

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital De Nuevo
Chimbote, 2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Autores:

Luera Peña, Anthony Yerson - Orcid: 0009-0003-1430-4865

Melgarejo Espinoza, Adai Naara - Orcid: 0009-0007-3737-2464

Asesor:

Dr. Manuel Antonio Alva Olivos - Orcid: 0000-0001-7623-1401

Chimbote-Perú

2025

Índice general

Índice general	i
Índice de tabla	ii
Palabras claves	iii
Constancia de originalidad	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	11
Resultados	14
Análisis y discusión	22
Conclusiones:	26
Recomendaciones	28
Agradecimientos	29
Referencias	30
Anexos y apéndices	33

Índice de tabla

N°	Descripción	Pág.
Tabla 1	Identificar nivel de Estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	14
Tabla 2	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	15
Tabla 3	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	16
Tabla 4	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	17
Tabla 5	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Tecnología en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	18
Tabla 6	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	19
Tabla 7	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	20
Tabla 8	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	21

Palabras claves

Tema	Estrés laboral, trabajadores municipales, burnout, clima laboral
Especialidad	Psicología

Keyword

Theme	Work stress, municipal workers, burnout, work environment
Specialty	Psychology

Línea de investigación

Línea de Programa	Salud Publica Laboral
Área	Ciencias de la Salud
Subárea	Ciencias de la Salud
Disciplina	Psicología

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2025" del (a) estudiante: **LUERA PEÑA ANTHONY YERSON**, identificado(a) con Código N° **1109000476**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de noviembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote,
2025

Resumen

El propósito central de esta investigación fue identificar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se trató de un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 165 trabajadores, y como instrumento de medición se empleó la Escala de Estrés Laboral elaborada por la OIT y la OMS.

Los resultados revelaron que el 80 % de los participantes presentaron un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 20 % mostró un nivel alto. En cuanto a las dimensiones evaluadas, también predominó el nivel bajo de estrés: clima organizacional (69,1 %), estructura organizacional (65,5 %), territorio (77,6 %), tecnología (67,9 %), influencia del líder (67,3 %), falta de cohesión (64,2 %) y respaldo del grupo (70,9 %).

En conclusión, se determinó que el nivel de estrés laboral más frecuente entre los trabajadores municipales es el nivel bajo.

Abstract

The central purpose of this research was to identify the level of work-related stress among employees of the Nuevo Chimbote District Municipality. This was a basic research study with a quantitative approach, descriptive scope, and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 165 workers, and the Work Stress Scale developed by the ILO and WHO was used as the measurement instrument.

The results revealed that 80% of the participants presented a low level of work-related stress, while 20% showed a high level. Regarding the dimensions evaluated, a low level of stress also predominated: organizational climate (69.1%), organizational structure (65.5%), territory (77.6%), technology (67.9%), leader influence (67.3%), lack of cohesion (64.2%), and group support (70.9%).

In conclusion, it was determined that the most frequent level of work-related stress among municipal employees is low.

Introducción

El estrés laboral es inherente al entorno laboral, se podría argumentar que ha estado presente desde que existe el trabajo, sin embargo, llama la atención como su intensidad y frecuencia han aumentado durante los últimos años, transformándose en una preocupación que requiere intervención inmediata. Este problema afecta tanto a colaboradores como a empleadores, afectando la productividad, el bienestar físico y mental de las personas.

El estrés laboral es consecuencia de la insatisfacción que el colaborador experimenta a la labor que desempeña en el trabajo. Asimismo, no se trata de una enfermedad, ya que está vinculada a la capacidad que tiene una persona para hacer frente a situaciones adversas. La frustración y la tensión emocional de la carga laboral genera estrés y en consecuencia acelera el desgaste profesional. En los casos más severos, puede producir el síndrome de Burnout, un estado de agotamiento extremo caracterizado por un estrés crónico que tiene repercusiones emocionales, físicas y psicológicas profundas (El Peruano, 2023).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud, (2023), indica que el estrés es un estado de preocupación generado por una situación difícil. En ese sentido, bajo este concepto, todos alguna vez hemos experimentado estrés, ya que es una respuesta normal al percibir y sentirse amenazado por un entorno que afecta el bienestar.

Por su parte, Valinsky (2023) señala que aproximadamente el 44% de los colaboradores manifiestan sentir altos niveles de estrés en el trabajo. Además, se evidencia un bajo compromiso laboral y un aumento en los conflictos con sus superiores. Entre las razones, resalta la falta de autonomía, la ausencia de objetivos claros y la escasa valoración de sus aportes.

En el contexto peruano, según el (Instituto del Sondeo Público del Sector Opinión, 2023) un 39% se sintió estresado dejando de trabajar por un tiempo, entre las causas

principales, se encuentra el aumento de carga laboral, las metas inalcanzables, y el que su trabajo no permita invada su vida personal no existiendo un equilibrio entre ambos.

Por su parte, Traverso (2024) señala que alrededor del 60% de los trabajadores padece de estrés, que se refleja en el deterioro de la salud mental y física de los colaboradores, disminuyendo la competitividad empresarial y en consecuencia perjudicando la productividad de las empresas.

Por otro lado, el portal líder de empleo en Latinoamérica, Bumerán (2024), en su estudio sobre el Burnout, evidencia que el 82% de los peruanos asegura estar estresado laboralmente. En comparación con lo reportado el 2023, donde el estrés estaba presente en un 78%, los datos se evidencia un aumento del estrés. Para Bechara (2024) este aumento significa que las condiciones laborales no son las adecuadas, por ende, la política de las empresas debe estar centrado en generar entornos y rutinas laborales sanas.

Esto evidencia que en los casos más severos el estrés puede generar Burnout, un estado de agotamiento extremo caracterizado por un estrés crónico que tiene repercusiones emocionales, físicas y psicológicas profundas.

