

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la
comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”**

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

AUTORA: Espinoza Niño, Alicia Isabel

ASESORA: Portocarrero Zevallos, Judith Martha

HUÁNUCO-PERÚ

2026

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en psicología.

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71269073

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06650813

Grado/Título: Doctora en Educación

Código ORCID: 0000-0003-2025-3286

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vela Ramírez, Petita	Maestra en gestión pública	71550799	0009-0006-4956-962X
2	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en la administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
3	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915

D

H



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:30 A.M.** horas del día **22** del mes de junio del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. PETITA VELA RAMIREZ **PRESIDENTE**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **SECRETARIO**
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO **VOCAL**
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS**

Nombrados mediante Resolución N° 3124-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2024"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. ESPINOZA NIÑO, ALICIA ISABEL**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobada por Unanidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Bueno.

Siendo las, 10:40 Horas del día 22 del mes de Junio del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. PETITA VELA RAMIREZ

0009-0006-4956-962X- DNI: 71550799

PRESIDENTE

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI

0000-0002-0497-1889- DNI: 25769441

SECRETARIA

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO

0000-0001-6724-1915 - DNI: 43665542

VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ALICIA ISABEL ESPINOZA NIÑO, de la investigación titulada "Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024", con asesor(a) JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 970-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 01 de abril de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

197. ALICIA ISABEL ESPINOZA NIÑO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me brindan su apoyo incondicional, por su sacrificio, esfuerzo y amor.

A mi abuela, por motivarme a cumplir mis metas, por su bondad y por permitirme ser parte de su orgullo.

Y a mis hermanos, quienes con sus palabras de aliento me impulsan a consumir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad de Huánuco, por brindarme la formación académica y profesional necesaria para el desarrollo de mis competencias, así como por ofrecerme las herramientas y oportunidades para la realización de mi investigación.

A la Dra. Judith Martha Portocarrero Zevallos, mi asesora, por su valiosa orientación, paciencia y constante apoyo durante el desarrollo de este trabajo. Sus recomendaciones y enseñanzas fueron fundamentales para alcanzar los objetivos planteados.

A mis padres, por ser mi principal fuente de motivación, por su amor incondicional, comprensión y apoyo constante en cada etapa de mi formación académica y personal. Gracias por creer en mí y por impulsarme siempre a dar lo mejor de mí.

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al desarrollo de mi investigación, ya sea con su tiempo, conocimientos, consejos o palabras de aliento. Cada uno de ustedes ha dejado una huella importante en este proceso, y les estaré eternamente agradecida.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN PROBLEMÁTICA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	20
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	20
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO.....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	21
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	21
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	22
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2.	BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL.....	31
2.2.1.	ESTRÉS	31
2.2.2.	TEORÍA PERSONALISTA	33
2.2.3.	MODELO DEL DESEQUILIBRIO ESFUERZO Y RECOMPENSA - JOHANNES SIEGRIST (1996).....	35
2.2.4.	RESILIENCIA	43
2.2.5.	MODELO DE RESILIENCIA DE RICHARDSON.....	44
2.2.6.	TEORÍA SISTÉMICA	45
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	52
2.4.	HIPÓTESIS.....	54
2.5.	VARIABLES	55
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	57
	CAPÍTULO III.....	58
	METODOLOGÍA.....	58
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
3.1.1.	TIPO	58
3.1.2.	ENFOQUE.....	58
3.1.3.	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	58
3.1.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.2.1.	POBLACIÓN.....	59
3.2.2.	MUESTRA	59
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	60
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	63
3.4.1.	PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	64

CAPÍTULO IV	65
RESULTADOS	65
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	65
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.	74
CAPÍTULO V	81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	65
Tabla 2 Características laborales del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024..	68
Tabla 3 Dimensiones del estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	70
Tabla 4 Estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024.....	71
Tabla 5 Dimensiones de la capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	72
Tabla 6 Capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	73
Tabla 7 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en las variables estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024	74
Tabla 8 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.....	75
Tabla 9 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.....	76
Tabla 10 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.....	77
Tabla 11 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.....	78
Tabla 12 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco,	

2024.....	79
Tabla 13 Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.....	65
Figura 2 Sexo del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.....	66
Figura 3 Estado civil del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.....	66
Figura 4 Número de hijos del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	67
Figura 5 Tiempo de labores en la comisaría del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	68
Figura 6 Área de labores del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	69
Figura 7 Dimensiones del estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	70
Figura 8 Estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	71
Figura 9 Dimensiones de la capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	72
Figura 10 Capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.	73

