

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores
de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024**

Milagros Rosario Arauco Tinoco
Faviola Briggith Puertas Tacuri

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Sandro Alex Urco Caceres
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 10 de Julio de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024

Autor:

Milagros Rosario Arauco Tinoco – EAP. Psicología

Faviola Briggith Puertas Tacuri – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores N° 12 de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original

(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

DEDICATORIA

A ti, hermano, porque sin saberlo fuiste, eres y serás la razón más grande para no rendirme; por tu fortaleza incluso en los días grises, por tus silencios que dicen más que muchas palabras, gracias por enseñarme, sin proponértelo, que siempre se puede volver a empezar. Este logro también es tuyo, aunque nunca lo hayas pedido. A mis padres, por su amor, apoyo y por seguir acompañándome en cada paso. Y finalmente, a mí misma, porque aprendí a no soltarme incluso en los momentos difíciles; por cada madrugada de dudas, por cada paso pequeño que me acercó hasta aquí, por no rendirme. Este logro también es mi abrazo.

Faviola Briggith Puertas Tacuri

A mi madre en el cielo, quien vive eternamente en mi corazón. A ella, que, con su amor infinito, su ejemplo de fortaleza y su fe inquebrantable me enseñó a no rendirme nunca. Aunque no pueda abrazarla, la siento a mi lado en cada paso que doy, guiándome y dándome fuerzas. Este logro también es suyo, porque sin ella yo no sería quien soy. A mis hermanos, por ser mi refugio y mi fuerza. Gracias por su amor incondicional, por su apoyo constante, por creer en mí, por sus palabras y por todo lo que me han brindado sin medida. A mi padre, por su presencia silenciosa pero constante. Y a mis sobrinos, que son la ilusión de mi vida que me impulsa y me llena el alma. Este logro no solo es mío, también es de cada uno de ustedes.

Milagros Rosario Arauco Tinoco

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Continental por habernos brindado una formación académica de calidad, así como por ofrecernos un espacio que favoreció nuestro crecimiento profesional y personal a lo largo de este proceso.

Del mismo modo, manifestamos nuestro especial reconocimiento al asesor, por su constante orientación, por la dedicación mostrada en cada observación y sugerencia, y por habernos acompañado con paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta investigación. Valoramos profundamente el tiempo, la experiencia y el apoyo recibido, pues fueron fundamentales para la culminación satisfactoria de este trabajo académico.

A la Municipalidad Distrital de Chupaca, por brindarnos las facilidades y el espacio necesario para llevar a cabo nuestra investigación.

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicas	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación del estudio	17
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Práctica	17
1.4.3. Metodológica	18
1.4.4. Importancia del estudio	18

1.4.5. Limitaciones del estudio	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes locales.....	23
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Estrés laboral	23
2.2.2. Teorías y modelos de estrés laboral.....	24
2.2.3. Factores desencadenantes del estrés laboral	27
2.2.4. Dimensiones del estrés laboral	27
2.2.5. Consecuencias del estrés laboral	28
2.2.6. Evaluación del estrés laboral	29
2.2.7. Medidas de prevención y manejo del estrés laboral	30
2.2.8. Estrategias de afrontamiento	30
2.2.9. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral	31
2.2.10. Teorías y modelos de estrategia de afrontamiento	31
2.2.11. Tipos	33
2.2.12. Dimensiones	33
2.2.13. Eficacia del proceso de afrontamiento.....	34

2.3.	Definición de términos.....	35
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES		37
3.1.	Hipótesis	37
3.1.1.	Hipótesis general	37
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	37
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....		41
4.1.	Enfoque de investigación.....	41
4.2.	Tipo de investigación.....	41
4.3.	Nivel de investigación.....	41
4.4.	Diseño de investigación	41
4.5.	Población y muestra.....	42
4.5.1.	Población	42
4.5.2.	Muestra.....	42
4.6.	Técnicas de recolección y análisis de la información.....	43
4.7.	Procedimiento de recolección de datos.....	46
4.8.	Procedimiento de análisis de datos	46
4.9.	Aspectos éticos.....	47
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		48
5.1.	Resultados descriptivos.....	48
5.2.	Logro de objetivos	57

5.3. Contrastación de hipótesis	66
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	85
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Consentimiento informado	87
Anexo 3: Autorización de institución.....	88
Anexo 4: Porcentaje de Similitud.....	89
Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos	90
Anexo 6: Fichas de validación	93
Anexo 7: Índice de aceptación de expertos	96
Anexo 8: Confiabilidad de instrumentos.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable estrés laboral</i>	38
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable estrategias de afrontamiento</i>	40
Tabla 3 <i>Nivel de estrés de trabajadores</i>	48
Tabla 4 <i>Nivel de la dimensión Clima Organizacional en trabajadores</i>	49
Tabla 5 <i>Nivel de la dimensión Estructura organizacional en trabajadores</i>	50
Tabla 6 <i>Nivel de la dimensión Territorio organizacional en trabajadores</i>	51
Tabla 7 <i>Nivel de la dimensión Tecnología en trabajadores</i>	52
Tabla 8 <i>Nivel de la dimensión Influencia del líder en trabajadores</i>	53
Tabla 9 <i>Nivel de la dimensión Falta de cohesión en trabajadores</i>	54
Tabla 10 <i>Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores</i>	55
Tabla 11 <i>Nivel de la variable estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	56
Tabla 12 <i>Relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	57
Tabla 13 <i>Relación que existe entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento</i>	58
Tabla 14 <i>Relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	59
Tabla 15 <i>Relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	60
Tabla 16 <i>Relación que existe entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	61

Tabla 17 <i>Relación que existe entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	62
Tabla 18 <i>Relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	63
Tabla 19 <i>Relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</i>	64
Tabla 20 <i>Prueba de normalidad</i>	65
Tabla 21 <i>Correlación entre el estrés laboral y sus dimensiones con las estrategias de afrontamiento</i>	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Nivel de estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	48
Figura 2 <i>Nivel de la dimensión Clima Organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	49
Figura 3 <i>Nivel de la dimensión Estructura organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	50
Figura 4 <i>Nivel de la dimensión Territorio organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	51
Figura 5 <i>Nivel de la dimensión Tecnología en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	52
Figura 6 <i>Nivel de la dimensión Influencia del líder en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	53
Figura 7 <i>Nivel de la dimensión Falta de cohesión en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	54
Figura 8 <i>Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	55
Figura 9 <i>Nivel de la variable estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024</i>	56

RESUMEN

En la presente investigación, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad distrital de Chupaca, 2024. En tanto la metodología, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, nivel descriptivo y diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. Como muestra, se contó con 65 trabajadores, aplicándoles el cuestionario “estrés laboral – OIT – OMS” y la adaptación del “Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)”. Con base en ello, el resultado obtenido evidenció una significativa e inversa relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ($Rho = -0,712$; $p < 0,001$). Todas las dimensiones de estrés laboral mostraron relaciones negativas con el afrontamiento: clima laboral ($Rho = -0,731$; $p < 0,001$), estructura organizacional ($Rho = -0,687$; $p < 0,001$), territorio organizacional ($Rho = -0,729$; $p < 0,001$), tecnología ($Rho = -0,755$; $p < 0,001$), influencia del líder ($Rho = -0,674$; $p < 0,001$), falta de cohesión ($Rho = -0,694$; $p < 0,001$) y respaldo del grupo ($Rho = -0,711$; $p < 0,001$). Así, se concluye que a mayor utilización de estrategias de afrontamiento se reduce el estrés laboral y que factores organizacionales como clima, estructura, territorio, tecnología, liderazgo, cohesión y respaldo influyen en su aplicación, ante lo cual es necesario mejorar estas condiciones para optimizar la gestión del estrés en los trabajadores.

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, trabajadores de la municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the level of work-related stress and coping strategies in workers at the Chupaca District Municipality in 2024. The methodology used was a quantitative, non-experimental, descriptive approach, and a cross-sectional correlational descriptive design. The sample consisted of 65 workers, who were administered the "Work-related Stress - ILO - WHO" questionnaire and an adaptation of the "Coping Strategies Inventory (CSI)." Based on this, the results obtained showed a significant and inverse relationship between work-related stress and coping strategies ($Rho = -0.712$; $p < 0.001$). All dimensions of work stress showed negative relationships with coping: work environment ($Rho = -0.731$; $p < 0.001$), organizational structure ($Rho = -0.687$; $p < 0.001$), organizational territory ($Rho = -0.729$; $p < 0.001$), technology ($Rho = -0.755$; $p < 0.001$), leader influence ($Rho = -0.674$; $p < 0.001$), lack of cohesion ($Rho = -0.694$; $p < 0.001$) and group support ($Rho = -0.711$; $p < 0.001$). It is concluded that greater use of coping strategies reduces work-related stress and that organizational factors such as climate, structure, territory, technology, leadership, cohesion and support influence their application, which is why it is necessary to improve these conditions to optimize stress management in workers.

Keywords: Work stress, coping strategies, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

En distintos entornos laborales, el estrés se ha presentado como el desafío creciente que influye en la salud, tanto mental como fisiológica de los colaboradores, además de incidir en su rendimiento y eficiencia. En una Municipalidad Distrital de Chupaca, este problema puede originarse por la cantidad de tareas asignadas, las exigencias administrativas, el clima organizacional y la interacción con superiores y colegas. Sus consecuencias no solo afectan a quienes lo padecen, también la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Por esta razón, analizar las formas en que los trabajadores enfrentan esta situación es clave para desarrollar estrategias que contribuyan a reducir su impacto negativo.

Desde una perspectiva teórica, el estrés laboral es entendida como una reacción emocional y física que tiene lugar cuando las exigencias laborales superan ciertas capacidades del empleado para afrontarlas. Estas reacciones pueden manifestarse en forma de síntomas como cansancio extremo, ansiedad, depresión y una reducción en el nivel de compromiso con la organización. En el sector público, el estrés laboral puede ser más fuerte debido a la forma en que se organizan las tareas, la presión por seguir reglas y constante trato con individuos que demandan de los servicios (Gil, 2012).

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son formas de manejo de estrés por parte de los colaboradores para reducir su impacto. Estas estrategias se dividen en dos tipos: afrontamiento que se centra en el problema, que consiste en buscar soluciones prácticas para aliviar las demandas laborales, y el afrontamiento que se centra en la emoción, enfocándose en controlar las emociones para disminuir el malestar (Demartini, 2023). Investigaciones anteriores han mostrado que técnicas como la gestión del tiempo, contar con apoyo social y realizar actividades recreativas pueden ser útiles para reducir el estrés en trabajos con altas demandas (Sauter et al., 2000).

Gracias al resultado hallado, en esta investigación de una Municipalidad Distrital de Chupaca, se identifica las estrategias de afrontamiento más comunes que emplean los trabajadores ante situaciones generadores de estrés. Entender estas relaciones permitirá a los responsables del sector público crear intervenciones más efectivas para manejar el estrés, favoreciendo un ambiente laboral saludable que beneficie tanto a los empleados como a la calidad de los

servicios municipales. Además, este estudio enriquecerá la literatura académica y brindará pautas prácticas para mejorar la salud laboral en el sector público.

A partir de lo mencionado, el desarrollo del trabajo de investigación se divide en seis capítulos que permiten desarrollar de forma ordenada cada uno de los aspectos del estudio. En el **Capítulo I**, se presenta el problema que dio origen a la investigación, los objetivos que se buscan alcanzar y las razones que justifican su realización, considerando su relevancia teórica, práctica y metodológica. El **Capítulo II** está dedicado al marco teórico, donde se revisan investigaciones previas, conceptos clave y teorías que fundamentan el estudio, además de definir con claridad los términos utilizados. El **Capítulo III** expone las hipótesis que orientan la investigación y plantean relaciones entre las variables. En el **Capítulo IV**, se detalla la metodología empleada: el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, así como los procedimientos para recolectar y analizar la información. El **Capítulo V** presenta los resultados obtenidos, organizados en función de los objetivos e hipótesis. Finalmente, en el **Capítulo VI**, se analizan y discuten estos resultados, y se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos que completan el estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Conforme al ámbito global, a la Organización Mundial de la Salud (OMS), hablar de estrés es hablar de la respuesta natural ante desafíos a enfrentar, mientras niveles moderados pueden ser útiles, el exceso afecta cuerpo y mente, causando ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño y apetito, además de incrementar el riesgo de trastornos como depresión y ansiedad. Por ello, a su vez, se sugiere establecer momentos planificados de reposo en el horario de trabajo, lo que favorece a las estrategias de manejo del estrés, promoviendo la relajación, la reposición del equilibrio del trabajador y así fortalecer su bienestar mental (OMS, 2023).

Según el World Economic Forum (2022), el 60% de los empleados a nivel mundial no está comprometido con su trabajo; el 19% está desconectado; solo el 21% de los colaboradores se siente comprometido en su lugar de labor. Esta falta de compromiso laboral tiene un impacto económico significativo, costando a la economía mundial casi 9 billones de dólares. Además, el 44% de los trabajadores reporta niveles récord de estrés; otro ejemplo es el de Norteamérica, donde el 71% de los empleados confía en el mercado laboral. Por esta razón, y por las pérdidas que se genera, las empresas van implementando estrategias que incluyen el uso de técnicas emocionales como la atención plena, mejorar condiciones laborales y el mejoramiento profesional, así como la búsqueda de nuevas posibilidades de crecimiento laboral y la expansión de redes profesionales.

El informe del Estado del lugar de trabajo, a nivel mundial (State of the Global Workplace), en el 2023, evidenció que el 44 % de los empleados el año anterior reportaron altos niveles de estrés, especialmente en Estados Unidos, Canadá y Asia Oriental (52 %), niveles que se vincularon a factores laborales y externos, que se incrementaron desde la pandemia; cuando en 2020, el 43 % de los empleados lo experimentó, en comparación con el 38% el 2019, (Mondragón, 2024). Por ello, según Colomé (2024), refiere la necesidad de crear un ambiente de apoyo, ofrecer ayuda mediante programas de bienestar que fortalezcan las estrategias de afrontamiento por parte de los colaboradores, y promover un buen balance entre el trabajo y la vida personal, así como enseñar a manejar el estrés y reconocer los logros de los empleados.

El informe Health on Demand (2023) indica que el 48% de los trabajadores en Latinoamérica está estresado. Los principales factores son la presión laboral, el deficiente liderazgo y una cultura tóxica, por lo que el 61% reporta problemas de bienestar mental y físico. En República Dominicana, se enfrentan altos costos de salud y una fuerza laboral envejecida; el 61% de los empleados valora el apoyo de sus empresas, puesto que algunas de ellas fomentan los descansos intermedios durante las horas de trabajo, algunos, también, manejan estrategias de recompensa, mientras que el 78% está interesado en el trabajo remoto que supuestamente disminuye los niveles de estrés por el contexto donde se desarrolla (Diario Libre, 2023).

De acuerdo con la revista El Economista, en el ranking de Latinoamérica, sobre estrés de trabajadores lo ocupa Ecuador (57%), seguido de El Salvador (55%), en tercer lugar, se ubica Perú (54%), Costa Rica (54%), República Dominicana (51%), Bolivia (51%). En séptimo lugar, está México (48%), Venezuela (48%), en penúltimo lugar Colombia (48%) y último lugar Argentina (47%) (El Economista, 2023). Ante esta problemática, se agrupan las estrategias según la situación laboral que genera estrés; los expertos las dividen en emocionales, orientadas a resolver el problema y evitativas, estudios muestran que las estrategias emocionales y las orientadas a resolver el problema reducen el estrés, mientras que las evitativas lo aumentan.

Según el Welfare To Work (WTW), el 56% de los trabajadores latinoamericanos prefiere permanecer en su trabajo actual, mientras que el 45% considera cambiar por los excesivos requerimientos que enfrentan y no saben cómo hacerle frente. Uno de los principales motivos para buscar nuevos empleos son el salario, trabajos con menos carga y seguridad laboral; los empleados que buscan nuevas oportunidades suelen experimentar mayor estrés (63%) y problemas de su salud mental (57%), ante lo cual suelen experimentar un punto elevado de estrés, lo cual no saben cómo gestionar y tampoco perciben ayuda u orientación de parte de su centro de trabajo (Melo, 2022).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha subrayado los graves problemas causados por el elevado número de trabajadores informales en toda Latinoamérica y el Caribe, donde el 50% de los empleados están en el sector no formal y, en algunos países, esta cifra supera el 70%. Este fenómeno ha exacerbado el riesgo de enfermedades laborales que representan el 80% de las más de cien mil muertes anuales enlazadas con la labor en la región (2023). Por ello, se recomienda estrategias adecuadas, como practicar relajación, hacer ejercicio, mantener un estilo de vida saludable, mejorar la comunicación y, sobre todo, saber

solucionar problemas que experimentan, acciones que ayudan a disminuir los síntomas relacionados al estrés y promover en el trabajo mayor confort (OPS, 2020).

A nivel nacional, en el Perú, el 70% de empleados experimenta niveles altos en relación al estrés dentro de sus centros laborales, con un 23% deprimido, un 30% cometiendo más errores y un 25% pensando en renunciar; para prevenirlo, se recomiendan estrategias que incluyan la evitación de problemas en momentos de estrés, equilibrar trabajo y descanso, fomentar la conexión social (60% insatisfechos), reducir reuniones innecesarias y asegurar que los líderes sean accesibles (51% incómodos hablando sobre agotamiento), en conclusión, realizar una reestructuración cognitivo, pudiendo, de esta manera, tener pensamientos más racionales y adaptativos (El Peruano, 2023).

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), no tener estrategias idóneas, con las que se pueda afrontar el problema, genera cuestiones como el aislamiento en el trabajo, la vigilancia excesiva y las deficientes condiciones laborales; todo ello puede conducir a estrés en el ambiente laboral, el acoso sexual, especialmente contra las mujeres; también, es una fuente relevante de estrés. Conforme con el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo N.º 005-2012-TR), las condiciones sociales y psicológicas desfavorables pueden perjudicar la salud, generando problemas en varios sistemas del cuerpo y dando lugar a diferentes síntomas clínicos, por lo cual se sugiere la implementación de pausas activas en intervalos durante las horas de trabajo (Calderón, 2022).