En este contexto, es importante conocer las causas del estrés, identificar sus síntomas y aplicar estrategias para prevenirlo. Solo así será posible promover ambientes laborales más saludables y potenciar el desempeño en las organizaciones, y en consecuencia se mejorará el estilo de vida de los trabajadores.

La revisión de diferentes estudios presenta los siguientes antecedentes:

A nivel Internacional, (Japon y Guerrero, 2024) realizó un estudio en Cuenca – Ecuador con el propósito de conocer los niveles de estrés laboral en los trabajadores de GAD Municipal del Cantón Zamora, adoptando un modelo cuantitativo de tipo transversal y descriptivo. De los 100 colaboradores que participaron, el 97.0% de los colaboradores

municipales presentaron un bajo nivel de estrés, por otro lado, un 3.0% de los participantes experimentaron estrés.

Aguilar (2022) desarrolló una investigación titulada Nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Andarapa, Andahuaylas, realizada en 2020. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo y no experimental, con una muestra de 23 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo intencional no probabilístico. Los hallazgos indicaron que más de la mitad del personal presentó niveles moderados de estrés, con indicadores como el cansancio emocional, la despersonalización y la percepción de realización personal en rangos cercanos al 50%. El estudio concluye que el estrés laboral representa un riesgo significativo tanto para el bienestar individual como para el funcionamiento institucional.

Zegarra (2021) desarrolló una investigación cuyo propósito fue identificar el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, ubicada en Puno. El estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo, con diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo compuesta por 20 trabajadores administrativos. Los resultados revelaron que el 55 % del personal presentó un nivel medio de estrés laboral, el 40 % mostró un nivel bajo y el 5 % evidenció un nivel alto. En conclusión, se identificó que el estrés laboral en dicha institución se encuentra predominantemente en un nivel medio.

Por su parte, en el ámbito local, Contreras (2022), llevó a cabo una investigación orientada a analizar el nivel de estrés laboral entre los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El estudio se enmarcó dentro de una metodología básica, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo constituida por 111 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos reflejaron que el 39,6 % de los participantes presentaron un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 27,9 % mostraron un nivel

alto y el 32,4 % un nivel bajo. En consecuencia, se concluyó que el nivel medio de estrés es el más frecuente entre los trabajadores evaluados.

Según Martínez (2022), el concepto de estrés ha evolucionado con el tiempo, especialmente en el ámbito de la salud, donde inicialmente fue entendido como una respuesta del organismo ante cualquier tipo de cambio, tal como lo propuso Selye (1976). En enfoques más recientes, se define como una alteración del equilibrio interno del individuo frente a una amenaza percibida (Lu et al., 2021). Esta condición implica un proceso de ajuste fisiológico y psicológico: si la demanda supera la capacidad de adaptación, puede derivar en distrés, afectando negativamente la salud; en cambio, si el organismo logra adaptarse, se genera una respuesta positiva conocida como eustrés (Lu et al., 2021; Selye, 1976).

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define el estrés laboral como una reacción física y emocional que surge cuando existe un desbalance entre las demandas percibidas del entorno laboral y los recursos o habilidades que el individuo considera tener para afrontarlas. Este tipo de estrés está influenciado por factores como la estructura organizativa, el diseño de las tareas y las dinámicas interpersonales en el trabajo. Se manifiesta cuando las exigencias laborales superan las capacidades, necesidades o recursos del trabajador, o cuando sus conocimientos y competencias no se alinean con las expectativas de la cultura organizacional.

La presente investigación se sustenta en el modelo teórico propuesto por Ivancevich y Matteson (1989), quienes plantean que el concepto de estrés puede abordarse desde tres perspectivas: como una respuesta del organismo, como un estímulo externo o como una interacción entre ambos. Desde esta visión integradora, el estrés se entiende como una reacción adaptativa influida por factores individuales y procesos psicológicos, que se desencadena ante situaciones, acciones o eventos externos que imponen demandas físicas o emocionales particulares sobre la persona.

Asimismo, los autores distinguen dos grandes categorías de estresores: los extra organizacionales y los intraorganizacionales.

Los primeros hacen referencia a factores externos al entorno laboral inmediato, pero que inciden en el desempeño profesional, como problemas familiares o económicos.

Los segundos se originan dentro del contexto organizacional y se subdividen en tres niveles: individuales, como la sobrecarga de trabajo o el conflicto de roles; grupales, como la falta de cohesión o los conflictos entre equipos; y organizacionales, como el clima laboral, la estructura jerárquica, la tecnología empleada, las características de las tareas o el estilo de liderazgo. Los estresores se dividen en: Estresores intraorganizacionales y Estresores extra organizacionales.

Los principales agentes generadores de estrés se encuentran dentro del entorno organizacional. Entre ellos se incluyen factores físicos como la calidad de la iluminación, el nivel de ruido, las condiciones térmicas, las vibraciones, el movimiento constante y la presencia de aire contaminado. A nivel individual, destacan elementos como la carga excesiva de trabajo, los conflictos de rol y la ambigüedad en las funciones asignadas. En el plano grupal, el estrés puede surgir por la falta de cohesión entre los miembros del equipo o por tensiones entre grupos. Finalmente, en el nivel organizacional, influyen aspectos como el clima laboral, la estructura interna, el uso de tecnología y las características de las tareas.

En contraste, los factores externos provienen del entorno social y personal del trabajador, y aunque no se originan en el espacio laboral, pueden impactar significativamente en su desempeño. Entre ellos se encuentran las dinámicas familiares, los cambios de residencia y las condiciones económicas.

Para Ivancevich y Matteson (1989) los principales estresores individuales son cinco:

Ambigüedad de rol: Se refiere a la falta de claridad respecto al rol que desempeña, los objetivos laborales y las responsabilidades individuales. Esta situación genera

insatisfacción en el trabajo, aumento del estrés, disminución de la confianza, así como sentimientos de ansiedad, depresión, resentimiento y una reducción en la autoestima.

