



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

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TUMBES, 2026

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL

AUTOR
GARCIA CISNEROS, LUIS ALBERTO
ORCID:0000-0002-1981-9353

ASESOR
MILLONES ALBA, ERICA LUCY
ORCID:0000-0002-3999-5987

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0059-121-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:00** horas del día **09** de **Agosto** 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
ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA Miembro
VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Miembro
Dr(a). MILLONES ALBA ERICA LUCY Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBES, 2026**

Presentada Por :
(2111131110) **GARCIA CISNEROS LUIS ALBERTO**

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 **Licenciado en Psicología**.

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

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Presidente

ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA
Miembro

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Miembro

Dr(a). MILLONES ALBA ERICA LUCY
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: ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBES, 2026 Del (de la) estudiante GARCIA CISNEROS LUIS ALBERTO, asesorado por MILLONES ALBA ERICA LUCY se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 8% 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, 27 de Agosto del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Dedico este logro, en primer lugar, a mi querida mamá, Violeta, por su amor incondicional, sus sacrificios, sus consejos y por creer siempre en mí. Gracias por ser mi mayor ejemplo de fortaleza y perseverancia.

A mi querido papá, Félix, por su apoyo, sus enseñanzas y por motivarme a seguir adelante en cada etapa de mi vida.

A mi hermano, por acompañarme, brindarme su apoyo y compartir conmigo este camino hacia el cumplimiento de una de mis metas más importantes.

Y, de manera muy especial, a mis amados hijos, Luciana, Jared y Romina, quienes son la razón de mi esfuerzo, mi inspiración y la fuerza que me impulsa a superarme cada día. Este logro también les pertenece a ustedes, con la esperanza de que siempre persigan sus sueños con dedicación y confianza.

Con todo mi amor y profunda gratitud, dedico esta tesis a mi familia, por ser el pilar fundamental de mi vida y el motor que hizo posible alcanzar esta meta.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios por brindarme la vida, la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi formación profesional. Agradezco profundamente a mi familia por su amor, comprensión y apoyo incondicional durante todo este proceso. En especial, a mi mamá, Violeta, y a mi papá, Félix, por sus enseñanzas, sus consejos y por creer siempre en mí.

A mi hermano, por su compañía y apoyo constante, y a mis queridos hijos, Luciana, Jared y Romina, quienes han sido mi mayor inspiración y la motivación para seguir adelante y no rendirme ante las dificultades.

Asimismo, expreso mi gratitud a mi asesor(a) de tesis y a los docentes que compartieron sus conocimientos y orientación, contribuyendo a mi crecimiento académico y profesional.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, me brindaron su apoyo, confianza y aliento para hacer posible la culminación de esta tesis.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
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.....	19
V Discusion.....	27
VI Conclusiones.....	31
VII Recomendaciones.....	32
Referencias Bibliográficas.....	33
Anexos.....	36
Anexo 01. Carta de recojo de datos.....	36
Anexo 02. Documento de autorizacion para el desarrollo de la investiacion	37
Anexo 03. Declaración Jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés.....	38
Anexo 04. Formato de consentimiento informado o Formato de asentimiento informado.....	40

Anexo 05. Matriz de consistencia.....	41
Anexo 06. Ficha técnica de los instrumentos.....	43

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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.....	19
Tabla 04. Nivel de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.....	20
Tabla 05. Nivel de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.....	21
Tabla 06. Relación entre las dimensiones (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.....	23

Resumen

El informe de investigación presentó como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026. Contó con una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 143 trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026. y la muestra empleada fue no probabilística conformando 90 participantes. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron los instrumentos: Escala de estrés laboral OIT (1989) y La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993). Se obtuvieron en los resultados inferenciales que existe relación negativa entre las variables de estrés laboral y resiliencia con un Rho de Spearman $-0,601$ y una sig. (bilateral) $p=,000$ ($p<0,05$). En los resultados descriptivos el 60% se ubican en el nivel bajo de estrés laboral y el 48% se ubica en el nivel medio de resiliencia. Se concluye que existe relación negativa entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 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 basic 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 Esters laboral OIT- OMS (1989) and the Wagnild and Young Resilience Scale (1993). 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, 60% 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-related 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).