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la Comisaría de Amarilis, Huánuco, 2024. **Metodología.** El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo–relacional y diseño correlacional. La muestra estuvo integrada por 128 policías que prestan servicio en la Comisaría de Amarilis. Se emplearon las técnicas psicométrica y de encuesta para la recolección de datos. Asimismo, como instrumentos se utilizaron una escala y un cuestionario, los cuales permitieron medir las variables de estudio de manera ordenada y objetiva. La validez de contenido fue evaluada por cinco expertos. Para la contrastación de hipótesis se utilizó el estadístico Tau-b de Kendall. **Resultados.** Al evaluar el estrés laboral, el 47.7% presentó nivel leve, 44.5% nivel moderado y 7.8% nivel severo. Al evaluar la resiliencia, el 76.6% presentó nivel alto, el 17.2% nivel medio y el 6.3% nivel bajo. En el cruce de variables, el 45.3% correspondió a resiliencia alta con estrés leve; el 14.1% presentó estrés moderado con resiliencia media; por otro lado, todas las personas con resiliencia baja presentaron estrés severo (6.3%). Estos patrones indicaron que, a mayor resiliencia, menor nivel de estrés. Al contrastar el estrés con la capacidad de resiliencia mediante el estadístico Tau-b de Kendall, se halló relación (Tau-b = 0.511; $p = 0.000$). Del mismo modo, se halló relación al contrastar el estrés con autoconfianza, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien solo (Tau-b = 0.375; 0.398; 0.476; 0.434; 0.549, respectivamente; $p = 0.000$ en todos los casos). **Conclusión.** El estrés se relacionó significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

Palabra clave: Estrés, resiliencia, policía, afrontamiento, salud ocupacional.

ABSTRACT

Objective. To determine the relationship between occupational stress and resilience among police officers at the Amarilis Police Station, Huánuco, 2024. **Methodology.** This was a basic study, with a quantitative approach, a descriptive-relational level, and a correlational design. The sample consisted of 128 police officers serving at the Amarilis Police Station. Psychometric and survey techniques were employed for data collection. Likewise, a scale and a questionnaire were used as instruments, allowing the study variables to be measured systematically and objectively. Content validity was assessed by five experts. Kendall's Tau-b statistic was used to test hypotheses. **Results.** When assessing work stress, 47.7% presented mild stress, 44.5% moderate stress, and 7.8% severe stress. When assessing resilience, 76.6% ($n = 98$) presented high stress, 17.2% medium stress, and 6.3% ($n = 8$) low stress. When comparing variables, 45.3% had high resilience with mild stress; 14.1% presented moderate stress with medium resilience; and, conversely, all individuals with low resilience presented severe stress (6.3%). These patterns indicated that greater resilience led to a lower stress level. When stress was compared with resilience using Kendall's Tau-b statistic, a relationship was found ($\text{Tau-b} = 0.511$; $p = 0.000$). Similarly, a relationship was found when comparing stress with self-confidence, equanimity, perseverance, personal satisfaction, and feeling good alone ($\text{Tau-b} = 0.375$; 0.398 ; 0.476 ; 0.434 ; 0.549 , respectively; $p = 0.000$ in all cases). **Conclusion.** Stress was significantly related to resilience in police personnel at the Amarilis Police Station, Huánuco – 2024.

Keywords: Stress, resilience, police, coping, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El estrés constituye una problemática que afecta a distintos sectores laborales tanto en el Perú como a nivel mundial; en la actualidad, la salud mental se encuentra comprometida en diversos ámbitos de trabajo, y una de ellas es el campo policial que en líneas generales no se ha realizado estudios a profundidad sobre el tema en este grupo poblacional, el personal policial como parte de su trabajo puede experimentar situaciones de exposición al estrés, lo que los obliga a permanecer vigilantes y en alerta, aumentando la tensión y ansiedad, sumado a eso que en muchas ocasiones no cuentan con las condiciones adecuadas para desempeñar su labor.