Conflicto de rol: Se presenta cuando una persona enfrenta simultáneamente dos o más exigencias de rol que entran en conflicto, haciendo que el cumplimiento de unas dificulte, contradiga o impida el cumplimiento de otras. Este factor de estrés impacta de manera negativa la satisfacción laboral y está asociado con alteraciones fisiológicas que generan consecuencias tanto a nivel personal como organizacional.

Sobrecarga de trabajo: Esta puede ser de dos tipos: a) cuantitativa y b) cualitativa. La sobrecarga cuantitativa se da cuando los trabajadores perciben que tienen un exceso de tareas, múltiples actividades por realizar o un tiempo insuficiente para completarlas. Por otro lado, la sobrecarga cualitativa ocurre cuando sienten que no poseen las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo o que las exigencias de rendimiento son demasiado altas. Este tipo de estrés genera cambios bioquímicos, como el aumento del colesterol, afecta la salud y provoca consecuencias psicológicas, como disminución de la confianza y pérdida de motivación laboral.

Los estresores relativos al desarrollo de la carrera: Está relacionado con la interacción del individuo dentro del entorno organizacional y la percepción sobre el desarrollo de su carrera. Son estresores cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración.

Responsabilidad por otras personas: Asumir la responsabilidad sobre personas es más estresante que la responsabilidad por las cosas. Esto se debe a la naturaleza particular de este tipo de responsabilidad, que implica tomar decisiones interpersonales difíciles y manejar una carga de trabajo elevada.

Entre los estresores organizacionales más relevantes se encuentran aquellos vinculados al entorno interno de la institución.

El clima organizacional, entendido como la percepción colectiva del ambiente laboral, puede generar condiciones de trabajo relajadas o, por el contrario, tensas y orientadas a la resolución de crisis, afectando de manera distinta a cada individuo. La

estructura organizacional también puede actuar como fuente de estrés, especialmente cuando existen jerarquías rígidas o dinámicas de poder que no se ajustan a las expectativas de todos los empleados.

El concepto de territorio se refiere al espacio físico asignado para el desarrollo de las actividades laborales; trabajar en áreas que no se perciben como propias puede generar incomodidad y estrés. En cuanto a la tecnología, sus limitaciones pueden restringir el desempeño tanto de los trabajadores como de los líderes, convirtiéndose en un factor estresante cuando las herramientas disponibles no permiten transformar eficientemente los recursos en productos o servicios.

La influencia del liderazgo también puede ser un estresor, ya que el estilo de dirección, las decisiones y los procedimientos adoptados por quienes ocupan cargos de autoridad pueden afectar la motivación, el rendimiento y la satisfacción del equipo. Finalmente, los estresores grupales incluyen la cohesión, entendida como el grado de unión y motivación dentro del grupo, y el respaldo emocional, que se refiere al nivel de apoyo percibido entre los miembros. Una baja cohesión o un respaldo insuficiente pueden incrementar significativamente los niveles de estrés

La presente investigación presenta una justificación teórica sólida dado que permite comprender los conceptos básicos e importantes de esta problemática. Asimismo, los resultados ayudarán a identificar cómo el estrés laboral se manifiesta a través de reacciones físicas, emocionales y cognitivas en cada trabajador municipal. Por otro lado, este estudio es relevante para el área de Recursos Humanos, que abordará el bienestar y desempeño del personal municipal, finalmente la investigación permitirá generar nuevos conocimientos y proponer estrategias de intervención.

La justificación Social, radica en que se generará información relevante para quienes estén interesados en continuar la investigación, así mismo para que la Municipalidad lo tengan en cuenta y reconozca las consecuencias que puedan desencadenar en el trabajador, Además, permite la implementación de medidas

preventivas, así como estrategias que optimicen el desempeño de sus funciones y se priorice el bienestar de los trabajadores municipales.

La justificación Metodológica emplea un enfoque cuantitativo para lograr comprender a fondo el problema, así mismo se utilizará técnicas de investigación como la aplicación de cuestionario para analizar el impacto que tienen los colaboradores en el entorno laboral, permitiendo garantizar resultados detallados en dicha población estudiada

La Justificación Científica será una referencia clave para futuras investigaciones a nivel nacional e internacional, proporcionando una base sólida para la interpretación de los resultados obtenidos. Por último, los resultados, permitirán realizar comparaciones con otros estudios sobre el estrés en trabajadores municipales, ello permitirá generar estrategias de prevención y gestión del estrés. Del mismo modo, sus resultados podrán ser aplicados en distintos contextos laborales, aportando a la mejora del bienestar y capacidad de los empleados en diversos establecimientos municipales.

El estrés laboral genera gran preocupación debido a sus efectos negativos en la salud física y mental de los colaboradores, así como en la productividad y eficiencia de las empresas. En el caso específico de los trabajadores municipales, esta situación adquiere una dimensión particular, ya que su labor implica el cumplimiento de responsabilidades de interés público, el manejo de recursos limitados y la atención constante a las demandas de la ciudadanía. Estos factores pueden generar un entorno de alta presión, propiciando la aparición de estrés laboral y sus consecuencias asociadas.

Por lo tanto, se formula la siguiente interrogante. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025?

La variable identificada es estrés laboral la cual es conceptualizada y operacionalizada de la siguiente manera:

Variable: Estrés Laboral

Definición conceptual: De acuerdo con Matteson e Ivancevich (1987), el estrés laboral puede entenderse como una respuesta de adaptación que varía según las características individuales de cada persona. Esta respuesta se activa frente a situaciones, demandas o eventos específicos que requieren un ajuste físico o psicológico por parte del trabajador.

Definición operacional: Para medir esta variable, se utilizó un cuestionario compuesto por 25 ítems, diseñado para evaluar el nivel general de estrés laboral y sus siete dimensiones específicas:

Clima organizacional: percepción sobre la misión, visión y ambiente institucional

Estructura: claridad y efectividad de los canales de comunicación.