Al enfocarnos en la problemática se puede observar a los trabajadores de la municipalidad distrital de Tumbes que hacen frente a una fuerte sobrecarga y un clima organizacional complejo. Esta situación genera un desgaste emocional significativo y un marcado rendimiento de su productividad es por ello que se requiere una sólida capacidad de adaptación para evitar que el estrés laboral afecte su salud si carecen de una adecuada resiliencia.

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

Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

Identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

Determinar la relación entre las dimensiones (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

El estudio se justifica de manera teórica, porque contribuirá en la profundización del conocimiento relacional del estrés laboral y la resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026, 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 municipalidad distrital de Tumbes, 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. 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 los trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, para que puedan abordar el estrés y mejorar la resiliencia en los trabajadores que presentaron bajos niveles. A nivel metodológico se justifica porque emplea instrumentos con altos índices de confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validez para medir resiliencia y estrés.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

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. Se concluyó que existe relación negativa baja entre las variables de estudio estrés laboral y resiliencia.

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 $p < 0.05$. En el restudio se llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables analizadas.

Miranda (2022) planteó como objetivo principal encontrar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de la provincia de Islay Arequipa en el año 2022. La muestra estuvo conformada por 162 trabajadores de ambos sexos, aplicando como instrumentos la escala de resiliencia de Wagnill y Young en la escala de estrés laboral de la OIT - OMS. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental. Según los resultados se encontró que predominó el nivel

alto de resiliencia y en relación al estrés laboral predominó el nivel bajo. Asimismo, se pudo determinar que existe relación significativa ($p < 0.05$) inversa baja ($Rho: -0.159$) entre las variables. Esta tendencia sucede también en la correlación de la resiliencia con la dimensión organización y equipo de trabajo, en la relación de estrés laboral con las dimensiones confianza y sentirse bien solo y perseverancia, mientras que en las otras dimensiones como superiores y recursos de ecuanimidad y aceptación de uno mismo no se haya relación. Finalmente se concluyó que existe relación inversa baja entre la resiliencia y el estrés laboral.

Charca (2023) determinó la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en los trabajadores de electro puno con sede en Juliaca. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico de corte transversal y diseño no experimental así mismo el nivel fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores a quienes se les aplicó la Escala de resiliencia de Wagnild y Young y la Escala de estrés laboral OIT -OMS. Los resultados evidenciaron que el 50% presentó un nivel alto de resiliencia asimismo el 82.8% se ubicó en el nivel bajo de estrés laboral. Además encontró que existe relación significativa negativa baja entre la resiliencia y el estrés laboral siendo el p valor igual a 0,005 menor a 0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman fue -0,346. Se concluyó que existe relación negativa baja entre las variables estudiadas

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). Se llegó a la conclusión que existe relación negativa de tipo inversa entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores administrativos dependientes en Lima Metropolitana

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Estrés laboral

2.2.1.1. Definiciones

Según Chacra (2023), el estrés relacionado con el trabajo es la reacción negativa que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad para hacerles frente” (p. 107). López et al. (2023) manifiesta que el estrés laboral llega a surgir con la aparición de factores psicosociales 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, Iniasta (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 cardíacos 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.