Según Chávez (2023), en la revista Forbes, en 2023, el 78% de los peruanos sufrió estrés laboral, 12 puntos más que en 2022, Perú está en el quinto lugar en la región, por debajo de Argentina (94%) y Chile (91%), el 53% experimentó falta de energía y el 43% agotamiento por exceso de trabajo, así como el 45% considera cambiar de empleo para aliviar estos niveles de estrés que experimenta en su centro de labores, problema que genera deserción laboral, puesto que las empresas no gestionan la manera de enfrentar estas problemáticas de estrés, aunque exista información de estrategias de afrontamiento que se puede aplicar dentro de este contexto.

En Perú, de acuerdo a la encuesta regional de Bumeran, reportada por el GrupoRPP (2022), acerca de los niveles de estrés en trabajadores, el 72% de los empleados enfrenta estrés en el trabajo, lo cual se va incrementando potencialmente, causado por una excesiva carga laboral (24%), tareas poco definidas (17%) y estrés o maltrato (28%). También, el 45% trabaja

entre 45 y 50 horas a la semana, mientras que el 30% supera las 50 horas, para abordar esta situación, el 47% de los trabajadores planea cambiar de empleo y el 18% busca maneras de relajarse evitando el problema que solo extiende el mismo y no genera solución, ya que no existe un adecuado manejo de las situaciones estresantes.

El estudio en los empleados de una Municipalidad Distrital de Chupaca se originó debido al incremento de la presión laboral que enfrentaban los trabajadores. Las fuentes de estrés provenían de diversas situaciones, tales como la carga excesiva de trabajo, la necesidad de cumplir con fechas límite estrictas y la responsabilidad de ofrecer un servicio eficiente a la comunidad. Estas circunstancias afectaban el bienestar físico y emocional de los colaboradores, lo que se reflejaba en un mayor número de problemas de salud, conflictos interpersonales en el entorno laboral y un incremento en las ausencias laborales. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento desempeñaban un rol fundamental en la manera en que los empleados gestionaban las tensiones laborales. Dichas estrategias podían variar, incluyendo mecanismos emocionales y cognitivos, como la reorganización de pensamientos o la búsqueda de apoyo social, así como prácticas más concretas, tales como la administración del tiempo y la delegación de responsabilidades. No obstante, muchos trabajadores no contaban con las herramientas o conocimientos necesarios para enfrentar el estrés de manera efectiva, lo que intensificaba los efectos negativos de la presión laboral. Cabe señalar que, a pesar de que los colaboradores experimentaban altos niveles de estrés, este no se relacionaba con un estrés crónico, el cual implica un agotamiento profundo y una desconexión emocional del entorno laboral. En este contexto, se buscó analizar el nivel de estrés existente y si los trabajadores empleaban estrategias de afrontamiento, con el propósito de proponer soluciones mediante recomendaciones que promovieran su bienestar integral, mejoraran el clima laboral y optimizaran el desempeño organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?

1.2.2. Problemas específicas

- ¿Qué relación existe entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024
- Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024
- Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024
- Establecer la relación entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024

- Establecer la relación entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024
- Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Teórica

En esta investigación, se empleó la adaptación del Cuestionario sobre Estrés Laboral, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) para identificar las tácticas que los trabajadores utilizaban para manejar sus experiencias y con la finalidad de revalidar el marco teórico de los modelos existentes. Al centrarse en un entorno municipal que había sido poco analizado, la investigación tuvo el potencial de cuestionar las nociones existentes sobre el estrés laboral, proporcionando así conocimientos nuevos que podrían haber transformado la comprensión y el abordaje de estos desafíos en el ámbito laboral. Además, los hallazgos sirvieron para orientar el desarrollo de intervenciones más positivas y alineadas con las exigencias específicas de los trabajadores mediante las recomendaciones dadas.

1.4.2. Práctica

El estudio permitirá desarrollar un enfoque práctico que beneficiará significativamente a diversos ámbitos. Al abordar este problema, se prevé un fortalecimiento notable en el bienestar mental y físico de los empleados, lo que, a su vez, impactará positivamente en la productividad y la aptitud del servicio público ofrecido a la comunidad. Se propondrá establecer estrategias efectivas de afrontamiento que no solo contribuirá a reducir el estrés individual, sino que también fortalecerá el ambiente laboral, promoviendo un clima organizacional más saludable. Esto repercutirá en la satisfacción de los ciudadanos, mejorando la percepción y confianza en la gestión municipal. A nivel más amplio, la optimización de estas dinámicas laborales podría influir favorablemente en el desarrollo financiero y social de la población, generando un efecto positivo en el entorno comunitario y, potencialmente, en el país.

1.4.3. Metodológica

El estudio empleado fue de enfoque cuantitativo, con diseño transversal y no experimental, utilizando de encuesta con instrumentos validados como la adaptación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT y con el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), a partir de lo cual se buscó obtener datos más precisos y relevantes, considerando las características específicas de este contexto. Este hallazgo psicométrico de los instrumentos asegura su pertinencia y fiabilidad, permitiendo ofrecer un nuevo marco interpretativo que enriquezca la comprensión de la relación entre las variables estudiadas en el ámbito municipal. Así, los resultados contribuyeron al conocimiento académico y fomentaron la reflexión sobre políticas laborales, alentando a otros investigadores a considerar estas dinámicas específicas en sus futuras investigaciones.

1.4.4. Importancia del estudio

Se debe llevar a cabo un análisis sobre el estrés en el ámbito gremial y el cómo afrontarlos entre los empleados de una Municipalidad Distrital de Chupaca será fundamental. Este estudio ayudará a detectar los factores que generarán estrés, así como sus repercusiones en la salud emocional y fisiológica de los colaboradores, lo cual influirá en su funcionamiento y relaciones dentro del entorno laboral. Al conocer las maneras en que los trabajadores manejarán el estrés, será posible diseñar políticas estratégicas que fomenten un ámbito de trabajo más productivo. Además, al considerar las peculiaridades, se obtendrán datos importantes que permitirán abordar las influencias que intervienen, mejorando así el bienestar general, así como previniendo situaciones de agotamiento y desmotivación

1.4.5. Limitaciones del estudio

Durante el desarrollo de la presente investigación, se presentaron diversas dificultades que, en distinta medida, influyeron en su ejecución y en los resultados obtenidos. Uno de los principales desafíos fue la limitada disponibilidad de tiempo por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Chupaca, debido a la alta carga laboral que enfrentaban. Esta situación dificultó la aplicación de los instrumentos en una única sesión, lo que exigió la planificación de múltiples visitas en distintos días y horarios. Asimismo, se trabajó con una muestra reducida, lo cual representa una limitación en cuanto a la generalización de los

resultados a otras instituciones con características similares. Otro inconveniente relevante fue la modificación inesperada en la estructura del área de Recursos Humanos durante el periodo de recolección de datos, lo que ocasionó retrasos en los permisos y en la coordinación con el personal involucrado. Además, se presentaron factores externos fuera del control del equipo investigador, como protestas sociales que alteraron el funcionamiento habitual de la institución. No obstante, se logró afrontar estas situaciones mediante la reorganización de los tiempos, el fortalecimiento de la comunicación con los trabajadores y la búsqueda constante de alternativas que permitieran el adecuado desarrollo del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Valdez et al. (2022) realizaron, en México, un estudio titulado *Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería*, cuya finalidad fue determinar la relación del nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento, en donde aplicaron método correlacional, de enfoque no experimental. En tanto el resultado, se identificó que el 78% de los colaboradores evidenciaron nivel moderado de estrés, referente a estrategias de afrontamiento se registró una mayor incidencia de afrontamiento activo emocional, en cuanto a la prueba de Chi-cuadrado (8, 761^a) y un valor p de 0,067, evidencian la no relación entre las variables, lo que concluyó así que no se acepta la hipótesis nula.

Álvarez (2021), en su estudio realizado en Argentina titulada *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento durante el ASPO por covid-19 en docentes de educación inicial del partido de Luján, Bs. As.*, tiene la finalidad de determinar el estrés laboral percibido y estrategias que presentan los docentes. Se utilizó una metodología de alcance correlacional, cuantitativa, transversal y no experimental, contando con 70 participantes. Dentro de los resultantes, se observó que un 44,3% dio un nivel elevado entorno al estrés y respecto a las estrategias para afrontarlo, un 20% de acercamiento cognitivo. Se concluyó así la existencia de una relación significativa cuyo coeficiente de relación fue 0,537 entorno a las variables, evidenciándose una relación directa y moderada, según la prueba Rho de Spearman.

Palma (2021), en su investigación realizada en Colombia titulada *Estrategias de afrontamiento y estrés en cuidadores formales de adultos mayores de Pereira*, con el objetivo de analizar la influencia entre las estrategias de afrontamiento y el estrés en guardadores de personas de tercera edad, donde se utilizó una metodología de corte cuantitativo, de tipo transversal y de alcance correlacional. Su muestra fue conformada por 31 personas. Como resultado, se observó referente al estrés laboral que los empleados no evidencian niveles altos de la variable mencionada, en cuanto a las estrategias de afrontamiento se constató que las más empleadas son el conformismo, evitación cognitiva y la expresión emocional abierta. En esta, se llegó a la conclusión de la existencia relacional baja y positiva entre las variables de estudio, de acuerdo al coeficiente de correlación $Rho = 0,286$.

Moncayo (2020), en Ecuador, realizó un estudio titulado *Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019*, con la finalidad de examinar el nivel de estrés laboral y su correlación con estrategias para enfrentar ello. Se utilizó una metodología observacional, transversal y analítico, la población abarcó 84 colaboradores. Como resultado, se obtuvo referente a la prevalencia del estrés laboral, con un porcentaje mayor al 72%, acerca de las estrategias de afrontamiento como las más empleadas se evidencia a la retirada social con un 67,9%, seguido de la autocrítica con un 46,4% y la evitación de problemas con un 42%, evidenciando una correlación mediante el estadístico Chi-cuadrado de 11,507 con una significancia del valor p igual a 0,446, concluyendo que las variables estudiadas presentan relación moderada.

Bedin et al. (2020), en su investigación realizada, en Brasil, *Estrés y afrontamiento entre trabajadores de centros de atención psicosocial del interior del estado de Sao Paulo*, tienen el objetivo de establecer la incidencia de estrés, su asociación a las particularidades sociales y biológicas y estrategias de afrontar el estrés en el proceso de trabajo del personal sanitario del CAPS de una ciudad dentro del estado de Sao Paulo, Brasil, donde utilizó una metodología de tipo transversal cuantitativo, su población fue conformada por 193 colaboradores. Como resultado, se obtuvo que, en torno al estrés, sus niveles fueron clasificados como mayores con más del 50%; en cuanto a las estrategias de afrontar el estrés, las más empleadas fueron la resolución de la problemática y la ayuda social, evidenciando una relación con un valor p de 0,007. Se concluyó así la relación imperante entre las variables que fueron objeto de estudio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Núñez y Romero (2024), en su estudio realizado en Chimbote titulado *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*, con la finalidad de establecer una correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los empleados de una municipalidad, emplearon una metodología de tipo básica, transversal, no experimental y relacional, así como su población constituyó 350 colaboradores. En tanto los resultados, se obtuvo un 0,178 como nivel de significancia mediante el Rho de Spearman, indicando una correlación baja pero significativamente positiva. Por consiguiente, se puede concluir en una relación positiva significativa de estrés en los empleados y las estrategias que utilizan para afrontarlo.

Ortiz (2023), en Lima, desarrolló su investigación titulada *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú*, con la finalidad de determinar la correlación de las estrategias de afrontamiento y estrés laboral, donde utilizó el método descriptivo, relacional y transversal, con 104 colaboradores como muestra. De acuerdo con los resultados se evidenció que el 64,4% de ellos obtuvieron niveles medios de estrés ocupacional y 66,3% presentaron niveles similares de estrategias de afrontamiento. Se concluyó que hubo relación moderada y positiva de estrés laboral, así como las estrategias a afrontar el estrés, con 0,436 como valor en los enfermeros que formaron parte del estudio mencionado.

Tapia (2022), en su estudio realizado en Cajamarca, que trae por título *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19*, tuvo el objetivo de establecer la correlación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral, donde el método empleado fue no experimental, relacional y transversal, constando de 120 colaboradores. Como resultado, se evidenció la existencia de altos niveles de estrés (39,2%) y bajos niveles en cuanto estrategias de afrontamiento frente a ellos (35,8%). Se concluyó que se halló la incidencia de una correlación inversa y significativa de -0,203 de ambas variables las cuales fueron objeto de análisis.

Calancha y Colpaert (2022), en Cusco, elaboraron un estudio titulado *Clima laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en colaboradores de la sede principal del Gobierno Regional del Cusco, durante la cuarentena nacional por COVID-19, Cusco - 2021*, presentan la finalidad de determinar la correlación entre clima laboral y estrategias de afrontar el estrés en los participantes, donde utilizaron metodología transversal, descriptiva, no experimental, con 245 trabajadores como la muestra. De acuerdo con los resultados, se identificó referente a las estrategias de afrontamiento con 87,3% dependen del contexto, seguido de un nivel comúnmente utilizado, un 6,9% y, finalmente, pocas veces empleadas un nivel con 5,7% respecto al clima laboral un 42,4%, evidenciando una correlación mediante el estadístico Chi-cuadrado de 8,620 con una significancia del valor p igual a 0,169. Se concluyó que, entre las variables, se presenta relación positiva y baja.

Abrijo (2021), en su estudio en Huaura titulada *Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021*, presenta la finalidad de establecer correlación del nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, donde

empleó una metodología transversal, descriptiva, correlacional y no experimental, constituyendo a 45 empleados como población. Como resultados, se adquirió un 62,2% que evidenciaron niveles muy altos de estrés, el 37,8% solo niveles alto; referente a las estrategias de afrontamiento, se evidenció que el 75,6% de los colaboradores presentan unas estrategias de afrontamiento regular. Se concluyó la existencia relacional significativa de 0,265 como coeficiente, ello en cuanto a estrategias de afrontamiento y estrés laboral con nivel igual a ,0014, finalmente, los colaboradores experimentan un buen mecanismo de equilibrio para neutralizar los cambios emocionales.

2.1.3. Antecedentes locales

Diaz y Salazar (2023), en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Perené, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Participaron 150 trabajadores seleccionados aleatoriamente de una población de 212. Se aplicó un cuestionario de 15 ítems por variable, y los datos fueron analizados con el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva muy alta ($r = 0.882$; $p = 0.000$), confirmando una relación significativa entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Folkman et al., en 1986, definieron como la reacción emocional presente cuando un individuo aprecia que las demandas de su ambiente laboral rebasan sus capacidades para enfrentarlas, lo que compromete su bienestar. Este proceso incluye una evaluación cognitiva en la que se valora el impacto potencial de la situación sobre la autoestima, seguida por un afrontamiento, donde se eligen estrategias para mitigar el daño o mejorar las circunstancias. En tanto, con los medios disponibles y el nivel de control que se puede ejercer sobre la circunstancia, las personas pueden recurrir a enfoques confrontativos, positivos o emocionales, como la evasión o el distanciamiento (Lazarus et al., 1986).

Asimismo, Herrera et al. (2017) definieron como el elemento que afecta el equilibrio psicológico de las personas, generando respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales y conductuales ante panoramas laborales que exigen más de lo que los recursos individuales y

del entorno pueden soportar, lo que ocasiona una sensación de pérdida de control, afectando su salud. Este tipo de estrés es considerado un riesgo psicosocial en los sistemas de manejo de riesgos procedente a sus incidencias tanto en el bienestar como en el desenvolvimiento de los colaboradores.

Asimismo, Smith et al. (2020) precisaron que el estrés laboral es un problema tanto social como económico, afectando la salud de los trabajadores, quienes son esenciales para alcanzar el éxito, y disminuyendo la eficiencia de las empresas, lo que las vuelve menos contendientes y provechosos en el mercado. Por ello, es crucial darle el énfasis necesario, ya que, si se identifican los síntomas de manera oportuna, es posible prevenirlo, favoreciendo así, emocional y físicamente a los empleados en cuanto a su salud, traduciendo ello en un mejoramiento del cumplimiento en sus funciones y, como resultado, en una mayor efectividad, capacidad y productividad para el organismo.

2.2.2. Teorías y modelos de estrés laboral

Teoría del estrés de Hans Selye

En 1936, el endocrinólogo Hans Selye incorporó el concepto de estrés, definiéndolo como una serie de respuestas fisiológicas del cuerpo ante agentes perjudiciales. Presentó un patrón del Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), lo cual comprende tres etapas: la primera es la fase de alarma, en la cual el cuerpo se activa mediante el sistema nervioso simpático; la fase de resistencia, donde el organismo se adapta si el estrés persiste; y la última fase de agotamiento, que se produce cuando el estrés a largo plazo supera la capacidad de respuesta, causando colapso y problemas psicosomáticos. Este modelo ha sido criticado por su enfoque mecanicista, que no considera las variaciones individuales en la experiencia del estrés (Del Hoyo, 2013). Esta aproximación biológica era pionera y sirvió como punto de partida para entender el estrés como una respuesta general del cuerpo, que apoya las primeras indicaciones de cómo este fenómeno puede afectar a los trabajadores en entornos difíciles.

Modelo del ambiente social

El modelo de la escuela de Michigan, desarrollado por French y Kahn en 1962, plantea que el estrés laboral es un proceso con cuatro componentes clave. Primero, el estado físico social del ambiente laboral, como el espacio de trabajo y las interacciones sociales. Segundo,

la percepción subjetiva del trabajador, o cómo interpreta estas condiciones. Tercero, el repertorio de respuestas, tanto conductuales como emocionales, que usa para afrontar la situación. Finalmente, se consideran las repercusiones en la salud física y emocional, desde estrés psicológico hasta problemas más graves. El modelo destaca cómo la interacción entre entorno, percepción y respuestas afecta el bienestar del trabajador (Merín et al., 1995). Este enfoque explica cómo el estrés laboral varía según la percepción individual, incluso en contextos similares.