Territorio: distribución del poder, autoridad y estrategias organizativas.

Tecnología: disponibilidad y funcionalidad de los recursos técnicos.

Influencia del líder: estilo de liderazgo y su impacto en la cohesión del equipo.

Falta de cohesión: grado de integración y apoyo entre los miembros del grupo.

Respaldo del grupo: calidad del trato interpersonal y condiciones laborales percibidas.

Los objetivos de la investigación son:

Como objetivo general: Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2025

Referente a los objetivos específicos:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Tecnología en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 202

Metodología

Tipo y Diseño

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque básico, el cual, según Muntané (2010), tiene como finalidad ampliar el conocimiento científico sin necesariamente vincularlo a aplicaciones prácticas inmediatas. En coherencia con este enfoque, se adoptó un diseño metodológico no experimental, ya que no se realizó manipulación de variables, sino que se procedió a recolectar los datos tal como se manifestaban en el entorno natural (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

Asimismo, el estudio corresponde al nivel descriptivo. Tal como señalan Guevara et al. (2020), este tipo de investigación busca comprender las características predominantes de determinados fenómenos sociales mediante una descripción detallada de comportamientos, prácticas, objetos, procesos y personas involucradas (p. 171).

Población y Muestra

La población del estudio estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, ubicada en la provincia del Santa, región Áncash. Esta incluyó tanto a hombres como a mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y 50 años, en condición laboral de nombrados y contratados. En esta investigación se consideró a la totalidad de los colaboradores. Cabe señalar que, según Arias-Gómez et al. (2016), una población se define como el conjunto de personas u objetos que comparten características comunes y que resultan relevantes para el desarrollo de una investigación

La presente investigación adoptó un diseño censal, lo que implica que se trabajó con la totalidad de los integrantes de la población objetivo. Según Tamayo (2011), un censo poblacional se caracteriza por incluir a todos los miembros que conforman el grupo de estudio, sin aplicar técnicas de muestreo.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideraron los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, tanto aquellos con nombramiento como los contratados temporalmente, siempre que contaran con una

antigüedad superior a seis meses y hubieran firmado el consentimiento informado. Por otro lado, se excluyeron del estudio aquellos participantes que no aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación o que no completaron el cuestionario en su totalidad.

Técnicas e Instrumentos de investigación

Para la obtención de la información se empleó la técnica del cuestionario, entendida como un conjunto estructurado de preguntas destinadas a ser aplicadas en encuestas o entrevistas, según lo plantea Acosta (2016).

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyos autores son Ivancevich y Matteson (1992). Esta herramienta permite evaluar los factores generadores de estrés en el entorno organizacional, tanto a nivel individual como grupal. Está diseñada para aplicarse a trabajadores desde los 18 años de edad y es ampliamente reconocida en el ámbito de la psicología organizacional.

La escala está compuesta por 25 ítems distribuidos en siete dimensiones: influencia del liderazgo, percepción del clima organizacional, estructura interna, tecnología disponible, cohesión grupal, distribución territorial y respaldo entre compañeros. Las respuestas se organizan en una escala tipo Likert con siete opciones, y los niveles de estrés se clasifican en tres categorías: alto, medio y bajo, conforme a la adaptación y validación realizada en diversos países, incluido el Perú (Álvarez & Espinoza, 2018).

Validez y Confiabilidad

Suárez (2013) realizó una adaptación de la Escala de Estrés Laboral desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), aplicándola a una muestra de 203 trabajadores de un centro de contacto en

Lima, distribuidos entre el área de Atención al Cliente ($n = 89$) y el área de Ventas ($n = 114$). Los resultados evidenciaron que el instrumento presenta propiedades psicométricas sólidas, destacando una alta confiabilidad mediante el método de consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.972, así como una adecuada validez de contenido y de constructo.

Respecto a la validez de contenido, se aplicó el juicio de expertos utilizando la Prueba Binomial, cuyos resultados fueron inferiores a 0.50, lo que indica un nivel significativo de concordancia entre los evaluadores, fortaleciendo la validez del instrumento.

Por otro lado, Hernández et al. (2001) señalan que la confiabilidad de un instrumento se refiere a su capacidad para generar resultados consistentes cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto u objeto (p. 243). En el presente estudio, se procesaron los datos mediante el software SPSS, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.967. Según los criterios establecidos por Cronbach, este valor se considera aceptable, lo que confirma que el instrumento es adecuado para ser aplicado a la muestra seleccionada.

Resultados

Tabla 1

Identificar nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025.

Nivel	n	%
Bajo	111	67,3
Promedio bajo	21	12,7
Promedio alto	16	9,7
Alto	17	10,3
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 1 se apreció que el 67,3 % de los trabajadores municipales consideraba que existía un nivel bajo de estrés laboral, lo cual podía interpretarse como una percepción positiva del clima laboral. Luego, el 12,7 % refirió un promedio bajo; por otro lado, un 10,3 % señaló un nivel alto y, por último, un 9,7 % mencionó un promedio alto.

Tabla 2

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025.

Nivel	n	%
Bajo	67	40,6
Promedio bajo	47	28,5
Promedio alto	31	18,8
Alto	20	12,1
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 2 se observó que el 40,6 % de los trabajadores municipales percibía que el nivel de estrés asociado al clima organizacional era bajo. Asimismo, un 28,5 % consideraba que se mantenía en un promedio moderadamente bajo. Por otro lado, un 18,8 % reportó un promedio alto, mientras que el 12,1 % manifestó que alcanzaba niveles elevados.

