



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR : BACH. PSIC. BRYAN SCOTT DIAZ RAMIREZ

ASESOR : OBST. GINO GAYOSO SOSA. MGR.

IQUITOS - PERÚ

2023

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

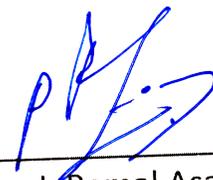
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

“RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023”

Del alumno: **BRYAN SCOTT DIAZ RAMIREZ**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **8% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 24 de Abril del 2023.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

Document Information

Analyzed document	UCP_Sicologia_2023_TSP_BryanDíaz_VI.pdf (D164917433)
Submitted	2023-04-24 16:57:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	8%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Científica del Perú / UCP_cienciasdelasalud_2022_TSP_EstherYahuarcani_V1.pdf Document UCP_cienciasdelasalud_2022_TSP_EstherYahuarcani_V1.pdf (D154978126) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		7
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_SALUD_2022_TSP_VIVIANACELIS_V1.pdf Document UCP_SALUD_2022_TSP_VIVIANACELIS_V1.pdf (D143202294) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		2
SA	Marcillo C. Varela D..docx Document Marcillo C. Varela D..docx (D93165206)		1
SA	T3_TallerdeTesis2_JaramilloMontenegroSaraGianella.docx Document T3_TallerdeTesis2_JaramilloMontenegroSaraGianella.docx (D140357974)		1
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_2021_SALUD_TESIS_SHEREZYCRUZALEGUI_V1.pdf Document UCP_2021_SALUD_TESIS_SHEREZYCRUZALEGUI_V1.pdf (D130097595) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		2
SA	11 T2 Rodriguez y Ramirez.docx Document 11 T2 Rodriguez y Ramirez.docx (D120274242)		1
SA	EF_Tesis_ChapoñanD_y_ZavaletaA.pdf Document EF_Tesis_ChapoñanD_y_ZavaletaA.pdf (D150798314)		1
SA	Torres_C_TESIS_EFdocx.docx Document Torres_C_TESIS_EFdocx.docx (D110350426)		1
SA	TESIS Gomez Sharon y Chirinos Eddy.docx Document TESIS Gomez Sharon y Chirinos Eddy.docx (D140855809)		1
SA	Proyecto de investigación Espinoza - Monge.pdf Document Proyecto de investigación Espinoza - Monge.pdf (D25710206)		1

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi tesoro máspreciado en esta vida, mi hijo, quien me dio y me sigue dando la mayor de las grandes fortaleces para seguir avanzando en esta vida, a ti mi hijo y por ti, siempre mi esfuerzo, mi cariño y amor.

Y a cada uno de las personas que creyeron en mí y que me extendieron la mano para levantarme en momentos adversos de mi vida.

BRYAN SCOTT DIAZ RAMÍREZ.

AGRADECIMIENTO

Muy agradecido con cada uno mis docentes, mis grandes mentores que, con sabiduría y conocimientos sobre esta noble carrera de psicología, pudieron formar en mí a otro servidor en favor a la salud mental de los demás, del mismo modo a cada uno de los profesionales que me acompañaron durante mi proceso de internado, por su paciencia y comprensión.

BRYAN SCOTT DIAZ RAMÍREZ.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 369-2023-UCP-FCS, del 16 de Marzo del 2023**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

✚ **Psic. Elizabeth Guillen Galdós** **Presidente**
✚ **Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros** **Miembro**

Como Asesor: **Obst. Gino Gayoso Sosa.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 12:00 p.m. horas, del día viernes 26 de mayo del 2023, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023.**

Presentado por el sustentante: **BRYAN SCOTT DIAZ RAMIREZ**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

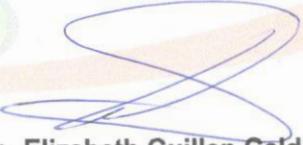
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

ABSUELTAS SATISFACTORIAMENTE

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR** *MAYORÍA*

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente


Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, DENOMINADO:
RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL,
PUNCHANA, 2023



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente



Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros
Miembro



Obst. Gino Gayoso Sosa
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
Constancia del Antiplagio	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Acta de Sustentación	vi
Hoja de Aprobación	vii
Índice del Contenido	viii
Resumen	x
Abstract	xi
1. Introducción	12
2. Planteamiento del problema	19
3. Objetivos	20
3.1 Objetivo General	20
3.2 Objetivos específicos	21
4. Variables	21
5. Operacionalización de variables	22
6. Metodología	22
6.1 Tipo y diseño de investigación	22
6.2 Población y muestra	23
a. Población	23
b. Muestra y muestreo	23
c. Criterios de inclusión y exclusión	23
6.3 Técnicas e instrumentos	24

6.4	Procesamiento de recolección de datos	27
6.5	Procesamiento y Análisis de datos	27
6.6	Aspectos éticos	28
7	Resultados	29
8	Discusión	35
9	Conclusiones	37
10	Recomendaciones	39
11	Referencias Bibliográficas	40
12	Anexos	43
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Carta de presentación	
	Anexo 3: Carta de aceptación	
	Anexo 4: Consentimiento informado	
	Anexo 5: Instrumento de estudio	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo Determinar los niveles de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023. La metodología estuvo como enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo simple, la población estuvo conformada por 70 trabajadores siendo la muestra de 50 trabajadores, la técnica empleada fue la psicométrica y el instrumento la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Lo resultados respecto al nivel global de resiliencia muestran que 60% presenta nivel alto de resiliencia, un 24% con nivel promedio, 14% obtuvo un nivel bajo y solo el 2% de los trabajadores presenta nivel de resiliencia muy bajo. En cuanto a sus dimensiones se obtuvo resultados, en relación a la dimensión “Confianza y sentirse bien”, un 34% obtuvo nivel alto en esta dimensión, el 32% nivel promedio, 22% obtuvo nivel bajo y solo un 12% obtuvo nivel muy bajo en la dimensión confianza y sentirse bien”, en la dimensión “Perseverancia”, un 38% obtuvo nivel promedio, el 24% presenta nivel alto, 20% se encuentra en un nivel muy bajo y el 18% obtuvo nivel bajo en esta dimensión, por cuanto a la dimensión “Ecuanimidad”, el 74% obtuvo nivel alto en esta dimensión, el 16% presenta nivel promedio, sin embargo, el 8% obtuvo nivel bajo y solo un 2% nivel muy bajo, por último, en la dimensión “Aceptación” un 64% presenta nivel alto en esta dimensión, el 26% obtuvo nivel promedio y solo el 10% obtuvo nivel bajo. Por lo tanto, se concluye que los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, presenta nivel alto de resiliencia, los trabajadores creen en sí mismo permitiéndoles atravesar tiempos difíciles pudiendo enfrentar las adversidades recurriendo a sus experiencias previas, tienen la energía suficiente para realizar sus actividades cotidianas por lo que se sienten orgullosos de sus logros conseguidas por sus autodisciplinas.