Modelo Demanda – control

El modelo de Karasek, propuesto en 1979, examina entornos laborales con estresores persistentes, destacando dos factores principales que influyen en el estrés: las exigencias tanto emocionales como físicas, sumadas a la dificultad para manejarlas, pueden hacer que tomar decisiones y poner en práctica nuestras habilidades se convierta en un verdadero desafío. Seguidamente, se añadió el apoyo social, el cual mitiga el estrés en situaciones de elevadas exigencias y bajo control. Este modelo sugiere que combinar altas demandas con autonomía adecuada puede mejorar la motivación y satisfacción laboral. A pesar de críticas por su simplicidad, el enfoque facilita la creación de tácticas para reforzar un entorno laboral, así como aminorar el estrés (Paris, 2015). Este enfoque permite entender cómo las condiciones laborales influyen en el estrés y el bienestar psicológico, según el equilibrio entre demandas y control.

Teoría del desajuste esfuerzo – recompensa

La teoría de Siegrist, en 1996, sobre el desajuste entre esfuerzo y recompensa enfatiza cómo el entorno laboral influye en la autoeficacia mediante de retribuciones materiales, psicológicas y sociales. Según esta teoría, la percepción de desigualdad entre el esfuerzo del empleado y los beneficios que recibe, como compensación económica y reconocimiento, puede generar estrés. La autoimagen y autoeficacia mejoran con el estatus laboral, pero los beneficios psicológicos dependen de un equilibrio entre esfuerzo y recompensa. Factores como alta demanda, baja recompensa, escaso control y apoyo social son claves en el estrés laboral, recomendándose usar ambos modelos para un análisis integral del estrés en el trabajo (Paris, 2015). Esta teoría incorpora la motivación y la percepción de justicia, aspectos esenciales para analizar cómo los factores psicosociales impactan en la autoeficacia y el bienestar laboral.

Modelo de los recursos y demandas laborales (bakker y demerouti)

Esta teoría propone que el bienestar y desempeño de los trabajadores dependen de la interrelación entre las exigencias laborales y los apoyos disponibles. Las demandas generan estrés, mientras que los recursos facilitan la superación de estas y promueven el crecimiento. Los mecanismos principales son: el deterioro de la salud, que se produce ante demandas excesivas, y el aumento de la motivación, impulsado por los recursos. La teoría considera que tanto los niveles individuales, grupales y organizacionales influyen en esta relación, y que estrategias como el "job crafting" pueden mejorar el bienestar y rendimiento del trabajador (Bakker et al., 2023). Este modelo ofrece una visión balanceada del desgaste y los recursos laborales, ayudando a entender por qué el estrés se experimenta de forma distinta según el entorno organizacional, lo que enriquece el sustento teórico del estudio.

Teoría del estrés cognitivo de Lazarus y Folkman

Presentado por Lazarus y Folkman, propuesto en 1984, proponen que el estrés es un proceso dependiente de la valoración personal de las situaciones y los recursos asequibles para enfrentarlas. A diferencia de modelos anteriores que lo veían como una reacción fisiológica automática, este enfoque destaca la interrelación activa entre el individuo y su ambiente, enfatizando los factores cognitivos y emocionales en el afrontamiento, el cual varía según las circunstancias (Camacho et al., 2024). Esta teoría es clave para entender cómo la evaluada interpreta activamente el estrés, lo que respalda el enfoque de esta investigación en factores subjetivos como la autoeficacia y el afrontamiento.

Modelo integrador

El modelo integrador de Peiró realizado en 1993 examinó el estrés laboral a partir de seis factores clave: variables circundantes (recursos y estresores), experiencia subjetiva, características individuales, respuestas (estrategias de afrontar el estrés), resultante del estrés y sus repercusiones. El estrés, según este enfoque, se produce cuando existe una discrepancia entre los estresores y la capacidad del evaluado para afrontarlos, afectando tanto al empleado como al organismo. Este modelo resulta útil para analizar y mitigar el estrés laboral, proporcionando un marco conceptual eficaz para abordar este problema (Merín et al, 1995). Este modelo ofrece una perspectiva integral del estrés laboral, al considerar factores personales

y organizacionales, lo que respalda teóricamente esta investigación al vincularlos con la salud y el desempeño.

2.2.3. Factores desencadenantes del estrés laboral

Expresado cuando los requerimientos superan los recursos personales para afrontarlas. Esta situación puede ser consecuencia de la falta de tiempo, habilidades o control en un ambiente laboral con altas exigencias. Las divergencias entre las expectativas y la realidad, junto con factores físicos como el bullicio o la temperatura, influyen de igual manera. Asimismo, el exceso de trabajo, la complejidad de las labores y las tensiones en las relaciones laborales, así como la incertidumbre profesional, aumentan el nivel de estrés. Las dificultades para compensar las responsabilidades laborales y familiares agravan esta presión (Peiró, 2001).

2.2.4. Dimensiones del estrés laboral

Clima laboral: Abarca las condiciones emocionales y sociales en el ambiente laboral, como las percepciones generales de los empleados sobre el lugar de trabajo. Incluye factores como el ambiente físico, las relaciones interpersonales y el nivel de motivación general (OIT, 2016).

Estructura Organizacional: Involucra la organización, jerarquía, normas y procedimientos de una empresa o institución. La claridad organizacional, la repartición de roles y cargas afectivas generan estrés en empleados (Del Hoyo, 2013).

Territorio organizacional: Esta dimensión se refiere a la distribución del espacio físico y de los lugares de trabajo. Incluye factores como la distribución de la oficina, la comodidad, el ruido, la iluminación y otros aspectos del entorno físico que perjudica el productivismo y la protección de los trabajadores (OIT, 2016).

Tecnología: Hace referencia al entorno de uso y disponibilidad de instrumentos y tecnologías en el trabajo. Deficiente gestión de la tecnología, como software desactualizado o demasiada información técnica. Puede causar estrés a los empleados (OIT, 2016).

Influencia del líder: Investigación del impacto del liderazgo en el estrés laboral. Incluyendo el estilo de liderazgo, la comunicación entre líderes y equipos, cómo los empleados toman decisiones, apoyan y motivan (Merín et al., 1995).

Falta de cohesión: Abarca la capacidad del equipo de trabajo para cooperar de manera efectiva. La falta de cohesión puede deberse a una mala comunicación, conflictos entre compañeros o falta de trabajo en equipo, creando un entorno de trabajo tenso y estresante (OMS, 2023).

Respaldo del grupo: Esta dimensión se enfoca en el apoyo que los empleados reciben de sus colegas. Un equipo de trabajo solidario puede disminuir los efectos del estrés, pero la falta de soporte puede elevar los sentimientos de aislamiento y estrés (OMS, 2023).

2.2.5. Consecuencias del estrés laboral

Es indispensable entender que el estrés laboral impacta tanto al trabajador como a la empresa, deteriorando la salud, aumentando el absentismo y los accidentes, y en casos graves, conduciendo al suicidio. También, disminuye la creatividad, incrementa los errores y genera una mayor rotación de personal. Por lo mencionado, cabe resaltar que Muchinsky, en el 2007, citado por Valadez et al. (2012), clasifica las consecuencias del estrés laboral en las siguientes categorías:

Físicas: Caracterizada por desencadenar o agravar enfermedades como trastornos gastrointestinales (úlceras, colon irritable), cardiovasculares (hipertensión, infartos), respiratorios (asma, disnea), endocrinos (diabetes, hipotiroidismo), sexuales (impotencia, alteraciones en la libido), dermatológicos (dermatitis, alopecia), y musculares (contracturas, calambres), entre otros.

Psicológicas: En esta categoría, se manifiestan las preocupaciones excesivas, dificultad para tomar decisiones, falta de concentración, cambios de humor y mayor susceptibilidad a accidentes. Con el tiempo, esto puede generar trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, adicciones, trastornos del sueño y alimentarios, afectando gravemente la calidad de vida y las interacciones familiares y laborales.

Organizacionales: El reflejo, en esta categoría, se representa por un alto absentismo, rotación de personal, disminución en la calidad de la producción y los servicios, dificultades para las relaciones interpersonales, y aumento de accidentes e incidentes laborales. También, se observa un crecimiento en la ingesta de tabaco, alcohol y medicamentos entre los trabajadores (Bedin et al., 2020).

2.2.6. Evaluación del estrés laboral

La Ley N°29783, promulgada en Perú, los empleadores deben evaluar las amenazas que perjudican la seguridad y salud tanto física como emocional de los empleados. Esta evaluación comienza con un análisis general, se actualiza ante cambios en las condiciones laborales y se revisa si ocurren incidentes de salud. Además, se deben realizar controles periódicos del ambiente laboral y del rendimiento de los empleados (El Peruano, 2024).

La evaluación del estrés laboral debe considerar factores organizacionales y características individuales que influyen en la percepción de los estresores. Es fundamental analizar cómo los empleados perciben estos factores y qué afecta su respuesta, utilizando indicadores biológicos y psicológicos. Dada su complejidad, se requiere un enfoque diverso en su evaluación (Del Hoyo, 2013):

- Listas de verificación que ofrecen un panorama de las áreas dentro de una organización susceptibles a generar estrés, estas herramientas son prácticas y accesibles, ya que no requieren conocimientos técnicos para su aplicación
- Cuestionarios y escalas diseñadas para recolectar datos sobre cómo los trabajadores perciben sus condiciones laborales
- Inventarios que analizan rasgos personales y diversas tácticas para manejar situaciones de estrés.
- Marcadores bioquímicos que evalúan el accionamiento del sistema nervioso autónomo mediante análisis hormonales de muestras de sangre y orina, recolectadas en intervalos pequeños a distintas horas
- Marcadores electrofisiológicos muestran alteraciones en varios parámetros biológicos como reacción a la activación autonómica. Estos cambios se pueden medir a través de registros electrofisiológicos, que son sensibles a diversas respuestas del organismo.

- Cuestionarios sobre problemas de salud que revelan alteraciones neurovegetativas y hormonales relacionadas con el estrés, incluyendo escalas de síntomas psicosomáticos

2.2.7. Medidas de prevención y manejo del estrés laboral

El prevenir y gestionar el estrés en entornos laborales son imprescindibles para preservar un entorno de trabajo eficaz y saludable, por lo que se debe trabajar en los siguientes puntos (Alcalde, 2010):

Estrategias a Nivel Organizativo: Es esencial llevar a cabo análisis de riesgos y adaptar los espacios de trabajo para que sean cómodos. La formación continua y una comunicación efectiva son claves para aumentar la participación de los empleados. También, es beneficioso incluir a los trabajadores en decisiones importantes y ofrecer iniciativas de bienestar.

Tácticas a Nivel Personal: Se debe fomentar la autoconciencia y proporcionar cursos sobre cómo manejar el estrés son pasos importantes, así como delimitar el tiempo laboral y personal, además de cultivar relaciones de apoyo, es vital para el bienestar. Es necesario adoptar hábitos saludables y técnicas para organizar el tiempo pueden potenciar la productividad.

Ventajas de prevenir el estrés del laburo: Se debe implementar estrategias que prevengan estrés en el lugar de trabajo no solo mejora la capacidad de afrontar situaciones difíciles, sino que también enriquece el bienestar general, lo que se convierte en un incremento en la productividad y un ambiente de trabajo más positivo.

2.2.8. Estrategias de afrontamiento

Según Peiró (2001), actúan como métodos de cognición y conducta que los individuos utilizan para lidiar con el estrés. Se clasifican en estrategias que resuelven el problema, que alteran la percepción de la situación y que buscan mitigar el impacto emocional. Algunas estrategias, como la negación, son menos efectivas. La elección de estas técnicas depende de la experiencia previa y su eficacia en situaciones similares, y si una estrategia no funciona, se busca una alternativa (Peiró, 2001).

Vásquez y Crespo, durante el 2010, enfatizaron que estas estrategias son métodos que las personas emplean para enfrentar situaciones estresantes, como problemas de salud o estrés

diario, estas se dividen en dos tipos: las que buscan resolver el problema y las que se centran en manejar las emociones, por ejemplo, ante una separación, se puede buscar ayuda legal o distraerse socializando. La eficacia de estas estrategias puede variar, ya que algunas pueden aliviar el malestar, mientras que otras podrían complicar la situación (Vásquez y Crespo, 2010).

2.2.9. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral

Alcalde (2010) mencionó que son conductas y acciones empleadas por un individuo que permiten el manejo y la disminución de las consecuencias desfavorables del estrés en el ambiente en el trabajo. Estas estrategias pueden incluir desde la búsqueda de apoyo social y la planificación de tareas hasta técnicas de relajación y cambio de perspectiva, y su efectividad varía según la situación y la persona.

2.2.10. Teorías y modelos de estrategia de afrontamiento

Se presentan diversas teorías y modelos que analizan estas estrategias, cada una ofreciendo perspectivas únicas sobre cómo las personas gestionan situaciones desafiantes, desde la evitación hasta la confrontación y la evaluación continua de las circunstancias, a continuación, se presentan las más relevantes (Izquierdo, 2020):

Teoría del represor – sensibilizador de Byrne (1964)

Byrne describe dos maneras de enfrentar el estrés: el estilo represor, que evita confrontar problemas, y el sensibilizador, que aborda directamente las dificultades. Esta teoría muestra cómo estos enfoques pueden afectar la gestión emocional ante situaciones estresantes. Este modelo ayuda a reconocer cómo varía la respuesta emocional ante amenazas, facilitando la clasificación de estilos de afrontamiento y su efecto en la gestión de las emociones.

Teoría de incrementador – atebaudor de Miller (1980-1987)

Esta teoría diferencia entre el incrementador, que busca información para entender mejor los problemas, y el atenuador, que evita o modifica pensamientos relacionados con el estrés. Esta distinción destaca la importancia de cómo las personas manejan la información en situaciones difíciles. Esta teoría aporta una perspectiva cognitiva al mostrar cómo la manera de

procesar la información influye en la respuesta al estrés, enriqueciendo el análisis del afrontamiento en esta investigación.

Modelo teórico de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984)

Esta teoría plantea que el afrontamiento es un método activo y en evolución, que implica la valoración y ajuste de métodos para enfrentar el estrés. Se distingue entre dos tipos de afrontamiento: uno emocional y otro orientado a la solución de problemas. El enfoque transaccional resalta la interacción continua con el entorno, evaluando las circunstancias para ajustar las tácticas de afrontamiento, destacando la importancia de ser flexible y adaptable en la gestión del estrés. Este modelo conecta las estrategias de afrontamiento con la percepción del estrés y la autoeficacia, ayudando a entender cómo las evaluadas manejan situaciones difíciles.

Teoría de la aproximación – evitación de Roth y Cohen (1986)

Roth y Cohen examinan cómo las personas pueden optar entre aproximarse al estrés o evitarlo. La elección de enfoque puede variar según el contexto, permitiendo una respuesta flexible y adaptativa a las situaciones estresantes. Este enfoque amplía el modelo de Lazarus y Folkman al destacar la flexibilidad en el afrontamiento, clave para entender cómo las evaluadas adaptan sus respuestas a cambios.

Modelo transaccional de Moss y Schaefer (1993)

Este modelo amplía la comprensión del afrontamiento al considerar diferentes estilos y contextos. Al igual que Lazarus y Folkman, se centra en la evaluación de situaciones, subrayando la complejidad del afrontamiento como un proceso influenciado por factores personales y situacionales. Su contribución es esencial al destacar que el afrontamiento es un proceso multifacético, lo que justifica evaluar distintas dimensiones en la manera en que las evaluadas manejan el estrés.

Modelo teórico de Frydenberg y Lewis (1997)

Este modelo categoriza los estilos de afrontamiento en productivos, no productivos, y orientados a otros. Esta clasificación ayuda a entender cómo las distintas estrategias pueden afectar la resolución de conflictos y el bienestar mental. Este modelo proporciona métodos

prácticos para clasificar y analizar las estrategias de afrontamiento, ayudando a identificar patrones relacionados con un mejor bienestar psicológico en la población estudiada.

Modelo Multiaxial de Hobfoll, y colaboradores (1998)

Este modelo introduce tres ejes en el estudio del afrontamiento: el eje activo vs. pasivo, eje prosocial vs. antisocial, y el eje directo vs. indirecto. Estas dimensiones ofrecen una visión más completa de las estrategias utilizadas para enfrentar el estrés y su incidencia en las interacciones sociales y el contexto general. La fortaleza de este modelo está en combinar factores conductuales y sociales del afrontamiento, brindando una perspectiva completa que respalda el análisis de esta investigación.

2.2.11. Tipos

Se han propuesto varias clasificaciones sobre los tipos de afrontamiento ante el estrés, entre las cuales destacan cinco categorías fundamentales según mencionaron Cohen y Lazarus, citados por Alcalde, el 2010, indican que los enfoques de afrontamiento incluyen búsqueda de información, acciones directas, inhibición, procesos intrapsíquicos y apoyo externo. En el ámbito laboral, se destacan siete enfoques: resolución activa del problema, resistencia, expresión emocional, medidas preventivas, recuperación, uso de recursos familiares y respuestas pasivas. Además, se identifican seis enfoques adicionales: apoyo social, estrategias orientadas a la tarea, razonamiento lógico, relaciones familiares y laborales, gestión del tiempo e implicación en actividades (Alcalde, 2010).

2.2.12. Dimensiones

Enfocadas en el problema

Según Lazarus y Folkman, en 1984, las estrategias buscan intervenir directamente en la causa del malestar. Implican identificar la situación problemática, explorar soluciones y ejecutar acciones específicas para modificarla. Son eficaces cuando se considera que la situación puede cambiar y hay recursos disponibles para gestionarla. Ejemplos incluyen la confrontación, que consiste en tomar medidas decisivas, formulando un plan de acción, como delegar tareas o solicitar apoyo (Paris, 2015).

Enfocadas en la emoción

Según Lazarus y Folkman, en 1984, se focalizan en manejar las respuestas emocionales a eventos estresores, sin cambiar la situación en sí. Son útiles cuando no se puede modificar el problema, ayudando a reducir la sensación de amenaza. Ejemplos incluyen el autocontrol (mantener las emociones privadas), la reevaluación positiva (aprender de la experiencia) y el asentimiento de la responsabilidad (reconocer el propio papel en la situación). Otras tácticas como el distanciamiento y la evasión buscan alejarse del problema, aunque su uso excesivo puede ser perjudicial (Paris, 2015).

Evaluación de las estrategias de afrontamiento

Para evaluar las formas en que los individuos enfrentan situaciones, se han desarrollado tres enfoques principales, cuestionarios auto administrados, entrevistas detalladas y métodos combinados que se detallan a continuación (Paris, 2015):

Cuestionarios autoadministrados: Herramientas elaboradas por Lazarus y Folkman, en 1988, examinaron diversas estrategias relacionadas con el resolver problemas, manejo de emociones y el uso del apoyo social. A pesar de su popularidad, se destacan varias limitaciones, como la fatiga que generan debido a su longitud, la dificultad para evaluar adecuadamente las estrategias según el contexto y los problemas relacionados con la precisión de los recuerdos.