Tabla 3:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	58	35,2
Promedio bajo	50	30,3
Promedio alto	37	22,4
Alto	20	12,1
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia un 35,2% de los trabajadores municipales percibe que el nivel de estrés asociado a estructura organizacional es bajo, de la misma forma el 30,3 % considera que existe un promedio bajo. En contraste, un 22,4% indica que experimenta un promedio alto de estrés y por último un 12,1 % percibe que existe un alto nivel de estrés.

Tabla 4:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	73	44,3
Promedio bajo	55	33,3
Promedio alto	21	12,7
Alto	16	9,7
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 4 se aprecia que el 44,3% percibe que el nivel de estrés asociado a la dimensión Territorio Organizacional es bajo, de la misma forma el 33,3 % considera que se mantiene en promedio bajo. Por otro lado, el 12,5% considera que existe un promedio alto, mientras un 9,7% manifiesta experimentar un nivel alto de estrés vinculado a esta dimensión.

Tabla 5:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión tecnología en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	51	30,9
Promedio bajo	61	37,0
Promedio alto	39	23,6
Alto	14	8,5
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 5 indica que el 37,0 % de los trabajadores municipales percibe que los niveles de estrés vinculados a la dimensión Tecnología es en promedio bajo, de la misma forma el 30,9% considera que existe un nivel bajo. En contraste el 23,6 reporta que el nivel de estrés es en promedio alto, así como un 8,5% manifestó experimentar un nivel alto de estrés vinculado a esta dimensión

Tabla 6:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	63	38,2
Promedio bajo	48	29,1
Promedio alto	28	17,0
Alto	26	15,8
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 6 se apreció que el 38,2 % percibía que el nivel de estrés vinculado a la dimensión Influencia del líder era bajo; de la misma forma, el 29,1 % consideraba que era en promedio bajo. Por el contrario, el 17,0 % consideró que existía un promedio alto, mientras que un 15,8 % indicó percibir un alto nivel de estrés asociado con esta dimensión.

Tabla 7:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	56	33,9
Promedio bajo	50	30,3
Promedio alto	26	15,8
Alto	33	20,0
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 7 se apreció que el 33,9 % de los trabajadores municipales consideraba que el nivel de estrés asociado a la dimensión Falta de Cohesión era bajo, mientras que un 30,3 % lo percibía en promedio bajo. En contraste, el 20,0 % señaló experimentar un alto nivel de estrés, mientras que un 15,8 % indicó un promedio alto de estrés relacionado con la falta de cohesión.

Tabla 8:

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025

Nivel	n	%
Bajo	62	37,6
Promedio bajo	55	33,3
Promedio alto	20	12,1
Alto	28	17,0
Total	165	100,0

Interpretación:

En la tabla 8 se apreció que el 37,6 % de los trabajadores municipales consideraba que el nivel de estrés relacionado con la dimensión Respaldo de grupo era bajo, mientras que un 33,3 % lo percibía en promedio bajo. En contraste, el 17,0 % señaló experimentar un alto nivel de estrés y un 12,1 % indicó un promedio alto de estrés vinculado a la percepción del apoyo por parte del grupo.

Análisis y discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Los resultados que se halló son los siguientes:

En la tabla 01, los resultados señalan que el 80% de los trabajadores municipales considera que existe un nivel bajo de estrés laboral, esto podría interpretarse como una percepción positiva del trabajo. Asimismo, un 20% manifiesta que experimentan niveles altos de estrés. Estos resultados tienen relación con los mostrados por Japón y Guerrero (2024), quienes hallaron un 97% de bajo nivel estrés en trabajadores municipales de Ecuador. Sin embargo, Contreras (2022) en un estudio realizado en la misma Municipalidad, encontró que existe un nivel medio de estrés, con un 39.6%. En ese sentido, la discrepancia con el estudio de Contreras (2022), podría indicar una mejora en las condiciones laborales o en la percepción de los trabajadores entre 2022 y 2025. Desde una perspectiva teórica el bajo nivel de estrés según Ivancevich y Matteson (1989) puede interpretarse bajo el concepto de eustrés, que es el estrés positivo que motiva y mejora el rendimiento, ya que la mayoría de los trabajadores parece encontrarse en un estado donde las demandas laborales no superan su capacidad de adaptación.

En la tabla 02, se aprecia que el 69,1% de los trabajadores municipales presenta nivel bajo en estrés laboral, seguido de un nivel alto de 30,9%. Asimismo, en su investigación, Japón y Guerrero (2024), el 66,7 % reporta nunca haber sentido que su estrés está vinculado con factores organizacionales. Por el contrario, Contreras (2022) halló que los trabajadores presentaron un nivel medio de 39,6%.

Para Ivancevich y Matteson (1989) un buen manejo del clima organizacional puede llevar a un estilo de trabajo tranquilo o, por el contrario, a uno tenso y estresante. Los resultados indican que predomina una percepción de un ambiente laboral relajado, sin embargo, para los trabajadores que señalan experimentar un alto nivel de estrés, el clima laboral podría ser uno tenso.

En la tabla 03, los resultados muestran que 65,5% de los trabajadores municipales reporta un nivel bajo de estrés laboral, y 34,5 % un nivel alto. Desde otro punto de vista, Contreras (2022) encontró que el 45,9% experimentan estrés laboral en un nivel medio. Pudiendo contrastar los resultados con lo señalado por, Ivancevich y Matteson (1989) sostienen que la estructura, la jerarquía de poder y la autoridad pueden ser estresores importantes. Por lo tanto, los resultados de esta investigación indican que los colaboradores parecen estar a gusto con las líneas de autoridad actuales, ello podría deberse a que existe un ambiente de confianza, respeto mutuo y un ambiente adecuado para trabajar.

En la tabla 04, se encontró que el 77,6% experimenta un nivel bajo de estrés laboral y un 22,4% un nivel alto. Lo que sugiere que los colaboradores se sienten seguros en su espacio de trabajo. Por el contrario, Contreras (2022) halló que un 41,4% de los colaboradores presenta un nivel medio de estrés. En ese sentido, los hallazgos indican que gran parte del personal municipal no siente que su espacio personal esté siendo invadido ni que las responsabilidades están poco claras. Estos resultados se contraponen con lo descrito por Ivancevich y Mattenson (1989) definen el "territorio" como el escenario de actividades de una persona, y afirman que trabajar en lugares ajenos puede generar estrés.