Teoría transaccional del estrés

La Teoría Transaccional del Estrés, propuesta por Richard Lazarus y Susan Folkman (1984), es una de las teorías psicológicas más importantes para comprender el estrés laboral. Esta teoría sostiene que el estrés no surge únicamente por las características del trabajo, sino por la interacción (transacción) entre la persona y su entorno. Es decir, una misma situación laboral puede ser percibida como estresante por un trabajador y como un reto manejable por otro, dependiendo de cómo cada uno la evalúe y de los recursos que considere tener para afrontarla. Según Lazarus y Folkman, cuando una persona enfrenta una situación laboral, realiza dos procesos de evaluación:

- Evaluación primaria: el trabajador valora si la situación representa una amenaza, un desafío o si carece de importancia para su bienestar. Si considera que las demandas del trabajo superan su capacidad, percibirá la situación como estresante.
- Evaluación secundaria: el trabajador analiza los recursos con los que cuenta para afrontar esa situación, como sus habilidades, experiencia, apoyo de compañeros y jefes, tiempo disponible o recursos institucionales. Si percibe que dispone de recursos suficientes, el nivel de estrés disminuirá.

Posteriormente, la persona pone en marcha estrategias de afrontamiento (coping) para manejar la situación. Estas pueden estar dirigidas al problema (por ejemplo, organizar mejor el trabajo, buscar información o solicitar apoyo) o a regular las emociones (como controlar la ansiedad o reinterpretar positivamente la situación).

El modelo demanda – control – apoyo social de Robert Karasek y Jeffrey (1979):

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.

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.

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.

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

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.
- No dependen en exceso de los demás y tienen un sentido de control sobre su propia vida.
- 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

Ho: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

III. Metodología

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

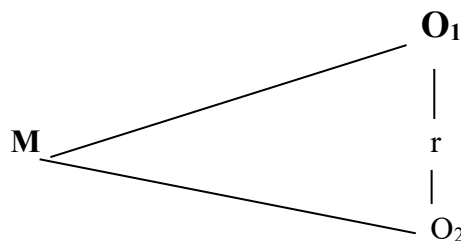
El tipo de investigación fue básica, ya que tuvo como finalidad producir conocimientos nuevos o incrementar y profundizar las teorías que existen buscando ahondar en la información de las variables, sin contrastarlas mediante la práctica (Hernández et. al., 2014).

Por otro lado, fue de enfoque cuantitativo es decir según Hernández y Mendoza (2019) 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 y Mendoza (2019) 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 y Mendoza, 2019)

El esquema del diseño no experimental fue el siguiente



Dónde:

M: trabajadores

O1: estrés laboral

O2: resiliencia

r: Relación de las variables de estudio

3.2. Población y muestra.

La población estuvo compuesta 143 trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 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 participar

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 conformaron 80 trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026 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

Variable	Dimensión /indicador	Valor final	Tipo de variable
Estrés laboral	- Territorio	0 = sin burnout;	Politémica , Ordinal
	organizacional	1-18 = indicios	
	- Tecnología	mínimos;	
	- Influencia del líder	19-36 = leve; 37-54 = moderado; 55-72 = alto;	

	- Falta de cohesión - Respaldo del grupo - Estructura organizacional, - clima organizacional	73+ = riesgo.	
Resiliencia	- Satisfacción personal - Ecuanimidad - Sentirse bien solo - Confianza en sí mismo - Perseverancia	Alta: >147 Moderada: 121–146 Baja: <121	Politémica, Ordinal

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 (Bernal, 2018).

Se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS (1989) y La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993).

Al evaluar la primera variable que es estrés laboral se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS fue creado por Ivancevich y Matterson (1980) cuya procedencia es de Washington D. C. Fue adaptado en Perú por Angélica Suárez (2013), cuyo objetivo es conocer el nivel de estrés laboral su administración es individual o colectiva. Su calificación se realiza mediante la Escala de Lickert del 1 al 7, se puede aplicar a adultos de 18 años en adelante con una duración 15 minutos. Los resultados de validez de contenido se realizaron mediante el criterio de jueces arrojando un valor igual a 1, así como un índice de acuerdos de 1.00 demostrando la coherencia, claridad y precisión de los ítems. Para la validez de constructo por el método del análisis factorial confirmatorio determinó 2 componentes que representaron 74.40% de varianza

total explicada, con cargas factoriales superiores a 40. Al respecto la fiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el método alfa de cronbach donde se obtuvo un coeficiente $\alpha=.93$; mientras que por el método de dos mitades partidas de Spearman-Brown fue = .904. Siendo en ambos casos coeficiente elevados y aceptables de fiabilidad (Cárdenas, 2022).