Entrevistas detalladas: Autores como Dewe, entre el 2003 y el 2004, propusieron el uso de entrevistas profundas para obtener una visión más precisa del afrontamiento, considerando factores como la espiritualidad y las respuestas emocionales ante el entorno laboral.

Métodos combinados: Este enfoque sugiere iniciar con una evaluación narrativa o técnicas como Delphi, para luego desarrollar cuestionarios que puedan aplicarse a muestras más amplias, una vez validados en grupos reducidos.

2.2.13. Eficacia del proceso de afrontamiento

El éxito en manejar el estrés depende de la habilidad para adaptarse a las demandas y preservar una imagen positiva de uno mismo. Según Paris (2015), el afrontamiento no siempre

implica controlar el entorno, sino también saber lidiar con situaciones inmodificables. Las percepciones erróneas pueden generar respuestas inadecuadas. Un afrontamiento efectivo requiere coherencia entre las acciones y factores personales como creencias y objetivos. Las estrategias centradas en resolver problemas suelen ser más efectivas, reduciendo el estrés y agotamiento emocional, mientras que las que se enfocan en las emociones están asociadas con mayor estrés, insatisfacción laboral y depresión.

2.3. Definición de términos

Estrés laboral: Respuesta emocional ante demandas laborales que superan las capacidades de afrontamiento, afectando el bienestar y la autoestima (Folkman et al., 1986).

Clima laboral: Hace referencia a las condiciones emocionales y sociales en el trabajo, incluidas las percepciones sobre el entorno, relaciones y motivación de los empleados (OIT, 2016).

Estructura Organizacional: Implica la jerarquía, normas y distribución de roles que afectan la claridad y el desempeño dentro de las empresas (Del Hoyo, 2013).

Territorio organizacional: Hace referencia a la distribución del espacio físico en el lugar de trabajo, influyendo en la productividad y bienestar de los empleados (OIT, 2016).

Tecnología: Hace referencia al uso y disponibilidad de equipos tecnológicos, cuya mala gestión puede causar estrés a los empleados (OIT, 2016).

Influencia del líder: Examina cómo el estrés impacta en el liderazgo y relación comunicativa de la empresa y el apoyo en los colaboradores (Merín et al., 1995).

Falta de cohesión: Abarca a la imposibilidad del equipo para cooperar, lo que genera conflictos y un ambiente laboral tenso (OMS, 2023).

Respaldo del grupo: Se enfoca en el apoyo entre compañeros de trabajo, que puede reducir el estrés o, en su ausencia, incrementarlo (OMS, 2023).

Estrategias de afrontamiento: Métodos cognitivos y conductuales para manejar el estrés, variando según la experiencia previa y la eficacia en situaciones similares (Peiró, 2001).

Estrategias enfocadas en el problema: Métodos que buscan cambiar directamente la causa del estrés mediante soluciones prácticas, útiles cuando se pueden modificar las circunstancias (Paris, 2015)

Estrategias enfocadas en la emoción: Tácticas para gestionar las respuestas emocionales al estrés sin cambiar la situación, eficaces cuando no se puede modificar el problema (Paris, 2015)

Evaluación de las estrategias de afrontamiento: Métodos como cuestionarios, entrevistas y enfoques combinados para evaluar el afronte de los colaboradores ante circunstancias estresantes (Paris, 2015)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE2: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE3: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE4: Existe relación entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE5: Existe relación entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE6: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

HE7: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 1*Operacionalización de la variable estrés laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE VARIABLE
Estrés laboral	El estrés laboral es una respuesta psicológica, física y conductual que surge cuando una persona debe adaptarse a presiones internas o externas, desencadenada por situaciones llamadas factores estresantes (Ayerbe y Soria, 2021).	Para medir la variable de estudio se empleará el cuestionario denominado Estrés Laboral – OIT-OMS, que consta de 25 ítem, con una escala Likert de 7 opciones que va desde “Nunca” igual a 1 hasta “Siempre” igual a 7.	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad y entendimiento de la visión y misión. • Compresión de las estrategias organizacionales. • Manejo de las políticas de la empresa. • Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos. 	Ordinal	Cualitativo
		Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación. • Grado de autoridad. • Tipo de estructura organizacional. 			
		Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del área de trabajo. • Privacidad para laborar. • Distribución de las áreas de trabajo. 			
		Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de vida útil de los equipos de trabajo. • Nivel conocimiento, desarrollo y competencia. 			

-
- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Nivel tecnológico de los equipos de trabajo. |
| Influencia del líder | <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo como jefe de grupo.• Grado de trato laboral.• Consideración por el bienestar del personal.• Expectativa del desempeño del trabajador. |
| <ul style="list-style-type: none">• Falta de cohesión | <ul style="list-style-type: none">• Cohesión entre compañeros de trabajo.• Nivel jerárquico del equipo de trabajo.• Organización labores.• Delegación de funciones. |
| <ul style="list-style-type: none">• Respaldo del grupo | <ul style="list-style-type: none">• Respaldo de equipo frente a metas profesionales.• Apoyo y protección de equipo.• Colaboración de equipo sobre nivel técnico. |
-

Nota. Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable estrategias de afrontamiento

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE VARIABLE
Estrategias de afrontamiento	Las funciones mentales y conductas se adaptan continuamente para enfrentar demandas que superan los recursos de la persona. Estas estrategias ayudan a gestionar situaciones que requieren más de lo que se puede ofrecer emocional, física o cognitivamente (Lazarus et al., 1986).	Para medir la variable de estudio El cuestionario para la Adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), conformado por 20 ítems con una escala Likert con cinco opciones que va desde 1 “Nunca” hasta “Siempre” 5	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias enfocadas en el problema • Estrategias enfocadas en la emoción 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas. • Reestructuración cognitiva. • Evitación de problemas. • Pensamiento desiderativo. • Apoyo social. • Expresión emocional. • Retirada social. • Autocrítica. 	Ordinal	Cualitativo

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de investigación

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se basa en datos numéricos y su análisis de los fenómenos estudiados se realiza a partir de estadísticos. El presente estudio sobre la correlación entre variables se realizó partir de cuestionarios estandarizados que brindaron datos numéricos los cuales fueron procesados mediante el uso de estadísticos.

4.2. Tipo de investigación

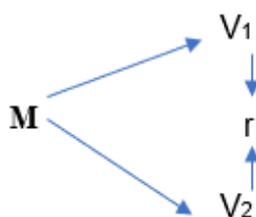
Según Hernández y Mendoza (2018), un diseño no experimental se da cuando no se manipula el fenómeno. Por ello, la recopilación de datos se realizó en el entorno de trabajo de la población sin intervenir en ella.

4.3. Nivel de investigación

Un nivel descriptivo, según Hernández y Mendoza (2018), se enfoca en la descripción de los fenómenos estudiados. Por ende, el presente estudio describió cada variable estudiada dentro de esta investigación, así como sus dimensiones.

4.4. Diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), un diseño descriptivo – correlacional de tipo transversal, se produce cuando se busca la correlación entre las variables estudiadas mediante la aplicación de instrumentos en un tiempo específico. La recopilación de datos que se realizó en la municipalidad se dio en un único momento y lugar determinado con la intención de recabar información para el establecimiento correlacional de las variables.



Donde:**M:** Muestra**V1:** Estrés laboral**R:** Relación entre las variables**V2:** Estrategias de afrontamiento**4.5. Población y muestra****4.5.1. Población**

Hernández y Mendoza (2018), señalan que es un grupo de elementos con peculiaridades similares y son seleccionados como objeto de estudio. La población que participó en esta investigación estuvo conformada por 65 trabajadores de una Municipalidad Distrital ubicada en la provincia de Chupaca, entre ellos, 29 eran hombres y 36 mujeres, con edades que iban desde los 25 hasta los 60 años. Todos desempeñaban distintos roles dentro de la municipalidad, como jefes de área, técnicos, asistentes administrativos y personal de apoyo. Esta diversidad de cargos y funciones permitió recoger percepciones y experiencias desde diferentes niveles de la institución, aportando una mirada más completa y representativa de su realidad laboral.

4.5.2. Muestra

Según lo menciona por Hernández y Mendoza (2018), es una extracción representativa de una población permitiendo realizar inferencias de la misma. Sin embargo, al contar con una población no tan extensa se procedió a trabajar con la totalidad de la población (65 trabajadores), a partir de lo cual, la técnica de muestreo utilizada en este estudio fue de tipo censal.

Criterios de inclusión

- Ser un trabajador activo de la municipalidad que abarca el estudio durante el 2024
- Trabajadores que sean mayores de edad al momento de la participación en el estudio
- Contar con al menos tres meses de experiencia laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Chupaca
- Trabajadores que acepten sumarse en el estudio presentando el consentimiento informado

- Disponibilidad para completar los cuestionarios durante su aplicación

Criterios de exclusión

- Trabajadores que tengan licencia médica o de incapacidad durante la investigación
- Trabajadores que presenten condiciones de salud o trastornos psicológicos diagnosticados que puedan interferir con los resultados
- Trabajadores que hayan participado previamente en un estudio similar sobre estrés laboral en el último año

4.6. Técnicas de recolección y análisis de la información

Técnicas

Como menciona Hernández y Mendoza (2018), la técnica es el método que se utiliza para el recojo de data y su análisis, en cuanto la encuesta es la técnica que presenta una serie de preguntas estructuradas. Ante ello, se usó cuestionarios para la recolección de datos sobre las variables estudiadas.

Instrumentos

Por otra parte, Hernández y Mendoza (2018) señalan que son los materiales específicos utilizados para la recopilación de información. En este sentido, el estudio empleó la Adaptación de Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS el 2022 y la Adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI).

Cuestionario de estrés laboral

El cuestionario denominado Estrés Laboral – OIT-OMS, creado en 1989 por Ivancevich y Matteson y adaptado por Rolando Hector Torres Manrique el 2023, para su investigación, en Lima, Perú. Su objetivo es evaluar el estrés que experimentan los empleados en el entorno laboral, tanto en términos generales como en sus diferentes dimensiones. Puede administrarse individualmente como de forma grupal y dura aproximadamente 15 minutos. El cuestionario se encuentra conformado por 25 ítems repartidos en 6 dimensiones: D1 clima organizacional, que abarca 4 ítems; D2 estructura organizacional, que abarca 4 ítems; D3 territorio organizacional,

que abarca 3 ítems; D4 tecnología, que abarca 3 ítems, D5 influencia del líder, con 4 ítems, D6 falta de cohesión, que abarca 4 ítems y D7 respaldo del grupo, incluyendo 3 ítems. Las respuestas se corrigen utilizando una escala de 1 a 7 puntos, donde "Nunca" corresponde a 1 punto y "Siempre" a 7 puntos. Los resultados se agrupan en cuatro categorías: Bajo nivel de estrés (≤ 90 puntos), Estrés intermedio (91-117 puntos), Estrés (118-153 puntos) y $154 \Rightarrow$ puntos en relación con el Alto nivel de estrés (Torres , 2023).

Asimismo, Torres (2023) realizó la validez y confiabilidad del instrumento obteniendo la validez mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), el cual permitió identificar dos factores que justificaron el 50,64% de la varianza total. Mientras que la confiabilidad se determinó empleando el coeficiente Omega, se obtuvo un valor general de $\Omega = 0,942$. Para la primera dimensión, el coeficiente fue $\Omega = 0,919$, y para la segunda dimensión, $\Omega = 0,835$, lo que confirmó la fiabilidad de la escala.

Validez y confiabilidad

Se realizó la validez mediante una revisión de expertos conformados a partir de 3 psicólogos magísteres, los que valoraron el instrumento indicando que este es consistente y adecuado para su aplicación. La validación del instrumento mostró un alto nivel de aceptación con un índice global de 0,96, indicando buena validez de contenido. La mayoría de ítems obtuvieron un índice perfecto de 1,00, aunque las preguntas 2, 14 y 24 tuvieron un índice menor (0,67), señalando la necesidad de revisar su redacción. En conjunto, los resultados apoyan el uso del instrumento en la población objetivo (Ver Anexo 7).

La confiabilidad fue determinada a partir de la prueba piloto dirigida a 20 trabajadores, cuyos datos fueron procesados empleando el Alfa de Cronbach como coeficiente, con el que se obtuvo un valor general de 0,995; asimismo, se halló la confiabilidad de sus dimensiones, obteniendo valores de 0,954 en clima laboral; 0,981 estructura organizacional; 0,971 territorio organizacional, 0,970 tecnología; 0,978 Influencia del líder; 0,975 falta de cohesión y 0,959 en respaldo de grupo, datos que confirmaron la fiabilidad del instrumento (Ver Anexo 8).

Cuestionario de estrategias de afrontamiento

La Adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) que aborda tácticas para afrontar situaciones, las cuales se precisan como los ajustes mentales y conductuales que

realiza una persona para manejar situaciones que sobrepasan sus habilidades (Lazarus et al., 1986). En términos operativos, la variable se evalúa mediante un cuestionario con una escala tipo Likert, donde los encuestados eligen su grado de acuerdo entre cinco opciones. Esta variable se divide en dos categorías: las tácticas centradas en solucionar algún problema, que incluye reestructurar la cognición, resolución de problemas, evasión de problemas y el pensamiento idealista, asignando los ítems 1, 2, 15, 5, 6, 7, 17, 8, 9 y 10; y las tácticas centradas en la emoción, que abarcan el apoyo social, la expresión de emociones, la retirada social y la autocrítica, con los ítems 11, 12, 13, 14, 16, 3, 4, 19, 20 y 18. La escala de respuesta para ambas categorías va desde "Nunca emplea" (1) hasta "Siempre emplea" (5), lo que permite una evaluación exhaustiva de las respuestas. La escala de valoración se dará en 5 escalas "Nunca emplea (1 punto)" hasta "Siempre emplea" (5 puntos).

Para estimar la validez de contenido del cuestionario Ayerbe y Soria (2021) contaron con el juicio de dos expertos en el área, quienes revisaron la forma, contenido y estructura de los ítems para asegurar su alineación con las variables del estudio. A partir de sus observaciones, se realizaron ajustes que optimizaron la precisión y representatividad del cuestionario, fortaleciendo así su validez para la valoración de las variables propuestas.

La confiabilidad de la herramienta se evaluó por Ayerbe y Soria (2021), quienes utilizaron el Alfa de Cronbach como coeficiente, el cual emitió 923 como valor. Este resultado, superior al umbral de 0,70, evidencia una alta consistencia interna del instrumento, lo que respalda su confiabilidad para la medición. En el análisis, se procesaron un total de 138 casos válidos, sin exclusiones, lo que representa el 100% de la muestra evaluada. El instrumento comprendió 20 elementos, reforzando su estabilidad y precisión para obtener datos confiables en el contexto de estudio.

Validez y confiabilidad

Se realizó la validez mediante expertos conformados por 3 psicólogos magísteres, los que valoraron el instrumento indicando que este es consistente y adecuado para su aplicación. La validación por juicio de expertos mostró un Índice de Aprobación Global de 0,90, evidenciando alta validez del instrumento. De 20 preguntas, 14 recibieron un IAP perfecto de 1,00, mientras que 6 alcanzaron 0,67, indicando la necesidad de ajustes menores en su

redacción. En general, el instrumento es válido y apropiado para su uso, con solo algunas revisiones puntuales requeridas (Ver Anexo 7).

La confiabilidad se determinó mediante la prueba piloto dirigida a 20 trabajadores, cuyos datos fueron procesados y empleando el Alfa de Cronbach y obteniendo 0,994 como su valor para la variable general; 0,988 en estrategias enfocadas en el problema y 0,987 para estrategias enfocadas en la emoción lo que confirmó la fiabilidad del instrumento (Ver Anexo 8).

4.7. Procedimiento de recolección de datos

Se llevó a cabo la aplicación de cuestionarios que permitieron responder a los objetivos planteados, se solicitó autorización a la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico – Chupaca mediante una solicitud dirigida al alcalde. Después de gestionar el permiso y explicar en qué consistirá el estudio, se obtuvo acceso a los empleados de las distintas áreas de una municipalidad. Una vez concedido el permiso, se contactó a los trabajadores para coordinar la aplicación de los instrumentos, detallando el objetivo del estudio y presentando a los participantes el consentimiento para que participen. Una vez obtenidos los consentimientos, se realizó la aplicación de las herramientas para la recopilación de datos para valorar cada variable, asegurando que la labor de cada trabajador no se vea afectada. Se ajustó la aplicación de los instrumentos a los tiempos libres disponibles de los trabajadores.

4.8. Procedimiento de análisis de datos

Después de recolectar la data a través de los cuestionarios, estos se transfirieron a una hoja de Excel para su análisis. Posteriormente, se realizó el análisis utilizando el estadístico SPSS versión 26 (Statistical Product and Service Solutions). La muestra de trabajadores de la municipalidad se utilizó para realizar estadísticas descriptivas y calcular frecuencias en relación con las variables estudiadas. La normalidad entorno a la muestra se evaluó a partir del estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Además, la distribución resultó no ser normal, por ello, se dio la aplicación del coeficiente Rho de Spearman que analizó la relación entre las variables.

4.9. Aspectos éticos

Para efectuar el estudio, fue esencial basarse en el código ético de la Universidad Continental (2022), mediante el comité ético el estudio fue revisado y aprobado antes de su implementación para asegurar el cumplimiento de las pautas asegurando así el respeto por los derechos de los individuos involucrados.

