer Nivel. Lima - Perú, 2021* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/23633337-070e-4f3c-a96c-175db7f42caa>

- Chumacero D. (2022). *COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6020>
- Del Rosario Carrasco, J.L. (2022). *Clima laboral y estrés laboral en pandemia por covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1856>
- Dias do Nascimento, C. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89023/Dias%20Do\\_NC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89023/Dias%20Do_NC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (3ra Edición) Editorial: McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamanttica Cárdenas P. y Chávez Quispe Y. (2020). Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco-Ica [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf>
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: a synthesis of research across five decades. En D. Cicchetti y D. J. Cohen (Eds.), *Developmental Psychopathology: Risk, disorder, and adaptation*, 2(3), 739-795 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:c>
- OIT. (2016). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=)
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 2019, 35(1), Jan-Apr, ISSN: 0120-5552 / 2011-7531. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/index.html>
- Porta M. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022* [Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1757>

- Suárez, R.J., Campos, L.Y, Villanueva, J del S. y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119.  
[https://www.researchgate.net/publication/342965577\\_Estres\\_laboral\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_las\\_condiciones\\_de\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo)
- Sánchez Morales, T.N. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo de Lima metropolitana* [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal] <https://repositorio.unfv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a4fb5ac0-01c6-49dd-b329-a78ca37e9b71/content>
- Sampieri (2016). *Investigation methodology*. *Uca.ac.cr*.  
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Schultz C, Colet C de F, Rieth E, Petri J, Fernandes E, Treviso P.(2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Rev Lat Am Enfermagem* 30(e3637):1-12.  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
- Supo, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*.  
<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2025). *Reglamento de integridad científica en la investigación (v002)*. <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v002.pdf>
- Vanistendael, S. (1994). *Cómo crecer superando los percances. Resiliencia: capitalizar las fuerzas del individuo*. BICE
- Vallejo Ron, R.C. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8608>
- Velez Arias, MD (2021) *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos*. Quito 2021 [Universidad Internacional SEK]  
[Ehttps://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185](https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185)

## Anexos

### Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



**JM & L INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.R.L**  
RUC: 20602591141  
FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS CIVILES, AGRICOLAS, VIALES,  
AMBIENTALES Y AGROINDUSTRIALES ALQUILER DE MAQUINARIAS LIGERAS,  
PESADAS Y OTROS

---

**"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"**

Lima, 05 de Marzo del 2026

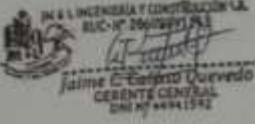
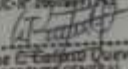
**CARTA DE ACEPTACIÓN N°09-2026-JM&L INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN**

Señoría:  
Nilo Albert Velásquez Castillo  
Director de Investigación y Postgrado – ULADECH CATÓLICA  
Presente.-

Por medio de la presente, le hago llegar mis cordiales saludos; y a la vez, comunicarle en atención a la **CARTA N° 0000000294- 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA** que la egresada de la Escuela profesional de Psicología de la ULADECH Católica, **SARMIENTO PUCHURI IVONNE JESSICA** identificada con DNI N° 72091480, código de estudiante 41146469, tiene la autorización para realizar trabajos de recolección de información/datos en mi representada durante el periodo de 05-03-2026 al 16-03-2026.

Sin otro particular, me suscribo de Usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**JM & L INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.R.L.**  
RUC: 20602591141  
Jaime C. Espinoza Queredo  
GERENTE GENERAL  
DNI N° 44941592

---

Dirección: -Calle Los Clavetes MZ L1 Lta. 11 Urb. Los Olivos de Pro – Los Olivos – Lima  
- Barrio Chinchó S/N Distrito de Huayllan – Pucallpa – Ucayali  
Cel: 929 708733/ 948040502

## Anexo 02. Carta de recojo de datos



Chimbote, 03 de marzo del 2026

**CARTA N° 0000000294- 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

Señor/a:

**GRTE JAIME CLEMENTE CALIXTO QUEVEDO  
JM&L INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.R.L.**

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2026, con la LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de SARMIENTO PUCHURI IVONNE JESSICA, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA, con DNI N° 41146469, durante el período de 05-03-2026 al 16-03-2026.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Dr. Nilo Albert Velásquez Castillo  
Director de Investigación y Postgrado  
Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

### Anexo 03. Matriz de consistencia

Enunciado del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
	General:	HI:	Estrés laboral	Tipo: cuantitativo
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026?	Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026	Si existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026	- Agotamiento Emocional, - Despersonalización, - Realización personal  Resiliencia	Nivel: correlacional Diseño No experimental Población La población estará compuesta 142 adolescentes que son beneficiarios de un programa social, Chimbote en el año 2026. Técnica: encuesta Instrumentos: Se aplicará la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-J y la Escala de
	Objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026.  Identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una	HO: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una empresa de construcción, Lima 2026	- Satisfacción personal - Ecuanimidad - Sentirse bien solo - Confianza en sí mismo - Perseverancia	

---

empresa de construcción,  
Lima 2026.

Cohesión y  
Adaptabilidad Faces III

Conocer la relación entre  
las dimensiones  
(Agotamiento  
Emocional,  
Despersonalización,  
realización personal)  
de estrés laboral y  
resiliencia en  
trabajadores de una  
empresa de construcción,  
Lima 2026

Conocer la relación entre  
estrés laboral y las  
dimensiones  
(Satisfacción personal,  
ecuanimidad, sentirse  
bien solo, confianza en sí  
mismo, perseverancia) de

---

---

resiliencia en  
trabajadores de una  
empresa de construcción,  
Lima 2026

---

## Anexo 04. Ficha técnica de los instrumentos

### Ficha Técnica del Maslach Burnout Inventory (MBI)

- Nombre original: Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Autores: Christina Maslach y Susan E. Jackson (1981).
- Procedencia: Palo Alto, California, EE. UU. (Consulting Psychologists Press).
- Adaptación: Existen múltiples adaptaciones, destacando la española de TEA Ediciones (1997) y versiones validadas en Perú.
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: Aproximadamente entre 10 y 15 minutos.
- Población: Adultos que trabajan.
- Escala de respuesta: Tipo Likert de 0 a 6 (7 opciones de frecuencia, desde "Nunca" hasta "Todos los días").

### Criterios de Calificación

El burnout se identifica mediante la combinación de las puntuaciones en estas tres escalas. Un perfil de alto nivel de burnout se caracteriza por:

1. Puntuación Alta en Agotamiento Emocional ( $\geq 27$  puntos).
2. Puntuación Alta en Despersonalización ( $\geq 10$  puntos).
3. Puntuación Baja en Realización Personal ( $\leq 33$  puntos).

**Validez:** El cuestionario Inventario BURNOUT de Maslach (MBI) fue creado por Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) y fue validado en Perú, por Huamantica y Chavez (2020) en su estudio sobre el “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco – 2020 quienes adaptaron y modificaron a través de la opinión de tres expertos, el cual obtuvo una validez aceptable para el estudio.

**Confiabilidad:** Según Cárdenas y Quispe (2020) después del proceso de validación por juicio de expertos tuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.72, lo que conlleva que el instrumento es muy confiable para aplicarlo en el Perú.

### **Ficha técnica de la Escala de Resiliencia**

Nombre: Escala de Resiliencia. Autores: Wagnild, G. Young, H. (1993).

Procedencia: Estado Unidos.

Adaptación peruana: Angelina Cecilia Novella Coquis (2002) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Administración: Individual o colectiva. Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Aplicación: Para adolescentes y adultos.

Significación: La Escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción.

Wagnild & Young (1993) construyeron la Escala de Resiliencia (ER) con el propósito de identificar el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo. Fue desarrollado en una muestra de 810 adultos del género femenino residentes de comunidades, aunque como lo señalan los autores también puede ser utilizado con la población masculina y con un amplio alcance de edades.

La Escala consta de 25 reactivos, respecto de los cuales los encuestados deben indicar el grado de aprobación o desaprobación. Está conformada por dos factores, cada uno de los cuales refleja la definición teórica de resiliencia.