Palabras claves: Resiliencia.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the levels of resilience in workers of a District Municipality, Punchana, 2023. The methodology was a quantitative approach, the design was simple descriptive, the population consisted of 70 workers, the sample being 50 workers. , the technique used was psychometric and the instrument was the Wagnild and Young Resilience Scale. The results regarding the global level of resilience show that 60% have a high level of resilience, 24% with an average level, 14% obtained a low level and only 2% of the workers have a very low level of resilience. Regarding its dimensions, results were obtained, in relation to the dimension "Confidence and feeling good", 34% obtained a high level in this dimension, 32% an average level, 22% obtained a low level and only 12% obtained a very high level. low in the confidence and feeling good dimension", in the "Perseverance" dimension, 38% obtained an average level, 24% present a high level, 20% are at a very low level and 18% obtained a low level in this dimension Regarding the "Equanimity" dimension, 74% obtained a high level in this dimension, 16% presented an average level, however, 8% obtained a low level and only 2% a very low level, finally, in the dimension "Acceptance" 64% present a high level in this dimension, 26% obtained an average level and only 10% obtained a low level. Therefore, it is concluded that the workers of a District Municipality, Punchana, 2023, present a high level of resilience, the workers believe in themselves allowing them to go through difficult times, being able to face adversities resorting to their previous experiences, they have enough energy to carry out their daily activities so they feel proud of their achievements achieved by their self-disciplines.

Keywords: Resilience.

1. INTRODUCCIÓN

Uriarte, J. (2005, p.66), señala el proceder del término resiliencia, indicando que viene del latín resilio (re salió), adoptando el significado de volver a saltar, rebotar, reanimarse. Uriarte, J. sigue señalando que este término es acuñado en la Ingeniería Civil para referirse a materiales con capacidades regenerativas, o de soporte de cargas o impactos.

Por su lado, Becoña, E. (2006), define la resiliencia como la “capacidad de superar los eventos adversos, y ser capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de circunstancias muy adversas (muerte de los padres, guerras, graves traumas, etc.)” (p.1).

Puerta, E. y Vásquez, M. (2012), concluyen que la resiliencia es “una capacidad universal que permite a una persona, un grupo o una comunidad impedir, disminuir o superar los efectos nocivos de la adversidad” (p.4).

Cyrułnik, B. y Anaut, M. (2016), refieren que es simple definir la resiliencia y sus conceptos son aceptadas, “pero las que resultan más difíciles de descubrir son las condiciones que permiten iniciar un nuevo desarrollo después del trauma” (p. 12).

Mateu, R. et al. (2009, p.3), definen la resiliencia como fortalezas que puedan llegar a desarrollar y potenciar las personas, grupo familiar y comunidad ante situaciones recurrentes como problemas socioeconómicos, familiares y situaciones concretas como accidente, enfermedades, desastre natural, entre otros. Estos como resultados de factores protectores y de riesgo individual y/o ambiental.

El Instituto HeartMath (2014), describe la resiliencia “como la capacidad para prepararse, recuperarse y adaptarse ante el estrés, retos o adversidad” (p.5).

Rodríguez, A. (2009), define la resiliencia como “la capacidad de triunfar, para vivir y desarrollarse positivamente, de manera socialmente aceptable, a pesar de la fatiga o de la adversidad, que suelen implicar riesgo grave de desenlace negativo” (p.293).

En la misma línea, Silva, G. (1999), se refiere a la resiliencia como “la capacidad universal de todo ser humano de resistir ante condiciones adversas y recuperarse, desarrollando paulatinamente respuestas orientadas hacia la construcción de un ajuste psicosocial positivo al entorno, a pesar de la existencia simultánea de dolor y conflicto intra psíquico” Silva, G. (citado en Del Cuadro, H., 2018, p.21).

Grotberg, E. (1996), citado en Cruzalegui, S. (2022, p.19), nos señala que la resiliencia comprende de tres factores importantes, indicando a la fortaleza interna expresado en un “yo soy” o “yo estoy”, habilidades expresado en un “yo puedo” y lo relacionado al sentido de pertenencia o soporte social con un “yo tengo”.

Mateu, R. et al. (2009, p.7), también nos refiere la interacción entre dos factores para que se produzca la resiliencia: Los factores de riesgo, hace referencia a la elevada predisposición a estar expuesto al peligro por causas personales (trastornos psicológicos, enfermedades, pérdidas de familiares, accidentes) o ambientales (disfuncionalidad familiar, situación sociofamiliar y económica, atentados, desastres naturales). Por otro lado, están los factores de protección, se refiere a las influencias que finalmente modifica, mejora o altera la respuesta de una persona frente al peligro, a su vez, estos factores protectores

generaran en la persona a que se adapte y fortalezca frente a la tensión.