Este estudio, centrado en *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024*, también, se adhirió a los principios éticos establecidos en el artículo III del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Esto implicó la obtención del consentimiento informado de los colaboradores, quienes, estando plenamente conscientes de los objetivos y posibles riesgos del estudio, accedieron a participar del estudio, así como se garantizó la confidencialidad de sus datos personales. Además, fue fundamental prevenir cualquier impacto negativo en la salud psicológica de los empleados y maximizar los beneficios tanto para ellos como para la comunidad. La selección de los colaboradores fue justa y equitativa, y la investigación se llevó a cabo con honestidad y rigor, presentando los datos de forma clara y reconociendo las contribuciones de todos los colaboradores.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

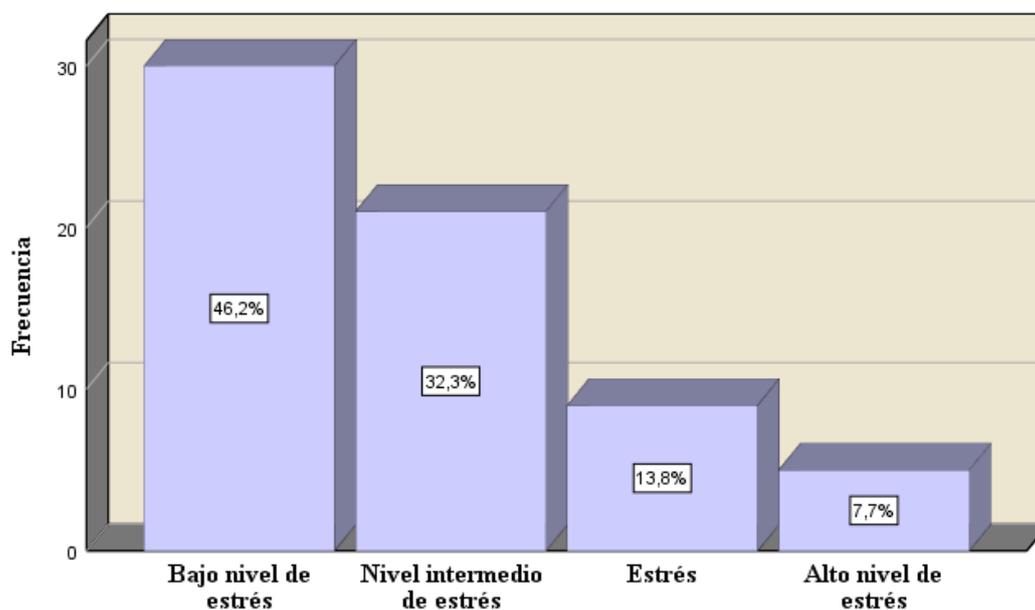
Tabla 3

Nivel de estrés en trabajadores.

	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	30	46,2
Nivel intermedio de estrés	21	32,3
Estrés	9	13,8
Alto nivel de estrés	5	7,7
Total	65	100,0

Figura 1

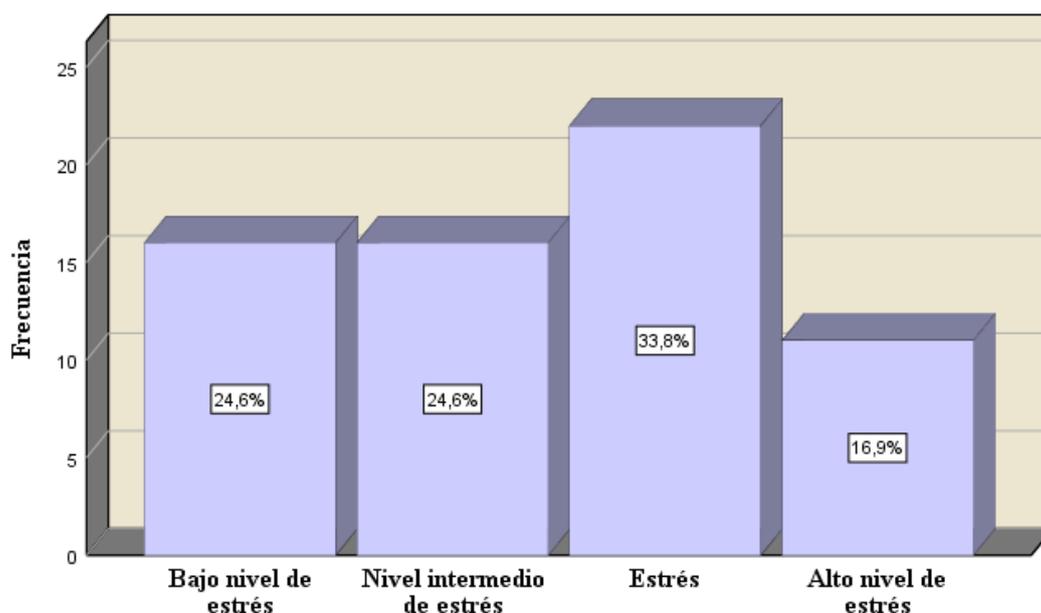
Nivel de estrés en trabajadores.



Se muestra los niveles de estrés en una muestra de 65 evaluadas, donde el 46,2% presenta un nivel bajo de estrés, 32,3% nivel intermedio, 13,8% estrés y 7,7% nivel alto de estrés. Ello indica que una gran parte no experimenta altos niveles de estrés, ya que más del 78% se encuentra en niveles bajos o intermedios, mientras que un 21,5% enfrenta niveles elevados, lo que podría requerir atención para prevenir afectaciones en su bienestar.

Tabla 4*Nivel de la dimensión Clima Organizacional en trabajadores.*

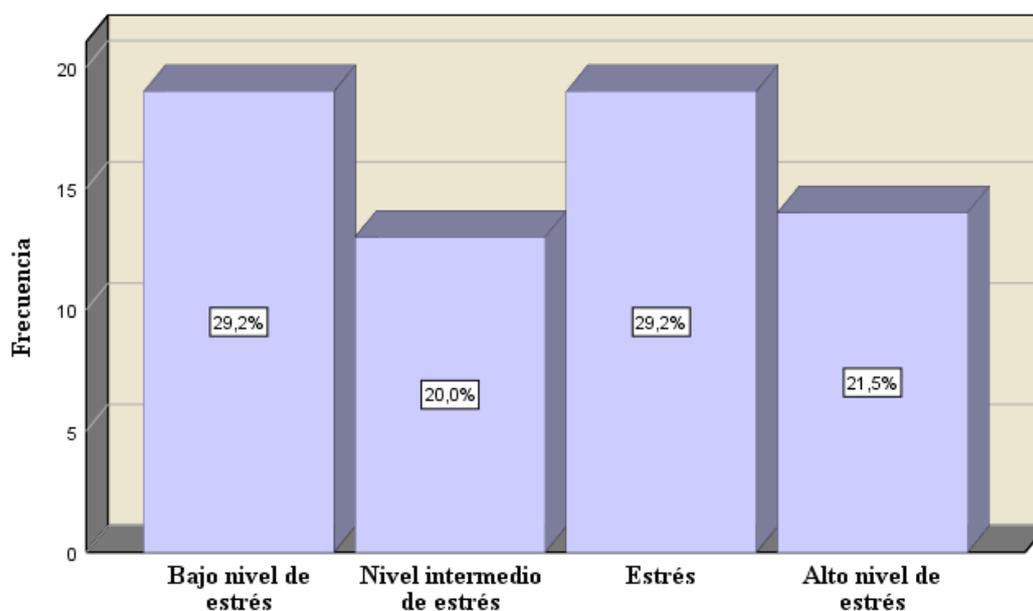
	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	16	24,6
Nivel intermedio de estrés	16	24,6
Estrés	22	33,8
Alto nivel de estrés	11	16,9
Total	65	100,0

Figura 2*Nivel de la dimensión Clima Organizacional en trabajadores.*

Se evidencia el análisis en el cual, un 24,6 % de las evaluadas experimenta un nivel bajo de estrés, así mismo, un nivel intermedio con un porcentaje igual. Por otro lado, el 33,8 % enfrenta estrés y el 16,9 % reporta un nivel alto de estrés. Dichos resultados indican que un porcentaje mayor a la mitad (50,7 %) percibe algún grado significativo de estrés dentro del clima organizacional, lo que podría influir en su desempeño y bienestar laboral.

Tabla 5*Nivel de la dimensión Estructura organizacional en trabajadores.*

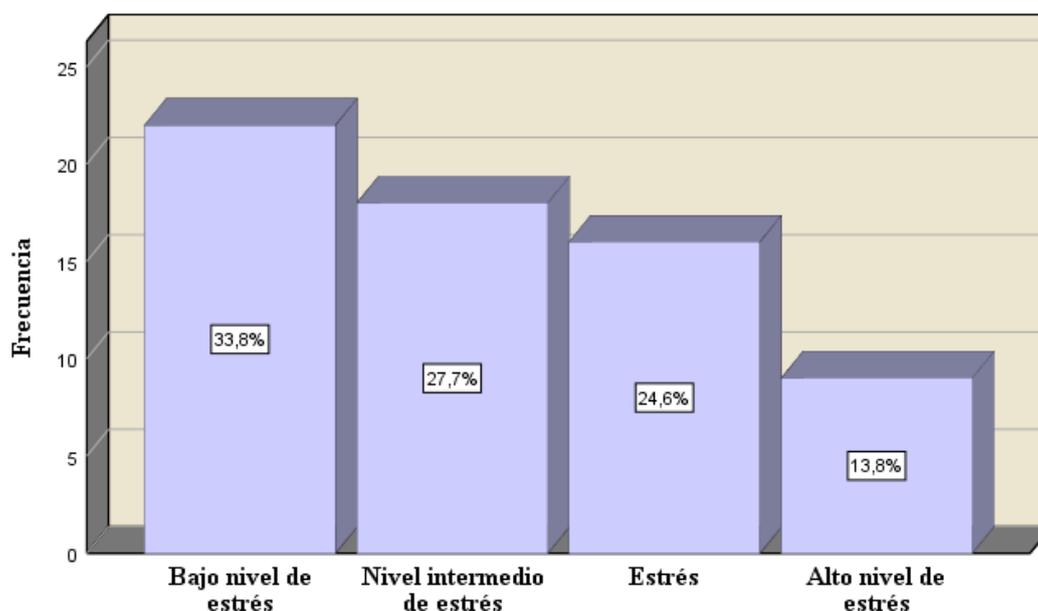
	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	19	29,2
Nivel intermedio de estrés	13	20,0
Estrés	19	29,2
Alto nivel de estrés	14	21,5
Total	65	100,0

Figura 3*Nivel de la dimensión Estructura organizacional en trabajadores.*

Se evidencia que, de acuerdo con la Estructura organizacional, el 29,2 % de las evaluadas presenta nivel bajo de estrés, mientras que un el 29,2 % experimenta estrés. Además, un 20,0 % se encuentra nivel de estrés intermedio y 21,5 % nivel de estrés alto. Esto refleja una distribución relativamente equilibrada entre los diferentes niveles de estrés dentro de la organización.

Tabla 6*Nivel de la dimensión Territorio organizacional en trabajadores*

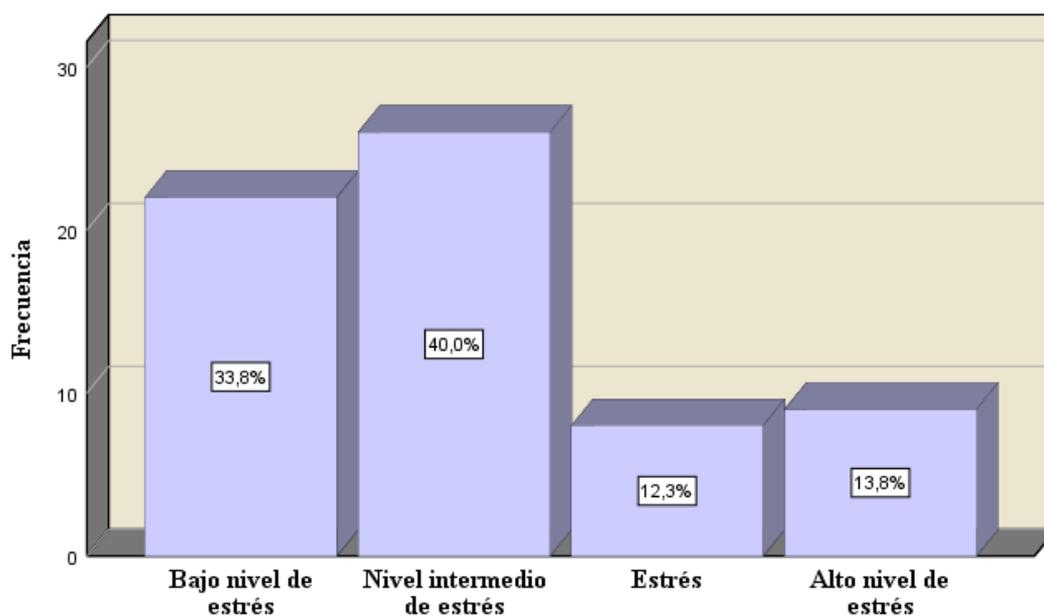
	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	22	33,8
Nivel intermedio de estrés	18	27,7
Estrés	16	24,6
Alto nivel de estrés	9	13,8
Total	65	100,0

Figura 4*Nivel de la dimensión Territorio organizacional en trabajadores.*

Sobre el Territorio organizacional, el 33,8% de los evaluados presenta un nivel bajo de estrés, seguido por 27,7% con nivel de estrés intermedio. Por otro lado, un 24,6% experimenta estrés, el 13,8% reporta nivel de estrés alto. Estos resultados reflejan que un porcentaje mayor a la mitad tiene estrés que va desde intermedio hasta alto.

Tabla 7*Nivel de la dimensión Tecnología en trabajadores.*

	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	22	33,8
Nivel intermedio de estrés	26	40,0
Estrés	8	12,3
Alto nivel de estrés	9	13,8
Total	65	100,0

Figura 5*Nivel de la dimensión Tecnología en trabajadores.*

Evaluando la Tecnología, se mostró que el 33,8 % presentó niveles bajos de estrés, 40,0% mostraron niveles intermedios. Por otro lado, el 12,3 % experimentaron estrés y el 13,8% alcanzaron niveles altos de estrés, evidenciando que un gran grupo de evaluados se encuentran en niveles bajos e intermedios de estrés en esta dimensión.

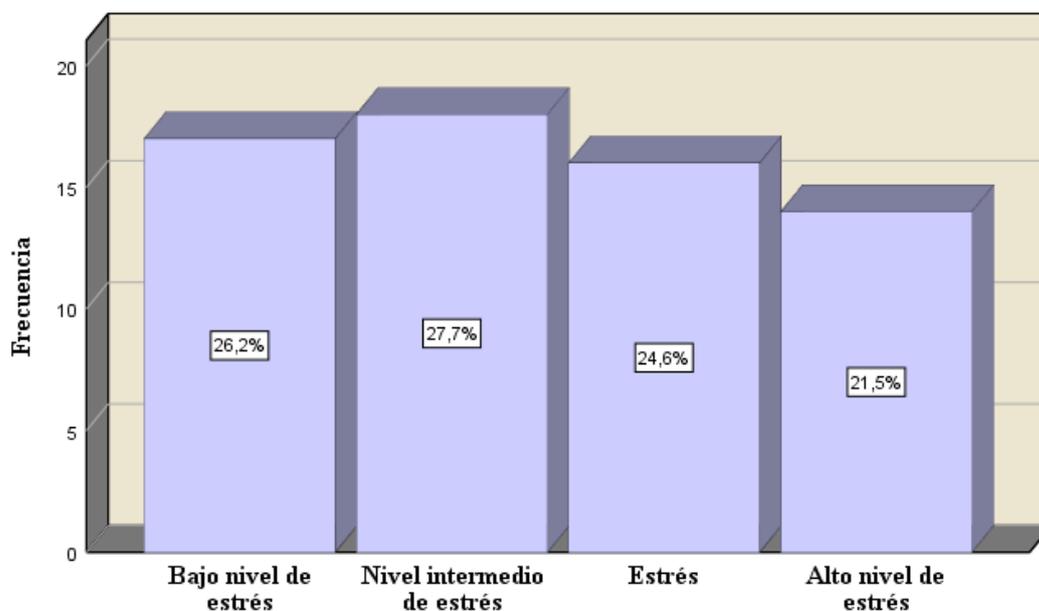
Tabla 8

Nivel de la dimensión Influencia del líder en trabajadores.

	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	17	26,2
Nivel intermedio de estrés	18	27,7
Estrés	16	24,6
Alto nivel de estrés	14	21,5
Total	65	100,0

Figura 6

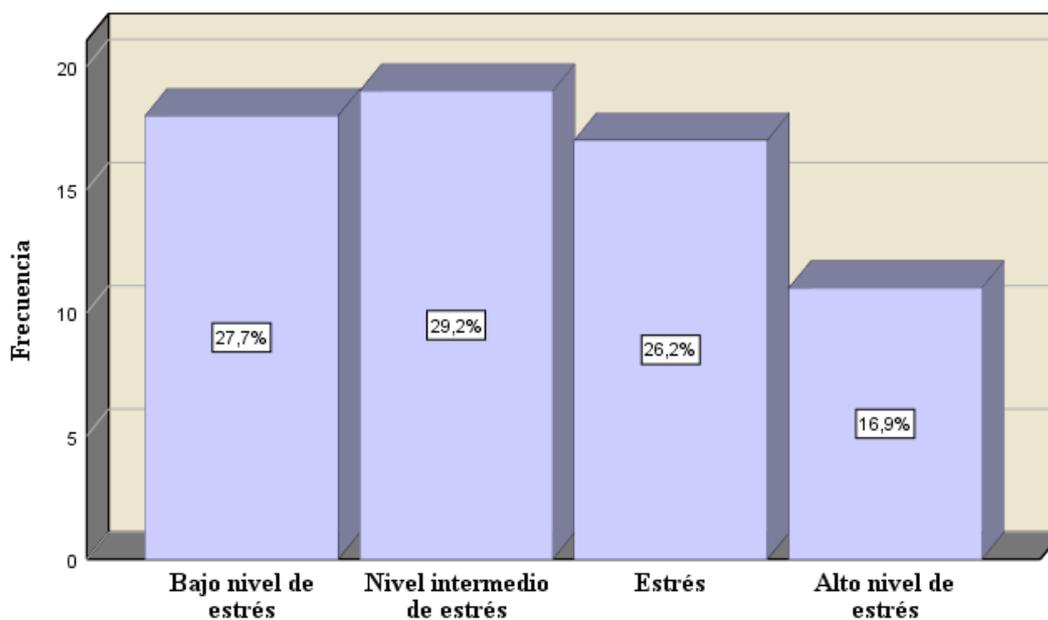
Nivel de la dimensión Influencia del líder en trabajadores.