Factor I: Se le denominó "Competencia Personal" e indica autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio, y perseverancia. Comprende 17 ítems. En la estandarización peruana, se realizó una reestructuración de ítems, donde se encuentra conformado por 15 ítems.

Factor II: Se le llamó "Aceptación de Uno Mismo" y representa adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable. Estos ítems reflejan aceptación por la vida y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad. Comprende 8 ítems. En la investigación se procede a realizar modificación considerando la matriz, motivo por el cual se obtiene para la versión peruana 10 ítems de medición.

Estos dos factores toman en consideración las siguientes características de resiliencia:

Ecuanimidad: Considerada como la perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias; connota la habilidad de considerar un amplio campo de experiencia y, no juzgar cada evento acontecido; por ende, se moderan las respuestas extremas ante la adversidad.

Perseverancia: Está referida al acto de persistencia a pesar de la adversidad o desaliento; la perseverancia connota un fuerte deseo de continuar luchando para construir la vida de uno mismo, permanecer involucrado y de practicar la autodisciplina.

Confianza en sí mismo: Es la creencia en uno mismo y en sus propias capacidades; también es considerada como la habilidad de depender de uno mismo y reconocer sus propias fuerzas y limitaciones.

Satisfacción personal: Está referida al comprender que la vida tiene un significado y evaluar las propias contribuciones.

Sentirse bien solo: Referida a la comprensión de que la senda de vida de cada persona es única mientras que se comparten algunas experiencias; quedan otras que deben enfrentarse solo, el sentirse bien solo nos da un sentido de libertad y un significado de ser únicos.

Corrección e interpretación : Los 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert de 7 puntos donde: 1, es máximo desacuerdo; 7, significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem; y a todos los que son calificados positivamente de entre 25 a 175 serán puntajes indicadores de mayor resiliencia. Donde puntuaciones superiores a 145 indican un nivel Alto, puntuaciones entre 126 y 145 indican un nivel Moderado y puntajes de 125 o menos indican un nivel Bajo. Los puntajes directos transformados a percentiles se interpretan de la siguiente manera: alta (90-99), media alta (75-89), media (50-74), media baja (25-49), baja (24 a menos).

### **Criterios de calidad Confiabilidad**

Consistencia interna: Tuvo una confiabilidad calculada con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.89.

El método test-retest: La confiabilidad fue evaluada por los autores en un estudio longitudinal en mujeres embarazadas antes y después del parto, obteniéndose correlaciones de 0.67 a 0.84, las cuales son respetables.

### **Validez**

La validez concurrente se demuestra por los altos índices de correlación de la ER con mediciones bien establecidas de constructos vinculados con la resiliencia. Según el criterio de Kaiser, se identifican 5 factores.

La validez del contenido se da a priori, pues los ítems fueron seleccionados acorde con aquellos que reflejaban las definiciones de resiliencia, a cargo de los investigadores, dos psicometristas y dos enfermeras. Los ítems tienen una redacción positiva. La validez concurrente se da al correlacionar altamente con mediciones bien establecidas de constructos vinculados con la resiliencia como: Depresión, con  $r = -0.36$ , satisfacción de vida,  $r = 0.59$ ; moral,  $r = 0.54$ ; salud,  $r = 0.50$ ; autoestima,  $r = 0.57$ ; y percepción al estrés,  $r = -0.67$ .

**Tabla de Distribución original de Factores de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young**

	Factor I: Competencia Personal	Factor II: Aceptación de uno mismo
Ecuanimidad	8, 11	7, 12
Perseverancia	1, 4, 14,15, 23	2, 20
Confianza en sí mismo	6,9, 10, 17, 24	13, 18
Satisfacción Personal	16, 21, 25	22
Sentirse Bien Solo	3, 5	19

## **Anexo 05. Formato de Consentimiento informado**

### **Protocolo de Consentimiento Informado para Encuestas**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula

.....

..... y es dirigido por .....,  
investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

.....

.....

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de ..... Si desea, también podrá escribir al correo..... para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre y apellidos: .....

Fecha: .....

Correo electrónico: .....

Firma del participante: .....

Firma del investigador: .....