Wolin, S. y Wolin, S. (1993), como se citó en Mateu, R. et al. (2009, p.9), presenta 7 características de la resiliencia como pilares de las mismas: *Introspección*: tiene que ver con nuestro mundo interior (pensamientos, emociones y sentimientos), a través de la introspección la persona se puede dar cuenta de quien es realmente y a partir de ello pueda tomar decisiones y saber sus límites y capacidades. A más conocimiento de uno mismo más capaz será la persona de afrontar las situaciones difíciles. *Independencia*: relacionado a la autonomía en cuanto a los límites que la persona se pone ya sea con las personas o el ambiente, mantiene su distancia emocional y física, pero sin dejar de socializar. *Capacidad de relacionarse*: enmarca a las relaciones saludables con los otros, relaciones con prácticas de habilidades socioemocionales como la empatía y la comunicación asertiva. *Iniciativa*: se refiere al primer paso frente a las exigencias y pruebas, prueba sus límites y capacidades a fin de hacerse cargo de los problemas y tener control de ellos. *Humor*: mejor es reír antes de llorar, es ver el lado humorístico de la adversidad, dado que, a pesar de los sentimientos generados por situaciones adversas, el reír ayuda a superar el obstáculo y amortigua la tensión. *Creatividad*: es transformar el caos, la adversidad y el desorden en orden y belleza. *Moralidad*: prima los valores personales y sociales, el discernimiento entre lo que es correcto y lo debido y lo incorrecto y lo no permitido.

Melillo, A. (2004) citado en Sologuren, V. y Villacorta, A. (2018, p.22), agrega un octavo pilar: *Capacidad de pensamiento crítico*: es el resultado de los siete anteriores pilares, lo que le permite a la persona ver la adversidad de manera racional y analítica para su posterior solución o enfrentarlas, sin ignorar las emociones y sentimientos que estas situaciones pueden generar. El fin último es poder enfrentar la

situación adversa analizando críticamente las causas y responsabilidades de la adversidad.

El presente estudio, cuenta con antecedentes de estudios internacionales, como el de Montero, K. y Zuluaga, S. (2021) en Barranquilla – Colombia, en su investigación titulado: “Resiliencia y estrés laboral en los instructores del servicio nacional de aprendizaje”, quien tuvo como objetivo establecer la relación entre la resiliencia y el estrés laboral, la metodología fue cuantitativa de alcance descriptivo correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento la “Escala de Resiliencia de Connor-Davidson”, en relación a la variable resiliencia, los resultados fueron: En términos generales, se encontró una tendencia del grupo hacia puntajes afirmativos de las dimensiones de control y propósito, adaptabilidad y redes de apoyo; persistencia-autoeficacia y espiritualidad, con puntajes bajos en la dimensión control bajo presión.

Valera, D. (2022) en Potosí – México, en su estudio sobre: “Resiliencia y sobrecarga laboral en personal de atención a mujeres en situación de violencia de género: El caso de Puerta Violeta, San Luis Potosí, México”, quien tuvo como propósito explicar la relación entre resiliencia y sobrecarga laboral en personal de atención a mujeres en situación de violencia de género que laboran en la organización Puerta Violeta de San Luis Potosí, México, la metodología fue cualitativa de estudio descriptivo, de diseño fenomenológico, la población y muestra estuvo conformado por 15 trabajadores, la técnica fue la entrevista y observación y el instrumento la ficha de registro, los resultados fueron: las trabajadoras reconocieron características de resiliencia tanto en el personal como en el programa.

Mogollón, E., Ríay, C. y Toquica, V. (2018) en Bogotá – Colombia, es su tesis titulada: “Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés y la capacidad de resiliencia en los trabajadores del sector comercial y administrativo en una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia. La investigación fue con enfoque cuantitativo cuyo alcance fue exploratorio correlacional y transversal, no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 81 trabajadores, la técnica fue la psicométrica y el instrumento la “Escala de Resiliencia (ER)”. Los resultados fueron: asimétrica positiva hacia las puntuaciones altas. En este sentido es posible establecer que el grupo poblacional tiene, en general, una alta capacidad de resiliencia.

Asimismo, se encontró antecedentes de estudios nacionales como el de Laleshka, M. (2021) en Lima – Perú, en su tesis titulado: “Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021”, tuvo como finalidad determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021, La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional y tuvo un diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 280 trabajadores siendo la muestra de 162 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y la Escala de Estrés laboral OIT – OMS, en relación a la variable resiliencia, los resultados fueron: un 29,6% obtuvieron nivel alto, el 27,8% nivel medio/promedio, 23,5% nivel bajo y solo un 19,1% nivel muy bajo.

Castillo, J. (2021) en Huancayo – Perú, en su estudio titulado: “Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viquez, Huancayo – 2021”, tuvo como objetivo Determinar

la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Viquez – Huancayo, 2021. En cuanto a la metodología se trabajó con el método científico, tipo básico, nivel relacional con diseño descriptivo, la población y muestra estuvo conformado por 30 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento la escala de resiliencia de Wagnild y Young y el cuestionario de estrés laboral de Spielberger y Vagg, en cuanto a la variable resiliencia los resultados fueron: un 53,3% obtuvieron nivel alto, el 23,3% nivel muy alto, 20,0% obtuvieron nivel promedio y solo un 3.3% obtuvieron nivel bajo.

Rospigliosi, C. y Yeckle, I. (2019) en Cajamarca – Perú, en su tesis titulada: “Resiliencia de los trabajadores de limpieza pública del área de medio ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019”. Tuvo como objetivo describir el nivel de resiliencia de los trabajadores del área de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca periodo 2019. El proceso metodológico empleado fue el descriptivo transversal, no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 31 trabajadores, la técnica fue la psicométrica y el instrumento la “Escala R” de resiliencia, construida por Wagnild y Young. Los resultados fueron: un 71% obtuvo nivel moderado, el 29% nivel alto y 0% de los trabajadores nivel bajo. Respecto a sus dimensiones: dimensiones con menor porcentaje como los son ecuanimidad con un 65% y satisfacción personal con un 68%. En cambio, las puntuaciones con mayor porcentaje son confianza en sí mismo con un 79%, sentirse bien solo con un 85% y perseverancia con un 89% respectivamente.

Valdivia, A. (2018) en Cusco – Perú, en su estudio sobre “Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018”, tuvo como objetivo determinar el grado de la relación entre la resiliencia y el estrés laboral de los trabajadores de la

municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018. El estudio tuvo como enfoque cuantitativo, de tipo básico sustantivo y con un diseño no experimental, descriptivo correlacional siendo por su temporalidad de tipo transversal. La población fue de 479 trabajadores siendo la muestra de 78 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, en relación a la variable resiliencia, los resultados fueron: el 53,8% obtuvo nivel moderado, un 28,2% nivel bajo y solo el 17,9% obtuvo nivel alto de resiliencia.