Por otro lado, la resiliencia es la capacidad que tienen las personas para enfrentar y superar situaciones adversas, episodios de estrés o experiencias traumáticas, al reforzarlo podemos fortalecernos de la experiencia que hemos atravesado, este es un factor de protección lo que permite que el agente policial enfrente situaciones de estrés y pueda sobrellevarlo y les permite reaccionar positivamente a pesar de las dificultades.

El presente estudio “Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”, está orientado a generar conciencia y promover la reflexión sobre las condiciones actuales en las que desempeñan su labor los efectivos policiales de la muestra de estudio, quienes afrontan diversos factores estresantes en el desarrollo de sus actividades cotidianas, esto se debe a que hay una sobre exigencia laboral, carencia de recursos de afrontamiento, afectando su bienestar físico y emocional, lo cual también repercute en un deterioro dentro de la institución causando un mal clima laboral y organizacional.

Fomentar también que el personal policial implemente estrategias de enfrentamiento, tales como el desarrollo de la resiliencia, que en numerosas ocasiones no comprenden completamente qué implica o cómo pueden integrarla y fortalecerla en su día a día. Además, hemos podido observar que muchos de los agentes de la policía no buscan ayuda a través de consultas psicológicas ni reciben ningún tipo de apoyo emocional que podría ser beneficioso para su salud, debido a que en muchas oportunidades dan

prioridad al servicio policial, no tienen permiso y/o la facilidad y el alcance a la atención; de esto deriva en problemas posteriores donde el personal se vería afectado en el ámbito laboral y personal, si esto no es detectado y tratado a tiempo reflejándose en problemas familiares, de pareja, sexuales y sociales.

Como podemos verificar en las estadísticas mundiales, el estrés no es un problema ajeno y/o local, más por el contrario es un problema que se presenta de manera más recurrente, en la presente investigación podremos hallar cifras estadísticas de la OMS, donde nos indica que el 25% de adultos padece de estrés a nivel mundial, asimismo la CNN nos indica que esto se ha incrementado con respecto al año 2020, elevándose la cifra a un 40%, entre otras investigaciones realizadas, a nivel nacional el Ministerio de Salud del Perú informa que el 52,2% de toda la población limeña sufre de estrés de va desde el moderado al severo, en igual similitud también lo presentan personas adultas a nivel de las regiones del Perú, también se resalta que el nivel de estrés en mujeres es mayor con un 63%, más que en la población masculina.

Las cifras locales también lo confirman, como se puede explicar líneas más adelante la DIRESA Huánuco, reporta un total de 5635 personas que fueron atendidas con diagnósticos de estrés, esto en el año 2022, donde 229 pacientes fueron del hospital regional Hermilio Valdizán y 189 del Hospital Tingo María, si bien es cierto el problema del estrés se puede ver reflejado en otras investigaciones, estas se realizaron en otro tipo de poblaciones pero es poca o nula la exploración a nivel local que se ha realizado al personal policial que también compone un porcentaje de la población que está expuesta a estos problemas laborales, es por ello que vimos la necesidad de ahondar más el estudio en este grupo poblacional porque lo consideramos de mucha relevancia en el bienestar emocional, de esa manera lograr establecer cifras reales e identificar las causantes que conllevan a la misma, así con los resultados obtenidos implementar un plan de rescate, intervenciones y programas de apoyo.

El estudio está dividido por 5 capítulos y conformado por lo siguiente: El primer capítulo contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación. En el segundo capítulo, se expondrá los antecedentes de estudio, bases

teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, así como las variables, y la operacionalización de variables. En el tercer capítulo, se establecerá el tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos. En el cuarto capítulo se desarrollará el procesamiento de los datos, la presentación de los cuadros estadísticos, así como la contrastación y comprobación de las hipótesis. Finalmente, en el quinto capítulo se expondrán los resultados obtenidos, la discusión, las conclusiones de la investigación y las recomendaciones, las cuales se formularán en función de los hallazgos encontrados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN PROBLEMÁTICA

La labor policial exige un alto nivel de esfuerzo, experiencia y habilidades, especialmente frente a las demandas del contexto actual. Su trabajo demanda mayor responsabilidad social, asertividad, empatía, liderazgo, seguridad, etc., generando altos niveles de estrés, pero también fortaleciendo su resiliencia (Falla, 2022). La Policía Nacional cumple una función fundamental al brindar apoyo y protección a la ciudadanía y a la comunidad, además de velar por el orden interno y el cumplimiento de las leyes. Y es una de las instituciones más propensas al estrés laboral por el día de sus labores, donde están sometidos a cambios bruscos de humor y comportamientos por parte de los ciudadanos sumado a ello la carga laboral interna. (Marquina & Benavides, 2021)

Por otro lado, la resiliencia, es un factor de protección que establecemos las personas para afrontar situaciones de estrés, en vista de que esto nos puede afectar tanto mentalmente como físicamente, causando un deterioro; al desarrollar la resiliencia no permite replantear la vida y fortalecer lo que antes nos hacía débil, y de esa manera reaccionamos positivamente a las dificultades. (Falla, 2022).