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. En el Perú en cuanto a la validez, el análisis demostró que las preguntas se agrupan bien en sus temas, con valores altos de 0.61 a 0.87. Además, la prueba de confianza general llegó a 0.89, lo que muestra que el cuestionario es muy consistente (Casiano et al. 2024).

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 exploró 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 001 (ULDEACH, 2026). Es así que se considerará 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 utilizará con fines académicos.

El segundo es cuidado del medio ambiente: La investigación garantizó que no se afecte el ecosistema, lo que contribuyó a la protección del medio ambiente.

El tercero es libre participación por propia voluntad: La participación en el estudio fue 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 buscó 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 actuó 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

		Estrés laboral	Resiliencia
Estrés laboral	Rho de Spearman	1	-0,601
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Resiliencia	Rho de Spearman	-0,601	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

Interpretación. Se puede observar en la presente tabla que existe correlación negativa entre estrés laboral y resiliencia donde el Rho Spearman es de 0,601 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	18	20%
Estrés medio	18	20%
Bajo nivel de estrés	54	60%
Total	90	100

Interpretación Se observa en la tabla 04 que de la población estudiada el 60% se ubican en el nivel bajo de estrés laboral, asimismo el 20% se ubicó en el nivel medio de estrés y nivel alto.

Tabla 05.

Nivel de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 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 (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

Dimensiones de estrés laboral		Resiliencia	
Rho de Spearman	Territorio organizacional	Rho de Spearman	-,537
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Tecnología	Rho de Spearman	-,642
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Influencia del líder	Rho de Spearman	-,504
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Falta de cohesión	Rho de Spearman	-,533
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Respaldo del grupo	Rho de Spearman	-,567
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Estructura organizacional	Rho de Spearman	-,542
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
		Rho de Spearman	-,518
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

Interpretación: En la tabla 06 se muestra la correlación entre las dimensiones de estrés laboral y resiliencia. En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0.05$. De lo anterior, se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa (inversa) entre las variables bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral donde para la dimensión Territorio organizacional la correlación fue de -,537, para tecnología el Rho de Spearman fue de -,642, en relación a la dimensión influencia del líder el Rho de Spearman fue de -,504, para la dimensión falta de cohesión el Rho de Spearman

fue de $-,533$, para respaldo de grupo el Rho de Spearman fue de $-,567$ y en la dimensión estructura organizacional el Rho de Spearman fue de $-,518$.

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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026.

	Dimensiones de resiliencia		Estrés laboral
Rho de Spearman	Satisfacción personal	Rho de Spearman	-0,508
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Ecuanimidad	Rho de Spearman	-0,542
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Sentirse bien solo	Rho de Spearman	-0,570
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Confianza en sí mismo	Rho de Spearman	-0,583
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Perseverancia	Rho de Spearman	-0,564
		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 -0,508 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 -0,542 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 -0,570 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 $-0,583$ 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 $-0,564$ 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026. En el cual se pudo evidenciar que existe relación negativa 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. Se evidencio la relación negativa entre estrés laboral y resiliencia lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Los hallazgos encontrados se asemejan a los estudios de Días (2022), y Coletti y Soria (2022) quienes en su estudio obtuvieron correlación entre la resiliencia y el estrés laboral. Estos resultados se hayan sustentados en el modelo demanda - control apoyo social de Robert karasek y Jeffrey, que 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 sienta 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026 se halló que el 60% de los trabajadores presentó un nivel bajo de estrés laboral, lo que sugiere que perciben las demandas propias de sus funciones como manejables y cuentan con recursos personales y organizacionales suficientes para afrontarlas. Este hallazgo puede explicarse porque los colaboradores mantienen una adecuada adaptación a sus responsabilidades, experimentan estabilidad laboral y reciben apoyo por parte de sus superiores y compañeros, factores que favorecen un ambiente de trabajo saludable. Asimismo, una distribución clara de funciones, una carga laboral equilibrada y una comunicación efectiva dentro de la institución pueden contribuir a disminuir la percepción de tensión, presión y agotamiento. En consecuencia, los trabajadores logran desempeñar sus actividades con mayor bienestar emocional, manteniendo un equilibrio entre las exigencias del