Acercas de la Influencia del líder, el 26,2 % de las evaluadas presentan niveles bajos de estrés, 27,7 % experimenta unos niveles intermedios, el 24,6 % de las evaluadas muestra signos de estrés, un 21,5 % alcanza niveles altos de estrés. Ello refleja una distribución relativamente equilibrada entre los diferentes niveles de estrés, con una mayor concentración en el nivel intermedio.

Tabla 9*Nivel de la dimensión Falta de cohesión en trabajadores.*

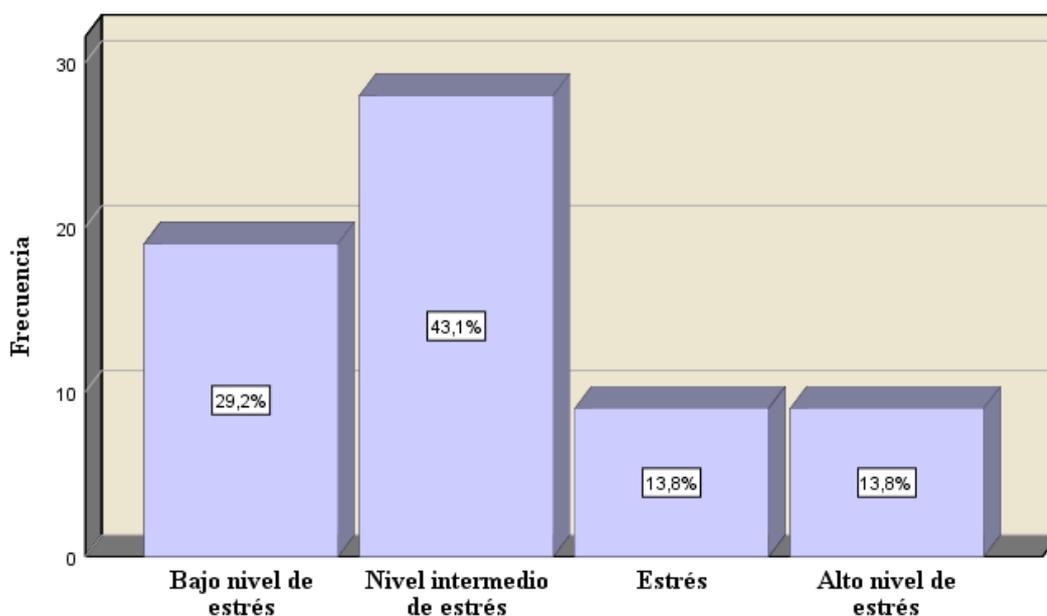
	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	18	27,7
Nivel intermedio de estrés	19	29,2
Estrés	17	26,2
Alto nivel de estrés	11	16,9
Total	65	100,0

Figura 7*Nivel de la dimensión Falta de cohesión en trabajadores.*

Sobre la Falta de cohesión el 27,7 % de las evaluadas presenta niveles de estrés bajo, el 29,2 % alcanza niveles intermedios. Además, el 26,2 % experimenta estrés y el 16,9 % presenta un alto nivel de estrés. Estos resultados indican que gran parte de participantes experimentan niveles intermedios y bajos, con una menor proporción en niveles altos.

Tabla 10*Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores.*

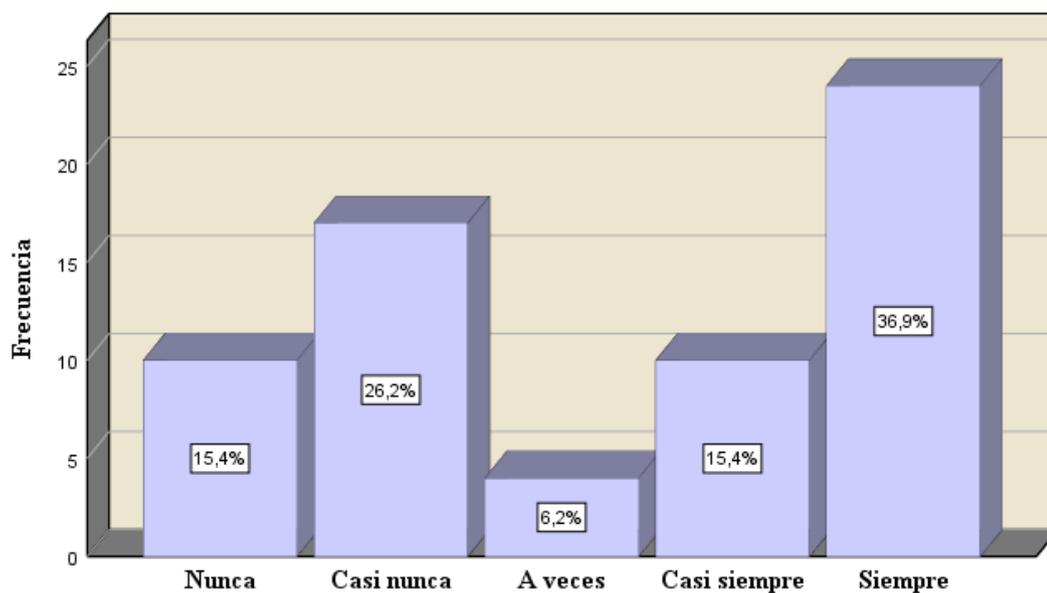
	Frecuencia	%
Bajo nivel de estrés	19	29,2
Nivel intermedio de estrés	28	43,1
Estrés	9	13,8
Alto nivel de estrés	9	13,8
Total	65	100,0

Figura 8*Nivel de la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores.*

Sobre el Respaldo del grupo, evidenciando que el 29,2 % niveles bajos de estrés, mientras que 43,1 % niveles intermedios. Por otro lado, un 13,8 % muestra signos de estrés y otro 13,8 % reporta niveles de estrés alto, evidenciando que un gran grupo de participantes se encuentran experimentando estrés intermedio, mientras una menor proporción presenta niveles elevados.

Tabla 11*Nivel de la variable estrategias de afrontamiento en trabajadores.*

	Frecuencia	%
Nunca	10	15,4
Casi nunca	17	26,2
A veces	4	6,2
Casi siempre	10	15,4
Siempre	24	36,9
Total	65	100,0

Figura 9*Nivel de la variable estrategias de afrontamiento en trabajadores.*

Acerca de las estrategias de afrontamiento, donde se evidencia que el 36,9 % de las evaluadas manifestó utilizar siempre estrategias de afrontamiento, mientras que el 15,4 % indicó hacerlo casi siempre. Por otro lado, el 6,2 % refirió emplearlas solo a veces, y un 26,2 % señaló que casi nunca las utiliza. Finalmente, el 15,4 % expresó que nunca recurre a dichas estrategias.

5.2. Logro de objetivos

Objetivo general

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 12

Relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategia de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Estrés laboral	Bajo nivel de estrés	f	2	0	1	6	21	30
		%	3,1	0,0	1,5	9,2	32,3	46,2
	Nivel intermedio de estrés	f	0	13	3	4	1	21
		%	0,0	20,0	4,6	6,2	1,5	32,3
	Estrés	f	4	3	0	0	2	9
		%	6,2	4,6	0,0	0,0	3,1	13,8
	Alto nivel de estrés	f	4	1	0	0	0	5
		%	6,2	1,5	0,0	0,0	0,0	7,7
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

La Tabla 12 muestra que el 46,2 % presentan bajo nivel de estrés, los mismos que frecuentemente utilizan estrategias de afrontamiento mayormente, mientras que solo el 7,7 % de quienes tienen niveles altos de estrés lo hacen. En contraste, 26,2 % de los trabajadores con estrés intermedio recurren a estas estrategias solo ocasionalmente, mientras que un 6,2 % de los que experimentan alto estrés nunca las emplean. Además, el grupo con bajo estrés presenta el mayor porcentaje de uso frecuente de estrategias (32,3 % siempre y 9,2 % casi siempre), lo que sugiere que mayormente la aplicación de estrategias de afrontamiento se relaciona con niveles más bajos de estrés laboral.

Objetivo específico 1

En relación con el primer objetivo específico, fue Establecer la relación entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 13

Relación que existe entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento.

			Estrategias de afrontamiento					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima laboral	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	2	13	16
		%	0,0	0,0	1,5	3,1	20,0	24,6
	Nivel intermedio de estrés	f	0	4	0	3	9	16
		%	0,0	6,2	0,0	4,6	13,8	24,6
	Estrés	f	2	10	3	5	2	22
		%	3,1	15,4	4,6	7,7	3,1	33,8
	Alto nivel de estrés	f	8	3	0	0	0	11
		%	12,3	4,6	0,0	0,0	0,0	16,9
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

En la Tabla 13, se evidencia que el 20,0 % siempre emplea estrategias de afrontamiento, mientras que, los niveles intermedios disminuyen a 13,8 %. En contraste, en quienes presentan estrés, el 15,4 % casi nunca afronta la situación, y solo el 3,1 % lo hace siempre. En el grupo con alto nivel de estrés, ningún evaluado usa estrategias de afrontamiento frecuentemente, el 12,3 % nunca lo hace. Esto indica que, a un mayor nivel de estrés, la aplicación de estas estrategias disminuye, siendo más frecuente su uso en quienes experimentan un ambiente laboral menos estresante.

Objetivo específico 2

En relación con el segundo objetivo específico, fue Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 14

Relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategias de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Estructura organizacional	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	2	16	19
		%	0,0	0,0	1,5	3,1	24,6	29,2
	Nivel intermedio de estrés	f	2	2	0	4	5	13
		%	3,1	3,1	0,0	6,2	7,7	20,0
	Estrés	f	0	11	3	4	1	19
		%	0,0	16,9	4,6	6,2	1,5	29,2
	Alto nivel de estrés	f	8	4	0	0	2	14
		%	12,3	6,2	0,0	0,0	3,1	21,5
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

La Tabla 14 muestra que quienes tienen bajos niveles de estrés frecuentemente usan estrategias de afrontamiento, 24,6% que las emplea siempre y un 3,1% casi siempre. En el nivel intermedio de estrés, el 7,7% las usa siempre y el 6,2% casi siempre, mientras que un 3,1% nunca o casi nunca. En el grupo con estrés, el 16,9% casi nunca las usa y solo el 1,5% siempre. En el alto nivel de estrés, un 12,3% nunca las emplea y solo el 3,1% siempre. En general, a menor estrés, mayor uso de estrategias de afrontamiento.

Objetivo específico 3

En relación con el tercer objetivo específico, fue Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 15

Relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategia de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Territorio organizacional	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	3	18	22
		%	0,0	0,0	1,5	4,6	27,7	33,8
	Nivel intermedio de estrés	f	2	6	1	5	4	18
		%	3,1	9,2	1,5	7,7	6,2	27,7
	Estrés	f	2	8	2	2	2	16
		%	3,1	12,3	3,1	3,1	3,1	24,6
	Alto nivel de estrés	f	6	3	0	0	0	9
		%	9,2	4,6	0,0	0,0	0,0	13,8
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

La Tabla 15 muestra que los que tienen niveles bajos de estrés emplean más estrategias de afrontamiento, con un 27,7% que siempre las usa. En el nivel intermedio, su uso es variado, con un 9,2% que casi nunca las aplica y un 6,2% que siempre lo hace. En el grupo con estrés, el 12,3% casi nunca las utiliza y solo el 3,1% siempre las usa. En el alto nivel de estrés, ningún trabajador las emplea con frecuencia. Esto indica que mientras más se usen estas estrategias menores serán los niveles de estrés.

Objetivo específico 4

En relación con el cuarto objetivo específico, fue: Establecer la relación entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 16

Relación que existe entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategias de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Tecnología	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	3	18	22
		%	0,0	0,0	1,5	4,6	27,7	33,8
	Nivel intermedio de estrés	f	2	11	2	5	6	26
		%	3,1	16,9	3,1	7,7	9,2	40,0
	Estrés	f	2	3	1	2	0	8
		%	3,1	4,6	1,5	3,1	0,0	12,3
	Alto nivel de estrés	f	6	3	0	0	0	9
		%	9,2	4,6	0,0	0,0	0,0	13,8
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

En la Tabla 16, se evidencia que quienes utilizan estrategias con mayor frecuencia presentan niveles más bajos de estrés, pues el 33,8 % tiene bajo estrés y de ellos, el 27,7 % siempre emplea estrategias. En contraste, el 40,0 % presenta un nivel intermedio de estrés, donde el 16,9 % usa estrategias casi nunca, mientras que el 12,3 % experimenta estrés y ninguno de ellos las aplica siempre. Asimismo, el 13,8 % tiene un alto nivel de estrés y, en este grupo, no hay trabajadores que utilicen estrategias de afrontamiento con frecuencia, siendo que el 9,2 % nunca las emplea.

Objetivo específico 5

En relación con el quinto objetivo específico, fue: Establecer la relación entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 17

Relación que existe entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategia de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Influencia del líder	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	2	14	17
		%	0,0	0,0	1,5	3,1	21,5	26,2
	Nivel intermedio de estrés	f	2	4	0	5	7	18
		%	3,1	6,2	0,0	7,7	10,8	27,7
	Estrés	f	0	9	3	3	1	16
		%	0,0	13,8	4,6	4,6	1,5	24,6
	Alto nivel de estrés	f	8	4	0	0	2	14
		%	12,3	6,2	0,0	0,0	3,1	21,5
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

En la Tabla 17, un 26,2% muestran niveles bajos de estrés y perciben una alta influencia del líder, 27,7% niveles intermedios también la reconoce. Sin embargo, entre quienes presentan estrés, el 24,6% reporta esta influencia y en el grupo con alto nivel de estrés, el 21,5%. En torno a estrategias, el 36,9% las utilizan siempre, mientras que el 26,2% las emplea casi nunca. Además, el mayor porcentaje de trabajadores con bajos niveles de estrés usan con mayor frecuencia las estrategias, mientras que aquellos con alto nivel de estrés presentan un uso menos constante.

Objetivo específico 6

En relación con el sexto objetivo específico, fue Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 18

Relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategias de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Falta de cohesión	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	2	15	18
		%	0,0	0,0	1,5	3,1	23,1	27,7
	Nivel intermedio de estrés	f	2	6	0	5	6	19
		%	3,1	9,2	0,0	7,7	9,2	29,2
	Estrés	f	0	8	3	3	3	17
		%	0,0	12,3	4,6	4,6	4,6	26,2
	Alto nivel de estrés	f	8	3	0	0	0	11
		%	12,3	4,6	0,0	0,0	0,0	16,9
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

La Tabla 18 muestran niveles bajos de estrés encontrándose, principalmente, en quienes siempre usan las estrategias (23,1%). Los niveles intermedios de estrés se distribuyeron de manera más equitativa, destacando un 9,2% que experimentan este nivel de estrés recurren a estrategias casi nunca o siempre. Sobre los que tuvieron estrés, el 12,3% reportó usar estrategias casi nunca, mientras que aquellos con alto nivel de estrés se concentraron mayormente en la categoría nunca (12,3%).

Objetivo específico 7

En relación con el séptimo objetivo específico, fue Establecer la relación entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

Tabla 19

Relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores.

		Estrategias de afrontamiento					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Respaldo del grupo	Bajo nivel de estrés	f	0	0	1	3	15	19
		%	0,0	0,0	1,5	4,6	23,1	29,2
	Nivel intermedio de estrés	f	2	11	3	5	7	28
		%	3,1	16,9	4,6	7,7	10,8	43,1
	Estrés	f	2	3	0	2	2	9
		%	3,1	4,6	0,0	3,1	3,1	13,8
	Alto nivel de estrés	f	6	3	0	0	0	9
		%	9,2	4,6	0,0	0,0	0,0	13,8
	Total	f	10	17	4	10	24	65
		%	15,4	26,2	6,2	15,4	36,9	100,0

La Tabla 19 muestra que un mayor respaldo del grupo se relaciona con menores niveles de estrés y frecuentemente el uso de estrategias. Del total de evaluados, el 29,2% presentó un bajo nivel de estrés, de los cuales el 23,1% usa siempre esas estrategias. En niveles intermedios, el 43,1% se distribuyó entre distintas frecuencias de afrontamiento, siendo más comunes "casi nunca" (16,9 %) y "siempre" (10,8 %). Por otro lado, el 13,8 % experimentó estrés y otro 13,8 % presentó niveles altos de estrés, predominando en estos grupos el uso poco frecuente o nulo de estrategias de afrontamiento.

Prueba de normalidad

Ha: Los resultados de la prueba de normalidad de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento es normal.

Ho: Los resultados de la prueba de normalidad de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento no es normal.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,124	65	,015
Clima laboral	,127	65	,011
Estructura organizacional	,125	65	,013
Territorio organizacional	,124	65	,014
Tecnología	,122	65	,017
Influencia del líder	,112	65	,043
Falta de cohesión	,095	65	,200*
Respaldo del grupo	,132	65	,007
Estrategias de afrontamiento	,222	65	,000
Enfocadas en el problema	,221	65	,000
Enfocadas en la emoción	,220	65	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 20 evidencia el uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido al tamaño de muestra siendo este > 50 , con un p valor menor a 0,05 como significancia de las variables estrés laboral (,015), clima laboral (,011), estructura organizacional (,013), territorio organizacional (,014), tecnología (,017), influencia del líder (,043), respaldo del grupo (,007), estrategias de afrontamiento (,000), afrontamiento enfocado en el problema (,000) y afrontamiento enfocado en la emoción (,000) presentando una distribución no normal; sin embargo, únicamente la variable falta de cohesión mostró una distribución normal con un p valor mayor a 0,05 (,200). A partir de lo hallado y evidenciando, que los resultados no siguen

una distribución normal, se empleó el coeficiente rho de Spearman para el análisis de correlación.

5.3. Contrastación de hipótesis

Se realizó la correlación entre la variable “Estrés laboral” y sus dimensiones con la variable “Estrategias de afrontamiento”, a partir de lo cual se busca aceptar o rechaza la hipótesis planteada, a continuación, se describe las asociaciones encontradas:

Tabla 21

Correlación entre el estrés laboral y sus dimensiones con las estrategias de afrontamiento.