Conceptualizando, la percepción global del estrés la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado por Torradesa (2007) el estrés se describe como las reacciones fisiológicas que preparan al cuerpo para actuar. Globalmente, es un sistema de alerta biológico esencial para la supervivencia. (pág. 56). Sin embargo, si se extiende o intensifica, puede afectar la salud, el rendimiento académico, laboral y las relaciones personales, lo que se conoce como distrés o estrés negativo. Este estrés genera una sobrecarga frente a las demandas y, por lo general, se acompaña de alteraciones fisiológicas. (Ávila, 2014, págs. 117-125).

La OMS (2023) explica que cuando el estrés pasa a ser excesivo tiene consecuencias físicas y psíquicas, cuando una persona tiene estrés le resulta

difícil relajarse y concentrarse, y puede sentirse ansioso o irritable. Asimismo, el estrés puede ocasionar dolores de cabeza u otras molestias corporales, malestar estomacal, dificultades para dormir y variaciones en el apetito, ya sea por aumento o disminución de la ingesta habitual. Cuando se vuelve crónico, puede agravar problemas de salud y favorecer un mayor consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias. (OMS, 2023).

Según datos de la OMS, durante el 2022 el 25% de la población en el mundo sufren de estrés. Por otro lado, CNN (2021) informó que durante el año 2020 los niveles de estrés registraron el mayor incremento, alcanzando una cifra récord del 40% en la población adulta a nivel mundial. A pesar de que el estrés global alcanzó cifras récord el año pasado, no todas las regiones vivieron igual intensidad. De acuerdo con Gallup (2022), Los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, al igual que los de Asia Oriental, presentaron los niveles más altos de estrés diario a nivel global, con un 52%; en cambio, en América Latina y el Caribe esta cifra fue de 41%, y en Europa alcanzó el 39%, siendo menor. A nivel global, el estrés fue más alto entre los jóvenes empleados y aquellos que laboran solo en remoto o lejos de sus familias. (Mena, 2023). Asimismo, un estudio desarrollado por Luceño, (2016) con 1792 policías en España encontró que el estrés ocupacional es uno de los factores más significativos que afectan la calidad de vida laboral, 65%% seguido por lesiones físicas 20% y contagios 15%. Por ello señalo que este grupo profesional presenta las tasas más altas de trastornos de ansiedad y depresión en comparación con otros sectores.

Asimismo, en Reino Unido Syed et al (2020) en un estudio realizado por investigadores de University College London (UCL), fue de alcance global donde se analizaron datos de 67 estudios en 272,463 policías de 24 países diferentes, donde 14.2% de ellos presento Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), y un 14.6% Depresión, también (Tang et al.,2021) hallaron en su investigación que un 38.74% de los policías encuestados presentaron síntomas de trastornos mentales, a su vez identificaron que los factores demográfico como la edad, estado civil y el nivel educativo son relevante que afectan su salud mental, se encontró que la carga laboral y percepción de riesgo durante la pandemia podrían haber exacerbado los problemas de

salud.

En una encuesta realizada por What Cops Want en 2024, acerca del estrés y la salud mental en el personal policial, se halló que el 60% del personal policial reporta que no tienen equilibrio entre sus largas jornadas y el tiempo que pasan en familia, más del 50% de los encuestados indican que no buscan apoyo por el estigma de la salud mental cuando lo necesitan, y un 12% no tiene acceso a esos recursos; el 71% de los oficiales indica tener problemas al momento de conciliar el sueño debido al estrés en su trabajo. (Police1, 2024); por último, en China la investigación que realizaron Chen et al., (2025) entre los meses de junio 2021 y octubre 2022 en Wuhan, se halló que 8, 52% de los policías presentaban severos niveles de agotamiento; en cuanto a la calidad de sueño el 55, 39% indicó que, debido al estrés percibido y el agotamiento laboral, no lograba conciliar un sueño adecuado.