puesto y su capacidad de respuesta, lo que reduce la probabilidad de experimentar estrés laboral significativo. Los resultados tienen semejanza con el estudio de Porta (2022) y Arteaga (2022) quienes obtuvieron un nivel de estrés laboral medio. Por otro lado los hallazgos tienen respaldo en la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1984) que permite explicar que los trabajadores no perciben las demandas laborales como una amenaza importante, sino como situaciones que pueden manejar adecuadamente. Es probable que consideren que cuentan con recursos suficientes, como experiencia en sus funciones, apoyo de sus compañeros y superiores, claridad en las responsabilidades o estabilidad laboral, lo que favorece una evaluación positiva de las exigencias del trabajo y reduce la aparición del estrés. En consecuencia, la interacción entre las demandas del entorno laboral y la percepción de capacidad para afrontarlas contribuye a mantener bajos niveles de estrés.

En el segundo objetivo específico que fue identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026 se llegó a evidenciar que el 48% de los trabajadores se ubican en el nivel medio de resiliencia, este hallazgo indica que los colaboradores poseen una capacidad moderada para adaptarse a las exigencias y dificultades propias del entorno laboral, logrando enfrentar los cambios, resolver problemas y recuperarse de situaciones adversas; sin embargo, dicha capacidad aún puede fortalecerse. En el contexto de la administración pública, los trabajadores suelen enfrentarse a demandas administrativas, atención constante a la ciudadanía, cumplimiento de plazos y cambios organizacionales, circunstancias que requieren recursos psicológicos para mantener un adecuado desempeño. Un nivel medio de resiliencia sugiere que, aunque los trabajadores cuentan con habilidades para afrontar estas situaciones, no siempre logran hacerlo con la misma eficacia ante eventos de mayor complejidad, por lo que el fortalecimiento de competencias como la regulación emocional, el optimismo, la flexibilidad y las estrategias de afrontamiento contribuiría a incrementar su capacidad de adaptación y bienestar laboral. El resultado se asemeja a Sánchez (2021) y Arteaga (2022) quienes encontraron un nivel de resiliencia medio en trabajadores. Este hallazgo, desde la Teoría de la Resiliencia de Wagnild y Young (1993), indica que los colaboradores poseen una capacidad moderada para afrontar y adaptarse a las situaciones adversas que se presentan en el entorno laboral. Si bien cuentan con recursos personales como la perseverancia, la confianza en sí mismos, la ecuanimidad y el sentido de propósito para enfrentar las demandas propias de la gestión pública, estas fortalezas no se manifiestan de

manera constante ante situaciones de mayor presión o complejidad. En consecuencia, los trabajadores generalmente logran recuperarse de las dificultades y mantener su desempeño laboral; sin embargo, aún requieren fortalecer sus recursos resilientes para responder con mayor eficacia a cambios organizacionales, sobrecarga de trabajo o conflictos laborales (Cobeña, 2020).

En el tercer objetivo específico que fue conocer la relación entre las dimensiones (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026 se obtuvo relación negativa moderada. Esto quiere decir que la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia se explica porque, según Lazarus y Folkman (1984), el estrés depende de cómo el trabajador evalúa las demandas de su entorno y los recursos que posee para afrontarlas. A su vez, Wagnild y Young (1993) sostienen que la resiliencia fortalece recursos personales como la perseverancia, la ecuanimidad y la confianza en sí mismo, favoreciendo una mejor adaptación a las exigencias laborales. Por ello, a mayor resiliencia, menor impacto generan los estresores organizacionales sobre el bienestar del trabajador, ya que estos son percibidos como desafíos manejables y no como amenazas (Alvarado, 2025). 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