En la tabla 05, se descubrió que el 67,9 % experimenta un nivel bajo de estrés, 32,1% un nivel alto. Estos resultados difieren de Contreras (2022), que halló que el 45,0% de los colaboradores tienen nivel medio. Los hallazgos obtenidos sugieren que los trabajadores municipales se encuentran satisfechos con la tecnología existente en sus puestos laborales, ya que sería una herramienta útil que reduce y facilita el trabajo. Cabe comparar estos datos con lo mencionado por Ivancevich y Mattenson (1989), las limitaciones tecnológicas pueden incrementar el estrés al restringir la actividad de los colaboradores y del gerente.

En la tabla 06, se halló un 67,3 % experimenta un nivel bajo en estrés laboral y un 34,5 % un nivel alto. Por el contrario, Contreras (2022), halló que el 37,8% de los colaboradores tienen nivel medio de estrés laboral. Los hallazgos del estudio indican que el estilo de liderazgo en la Municipalidad parece ser adecuado y no genera tensión. Estos hallazgos guardan vínculo con lo expuesto por Ivancevich y Matteson (1989) que señalan que ciertos comportamientos, estilos de dirección y métodos de gestión adoptados por los líderes pueden convertirse en factores generadores de estrés para algunos trabajadores, afectando tanto su rendimiento como su nivel de satisfacción en el entorno laboral.

En la tabla 07, se descubrió que el 64,2% percibe un nivel bajo en estrés laboral, y un 35,8 % un alto nivel. Desde otro punto de vista, Contreras (2022), halló que el 42,3% de los colaboradores tienen nivel medio de estrés. Estos datos reflejan lo señalado por Ivancevich y Matteson (1989) definen la cohesión como la fuerza de atracción que une a un grupo; cuando esta es débil, los miembros pueden sentirse aislados y experimentar estrés. Los datos señalan que gran parte de los colaboradores considera que el ambiente laboral de la Municipalidad, es de apoyo mutuo y unión, por ende, el nivel de estrés es bajo. Sin embargo, para los que manifestaron experimentar estrés, la sensación de no pertenecer o de no estar integrado al grupo de trabajo sería una causa directa de estrés laboral.

En la tabla 08, se encontró que el 70.9 % de trabajadores municipales experimenta un bajo nivel de estrés laboral y un 29.1% un alto nivel. Por el contrario, para Contreras (2022), el 38,7% de los trabajadores obtuvieron un predominio de los niveles medios y altos de estrés. Estos hallazgos refuerzan lo indicado por Ivancevich y Matteson (1989) el respaldo del grupo, es un estresor que aparece cuando existe similitud y vínculo emocional entre las opiniones del grupo. En ese sentido, los resultados indican que predomina la percepción de un adecuado respaldo del grupo, por ende, hay un ambiente colaborativo y de confianza entre los trabajadores municipales.

Por otra parte, es importante destacar que se hallaron pocos antecedentes en este estudio que usan la escala de estrés de la OIT/OM. Sin embargo, se halló un instrumento modificado en Perú cuya adaptación permitió desarrollar esta investigación. Esto nos lleva a proponer que se sigan llevando a cabo estudio con este instrumento y también a crear nuevas adaptaciones que permitan su aplicación en todos los contextos laborales.

Conclusiones:

La presente investigación nos permite establecer lo siguiente:

Respecto al objetivo general se evidencia, que el 80 % de los colaboradores municipales presenta nivel bajo de estrés laboral, lo que demuestra que hay una percepción positiva en el trabajo por parte de los colaboradores municipales, por otro lado, un 20 % restante refleja con un nivel alto de estrés, lo que refiere a un desequilibrio emocional, dificultad en concentrarse y bajo desempeño laboral.

Asimismo, en el primer objetivo específico resalta, un nivel bajo de 69,1 %, lo que indica que existe un entorno adecuado sin tensiones que favorece el bienestar de los colaboradores municipales, sin embargo, un 39,9 % representa un nivel alto, lo que revela poco favorable en el ambiente laboral limitando para implementación de impulsar nuevas estrategias.

De acuerdo con, el segundo objetivo específico se aprecia, un nivel bajo de 65,5 %, lo que comprueba que las autoridades y sus jerarquías son generalmente aceptadas para el buen desarrollo de sus labores municipales, por el contrario, el 34,5% demuestra un nivel alto, esto evidencia la percepción poco favorable en relación a la forma jerárquica, probablemente vinculadas a la poca comunicación interna dentro de la institución.

Continuamente en, el tercer objetivo específico mostró, un nivel bajo de 77,6% de estrés, este resultado evidencia la importancia de trabajo adecuado relacionando a un buen entorno laboral apropiado, en cambio el 24,4 % indica un nivel alto, esto puede deberse a la falta de coordinación, la desconfianza donde los trabajadores no se identifican posiblemente generando desinterés y falta de compromiso en las actividades organizacionales.

Por otro lado, en el cuarto objetivo específico la mayoría se observa, un nivel en promedio bajo de 67,9% de estrés, evidenciando que el uso tecnológico y las capacidades de manejo son percibidos y considerados de fácil dominio, no obstante, el 32,1% expresa un nivel bajo, lo que indica que posiblemente exista una desanimación laboral al sentirse incapaz de adaptarse al cambio tecnológico lo que limita su función en el cumplimiento de sus metas.