Variable 1 / Dimensiones	Variable 2	N	Coef. de correlación (Rho)	Sig. (bilateral)
Estrés laboral			-0,712	0,000
Clima laboral			-,731	0,000
Estructura organizacional			-,687	0,000
Territorio organizacional			-,729	0,000
Tecnología	Estrategias de afrontamiento	65	-,755	0,000
Influencia del líder			-,674	0,000
Falta de cohesión			-,694	0,000
Respaldo de grupo			-,711	0,000

Se evidencia la correlación inversa negativa alta y significativa del estrés laboral, así como estrategias de afrontamiento en trabajadores ($Rho = -0,712$; $p < 0,001$), mostrando que, ante más uso de estrategias de afrontamiento, menores son los niveles de estrés en el trabajo.

Se muestra una relación inversa negativa alta y significativa entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en los, con un valor de $-0,731$ como coeficiente y un valor de $0,000$ de significancia. Por ello, mientras que el clima laboral mejora, el uso de estrategias disminuye o viceversa.

Se evidencia el análisis de correlación de Spearman mostrando una relación inversa negativa moderada y significativa obteniendo un valor de $-0,687$ como coeficiente correlacional, demostrando que a medida que la estructura organizacional es más rígida o menos favorable, las estrategias de afrontamiento tienden a disminuir. Esta relación es estadísticamente significativa con un valor de $p=0,000$.

Se evidencia el análisis de correlación de Spearman donde se revela una inversa negativa alta y significativa relación con un $-0,729$ como valor de coeficiente y de significancia de $p=0,000$. Esto indica que, a mayor percepción de territorio organizacional, menor uso de estrategias, y viceversa.

Se muestra una inversa negativa alta significativa relación con un valor de $-0,755$ como coeficiente correlacional, lo que indica una asociación negativa fuerte entre ambas variables. Esta relación es estadísticamente significativa con un p -valor de $0,000$, mostrando que, si la tecnología disminuye, el uso de estrategias de afrontamiento tiende a aumentar, o viceversa.

Se evidencia una inversa negativa moderada y significativa relación con un valor de $-0,674$ como coeficiente, y un $0,000$ de significancia, lo que sugiere que, a mayor influencia del líder, menos serán las estrategias utilizadas por parte de los trabajadores, y viceversa.

Se evidencia una inversa negativa moderada y significativa relación con un valor de $-0,694$ como coeficiente y un $0,000$ como significancia, indicando que a medida que aumenta la falta de cohesión, disminuyen los usos de estrategias.

Se identifica una correlación inversa negativa alta y significativa con un coeficiente de Rho de Spearman de $-0,711$ y un valor de significancia $p < 0,001$. Esto indica que, a medida

que el respaldo del grupo disminuye, las estrategias de afrontamiento tienden a aumentar, y viceversa.

Nivel de significancia

Será 0,05

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_o y se rechaza la H_a .

Identificación de p valor

Es $p = 0,000$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000$ menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación inversa entre la variable estrés laboral y sus dimensiones con las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente estudio fue analizar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024. Los resultados demostraron una correlación inversa y significativa, con un valor de $p < 0,001$, lo que sugiere que si el clima laboral mejora, la utilización de estrategias disminuye, o viceversa.

Estos resultados se contrastaron con investigación anteriores, como la de Valdez et al. (2022), quien, en su investigación llevada a cabo en México, identificaron que, mientras se incrementa el estrés laboral entre los trabajadores, estos tienden a recurrir a diversas estrategias de afrontamiento para manejar dicha situación con un valor ($p=,067$) resultado que concuerda con el obtenido en la presente investigación. También, coincide el resultado de Álvarez (2021) en su estudio conducido en Argentina, demostrando significativa relación entre las variables utilizadas por los empleados. Los resultados reflejaron un coeficiente de relación de 0,537, evidenciando una correlación considerable entre las variables. Asimismo, se concuerda con Moncayo (2020), en su investigación, realizado en Ecuador, donde se evidenció una relación inversa mediante el estadístico Odds ratio igual 0,139 con un intervalo de confianza (IC) de 0,04 – 0,48 y una significancia del valor p igual a 0,001, es decir, mientras más estrategias utilice el individuo, responde con menor nivel de estrés, a pesar de que en este estudio se utilizó un estadístico distinto al del presente estudio la correlación inversa se mantiene.

Resultado que también concuerda con lo obtenido por Tapia (2022) en Cajamarca, quien halló un valor de $-0,218$ y p igual a 0,017 evidenciando una inversa y significativa relación del estrés laboral y las distintas estrategias. Sin embargo, los resultados que se obtuvieron discrepan de otros estudios, como el de Nuñez y Romero (2024) en su estudio realizado en Chimbote, demostraron la existencia de una correlación significativa positiva entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,178 con un valor p de 0,001. Esta relación positiva muy baja, puede asemejarse a los resultados encontrados en el estudio, puesto que la consistencia puede deberse a algunos factores intervinientes. Asimismo, coincide con Abriojo (2021), en su estudio realizada en Huaura, abordó la relación del estrés laboral y las estrategias. A través del análisis de los datos obtenidos y aplicando la prueba no paramétrica, se identificó un valor de 0,265 como coeficiente con 0,014 como p valor. Otro estudio fue el de Palma (2021), en su investigación realizada en Colombia, llevó a cabo

un análisis exhaustivo sobre la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores. Lo obtenido evidenció la correlación de 0,286, un valor p 0,119, al acercarse a cero, refleja una relación débil o prácticamente inexistente entre ambas variables. Esto indica que no se halló evidencia suficiente para establecer una relación significativa que vincule el estrés laboral con las estrategias en el contexto analizado. Finalmente, al igual que lo hallado por Ortiz (2023), en Lima, donde se evidencia el resultado de una correlación positiva moderada, mediante un valor de 0,436 como coeficiente de p valor igual a 0,000 entre las variables.

Estos hallazgos muestran un vínculo significativo del estrés y las estrategias utilizadas, aunque la intensidad de algunas relaciones puede variar dependiendo del contexto o las características particulares de cada estudio. Asimismo, este análisis sugiere que, incluso con una correlación baja, las estrategias desempeñan el rol de enfrentar el estrés dentro de sus entornos laborales. Estos valores distintos pueden variar por algunos factores como la población, sesgos, tiempo, lugar entre otros, los cuales pueden intervenir en los resultados variados encontrados. El modelo integrador de Peiró propuesto en (1993) ha demostrado ser una herramienta valiosa para comprender la complejidad del estrés laboral, destacando la interacción de múltiples factores. En este sentido, su propuesta subraya la relevancia de los recursos disponibles y los estresores presentes en el entorno laboral, además de la experiencia subjetiva del individuo y sus características personales. La relación entre estos elementos condiciona las respuestas que los trabajadores adoptan para afrontar el estrés, lo que, a su vez, impacta los resultados y las consecuencias tanto individuales como organizacionales.

En este contexto, Alcalde (2010) sostiene que las estrategias de afrontamiento del estrés laboral corresponden a conductas y acciones que los individuos emplean con el propósito de reducir las consecuencias negativas del estrés dentro del ambiente de trabajo. Desde una perspectiva aplicada, este marco conceptual resalta la necesidad de desarrollar intervenciones personalizadas que consideren tanto los factores externos como las diferencias individuales en la percepción y gestión del estrés. De este modo, se pueden diseñar programas de reducción del estrés que sean más efectivos y adaptables a diversas circunstancias, asegurando que los trabajadores dispongan de herramientas adecuadas para gestionar las demandas del entorno laboral de manera saludable.

Continuando con el análisis, se examinó el primer objetivo específico del estudio, el cual tenía como propósito establecer la relación entre la dimensión del clima laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024. Hallando una negativa y significativa relación, con valor de $-0,731$ como coeficiente y un valor de $0,000$. Estos resultados indican que, a medida que el clima laboral mejora, la utilización de estrategias de afrontamiento tiende a disminuir, y viceversa. Resultado que concuerda con el de Tapia (2022), en su estudio realizado en Cajamarca, quien llevó a cabo un análisis detallado para explorar la relación entre el clima organizacional y los distintos estilos de afrontamiento utilizados por los trabajadores en su contexto laboral. Lo hallado evidenció una inversa y significativa relación entre estas variables, lo que se con un valor de $-0,259$ como coeficiente, con un $0,004$ de p valor. Este valor negativo indica que, a medida que el clima organizacional se percibe como menos favorable, los trabajadores tienden a adoptar estilos de afrontamiento menos efectivos o distintos para gestionar las situaciones que enfrentan en el ámbito laboral.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2016) define el clima laboral como el conjunto de condiciones emocionales y sociales que caracterizan el ambiente de trabajo. Este concepto abarca las percepciones generales de los empleados sobre su entorno laboral, incluyendo factores como el ambiente físico, las relaciones interpersonales y el nivel de motivación general dentro de la organización. La influencia de estos elementos en la manera en que los trabajadores enfrentan el estrés es clave para comprender cómo las estrategias de afrontamiento pueden verse afectadas por cambios en el clima organizacional.

En el análisis del segundo objetivo específico, cuyo propósito fue determinar la relación entre la dimensión de estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024, obteniendo un valor de $-0,687$ como coeficiente. Este resultado muestra que, a medida que la estructura organizacional se torna más rígida o menos favorable, el uso de estrategias de afrontamiento por parte de los empleados tiende a disminuir. Además, esta relación fue confirmada como estadísticamente significativa, con un valor de $p = 0,000$. Resultado que discrepa de los obtenidos por Tapia (2022), quien, en su investigación realizada en la región de Cajamarca, concluyó la no existencia de relación. Según los datos obtenidos, el análisis estadístico realizado

(-0,098) arrojando un valor de significancia superior a 0,05, mostrando la no evidencia de la relación significativa entre estas dos variables.

Teóricamente, según señala Del Hoyo (2013), la estructura organizacional involucra la organización, jerarquía, normas y procedimientos de una empresa o institución, elementos que afectan directamente los niveles de estrés de los empleados. La claridad en la distribución de roles y responsabilidades dentro de una organización puede influir en la manera en que los trabajadores perciben y manejan el estrés laboral. Una estructura organizativa bien definida y flexible facilita el uso de estrategias de afrontamiento efectivas, mientras que una estructura rígida o confusa puede incrementar la incertidumbre y la carga emocional de los empleados, afectando negativamente su capacidad para gestionar el estrés.

En el análisis del tercer objetivo específico, cuyo propósito fue establecer la relación entre la dimensión del territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024, se obtuvo valor de -0,729 como coeficiente y $p = 0,000$. Estos resultados indican una asociación negativa fuerte sugiriendo que la percepción del territorio organizacional se incrementa, el uso de estrategias de afrontamiento tiende a disminuir, y viceversa. Resultado que concuerda con Tapia (2022) quien en su estudio realizado en Cajamarca analizó la conexión entre el territorio y el estilo de afrontamiento emocional. A través del empleo de métodos estadísticos, identificó la existencia de una relación significativa entre estas variables, reflejada en un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,188, con un valor p de 0,04.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el territorio organizacional se refiere a la distribución del espacio físico y de los lugares de trabajo, incluyendo factores como la organización del espacio, la comodidad, el ruido, la iluminación y otros aspectos del entorno físico. Estos elementos pueden influir directamente en la productividad y el bienestar de los empleados, además de afectar su capacidad para afrontar el estrés en el ámbito laboral. Un entorno laboral bien estructurado y adaptado a las necesidades de los trabajadores puede facilitar el uso de estrategias de afrontamiento más efectivas, mientras que un espacio desorganizado o incómodo puede incrementar la percepción del estrés y reducir la capacidad de respuesta de los empleados.

Al analizar el cuarto objetivo específico, cuyo propósito fue determinar la relación entre la dimensión de tecnología y las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024, obteniendo el valor de $-0,755$. Ello refleja una relación negativa fuerte entre ambas variables. Además, esta relación fue confirmada como estadísticamente significativa, con un p-valor de $0,000$, ello muestra que, si disminuye el uso de tecnología en el trabajo, se observa un aumento en la implementación de estrategias de afrontamiento, y viceversa. Resultado que respalda los hallazgos obtenidos en el estudio realizado por Tapia (2022) en Cajamarca, donde se evidenció inversa y significativa relación entre la tecnología y los estilos de afrontamiento empleados por los trabajadores en su contexto laboral. Este vínculo quedó reflejado con un valor de $-0,253$ como coeficiente, con un p de $0,005$, lo cual indica que a medida que el uso o influencia de la tecnología aumenta en el entorno laboral, ciertos estilos de afrontamiento tienden a ser menos adaptativos o efectivos en la gestión del estrés.

Acerca de la dimensión tecnología en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (2016) hace referencia al uso y disponibilidad de instrumentos tecnológicos en el trabajo. La gestión ineficiente de la tecnología, como el uso de software desactualizado o la sobrecarga de información técnica, puede convertirse en un factor de estrés significativo para los empleados. La dificultad para adaptarse a nuevos sistemas, el acceso limitado a herramientas digitales y la falta de capacitación adecuada pueden incrementar la presión sobre los trabajadores, afectando la manera en que enfrentan el estrés laboral.

Al examinar el quinto objetivo específico, cuyo propósito fue establecer la relación entre la dimensión de influencia del líder y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024, se halló un valor de $-0,674$ como coeficiente, y significancia de $0,000$. Estos resultados sugieren una relación inversa significativa, indicando que, a medida que la influencia del líder aumenta, disminuye el uso de estrategias por parte de los trabajadores, y viceversa. Este resultado no se asemeja a lo encontrado por Tapia (2022), en Cajamarca, donde se exploró la posible relación entorno a la influencia del líder y los estilos de afrontamiento adoptados por los trabajadores. En dicho estudio, se concluyó que no existe una conexión significativa entre estas dos variables, ya que se dio un valor de $0,036$ como coeficiente, lanzando un valor de significancia superior a $0,05$ ($0,694$). Este resultado indica que no se pudo establecer evidencia suficiente para respaldar la

hipótesis de que la influencia del líder tiene un impacto directo sobre las estrategias que usan los empleados.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Merín et al. (1995), la influencia del líder tiene un impacto significativo en el estrés laboral, ya que incluye aspectos como el estilo de liderazgo, la comunicación entre líderes y equipos, y la forma en que los empleados toman decisiones, reciben apoyo y encuentran motivación en el entorno organizacional. Un liderazgo claro y positivo puede reducir los niveles de estrés en los trabajadores, fomentando un ambiente organizacional más estable y propicio para la gestión eficaz del estrés. Por el contrario, un liderazgo deficiente puede generar incertidumbre y aumentar la presión laboral, afectando negativamente las estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados.

Al evaluar el sexto objetivo específico, que tuvo como finalidad establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024, se obtuvo un coeficiente de correlación de $-0,694$ y una significancia bilateral de $,000$. Estos resultados evidencian que, al aumentar la falta de cohesión en el entorno laboral, se reduce el uso de estrategias de afrontamiento, resaltando así la influencia negativa de esta dimensión en sintonía a la habilidad de los trabajadores para el gestionamiento del estrés, resultado que se alinea con lo encontrado por Tapia (2022) en Cajamarca. En dicho estudio, se identificó una evidente relación significativa e inversa de la falta de cohesión en el trabajo y el afrontamiento racional adoptado por los trabajadores. Esta relación quedó reflejada en un valor de $-0,229$ como coeficiente, mostrando que, mientras se incrementa la falta de cohesión en el equipo de trabajo, disminuye la adopción de estrategias racionales para gestionar situaciones de estrés. Asimismo, el nivel de significancia estadística alcanzado ($p = 0,012$) refuerza la solidez de esta relación.

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), la falta de cohesión dentro de los equipos de trabajo afecta directamente la capacidad de los empleados para cooperar de manera efectiva. Esta dimensión puede estar influenciada por factores como la mala comunicación, los conflictos entre compañeros o la ausencia de un trabajo en equipo estructurado, lo que da lugar a un entorno laboral tenso y estresante. Cuando las relaciones interpersonales dentro de una organización se ven afectadas por la falta de cohesión, los trabajadores pueden experimentar mayores dificultades para gestionar el estrés, lo que impacta negativamente en su rendimiento y bienestar emocional.

En el análisis del séptimo objetivo específico, orientado a establecer la relación entre la dimensión de respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento empleadas por los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca en el año 2024, se obtuvo valor de -0,711 como coeficiente, junto a una significancia $p < 0,001$. Estos resultados indican que entre las variables hay una inversa relación, evidenciando que, a medida que disminuye el respaldo del grupo, las estrategias de afrontamiento tienden a incrementarse y viceversa. Resultado que concuerda con los hallazgos de Tapia (2022), en su estudio realizado en la Cajamarca, donde se observó significativa e inversa relación del respaldo del grupo y el estilo de afrontamiento racional utilizado por los trabajadores en situaciones de estrés. Los datos reflejaron el valor de -0,203 como coeficiente, mostrando que, al disminuir el respaldo recibido por parte del grupo, los trabajadores tienden a reducir la implementación de dichas estrategias racionales. Además, la significancia estadística alcanzada, con un valor p menor a 0,026, valida la relevancia de esta relación en el contexto analizado.

En cuanto a lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (2023), el respaldo del grupo juega un papel fundamental en la experiencia laboral de los empleados, ya que se refiere al apoyo recibido por parte de sus colegas. Un equipo de trabajo solidario y colaborativo puede reducir los efectos negativos del estrés, promoviendo un entorno más estable y motivador. Por el contrario, la falta de soporte por parte del grupo puede incrementar los sentimientos de aislamiento y estrés, afectando la capacidad de los trabajadores para enfrentar situaciones adversas dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIONES

- Se determinó relación negativa alta, inversa y significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ($Rho = -0,712$; $p < 0,001$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, indicando que a mayor uso de estas estrategias se relaciona con menores niveles de estrés.
- Se estableció relación inversa negativa alta acerca de la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento ($-0,731$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, puesto que mientras el clima laboral se incrementa, las estrategias de disminuyen, por lo que un mejor clima laboral favorece su aplicación.
- Se estableció una relación inversa negativa moderada entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento ($-0,687$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, evidenciando que una estructura organizacional rígida reduce la aplicación de estrategias de afrontamiento.
- Se estableció relación inversa negativa alta de la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento ($-0,729$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, mostrando que una mayor percepción territorial reduce el uso de estrategias de afrontamiento.
- Se estableció relación inversa negativa alta sobre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento ($-0,755$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, lo cual evidencia que, a menor presencia de tecnología, mayor uso de estrategias de afrontamiento.
- Se estableció relación inversa negativa moderada de la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento ($-0,674$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, lo que evidencia que un liderazgo fuerte está en relación con el uso menor de dichas estrategias.
- Se estableció relación inversa negativa moderada entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento ($-0,694$; $p = 0,000$) en trabajadores de una municipalidad distrital de Chupaca, evidenciando que la falta de cohesión disminuye el uso de estrategias de afrontamiento.
- Se estableció relación inversa negativa alta entre la dimensión respaldo del grupo ($-0,711$; $p < 0,001$) y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una

municipalidad distrital de Chupaca, demostrando que a mayor respaldo grupal favorece el uso de estrategias de afrontamiento.