Asimismo, en el Perú, el Ministerio de Salud (2021) reportó que el 52,2% de la población de Lima Metropolitana presenta niveles de estrés entre moderado y severo. De acuerdo con una encuesta reciente del Instituto Integración (2022), aplicada a 2,200 personas de 19 departamentos del Perú, seis de cada diez peruanos señalaron que su vida ha sido estresante durante el último año. El análisis indica que las mujeres presentan más estrés (63%) que los hombres (52%). Para dos tercios, la situación económica ha causado estrés en el último año. Un tercio de los peruanos ve los problemas de salud como fuente de estrés. El 31% teme ser víctima o ha vivido un año muy estresante (Redacción RPP, 2022, pág. 20). Un informe del Instituto Gestalt de Lima (2023) evidenció que el 80% de la población peruana presenta elevados niveles de estrés, ansiedad y depresión, asociados al incremento de la inseguridad ciudadana. Esta alarma se debe al constante temor a la delincuencia y la falta de protección percibida por parte de las autoridades (El Peruano, 2023). Asimismo, un estudio realizado por Falla, (2022) en Lima, reveló que el 31% de los policías presentaba un nivel promedio de estrés, mientras que un 61% reportó un nivel alto de estrés. Este estudio también encontró que la resiliencia estaba presente en el 34% de los participantes, lo que sugiere que la mayoría de los policías experimentan niveles significativos de estrés en su trabajo.

En una investigación realizada por (Mendoza & Yupanqui, 2021) en Chíncha, Ica se halló que un 23,3% de los policías experimentaban estrés en promedio alto y un 17,2% en niveles altos, el estudio se realizó en 85 efectivos policiales; así también (Rojas, 2021) en un estudio realizado en la dirección contra trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, halló una relación significativa entre estrés laboral y estilos de afrontamiento en el personal policial.

La labor llevada a cabo por los agentes de policía es percibida como una ocupación que conlleva un nivel de estrés elevado. Esto se debe a que estos profesionales están frecuentemente en contacto con situaciones que pueden resultar ser violentas, peligrosas y que requieren una gran exigencia física y mental. Cuando una persona experimenta niveles elevados de estrés, se pueden observar diversas manifestaciones tanto en el ámbito físico como en el psicológico. Estas alteraciones no solo impactan de manera inmediata su desempeño en el trabajo policial, sino que también repercuten en su vida personal y en sus relaciones familiares, generando un efecto en múltiples áreas de su existencia cotidiana. (Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño, & Vargas, 2022, págs. 53-72).

Vizcarra y Tejeda, (2021) indican que la resiliencia es relevante por su capacidad para mitigar respuestas al estrés y disminuir la aparición de enfermedades vinculadas al estrés psicológico crónico. La resiliencia es un factor crucial que minimiza los efectos del estrés. (pág. 16).

En este contexto, Arostegui y Salazar (2021) sostuvieron que la resiliencia es fundamental para que los agentes policiales se adapten a diversas situaciones adversas, ya que se relaciona con factores personales, culturales, familiares y sociodemográficos que se expresan a nivel corporal, conductual y psíquico; las experiencias traumáticas permanecen en una base psicofisiológica, y al afrontar esta realidad se activa una alerta en el sistema nervioso central, que como respuesta genera y eleva el cortisol, conocido como hormona del estrés. (Arostegui & Salazar, 2021, págs. 56 - 57).

Marquina y Benavides (2021) indican que el trabajo policial requiere el desarrollo de habilidades como responsabilidad social, asertividad, empatía,

liderazgo y la constante lucha contra la delincuencia; sin embargo, creemos que hoy se necesita más de este personal la resiliencia y el manejo del estrés. (pág. 09).

A nivel local en Huánuco la DIRESA (2020) atendió un total de, 5 mil 635 personas con Diagnósticos de estrés. Asimismo, la DIRESA informó que, durante 2022, se atendió a 229 pacientes en el Hospital Hermilio Valdizán y a 189 en el Hospital de Tingo María; del mismo modo, en las redes de salud se registraron 1 893 atenciones en Huánuco, 234 en Ambo, 895 en Leoncio Prado, 343 en Pachitea, 247 en Dos de Mayo, 272 en Huamalíes y 1 333 en Puerto Inca, correspondientes a diagnósticos de estrés, ansiedad y depresión (DIRESA , 2023). En lo concerniente a la población en estudio, un estudio realizado en la Comisaría PNP de Huánuco por Cerrón (2021) encontró que los niveles de estrés del personal policial se distribuyen de la siguiente manera: estrés normal: 38%, estrés bajo: 38%, estrés elevado: 4%, ausencia de estrés: 20% (Ceron, 2021).