Durante la búsqueda de los antecedentes de estudios locales se encontró investigaciones con la variable del presente estudio (resiliencia) pero con poblaciones distintas, por lo tanto, no se encontró antecedentes de estudios locales.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ser humano por siempre ha estado sujeto a cambios, desde cambios climáticos, cambios sociales, económicos, políticos, salud, los cambios siempre han estado presente aun incluso en el desarrollo de las etapas de vida del ser humano, estos cambios han puesto a prueba la capacidad de adaptarse del individuo, y esa adaptación implica cambios que requieren fuerza hasta extraordinaria para que las personas puedan surgir de situaciones difíciles, no todos logran confrontar favorablemente a las situaciones adversas a diferencia de otras que pudieron transformarlas en circunstancias positivas y estímulo motivador para surgir de la adversidad.

Rospigliosi, C. y Yeckle, I. (2019, p.18), señalan que la resiliencia ha sido estudiada últimamente a fin de conocer las características principales del ser humano de como este puede desarrollarse y sobresalir favorablemente en contextos adversos. Estos estudios han cobrado también el interés dentro del contexto laboral, debido a que el personal que labora en una Institución como en una Municipalidad Distrital, están adheridos a cambios de la comuna debido a la demanda de la población respecto a salud, educación, seguridad ciudadana, limpieza pública, proyectos de saneamiento, entre otros servicios que debe brindar y solucionar a favor de la población de su distrito, por lo que los trabajadores como servidores públicos en una municipalidad deben adecuarse, amoldarse y direccionarse a las demandas de la población.

En tal sentido, Wagnild, G. y Young, H. (2003) citado por Valdivia, Y. (2018, p.12), señalan que la resiliencia como característica individual en el ámbito laboral, donde la persona desarrolla la resiliencia y este puede influir sobre los demás, de una resiliencia colectiva. Asimismo, la resiliencia se constituye una característica de la personalidad que

permite moderar los efectos negativos de las situaciones adversas como también promueve la adaptación en situaciones de mucha demanda como lo es en un ambiente laboral dentro de una Municipalidad Distrital.

El presente estudio abordará la variable resiliencia, a fin de conocer cuan capaces son de adaptarse y confrontar favorablemente a las demandas de la población desde su posición como servidores públicos en una comuna, y evitar problemas relacionados a la baja productividad, ausentismo laboral, rotación constante, despidos, inadecuado clima laboral, y repercutir finalmente en la operatividad y gestión de las necesidades que demanda la población a su comuna distrital.

Por consiguiente, este trabajo de investigación pretende describir los niveles de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, así como sus dimensiones que lo conforma. Por lo tanto, se pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023?.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar los niveles de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

3.2. Objetivos específicos

1. Determinar las características sociodemográficas en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, según edad, sexo, grado de instrucción y estado civil.
2. Identificar el nivel global de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.
3. Evidenciar el nivel de resiliencia en su dimensión “Confianza y sentirse bien” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.
4. Establecer el nivel de resiliencia en su dimensión “Perseverancia” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.
5. Demostrar el nivel de resiliencia en su dimensión “Ecuanimidad” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.
6. Indicar el nivel de resiliencia en su dimensión “Aceptación” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

4. VARIABLE

Univarible de estudio: Resiliencia.

Dimensiones : Confianza y sentir bien, perseverancia, ecuanimidad y aceptación.

5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Cuadro 1

Operacionalización de la variable resiliencia

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Categoría	Escala
Resiliencia	"Capacidad de triunfar, para vivir y desarrollarse positivamente, de manera socialmente aceptable, a pesar de la fatiga o de la adversidad, que suelen implicar riesgo grave de desenlace negativo" Rodríguez, A. (2009, p.293).	Confianza y sentirse bien	2,3, 4,5,6,8,15,16,17,18	Alto (71-99) Promedio (51-70) Bajo (31-50) Muy bajo (1-30)	Ordinal
		Perseverancia	1,10,20,23,24		
		Ecuanimidad	7,9,11,12,13,14		
		Aceptación	19,20,22,25		

Fuente: elaboración propia

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo de diseño de investigación

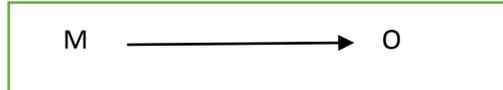
Tipo de investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo porque se investiga en términos numéricos y estadístico, es no experimental porque no se manipulan variables y es descriptivo simple porque se detalla a la variable tal y cual se presenta, es transversal porque se realizó en un tiempo determinado (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. 1997, p. 92).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo simple

Donde:



M: Muestra trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

O: Representa la medición de la variable: Resiliencia.

6.2. Población y muestra

a. Población

La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana de las diferentes áreas de la mencionada comuna.

b. Muestra

Se trabajo con una muestra representativa de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana de las diferentes áreas de la mencionada comuna. La muestra se obtuvo mediante muestreo no probabilístico y por conveniencia quien a su vez cumple con otros criterios:

c. Criterios de inclusión y exclusión

- Trabajador de la Municipalidad Distrital de Punchana, sede central.
- Quienes estén bajo modalidad de contrato CAS y Locador.
- Asignados con encargaturas, administrativos, gerenciales, jefaturas.
- Cuyas edades se encuentren entre 20 a 65 años.
- De sexo femenino y masculino.
- De nacionalidad peruana.

- Secundaria completa, estudio técnico y/o universitario.
- Todo el personal disponible en la fecha de aplicación del instrumento.
- Todos los trabajadores que hayan llenado correctamente el instrumento.
- Aquellos quienes llenaron y aceptaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no sean de la sede central de la Municipalidad Distrital de Punchana.
- Con licencia o permiso temporal.
- Trabajadores divorciados.
- Menores de tres meses de tiempo de servicio.
- Quienes laboran en limpieza y de vigilancia.
- Aquellos que no están disponibles en la fecha de aplicación del instrumento.
- Quienes no hayan llenado correctamente el instrumento.