RECOMENDACIONES

- Es fundamental que las autoridades municipales promuevan un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan valorados, escuchados y comprometidos. Para ello, se sugiere implementar políticas organizacionales orientadas a fortalecer el clima laboral, mejorar los canales de comunicación institucional y fomentar la participación activa en los procesos de toma de decisiones. Estas acciones contribuyen a disminuir el estrés laboral, aumentar la motivación y elevar los niveles de productividad.
- Desde el área de Psicología Organizacional, se recomienda promover programas de desarrollo profesional orientados al fortalecimiento de competencias emocionales, tales como el manejo del estrés, la autorregulación y la resolución de conflictos. La realización de talleres psicoeducativos, actividades grupales y espacios de reflexión organizacional favorece la adquisición de herramientas efectivas para enfrentar situaciones laborales exigentes y fortalece la salud ocupacional.
- A los trabajadores se les aconseja fomentar relaciones interpersonales basadas en el respeto, la cooperación y el apoyo mutuo dentro del equipo. Los resultados de la investigación revelan que la cohesión grupal y el respaldo entre colegas influyen positivamente en la implementación de estrategias de afrontamiento. Por ello, es importante fortalecer el trabajo colaborativo y participar en dinámicas que consoliden los lazos laborales.
- Se sugiere a futuros investigadores profundizar en el estudio de los factores organizacionales que inciden en el afrontamiento del estrés laboral. Aspectos como la estructura jerárquica, las condiciones del entorno físico, el estilo de liderazgo y el uso de tecnologías pueden influir significativamente en la respuesta emocional de los trabajadores. El empleo de enfoques metodológicos mixtos permitirá obtener una visión más integral y contextualizada de estas dinámicas.

REFERENCIAS

- Abrijo Mora, T. (2021). *Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66380>
- Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Alvarez , N. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento durante el ASPO por covid-19 en docentes de educación inicial del partido de Luján, Bs. As* [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/994>
- Ayerbe, V., y Soria, Y. (2021). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento del personal Administrativo de la Municipalidad de Wanchaq - Cusco. Periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco]. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6671/253T20220220_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., y Rodríguez, A. (Diciembre, 2023). Job Demands-Resources theory: New developments over the last decade. *Journal of work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bedin Z, A., Roberto, S., Sobral, R., Celso, S., y Bandini, M. (2020). Stress and coping among workers at psychosocial care centers in the interior of the state of São Paulo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(1), 83-90. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190300>
- Calancha C, E., y Colpaert C, G. (2022). *Estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco] Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4784>

- Calderón, A. (8 de Julio de 2022). *Boletín informativo laboral n° 126 junio 2022: Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la covid-19*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2022/boletin-no-126/>
- Camacho, O., Pedroza, F., Navarro, G., De la Rosa, J., y Fulgencio, M. (2024). Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *Revista de Psicología Uaricha*, 22, 42-53. <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/708/687>
- Chávez, L. (10 de Noviembre de 2023). El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. *Revista Forbes Perú*. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. <https://www.cpsp.pe/codigo-de-etica-y-deontologia>
- Colomé, N. (2024). *Prevención y estrategias de afrontamiento ante factores laborales estresantes*. TopDoctors. <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/prevencion-y-estrategias-de-afrontamiento-ante-factores-laborales-estresantes/>
- Del Hoyo, M. (2013). *Estrés laboral*. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ed.) Servicio de Ediciones y Publicaciones del I.N.S.H.T. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Demartini, F. (2023). *Relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la provincia de Entre Ríos*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Argentina]. Repositorio Institucional UCA. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/17732>
- Diario Libre. (01 de Junio de 2023). *Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos*. Revista Buena Vida. <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905>

- Díaz Marquez, J. C., y Salazar Cáceres, N. P. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/8395>
- El Economista. (22 de Julio de 2023). *Top 10: Los países de América Latina con mayores niveles de estrés laboral*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Top-10-Los-paises-de-America-Latina-con-mayores-niveles-de-estres-laboral-20230722-0010.html>
- El Peruano. (22 de Mayo de 2023). *Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?* <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- El Peruano. (2024). *Precedentes vinculantes (Constitucionales, Judiciales y Administrativos)*. *Diario Oficial Del Bicentenario El Peruano*, p. 8. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6235492/5489738-ju20240423.pdf>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es
- GrupoRPP. (24 de Noviembre de 2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>
- Hernández , R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://campusvirtual.icap.ac.cr/pluginfile.php/236322/mod_resource/content/1/Metodologi%CC%81a%20de%20la%20Investigacio%CC%81n.pdf
- Izquierdo, M. (2020). *Estrategias de afrontamiento: Una revisión teórica*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional USS.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6889/Izquierdo%20Mart%C3%ADnez%20Miluska%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lazarus, R., Folkman, S., y Valdés, M. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Roca, Ed.) España: Martínez Roca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>

Melo, M. (21 de Setiembre de 2022). *¿Están conformes los latinoamericanos con su trabajo?* Statista. <https://es.statista.com/grafico/28307/resultados-encuesta-global-de-actitudes-de-beneficios/>

Merín, J., Vindel, A., y Miguel, J. (18 de Noviembre de 1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130. <https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/ucm/1995/anyes1995a9.pdf>

Moncayo R, J. (2020). *Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/30408>

Mondragón, D. (18 de Setiembre de 2024). *Estrés se mantiene en niveles máximos a nivel global*. *RRHHDigital*. <https://www.rrhhdigital.mx/secciones/actualidad/2625/Estres-se-mantiene-en-niveles-maximos-a-nivel-global>

Núñez, J., y Romero, A. (2024). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/141266>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés laboral* (p. 62). <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (21 de Febrero de 2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (27 de Julio de 2020). *Campaña "Juntos más fuertes" destaca la importancia del apoyo psicosocial en momentos de estrés y crisis*.

<https://www.paho.org/es/noticias/27-7-2020-campana-juntos-mas-fuertes-destaca-importancia-apoyo-psicosocial-momentos-estres>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (22 de Setiembre de 2023). *La OPS alerta de las consecuencias para la salud y la inequidad de la alta informalidad laboral de América Latina y el Caribe*. <https://www.paho.org/es/noticias/22-9-2023-ops-alerta-consecuencias-para-salud-inequidad-alta-informalidad-laboral-america>

Ortiz C, O., y Fuentes S, M. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3879–3895. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616

Palma, C. (2021). *Estrategias de afrontamiento y estrés en cuidadores formales de adultos mayores de Pereira*. [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria del Área Andina]. <http://hdl.handle.net/10785/8276>

Paris, L. (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la salud* (1.ª ed.). Teseo - UAI. Colección UAI – Investigación. <https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>

Peiró, J. M. (Junio de 2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista de Investigación Administrativa*, 30(88). <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., y Levi, L. (2000). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

Tapia R, R. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90100/Tapia_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torres , R. (2023). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13258>
- Universidad Continental. (2022). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Continental*. <https://ucontinental.edu.pe/documentos/investigacion/2022/reglamentos-ciei-uc.pdf>
- Valadez, A., Bravo, M., y Vaquero, J. (2012). *Estrés laboral, síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. <https://antares.iztacala.unam.mx/papime/wp-content/uploads/2014/10/Estres-Laboral.pdf>
- Valdez L, Y., Marantes P, R., Correa V, S., Hernández P, R., Enríquez Q, I., y Quintana Z, M. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(1), 248-270. <https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>
- Vásquez, C., y Crespo, J. (2010). *Estrategias de afrontamiento*. <https://centrodocumentacion.psicosocial.net/wp-content/uploads/2004/01/c-vazquez-estrategias-de-afrontamiento.pdf>
- World Economic Forum. (20 de Julio de 2022). *Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés aumentó desde el inicio del COVID-19*. Informe anual de Gallup sobre el estado de trabajo mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPACA, 2024				
AUTORES: Arauco Tinoco Milagros – Puertas Tacuri Faviola				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p>	<p>Estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral. • Estructura organizacional. • Territorio organizacional. • Tecnología. • Influencia del líder. • Falta de Cohesión. • Respaldo del grupo. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: Transversal - No experimental</p> <p>Población: 65 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca.</p> <p>Muestra:</p>
<p>Problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024? PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024? PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores</p>	<p>Objetivos específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024. OE2: Establecer la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024. OE3: Establecer la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación entre la dimensión clima laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024. HE2: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024. HE3: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p>		

<p>de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p> <p>PE6: ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p> <p>PE7: ¿Qué relación existe entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024?</p>	<p>una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>OE4: Establecer la relación que existe entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>OE5: Establecer la relación que existe entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>OE6: Establecer la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>OE7: Establecer la relación que existe entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p>	<p>HE4: Existe relación entre la dimensión tecnología y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>HE5: Existe relación entre la dimensión influencia del líder y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>HE6: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p> <p>HE7: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024.</p>	<p>Estrategias de afrontamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias enfocadas en el problema • Estrategias enfocadas en la emoción 	<p>49 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de Cuestionario de estrés laboral de la OIT. • Adaptación del Inventario de estrategias de Afrontamiento(CSI).
---	---	--	---	--

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Estimado colaborador,

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024**". El equipo de investigación que dirige el estudio lo conformamos Milagros Rosario Arauco Tinoco y Faviola Briggith Puertas Tacuri en calidad de bachiller de la Carrera Profesional De Psicología de la Universidad Continental De Huancayo

- Lo que te pedimos es responder los cuestionarios “Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS” y el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)”, los cuales tendrán una duración aproximadamente 30 minutos.
- La investigación se desarrolla de un marco de respeto, responsabilidad y protección de la integridad de los participantes, de manera que los datos recogidos serán confidenciales, lo que quiere decir que nadie conocerá tu identidad.
- Te solicitamos responder de manera sincera la información para que la investigación arroje resultados válidos, esto no afectara por ningún motivo sus labores.
- El lugar donde se aplicará los cuestionarios será la Municipalidad de Huamancaca Chico, en horarios coordinados con las autoridades correspondientes.
- Tu participación en este estudio es completamente voluntaria.

Por lo descrito párrafos arriba, declaro que fui informado y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución. Considerando los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, me permito informar que consiento de forma libre y voluntaria, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento aceptando participar de la investigación, en la ciudad de Chupaca, el día _____, del mes _____ de _____.

Nombre del/la colaborador/a: _____

Firma del/la colaborador/a : _____

Anexo 3: Autorización de institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAMANCACA CHICO

¡Gestión con identidad y desarrollo local...!

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

Huamancaca Chico, 26 de agosto del 2024

CARTA N° 019-2024-URH/MDHCH

Srta.:

**FAVIOLA BRIGGITH PUERTAS TACURI
MILAGROS ROSARIO ARAUCO TINOCO**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE
ENCUESTA**

**REFERENCIA: SOLICITUD CON NÚMERO DE
REGISTRO 151238**

Presente.

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y, en mérito al documento de referencia, comunicar la **AUTORIZACIÓN** para acceso a la información y aplicación de encuesta a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico con la finalidad de que puedan desarrollar su tesis cuyo título es: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico - Chupaca".

Sin otro particular, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;



Av. 28 de Julio N° 1670 - Plaza Principal
Huamancaca Chico - Chupaca
"Tierra de las Guindas"

E-mail: munihuamancacachico@gmail.com

Raphael A. Páucar Barragón
ALCALDE

Anexo 4: Porcentaje de Similitud

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chupaca, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	8%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to ucb Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar estrés laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Instrucciones: Para cada ítem formulado a continuación, indicar con qué frecuencia la condición descrita es la fuente actual de su estrés. En los casilleros marcar con una “X” de acuerdo al enunciado que crea correspondientes. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

- Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés = 1
- Si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés = 2
- Si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés = 3
- Si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés = 4
- Si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés = 5
- Si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés = 6
- Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés = 7

Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?							
6. ¿El que mi supervisor no me respete, me estresa?							
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							

11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Instrucciones: A continuación, se presentan ítem relacionados a las estrategias de afrontamiento. Por favor señale con un aspa (X) en el cuadro de la respuesta que más se acerque a la forma en la que actúa y ve las cosas. Recuerde que no existe respuesta correcta o incorrecta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	ITEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	¿COMO DE HA COMPORTADO HABITUALMENTE ANTE SITUACIONES DE ESTRÉS?					
1	Me esforcé y luche para resolver los problemas.					
2	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.					
3	Me culpé a mí mismo por lo ocurrido.					
4	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.					
5	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.					
6	Traté de olvidar por completo el asunto.					
7	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.					
8	Me comporté como si nada hubiera pasado.					
9	Deseé poder cambiar lo que había sucedido					
10	Deseé que la situación nunca hubiera empezado o que de alguna manera terminase.					
11	Hable con una persona de confianza que escucho mi problema.					
12	Pasé algún tiempo con mis amigos.					
13	Pedí consejo a un amigo o familiar.					
14	Expresé mis emociones y deje salir mis sentimientos para reducir el estrés.					
15	Cambie la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.					
16	Pasé algún tiempo solo y evite estar con personas de mi entorno.					
17	Oculté lo que pensaba de la situación.					
18	No dejé que nadie supiera como me sentía.					
19	Me critique por lo ocurrido.					
20	Me recriminé por permitir que esto ocurriera.					

Anexo 6: Fichas de validación**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
PSICOLOGÍA

CONSTANCIA**Juicio de experto**

Yo, Dra. *Rocio Milagros Coz Apumayta*, con Documento Nacional de Identidad No.19863872, certifico que realicé el juicio de experto los instrumentos “Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS” y el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)” presentado por las bachiller en psicología: Arauco Tinoco Milagros Rosario y Puertas Tacuri Faviola Briggith, con la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPACA, 2024".

.....
Sello y Firma del Experto

DNI 19863872

CONSTANCIA**Juicio de experto**

Yo, *Mg. Miriam Jacqueline Doza Damian*, con Documento Nacional de Identidad No. 21139134, certifico que realicé el juicio de experto los instrumentos “Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS” y el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)” presentado por las bachiller en psicología: Arauco Tinoco Milagros Rosario y Puertas Tacuri Faviola Briggith, con la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPACA, 2024”.


 **Miriam J. Doza Damian**
PSICÓLOGA
C.Ps.P 09381

CONSTANCIA**Juicio de experto**

Yo, *Lic. Moisés Graciany Colonio Chuquillanqui*, con Documento Nacional de Identidad No. 47995722, certifico que realicé el juicio de experto los instrumentos “Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS” y el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)” presentado por las Bachiller en psicología: Arauco Tinoco Milagros Rosario y Puertas Tacuri Faviola Briggith, con la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPACA, 2024”.


 **Moisés G. Colonio Chuquillanqui**
PSICÓLOGO - PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. 34855

.....
Sello y Firma del Experto



Anexo 7: Índice de aceptación de expertos

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN DE LOS EXPERTOS SOBRE ESTRÉS LABORAL

Pregunta	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	IAP
1	1	1	1	3	1.00
2	0	1	1	2	0.67
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	0	1	2	0.67
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	0	1	2	0.67
25	1	1	1	3	1.00
					0.96

La validación del instrumento mediante juicio de expertos evidenció un alto nivel de aceptación, con un Índice de Aceptación por los Expertos (IAP) global de 0,96, lo que indica una adecuada validez de contenido. La mayoría de los ítems alcanzaron un IAP de 1,00, reflejando consenso total entre los tres expertos evaluadores. Sin embargo, las preguntas 2, 14 y 24 obtuvieron un IAP de 0,67, lo que sugiere la necesidad de revisar su redacción o pertinencia para mejorar su claridad y adecuación. En general, los resultados respaldan la validez del instrumento para ser utilizado en la población objetivo.

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN DE LOS EXPERTOS SOBRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Pregunta	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	IAP
1	0	1	1	2	0.67
2	1	1	0	2	0.67
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	0	2	0.67
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	0	1	1	2	0.67
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	0	1	1	2	0.67
15	0	1	1	2	0.67
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
					0.90

La validación por juicio de expertos evidenció un Índice de Aprobación Expertos (IAP) global de 0,90, lo que indica una alta validez del instrumento. De las 20 preguntas evaluadas, 14 obtuvieron un IAP de 1,00, lo que refleja consenso total entre los jueces sobre su pertinencia y claridad. Las 6 preguntas restantes alcanzaron un IAP de 0,67, lo que sugiere la necesidad de realizar ajustes menores para mejorar su redacción o precisión. En conjunto, los resultados permiten concluir que el instrumento es válido y adecuado para su aplicación, requiriendo solo revisiones puntuales en algunos ítems.

Anexo 8: Confiabilidad de instrumentos

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD DE ÉSTRES LABORAL

	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Estrés laboral	,995	25
Clima laboral	,954	25
Estructura organizacional	,981	25
Territorio organizacional	,971	25
Tecnología	,970	25
Influencia del líder	,978	25
Falta de cohesión	,975	25
Respaldo de grupo	,959	25

El índice de confiabilidad del instrumento de estrés laboral fue de 0,995; así mismo, se halló la confiabilidad de sus dimensiones, obteniendo valores de 0,954 en clima laboral; 0,981 estructura organizacional; 0,971 territorio organizacional, 0,970 tecnología; 0,978 Influencia del líder; 0,975 falta de cohesión y 0,959 en respaldo de grupo, datos que confirmaron la fiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach, lo que indica una excelente consistencia interna en sus 25 ítems.

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Estrategias de afrontamiento	,994	20
Estrategias enfocadas en el problema	,988	20
Estrategias enfocadas en la emoción	,987	20

El instrumento de estrategias de afrontamiento mostró una alta confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0,994; así mismo ,988 en estrategias enfocadas en el problema y ,987 para estrategias enfocadas en la emoción lo que confirmó la fiabilidad del instrumento en 20 ítems, lo que indica una excelente consistencia interna.