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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026. La relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia indica que la capacidad de los trabajadores para afrontar las demandas propias de la municipalidad está estrechamente vinculada con sus recursos psicológicos personales. 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. Desde la Teoría Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman (1984), este resultado significa que, ante situaciones como la sobrecarga laboral, las exigencias administrativas o la atención constante a la ciudadanía, los trabajadores realizan una valoración de dichas demandas y de los recursos con los que cuentan para enfrentarlas. En este

proceso, las dimensiones propuestas por Wagnild y Young (1993) cumplen un papel fundamental: la satisfacción personal les permite encontrar sentido y motivación en su trabajo; la ecuanimidad favorece el mantenimiento del equilibrio emocional frente a las dificultades; el sentirse bien solo refleja autonomía para tomar decisiones y afrontar problemas sin depender excesivamente de otros; la confianza en sí mismo fortalece la percepción de competencia para resolver situaciones complejas; y la perseverancia impulsa a continuar esforzándose pese a los obstáculos. En conjunto, estos recursos resilientes disminuyen la percepción de las demandas laborales como amenazas y favorecen una adaptación más efectiva al entorno de trabajo, lo que explica la relación observada entre ambas variables.

VI. Conclusiones

- Se concluye en relación al objetivo general que existe relación negativa entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.
- El nivel de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026, se ubicó es bajo.
- Prevaleció el nivel medio de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.
- Se obtuvo relación negativa moderada entre las dimensiones (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) de estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 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 municipalidad distrital de Tumbes, 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 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
- Casiano Flores, C., Coral Vargas, E. de J., & Saavedra Meléndez, J. (2024). Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia en estudiantes de una universidad nacional: Psychometric properties of the resilience scale in students of a national university. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(6), 1912 – 1929. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3133>
- 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>
- Charca Cruz, I.M. (2023). *Resiliencia Y Estrés Laboral En Trabajadores De Electro Puno S.A.A. Sede Juliaca, Puno* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2178/1/CHARCA%20CRUZ%20IRMA%20MONICA.pdf>
- 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
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (3ra Edición) Editorial: McGraw Hill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- 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:c7>
- Miranda Vera, L. J. M. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7c64402fe353d3d28904924733d7215d

- OIT. (2016). *La organización del trabajo y el estrés. Organización Internacional del Trabajo*.
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.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/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
- 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>
- 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]
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185>

ANEXOS

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

	MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO ANDRES ARAUJO MORAN GESTION 2023-2026	
JULIO 2026 TUMBES 09 DE		
<u>CARTA DE ACEPTACION N° 01-2026/ALC/MCPAAM</u> <u>SEÑOR/A:</u> <u>DR. QFEDINSON VASQUEZ CORALES</u> VICERRECTOR DE INVESTIGACION Y POSGRADOS-ULADECH CATOLICA Presente. Por medio de la presente, le hago llegar mis saludos cordiales; y a la vez, comunicarle en atención a la CARTA N° 000 0000 529-2026-VI-DIP-ULADECH CATOLICA que el egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la ULADECH católica, Luis Alberto García Cisneros con código 21 1113 111 0 tiene la Autorización para realizar trabajos de recolección de información/ datos en mi representada municipalidad. Sin otro particular, me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal ATENTAMENTE  Tec. Adm. Carlos Javier Saldarriaga Cisneros ALCALDE		

Anexo 02. Carta de recojo de datos



Chimbote, 01 de julio del 2026

CARTA N° 0000000529- 2026-VI-DIP-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**CARLOS JAVIER SALDARRIAGA SIANCAS
ALCALDE DELEGADO DE ANDRÉS ARAUJO MORAN**

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 **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBES, 2026**, con la **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**, que involucra la recolección de información/datos en **TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMBES**, a cargo de **GARCIA CISNEROS LUIS ALBERTO**, perteneciente al **PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**, con DNI N° 71313481, durante el período de 01-07-2026 al 13-07-2026.