6.3. Técnicas e instrumentos

Técnica

En la investigación realizada la técnica usada fue la Psicométrica.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) el cual ha sido estandarizado, baremizado, validado y confiabilizado por

Castilla-Cabello (2019) para población peruana, y cuenta con las siguientes dimensiones:

1. Confianza y sentirse bien: conscientes de las propias capacidades y creer que ello le brindará la motivación y fuerza para lograr lo que se propine y estar satisfecho consigo mismo. Parte del conocimiento de sus capacidades y limitaciones, sus fortalezas y debilidades.
2. Perseverancia: se refiere al volver a intentar una y otra vez a pesar que la situación parezca difícil de superar. No es mas que continuar luchando por las metas y objetivos planteados.
3. Ecuanimidad: Considerada como la perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias; connota la habilidad de considerar un amplio campo de experiencia y, no juzgar cada evento acontecido; por ende, se moderan las respuestas extremas ante la adversidad.
4. Aceptación: relacionado a sentido de la vida, al propósito encontrado, el significado de la existencia de la propia persona.

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia de Wagnild & Young
Autor Original:	Wagnild, G.M. y Young, H.M (1993)
Adaptación peruana	Castilla et al. (2014)
Duración:	Colectiva, pudiendo aplicarse en forma individual
Aplicación:	Adolescencia y adulto
Significación:	Evalúa el nivel de resiliencia
Usos:	Educativo, clínico y en la investigación
Materiales:	Cuestionario que contiene los ítems y sus alternativas de respuesta. Plantilla de calificación
Validez	El primer componente, denominado Confianza y sentirse bien solo, explica el 31.046% de la varianza, el segundo componente, Perseverancia, explica el 5.892%, el tercer componente denominado Ecuanimidad, explica el 5.748% y el cuarto componente, Aceptación de uno mismo, explica el 4.978%, en tanto que los cuatro componentes

	sumados explican el 48.493 % de la varianza total.
Confiabilidad	Según Cabello, H. et al (2017) la escala total de resiliencia presenta una elevada consistencia interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = .906$). Además, se ha determinado la confiabilidad aplicando el coeficiente de mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales) $r = .848$; lo que respaldó la alta confiabilidad de la Escala. Resumiendo, la Escala de Resiliencia de 25 ítems presenta una elevada confiabilidad, de acuerdo a los diversos procedimientos estadísticos utilizados.

La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) está conformada por 25 ítems los cuales presentan cada uno siete alternativas de respuesta, según se puede apreciar a continuación:

Cuadro 2

Alternativas de la escala de Resiliencia

<i>Alternativa</i>	<i>Abreviación</i>	<i>Puntuación por alternativa</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>TD</i>	<i>1</i>
<i>Desacuerdo</i>	<i>D</i>	<i>2</i>
<i>Algo en desacuerdo</i>	<i>AD</i>	<i>3</i>
<i>Ni en desacuerdo ni de acuerdo</i>	<i>(¿?)</i>	<i>4</i>
<i>Algo de acuerdo</i>	<i>AA</i>	<i>5</i>
<i>Acuerdo</i>	<i>A</i>	<i>6</i>
<i>Totalmente de Acuerdo</i>	<i>TA</i>	<i>7</i>

Fuente: Celis, V. (2022, p.34).

Cuadro 3

Ítems por factores de la escala de resiliencia

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Puntuación mínima</i>	<i>Puntuación máximo</i>
<i>Confianza y sentirse bien</i>	<i>2,3,4,5,6,8,15,16,17,18</i>	<i>10</i>	<i>70</i>
<i>perseverancia</i>	<i>1,10,20,23,24</i>	<i>5</i>	<i>35</i>
<i>Ecuanimidad</i>	<i>7,9,11,12,13,14</i>	<i>6</i>	<i>42</i>
<i>Aceptación</i>	<i>19,21,22,25</i>	<i>4</i>	<i>28</i>

Fuente: Celis, V. (2022, p.35).

Cuadro 4

Baremación de la escala de resiliencia

Categoría	Confianza y sentirse bien	perseverancia	Ecuanimidad	Aceptación	Resultado global
Alto	63 – 70	32 – 35	34 – 42	24 – 28	148 – 175
Promedio	59 – 62	30 – 31	32 – 33	22 – 23	140 – 147
Bajo	54 – 58	28 – 29	28 – 31	19 – 21	127 – 139
Muy bajo	10 - 53	5 - 27	6 - 27	4 – 18	58 – 126

Fuente: Celis, V. (2022, p.36).

6.4. Procesamiento de recolección de datos

El procedimiento en la recolección de datos fue:

- Se solicitó autorización a la alcaldía de la Municipalidad Distrital de Punchana.
- Se ejecutó la aplicación del Instrumento.
- Se sistematizó y procesó los resultados obtenidos.
- Se analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a los objetivos de estudio.
- Se elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales.

6.5. Procesamiento y análisis de datos

La investigación que se desarrolló no tuvo hipótesis por ser un estudio descriptivo, por lo tanto, el análisis de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS v22, de acuerdo al siguiente procedimiento:

Elaboración de base de datos: Se elaboró una vista de variables y una vista de datos para contar y organizar las respuestas dadas por los informantes y proceder a realizar las respectivas agrupaciones y recodificaciones.

Tabulación: Se procedió a elaborar tablas de distribución de frecuencias para organizar las respuestas de los informantes con su respectivo porcentaje, de acuerdo a los objetivos específicos y al objetivo general de investigación.

Análisis estadístico: Se calculó las frecuencias

Interpretación. Se explicó el significado de cada uno de los resultados sistematizados en tablas y gráficos.

6.6. Aspectos éticos

Por la naturaleza y característica del estudio, éste no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana, 2023, cuyos datos e información fueron revisados e incluidos en el estudio, y cuya identificación permaneció en absoluta reserva. Asimismo, la participación de las personas fue mediante consentimiento informado, recibiendo información adecuada de acerca de los objetivos, métodos, fuentes de financiamiento, beneficios calculados, del mismo modo, el participante fue informado del derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento.

7. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar las características sociodemográficas en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, según edad, sexo, grado de instrucción y estado civil.

Tabla 1

Frecuencia de las características sociodemográficas en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21 a 28 años	11	22,0	22,0	22,0
29 a 36 años	8	16,0	16,0	38,0
37 a 44 años	16	32,0	32,0	70,0
45 a 52 años	12	24,0	24,0	94,0
53 a 60 años	2	4,0	4,0	98,0
61 a 68 años	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Sexo				
Masculino	22	44,0	44,0	44,0
Femenino	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Grado de instrucción				
Secundaria completa	9	18,0	18,0	18,0
Superior técnica	15	30,0	30,0	48,0
Superior universitaria	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Estado civil				
Soltero/a	30	60,0	60,0	60,0
Casado/a	11	22,0	22,0	82,0
Viudo/a	1	2,0	2,0	84,0
Conviviente	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 1 se observa las características sociodemográficas prevalentes como la edad de 37 a 44 años con un 32,0%, 56,0% de sexo femenino, un 52,0% tienen grado de instrucción superior universitario y un 60,0% su estado civil es soltero/a.

Objetivo específico 2

Identificar el nivel global de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Tabla 2

Frecuencia del nivel global de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Resiliencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	2,0	2,0	2,0
Bajo	7	14,0	14,0	16,0
Válido Promedio	12	24,0	24,0	40,0
Alto	30	60,0	60,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 2 se muestra la frecuencia del nivel global de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, donde el 60% presenta nivel alto de resiliencia, un 24% con nivel promedio, 14% obtuvo un nivel bajo y solo el 2% de los trabajadores presenta nivel de resiliencia muy bajo.

Objetivo específico 3

Evidenciar el nivel de resiliencia en su dimensión “Confianza y sentirse bien” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Tabla 3

Frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Confianza y sentirse bien” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Confianza y sentirse bien	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	6	12,0	12,0	12,0
Bajo	11	22,0	22,0	34,0
Válido Promedio	16	32,0	32,0	66,0
Alto	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 3 se muestra la frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Confianza y sentirse bien” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, donde un 34% obtuvo nivel alto en esta dimensión, el 32% nivel promedio, 22% obtuvo nivel bajo y solo un 12% obtuvo nivel muy bajo en la dimensión confianza y sentirse bien”.

Objetivo específico 4

Establecer el nivel de resiliencia en su dimensión “Perseverancia” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Tabla 4

Frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Perseverancia” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Perseverancia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	10	20,0	20,0	20,0
Bajo	9	18,0	18,0	38,0
Válido Promedio	19	38,0	38,0	76,0
Alto	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 4 se muestra la frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Perseverancia” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, donde un 38% obtuvo nivel promedio, el 24% presenta nivel alto, 20% se encuentra en un nivel muy bajo y el 18% obtuvo nivel bajo en esta dimensión.

Objetivo específico 5

Demostrar el nivel de resiliencia en su dimensión “Ecuanimidad” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Tabla 5

Frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Ecuanimidad” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Ecuanimidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	2,0	2,0	2,0
Bajo	4	8,0	8,0	10,0
Válido Promedio	8	16,0	16,0	26,0
Alto	37	74,0	74,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 5 se muestra la frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Ecuanimidad” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, donde un 74% obtuvo nivel alto en esta dimensión, el 16% presenta nivel promedio, sin embargo, el 8% obtuvo nivel bajo y solo un 2% nivel muy bajo.

Objetivo específico 6

Indicar el nivel de resiliencia en su dimensión “Aceptación” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Tabla 6

Frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Aceptación” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.

Aceptación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	10,0	10,0	10,0
Promedio	13	26,0	26,0	36,0
Alto	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Nota: en la tabla 6 se muestra la frecuencia del nivel resiliencia en su dimensión “Aceptación” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, donde un 64% presenta nivel alto en esta dimensión, el 26% obtuvo nivel promedio y solo el 10% obtuvo nivel bajo.

8. DISCUSIÓN

Los resultados de muestran que los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, presentan resiliencia a niveles favorables, donde el 60% presenta nivel alto de resiliencia, un 24% con nivel promedio, 14% obtuvo un nivel bajo y solo el 2% de los trabajadores presenta nivel de resiliencia muy bajo, se asemeja a los resultados de **Castillo, J. (2021)** en su investigación sobre Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viquez, Huancayo – 2021 encontró que un 53,3% obtuvieron nivel alto, el 23,3% nivel muy alto, 20,0% obtuvieron nivel promedio y solo un 3.3% obtuvieron nivel bajo, se complementa con los hallazgos de **Rospigliosi, C. y Yeckle, I. (2019)** en su tesis titulada Resiliencia de los trabajadores de limpieza pública del área de medio ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019, donde observó que un 71% obtuvo nivel moderado, el 29% nivel alto y 0% de los trabajadores nivel bajo, se acerca a los resultados de **Valdivia, A. (2018)** que en su estudio sobre Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018, donde el 53,8% obtuvo nivel moderado, un 28,2% nivel bajo y solo el 17,9% obtuvo nivel alto de resiliencia. Se complementa con **Mogollón, E., Ríay, C. y Toquica, V. (2018)** en su investigación sobre Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia, observaron una asimétrica positiva hacia las puntuaciones altas, lo que establecieron que el grupo poblacional tiene, en general, una alta capacidad de resiliencia, semejantes resultados de **Valera, D. (2022)** en su estudio sobre Resiliencia y sobrecarga laboral en personal de atención a mujeres en situación de violencia de género: El caso de Puerta Violeta, San Luis Potosí, México, donde los trabajadoras reconocieron características de resiliencia tanto en

lo personal como en el programa. Sin embargo, los resultados difieren de lo hallado por **Laleshka, M. (2021)**, donde un 29,6% obtuvieron nivel alto, el 27,8% nivel medio/promedio, 23,5% nivel bajo y solo un 19,1% nivel muy bajo.