En la comisaría de Amarilis en Huánuco, se evidencia una gran carga laboral y factores estresores que generan estrés laboral, como lo demuestra el hecho de que algunos policías piden su retiro anticipado o, en casos extremos, abandonan el servicio; además, a pesar de los altos niveles de estrés, se percibe poca resiliencia en el personal.

Este estudio tiene como objetivo analizar el efecto del estrés en los policías de la Comisaría de Amarilis, Huánuco, y examinar los niveles de resiliencia en estos individuos. Este estudio es crucial por la importancia del bienestar emocional y psicológico de los policías, que enfrentan continuamente situaciones estresantes en su trabajo.

El enfoque se centra en entender el impacto del estrés en estas personas y cómo la resiliencia puede reducir sus efectos, ofreciendo datos importantes para crear intervenciones y programas de apoyo que mejoren su salud mental y su habilidad para enfrentar dificultades. Asimismo, este análisis enriquecerá el entendimiento sobre el estrés laboral y la resiliencia en contextos particulares como el policial, ofreciendo información valiosa para decisiones institucionales y la aplicación de políticas de bienestar.

Por todo lo mencionado anteriormente resulta de gran interés realizar dicho estudio el cual tiene por objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Pe1: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

Pe2: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

Pe3: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

Pe4: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

Pe5: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

Oe1: Identificar la relación entre el estrés y la autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

Oe2: Establecer la relación entre el estrés y la ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

Oe3: Conocer la relación entre el estrés y la perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

Oe4: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

Oe5: Identificar la relación entre el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

A este nivel, el estudio se justificó porque el contraste entre el estrés laboral y la capacidad de resiliencia generó conocimiento nuevo, constituyendo un aporte teórico para futuras investigaciones, que podrán tomarlo como antecedente o base para estudios de mayor alcance. Asimismo, brindó a la institución donde se realizó un fundamento científico para diseñar estrategias de mejora orientadas a disminuir el estrés y, en consecuencia, fortalecer la resiliencia del personal. En el plano conceptual, el trabajo aportó al modelo del desequilibrio, al considerar el estrés laboral como manifestación de factores psicosociales del entorno de trabajo; del mismo modo, reforzó el modelo de resiliencia de Richardson, al evidenciar la resiliencia como un proceso mediante el cual la persona hace frente a la adversidad.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de esta investigación, se fundamentó puesto a que los efectivos policiales están expuestos a diversos factores estresores, los cuales pueden generar que la capacidad de resiliencia sea baja, por lo que este estudio fue importante y da a conocer el nivel de estrés para considerar acciones que lo disminuyan con ello mejorando la capacidad de resiliencia de ellos y desempeñen un óptimo

trabajo.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En cuanto a la metodología, se desarrolló un estudio correlacional, el cual sirvió como sustento para el futuro desarrollo de investigaciones experimentales relacionadas con el estrés y/o la resiliencia. Asimismo, se realizó un proceso de validación de los instrumentos para su aplicación en efectivos policiales; con ello, futuras investigaciones podrán emplear dichos instrumentos en muestras similares.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se presentaron en la investigación fueron:

- ✓ Trámites documentarios y acceso. Se requirieron gestiones administrativas para obtener la autorización de ingreso a la comisaría, lo que condicionó los tiempos de recolección de datos.
- ✓ Una de las limitaciones presentadas en la investigación fue la aplicación de los instrumentos durante la jornada laboral, ya que los cuestionarios se administraron a efectivos que se encontraban en servicio, lo cual redujo su disponibilidad de tiempo y pudo influir en la tasa de respuesta.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto se consideró viable y factible por diversas razones:

- ✓ En relación con la dimensión espacial, la investigación fue posible debido a que se contó con acceso al campo de estudio sin afectar la integridad ni la privacidad de la infraestructura, para lo cual se dispuso de la autorización correspondiente por parte de la institución policial.
- ✓ En cuanto al factor humano, se contó con las capacidades intelectuales y el compromiso necesarios para desarrollar la investigación de manera adecuada. Asimismo, como investigadora, se dispuso de la preparación y sensibilidad requeridas para abordar

el estrés laboral y la resiliencia, sustentadas en la experiencia y los conocimientos previos en psicología.