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. Q.F. Edilson Vázquez Corales
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
VICERECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO (E)

**MUNICIPALIDAD CENTRO POBLADO
ANDRÉS ARAUJO MORÁN**

**TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO**

FECHA: 07/01/26 N° Reg.: 802 HORA: 12:26 pm

FIRMA: [Signature] FOLIO: _____



www.uladech.edu.pe/

Email: direccion_investigacion_postgrado@uladech.edu.pe
Cel: 952105299

Anexo 03. Declaración Jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés

Yo Luis Alberto García Cisneros, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N.º u4210190, con domicilio en....., en mi condición de:

Autor / **Investigador responsable** / Coinvestigador / Asesor / ☐ Otro (especificar) vinculado al proyecto de investigación titulado: “Estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026”

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.

2. En relación con el proyecto de investigación señalado:

☐ **NO PRESENTO** conflictos de interés.

☐ **SÍ PRESENTO** conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

.....
..... (indicar la naturaleza del conflicto: económico, laboral, institucional, académico, personal u otro)

3. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. **DECLARACIÓN FINAL**

1. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
2. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha:

Firma del declarante:

Nombres y apellidos:

DNI:

Nota: La presente Declaración Jurada deberá ser incorporada obligatoriamente como anexo del Proyecto de investigación y constituye requisito indispensable para la evaluación ética del proyecto por parte del Comité de Ética de la Investigación

Anexo 04. Formato de Consentimiento y asentamiento 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:

Anexo 05. 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 municipalidad distrital de Tumbes, 2026?	Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026	Si existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026	- Territorio organizacional	Nivel: correlacional
	Objetivos específicos:	HO:	- Tecnología	Diseño
	Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.	No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026	- Influencia del líder	No experimental
	Identificar el nivel de resiliencia en trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes, 2026.		- Falta de cohesión	Población
	Conocer la relación entre las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, realización personal)		- Respaldo del grupo	La población estará compuesta 143 trabajadores de una municipalidad distrital de Tumbes
			- Estructura organizacional	Técnica: encuesta
			Clima organizacional	Instrumentos: Se aplicará la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
			Resiliencia	
			- Satisfacción personal	
			- Ecuanimidad	
			- Sentirse bien solo	
			- Confianza en sí mismo	
			- Perseverancia	

de estrés laboral y
resiliencia en
trabajadores de una
municipalidad distrital de
Tumbes, 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
municipalidad distrital de
Tumbes, 2026.

Anexo 06. Ficha técnica de los Instrumento de recolección de información

Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral de OIT – OMS

Nombre Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS

Autor Ivancevich y Matterson (1980)

Procedencia Washington D. C.

Adaptación peruana Angélica Suárez (2013)

Administración Individual – Colectiva

Puntuación Escala de Lickert del 1 al 7

Ámbito de Aplicación Adultos de 18 años en adelante.

Duración 15 minutos.

Objetivo: Evalúa el nivel de estrés laboral

Usos Ámbito Organizacional, clínico y de investigación.

Material Cuestionario, lápiz o lapicero y manual de corrección.

Calificación: Su calificación se realiza mediante la Escala de Lickert del 1 al 7, se puede aplicar a adultos de 18 años en adelante con una duración 15 minutos.

Validez Los resultados de validez de contenido se realizaron mediante el criterio de jueces arrojando un valor igual a 1, así como un índice de acuerdos de 1.00 demostrando la coherencia, claridad y precisión de los ítems. Para la validez de constructo por el método del análisis factorial confirmatorio determinó 2 componentes que representaron 74.40% de varianza total explicada, con cargas factoriales superiores a 40.

Confiabilidad: Al respecto la fiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el método alfa de cronbach donde se obtuvo un coeficiente $\alpha=.93$; mientras que por el método de dos mitades partidas de Spearman-Brown fue = .904. Siendo en ambos casos coeficiente elevados y aceptables de fiabilidad (Cárdenas, 2022).

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