9. CONCLUSIONES

En concordancia con los resultados y objetivos del presente estudio, se concluye lo siguiente:

1. En cuanto al nivel global de resiliencia, el 60% presenta nivel alto de resiliencia sugiriendo que los trabajadores creen en sí mismo permitiéndoles atravesar tiempos difíciles pudiendo enfrentar las adversidades recurriendo a sus experiencias previas, tienen la energía suficiente para realizar sus actividades cotidianas por lo que se sienten orgullosos de sus logros conseguidas por sus autodisciplinas.
2. En relación a la dimensión “Confianza y sentirse bien”, un 66% de los trabajadores obtuvieron niveles entre promedio y alto y el 34% presentaron niveles entre bajo y muy bajo. Estos resultados no indicarían que los trabajadores dependen mas de si mismo que de otras personas, pudiendo estar solos si lo tienen que hacer, cuando se encuentran en una situación difícil generalmente encuentran la salida.
3. En la dimensión “Perseverancia”, un 62% de los trabajadores obtuvieron niveles entre promedio y alto, mientras que el 38% presentaron niveles entre bajo y muy bajo. Los resultados demostrarían que la mayoría de los trabajadores consideran importante que se mantengan interesados en las cosas y poder manejar varias situaciones al mismo tiempo por lo que se sienten orgullosos de haber logrado cosas en la mitad.
4. Respecto a la dimensión “Ecuanimidad”, el 90% de los trabajadores obtuvieron niveles de promedio a alto, y solo un 10% presentaron niveles entre bajo y muy bajo. Los resultados

demuestran que casi la totalidad de los trabajadores tienen la energía para hacer lo que deben de hacer, sintiendo que su vida tiene significado, llegan a realizar lo que se proponen y generalmente pueden ver una situación en varias maneras.

5. Por último, la dimensión "Aceptación", un 90% de los trabajadores obtuvieron niveles entre promedio y alto, y solo el 10% presentaron nivel bajo. Los resultados nos indicarían que la mayoría de los trabajadores presentan autodisciplina, sienten que pueden manejar varias cosas al mismo tiempo, sin embargo, la minoría, sienten que no pueden enfrentar las dificultades además de considerarse como personas en quien no se puede confiar.

10. RECOMENDACIONES

Basado en las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- a. Dado que la resiliencia es la capacidad de poder afrontar situaciones adversas, se recomienda a la comuna poder desarrollar programas de intervención en marco a la resiliencia o talleres a fin de que los trabajadores puedan mantener los porcentajes alto de resiliencia y mejorar los porcentajes bajos.
- b. A la gerencia de recursos humanos de la municipalidad, se recomienda contratar a un profesional de Psicología a fin de que éste puede realizar las evaluaciones continuas respecto al tema de resiliencia y otros como el clima organización, de modo que se pueda hacer seguimiento a los trabajadores respecto a la resiliencia.
- c. A fin de promover la investigación, se recomienda que la presente variable de estudia se materia de investigación en correlación con otras variables como estrés, clima organizacional, productividad y habilidades sociales, a fin de conocer e intervenir adecuadamente en problemáticas que pueden afectar al grupo humano y por ende a la gestión de una comuna.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*. Vol. 11, N° 3, pp. 125-146.
- Cabello, H., et al (2017). Validez y confiabilidad de la escala de resiliencia (Scale Resilience) en una muestra de estudiantes y adultos de la ciudad de Lima. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(2), 121-136.
- Castillo, J. (2021). Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viquez, Huancayo – 2021. Tesis de pregrado. Universidad Peruana los Andes. Huancayo: Perú.
- Cruzalegui, S. (2022). La resiliencia y su relación con el clima laboral en personal del Gobierno Regional de Loreto. Iquitos. 2021. Tesis de pregrado. Universidad Científica del Perú, Iquitos: Perú.
- Cyrulnik, B. y Anaut, M. (2016). ¿Por qué la resiliencia? Lo que nos permite reanudar la vida. Primera edición. Editorial Gedisa, S.A.
- Del Cuadro, H. (2018). Resiliencia en niños judicializados y no judicializados de 9 a 11 años de edad, Iquitos – 2017. Tesis de pregrado. Universidad Científica del Perú, Iquitos: Perú.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1997). Metodología de la Investigación. respecto a la primera edición por McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

- Instituto HeartMath (2014). Guía: Construyendo resiliencia personal.
- Laleshka, M. (2021). Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. Lima: Perú.
- Mateu, R. et al. (2009). ¿Qué es la resiliencia? Hacia un modelo integrador. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume – I.
- Mogollón, E., Ríay, C. y Toquica, V. (2018). Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia. Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: Colombia.
- Montero, k. y Zuluaga, S. (2021). Resiliencia y estrés laboral en los instructores del servicio nacional de aprendizaje. Tesis de pregrado. Universidad de la Costa. Barranquilla: Colombia.
- Puerta, E. y Vásquez, M. (2012). Caminos para la resiliencia. Volumen I, numero 2, 2012.
- Rodríguez, A. (2009). Resiliencia. Revista Psicopedagógica 2009; 26(80): 291-302.
- Rospigliosi, C. y Yeckle, I. (2019). Resiliencia de los trabajadores de limpieza pública del área de medio ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca: Perú.
- Sologuren, V. y Villacorta, A. (2018). Desarrollo de la resiliencia en estudiantes de ciencias de la salud según escuela profesional

en la Universidad Científica del Perú, 2018. Tesis de pregrado. Universidad Científica del Perú, Iquitos: Perú.

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, vol. 10, núm. 2, 2005, pp.67-79.

Valdivia, A. (2018). Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Cusco: Perú.