- ✓ Según la disponibilidad de los recursos financieros, fue factible, ya que se poseen los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio de manera completa. Estos recursos garantizaron la calidad y rigurosidad del proyecto al respaldar aspectos como la compensación de participantes, la dotación de los instrumentos de evaluación y otros gastos relacionados con el proceso de investigación.
- ✓ En cuanto a la disponibilidad de tiempo, tanto a nivel personal como institucional, esta fue organizada de manera cuidadosa mediante un cronograma de trabajo que permitió destinar el tiempo necesario a cada etapa de la investigación, garantizando así una ejecución eficiente sin afectar la calidad del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sánchez, (2023) desarrolló una investigación titulada “Resiliencia y afrontamiento del estrés laboral en los colaboradores del Centro De Salud, tipo C, Las Palmas, Ecuador 2023”. El objetivo del estudio fue describir los niveles de resiliencia laboral, mostrar la manera en que los colaboradores afrontan el estrés e identificar los estilos de afrontamiento predominantes. Para ello, el autor empleó una metodología cuantitativa, con enfoque descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Como instrumentos utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, compuesta por cinco dimensiones, y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), conformado por siete dimensiones. La población de estudio estuvo integrada por 104 trabajadores. Entre los principales hallazgos, se evidenció que los empleados del Centro de Salud Tipo C Las Palmas, en Esmeraldas durante el año 2022, mostraron resiliencia y afrontaron el estrés de manera positiva. Además, se identificó que los estilos de afrontamiento más frecuentes fueron la solución de problemas y la reevaluación positiva. En conclusión, se determinó que los trabajadores poseen diversas capacidades y habilidades para resolver conflictos.

“Las organizaciones pueden contribuir a promover la resiliencia mediante la implementación de estrategias para mejorar el bienestar de sus trabajadores. Por ello es un aporte valioso al conocimiento sobre la resiliencia y el afrontamiento del estrés laboral”.

Gómez et al. (2022) desarrollaron una investigación titulada “Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar, Mexico 2022”, el cual tuvo como objetivo establecer la relación entre estrés laboral y resiliencia en médicos residentes de medicina familiar. La investigación tuvo un diseño transversal y la

muestra estuvo conformada por la totalidad de médicos residentes de medicina familiar de la Unidad de Medicina Familiar N.º 57 del IMSS Puebla. Para la recolección de datos se consideraron variables sociodemográficas y se aplicó el Inventario de Estrés para Profesionales de la Salud de Wolfgang, junto con el Cuestionario de Resiliencia y Seguridad Personal. Participaron 60 médicos, de los cuales 35 fueron mujeres (58,3%) y 25 hombres (41,7%). Los resultados evidenciaron que el 60% de 36 médicos presentó un nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 81,7% de 49 médicos mostró alta resiliencia. Asimismo, la prueba de chi cuadrado de independencia reportó un valor de $p = 0,003$, y la rho de Spearman mostró una correlación de $-0,362$ con $p = 0,004$. En conclusión, se determinó que existe una relación de dependencia y una correlación negativa baja entre el estrés laboral y la resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar de la Unidad N.º 57 del IMSS Puebla.

“En general, el estudio proporciona evidencia de que existe una relación entre estrés laboral y resiliencia. Por lo cual los resultados del estudio sugieren la necesidad de desarrollar estrategias para reducir el estrés laboral en esta población, lo que podría contribuir a mejorar su salud y bienestar”.

Briones et al. (2021) desarrollaron una investigación titulada “Relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la carrera de medicina y cirugía en la universidad de cuenca-azuay, período 2021, Ecuador”, El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el estrés laboral y los factores de resiliencia en los docentes de Medicina y Cirugía de la Universidad de Cuenca durante el año 2021. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel exploratorio-correlacional. La muestra estuvo conformada por 51 docentes, de los cuales 17 fueron mujeres y 34 hombres. Para la recolección de la información se empleó una ficha sociodemográfica, un cuestionario de estrés laboral y la escala de resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados evidenciaron una relación inversa importante entre el estrés

laboral y la resiliencia según las variables sociodemográficas, observándose niveles medios de estrés laboral, excepto en los docentes divorciados, en aquellos con mayor experiencia y en quienes no desempeñaban otra ocupación adicional. Asimismo, se identificó que el factor de resiliencia más predominante fue la competencia personal, lo que refleja características como independencia, confianza, ingenio y perseverancia en el profesorado. En conclusión, se determinó que los docentes universitarios presentaron alta resiliencia y bajo estrés laboral, confirmando la relación existente entre ambas variables.