En el quinto objetivo específico muestra, un 67,3 % indicando un bajo nivel de estrés, este indicador demuestra una gestión óptima de liderazgo con respaldo de apoyo de sus superiores, a diferencia de ello el 34,5 % muestra un nivel alto lo que formará parte de una menor influencia positiva de sus representantes posiblemente asociados a estilos de manejo autoritarios por ende podría generar resultado la desmotivación y carga emocional.

En relación al sexto objetivo específico implica un 64,2 % de nivel bajo de estrés, lo que demuestra que los colaboradores municipales mantienen óptima relación interpersonal, lo que disminuye posibles confrontaciones, en oposición a estos resultados el 35,2 % pone en manifiesto un nivel alto de estrés, lo que conllevará la exigencia de implementar estrategias orientadas hacia la integración al desempeño laboral y comunicación entre los trabajadores municipales.

Finalmente en el séptimo objetivo específico se hace evidente, un 70,9% nivel bajo de estrés, lo que refleja, en los colaboradores municipales en percibir confianza y solidaridad entre sus compañeros con la finalidad en reducir la tensión individual, en discrepancia a estos resultados el 29,1% simboliza un nivel alto de estrés lo que manifiesta que los trabajadores no reciben suficiente apoyo grupal sintiéndose vulnerables a la sobrecarga emocional, en competencia interna o conflictos no resuelto generando dificultades en afrontar las necesidades laborales municipales.

Recomendaciones

Dado que los resultados indican que existe un nivel de estrés bajo, se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos lleve a cabo encuestas anónimas sobre el Clima Organizacional con regularidad para detectar las zonas en las que se siente más tensión, asimismo, que se ponga en marcha programas preventivos y fomentar actividades que ayuden a conservar un entorno laboral positivo.

A los nuevos investigadores se sugiere no solo evaluar el grado de estrés, sino también intentar relacionarlo con otros factores esenciales como la satisfacción en el trabajo, el liderazgo, la carga laboral y el respaldo social.

Para un futuro estudio se sugiere que incluya a una población más extensa y variada del sector municipal, así como considerar factores como el estado civil, la edad, el género, la clase de contrato y los años de servicio para mejorar la validez externa de los hallazgos y su generalización.

Realizar un proceso de adaptación y validación psicométrica del instrumento de medición del estrés al contexto administrativo específico de la Municipalidad, asegurando que las preguntas sean pertinentes y claras.

Agradecimientos

A Dios, mis padres, hermanos que me han brindado su apoyo durante mi formación académica y han sido mi motivación para seguir adelante.

Y, por último, pero no menos importante a los docentes que han brindado su tiempo, conocimiento y experiencias, me llevo sus valiosas enseñanzas que aportaron a mi formación y a mi vida.

Gracias a Dios por darme fuerza, sabiduría y fe para seguir adelante.

A mi mamá, cuyo amor eterno me acompaña desde el cielo y vive en cada logro.

A mi papá y hermanos, por su apoyo constante y por ser mi motor para crecer.

A mis amistades del trabajo, por su compañerismo y aprendizaje compartido.

A mi pareja, por su amor, paciencia y por estar a mi lado en cada paso.

A todos ustedes, gracias por su presencia, cariño e inspiración.

Referencias

- Acosta. (2016). *Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario. Consideraciones.*
Prezzi. https://prezi.com/lia3wvrv0_r/diferencia-entreencuesta-entrevista-y-cuestionario/
- Aguilar, A. (2022). Nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la
Municipalidad Distrital de Andara, Andahuaylas, 2020. *Universidad Nacional
José Maria Argueras.*
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/660/Amilcar_Tesis_Bachiller_2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bechara, M. (2024, noviembre 26). *Talentos quemados: 67% de empresas pierde
calidad laboral. ¿Cómo prevenir el burnout?* El peruano.
<https://www.elperuano.pe/noticia/258661-talentos-quemados-67-de-empresas-pierde-calidad-laboral-como-prevenir-el-burnout>
- Contreras, J. (2022). Estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de
Nuevo Chimbote, 2022. *Universidad Cesar Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90164>
- Guevara, Castro, & Verdesoto. (2020, julio). *Metodologías de investigación educativa
(descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción.*
Recimundo. 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4(3).julio.2020.163-173
- Hernández-Sampieri, & Mendoza. (2019, January 31). *Hernández-Sampieri, R. &
Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa,*

- cualitativa y mixta / RUDICS*. Virtual Cuautitlán. Retrieved April 26, 2025, from <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Instituto del Sondeo Público del Sector Opinión. (2023, October 10). *Día de la Salud Mental 2023*. Ipsos. Retrieved April 24, 2025, from <https://www.ipsos.com/es-pe/dia-de-la-salud-mental-2023>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). Teoría y práctica organizacional. In *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial* (2nd ed.). Trillas.
- Japón, G., & Guerrero, G. (2024). El estrés laboral en los trabajadores y empleados del GAD Municipal del Canton Zamora. Periodo Marzo- junio, 2024. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29214/4/UPS-CT011816.pdf>
- Martínez, E. (2022, abril 23). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf
- Muntane. (2010, mayo 3). *Introducción a la investigación básica*. Revisiones temáticas.
- Organización Internacional del trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *OIT*, 1. <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, February 21). *Estrés*. Organización Mundial de la Salud. Retrieved April 24, 2025, from <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Traverso, A. (2024, septiembre). *El estrés laboral y su impacto en la productividad: un problema global y peruano - Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano / Guía Empresas Recursos Humanos*. Info Capital Humano. Retrieved April 24, 2025, from <https://infocapitalhumano.pe/featured/el-estres-laboral-y-su-impacto-en-la-productividad-un-problema-global-y-peruano/>

Valinsky, J. (2023, junio 14). *Los trabajadores están históricamente estresados y poco comprometidos, según estudio*. CNN.

<https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/14/trabajadores-historicamente-estresados-poco-comprometidos-trax>

Zegarra, S. (2021). Nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, 2021. *Universidad Nacional del Antiplano*.