Valera, D. (2022). Resiliencia y sobrecarga laboral en personal de atención a mujeres en situación de violencia de género: El caso de Puerta Violeta, San Luis Potosí, México. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Potosí: México.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL,
PUNCHANA, 2023”

Problema	Objetivos	Variable e Indicadores	Técnicas e Instrumentos	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023?.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los niveles de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las características sociodemográficas en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023, según edad, sexo, grado de instrucción y estado civil. 2. Determinar el nivel global de resiliencia en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023. 	<p>Univarible de estudio</p> <p>Resiliencia.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Confianza y sentir bien, perseverancia, ecuanimidad y aceptación.</p>	<p>Técnica</p> <p>En la investigación realizada la técnica usada fue la Psicométrica.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) el cual ha sido estandarizado, baremizado, validado y confiabilizado por Castilla-Cabello (2019) para población peruana.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo porque se investiga en términos numéricos y estadístico, es no experimental porque no se manipulan variables y es descriptivo simple porque se detalla a la variable tal y cual se presenta, es transversal porque se realizó en un tiempo determinado. (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. 1997, p. 92).</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de investigación fue descriptivo simple</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <p>M → O</p> </div>

	<p>3. Determinar el nivel de resiliencia en su dimensión “Confianza y sentirse bien” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.</p> <p>4. Determinar el nivel de resiliencia en su dimensión “Perseverancia” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.</p> <p>5. Determinar el nivel de resiliencia en su dimensión “Ecuanimidad” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.</p> <p>6. Determinar el nivel de resiliencia en su dimensión “Aceptación” en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023.</p>			<p>Donde: M: Muestra trabajadores de una Municipalidad Distrital, Punchana, 2023. O: Representa la medición de la variable: Resiliencia.</p> <p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana de las diferentes áreas de la mencionada comuna.</p> <p>Muestra</p> <p>Se trabajo con una muestra representativa de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana de las diferentes áreas de la mencionada comuna.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO N° 2: CARTA DE PRESENTACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Iquitos 31 enero de 2023

CARTA N°01-2023-BSDR.

Señor
OLMEX AEB ESCALANTE CHOTA
Alcalde
Municipalidad Distrital de Punchana
Ciudad. –

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA
MESA DE PARTES	
31 ENE 2023	
N° Exp:	0907
Hora:	10:53 A.M.
Firma:	

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de un instrumento psicológico a trabajadores de la Municipalidad de Punchana.

Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y desearte las mejores energías en su gestión, asimismo, mi persona en calidad de Bachiller en Psicología de la Universidad Científica del Perú, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación que lleva por título: **"RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023"**.

Actualmente me encuentro en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito a usted me autorice el ingreso y aplicación del instrumento denominado: "Escala de Resiliencia" de Wagnild & Young, a fin de conseguir los datos requeridos. Es importante aclarar que la información que proporcionarán será anónima y tendrá carácter reservado.

Agradeciéndole anticipadamente por su aporte en esta acción de apoyo a la investigación.

Atentamente;

Bryan Scott Díaz Ramírez
Bachiller en Psicología
DNI N° 47457791

ANEXO N° 3: CARTA DE ACEPTACIÓN



GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Villa Punchana, 09 de febrero del 2023.

OFICIO MULTIPLE N° 003-2023-GAyF-MDP.

Señores:

GERENTES Y JEFES DE UNIDADES – MDP

Presente.-

ASUNTO : Dar facilidades para la aprobación de instrumento psicológico

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para saludarles cordialmente y al mismo tiempo hago de conocimiento que el Sr. Bryan Scott Díaz Ramírez, Bachiller en psicología, quien viene realizando una breve encuesta sobre "RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023", motivo por el cual se dispone dar las facilidades para aplicación de instrumento psicológico al personal.

Me despido de ustedes.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Punchana

CPC. JOAQUIN ESTANISLAO GARCIA DE FREITAS
Gerencia de Administración y Finanzas

Cc:
Archivo
GJF:08F

ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Participación en el estudio de investigación sobre “RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PUNCHANA, 2023”.

Yo, _____ identificado con DNI N° _____, que por medio del presente manifiesto:

Que, en el estudio de referencia, el que será ejecutado por el investigador, en coordinación con la Alcaldía, se administrará a cada uno de los participantes el instrumento denominado: “Escala de Resiliencia” de Wagnild & Young, la misma que será tratado como documento confidencial, de uso exclusivo del investigador y destruidos una vez procesados los datos.

Que la información sobre mi persona que se obtenga del estudio es absolutamente confidencial y que no podrá ser entregada a otra persona sin mi expreso consentimiento. La misma, no podrá utilizarse con otros fines ajenos a los objetivos de la investigación.

Que tengo pleno derecho a recibir toda la información que solicite concerniente a mis resultados individuales.

Que mi participación en el estudio es absolutamente voluntaria y que puedo abandonarlo retirando este consentimiento en cualquier momento, sin ninguna consecuencia personal. Habiendo tomado conocimiento de todo lo anterior, consiento en participar voluntariamente en la investigación en mención como parte de la muestra de estudio.

Nombre:

DNI N°

Iquitos.....de.....de 2023

ANEXO N° 5: INSTRUMENTO DE ESTUDIO

“Escala de Resiliencia”

Factores Sociodemográficos

MARQUE CON UNA ASPA (X) DONDE CORRESPONDA

EDAD: _____ SEXO: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción: Secundaria completa () Superior técnico () Superior universitario ()

Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a () Conviviente ()

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases que te permitirán pensar acerca de su forma de ser. Deseamos que conteste a cada una de las siguientes afirmaciones y marque la respuesta con un aspa (X), que describa mejor cuál es su forma habitual de actuar y pensar. Siendo las alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	(TD)
Desacuerdo	(D)
Algo en desacuerdo	(AD)
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(¿?)
Algo de acuerdo	(AA)
Acuerdo	(A)
Totalmente de acuerdo	(TA)

N°	Items	(TD)	(D)	(AD)	(¿?)	(AA)	(A)	(TA)
1	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
2	Dependo más de mí mismo que de otras personas.							
3	Me mantengo interesado en las cosas.							
4	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.							
6	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.							
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
8	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
9	Mi vida tiene significado.							
10	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.							
11	Cuando planeo algo lo realizo.							
12	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.							
13	Generalmente puedo ver una situación en varias maneras.							
14	Soy amigo de mí mismo.							
15	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
16	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							
17	Tomo las cosas una por una.							
18	Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
19	Tengo autodisciplina							
20	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
21	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
22	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
23	Soy decidido(a).							
24	Por lo general, encuentro algo en que reirme.							
25	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							

¡Gracias por su participación!