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17433/Zegarra_Cacallaca_Shally_Mayli.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos y apéndices

1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral, vienen a ser las respuestas adaptativas, que son moduladas diferencialmente por las personales, como resultado del accionar y en relación a los eventos y exigencias particulares (Matteson e Ivancevich, 1987)	La variable fue medida por medio de un cuestionario de estrés laboral que tiene 25 ítem y 7 dimensiones, tiene las siguientes opciones de respuesta (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre) y los niveles alto, medio y bajo	Clima organizacional		1, 10, 11, 20	Ordinal, categórica.
			Estructura organizacional		2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional		3, 15, 22	
			Tecnología		4, 14, 25	
			Influencia del líder		5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión		7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo		8, 19, 23	

2 Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos		Metodología
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2025?	Estrés laboral	General	Específico	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población y muestra: 300 trabajadores</p> <p>Instrumento: Escala de estrés laboral propuesto por la Organización Internacional del</p>
		Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2025	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	
		Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	
		Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	

			trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyos autores son Ivancevich y Matteson (1992)
			Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión Influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	
			Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	
			Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025	

3 Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DEL LA OIT-PMS

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración.

A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés

Marque 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

Marque 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

Marque 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informe y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo sea limitado me estresa.							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							

5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa									
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.									
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera 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 la que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.									
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.									
12	El que mi equipo de trabajo tenga poco control sobre el trabajo, me causa estrés.									
13	El que mi jefe inmediato 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 jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.									
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.									
19	El que mi equipo de trabajo 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 objetivo, 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 otras áreas 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 los que están debajo de mi, me causa estrés.								
25	El no controlar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.								

4. Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **“Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2025”**

Estimado(a) participante:

Se le invita a participar, de forma voluntaria, en una investigación que tiene como objetivo identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores. Su participación consistirá en responder un cuestionario que no tomará más de 15 minutos.

Su identidad y las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y serán utilizadas únicamente con fines académicos.

- Si acepta participar, por favor firme a continuación.

Yo, declaro haber leído y comprendido la información anterior, y acepto participar voluntariamente en la investigación.

Firma del participante: _____

Fecha: ____/____/____

5 Solicitud



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chimbote, abril 30 de 2025

CARTA N° 001-2025-USP-FCS-PPSIC/D

Sr.

LIC: WALTER JESUS SOTO CAMPOS

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

Presente.-

Asunto: Solicita autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico de Elaboración de Tesis en Psicología solicito su despacho, su autorización para los BACHILLERES LUERA PEÑA ANTHONY YERSON con código N° 1109000476 y MELGAREJO ESPINOZA ADAI NAARA con código N° 1109000476, puedan ejecutar su Proyecto de investigación titulada: "• **ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2025.**", en la Institución que Ud. dignamente dirige, por tal motivo presento a los estudiantes, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

c. c.: Archivo.
MAO/c.yc.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Dr. Manuel A. Alva Olivos
Director (a) Programa de Psicología

Correo: escuela.psicologia@usanpedro.edu.pe

CHIMBOTE: Av. Francisco Bolognesi 770 / Teléfono: 990584366
PIURA: Zona Industrial Castilla Carretera Piura Chulucanas Km 4.1 / Teléfono: 073 283950
HUARAZ: La Rivera Mz A Lt 01 - Sector Shancayan / Teléfono: 959422325
HUACHO: Calle Ausejo Salas 362 / Teléfono: 014145306
CAJAMARCA: Jr. Huánuco 2512 / Barrio San Sebastián Celulares: 990583493 985850715


Universidad San Pedro
www.usanpedro.edu.pe

“AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

NUEVO CHIMBOTE, 16 MAYO DEL 2025

CARTA N° 371 – 2025 -MDNCH

SEÑOR:

DR. MANUEL A. ALVA OLIVOS
DIRECTOR PROGRAMA DE PSICOLOGIA DE LA
DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – CHIMBOTE

ASUNTO: RESPUESTA A LA CARTA DE PRESENTACION
REF : EXP ADM N° 27814 - 2025

De nuestra consideración,

Por intermedio de la presente, es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que en respuesta a la carta de presentación; la oficina de Recursos Humanos informa que, se autoriza a los Bachilleres **LUERA PEÑA ANTHONY YERSON**, con código N° 1109000476 y **MELGAREJO ESPINOZA ADAI NAARA**, con código N° 1118100231, para que puedan ejecutar su proyecto de investigación titulado: **“ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE”**.

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

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE

Dra. Jairo Antonio Sanchez Soriano
2025 05 16 10:44:42 AM

6. Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Luzera Poña Anthony Yersun		70185408	gorsuluzera@usp.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Grado Académico o Título Profesional ¹		
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
3. Título del Documento de Investigación			
"Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote"			
4. Programa Académico			
Ciencias de la Salud: Psicología			
5. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ⁴	
	Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)	Fecha de Liberación de embargo: ___/___/___ (Formato: día / mes / año)	
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶



Firma

Ciudad Día Mes Año
Chimbote 12 12 2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 9.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto D.S. 006 -2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2006-CONITEC-DEOC (Numerales 52 y 67) que norman el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) se son organizaciones internacionales sin fines de lucro que poseen a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.3, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y unidades de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AICDA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 2744, art. 32, núm. 323).

7. Reporte de Similitud

ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
11	1library.co Fuente de Internet	<1%

12	Submitted to Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM Trabajo del estudiante	<1 %
13	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Pennsylvania State System of Higher Education Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
19	rest-dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	www.fundacionbip-bip.org Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad de Cádiz Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
25	estreslaboralcausasyconsecuencias.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
26	dspace.uib.es Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
31	biblioteca.uny.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
32	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.espacio.digital.upel.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
38	biblioteca.uny.edu.ve:9443 Fuente de Internet	<1 %
39	core-cms.prod.aop.cambridge.org Fuente de Internet	<1 %

40	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
44	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %
45	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
 Excluir bibliografía Activo