“Los docentes universitarios que experimentan un mayor estrés laboral tienen una menor capacidad para afrontar las adversidades. Lo cual puede tener implicaciones negativas para la salud física y mental, así como para su rendimiento profesional”.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cabrera y Yabar (2023) estudio sobre, Estrategias de afrontamiento al estrés laboral y resiliencia en agentes PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial, durante la cuarentena por la pandemia COVID-19, Cusco 2021. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias predominantes de afrontamiento del estrés y la resiliencia en agentes de la PNP de la Unidad de Tránsito, Seguridad y Vial durante la cuarentena por la pandemia de COVID-19. La investigación fue de tipo no experimental, con nivel descriptivo-correlacional y diseño transversal. Para la recolección de datos se emplearon el cuestionario COPE y la escala de resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados confirmaron la existencia de una relación entre las estrategias de manejo del estrés y el nivel de resiliencia en la muestra evaluada; además, se identificó que la planificación de actividades fue la estrategia más utilizada y la que mostró mayor asociación con la resiliencia.

“El estrés es un problema significativo que afecta al personal policial y puede tener repercusiones graves tanto para su salud mental como para su desempeño laboral”.

Dias do Nascimento, (2022) desarrolló una investigación titulada “Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021, Lima”, El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, durante el año 2021. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de tipo transaccional. La muestra estuvo integrada por 300 trabajadores de dicha empresa. Para la recolección de la información se utilizaron la escala de estrés laboral de la OMS/OIT y la escala de resiliencia de Wagnild y Young. Los hallazgos mostraron que el 52% de los trabajadores presentó un nivel moderado de estrés laboral, el 41,33% un nivel bajo y el 6,67% un nivel alto. Además, se identificó que la relación entre las dimensiones de la resiliencia y el estrés laboral fue inversa y de baja magnitud en todos los casos, siendo estadísticamente significativa en algunas dimensiones.

“Del estudio se puede confirmar que los colaboradores muestran un nivel medio de resiliencia y sin los niveles adecuados de resiliencia estos no pueden afrontar de manera adecuada el estrés”.

Falla, (2022) en Lima, realizó un estudio sobre, estrés y su relación con la resiliencia en personal policial de tres dependencias policiales de Lima 2022. El estudio tuvo como objetivo comprobar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en 100 policías de ambos sexos, pertenecientes a tres dependencias policiales de Lima. Se trató de una investigación básica, de nivel correlacional, con diseño no experimental y método hipotético-deductivo. Para la recolección de datos se aplicaron la Escala de Percepción Global de Estrés de Cohen, Kamarck y Mermelstein, así como la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados evidenciaron que en la muestra predominó un nivel promedio de estrés con 31% (31), mientras que el 34% (34) presentó un nivel alto de resiliencia. Además, se encontró una relación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r_s = -0,315$; $p =$

0,001). De igual modo, el estrés se relacionó de manera inversa con la competencia personal ($r_s = -0,272$; $p = 0,006$) y con la aceptación de sí mismo y de la vida ($r_s = -0,344$; $p = 0,000$). En cuanto a la resiliencia, también se observó una correlación negativa con el estrés negativo o distrés ($r_s = -0,213$; $p = 0,034$) y con el estrés positivo o eustrés ($r_s = -0,264$; $p = 0,008$). En ese sentido, se concluyó que, a menor nivel de estrés, mayor nivel de resiliencia en la muestra de policías.

“La promoción de la resiliencia es esencial para ayudar a los policías a manejar el estrés y mejorar su bienestar general. Implementar programas educativos y de apoyo puede ser clave para fomentar un entorno laboral más saludable y efectivo dentro de las fuerzas policiales”.

Marquina y Benavides, (2021) en Lima, desarrollo su tesis titulada; estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19 en el año 2021. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la resiliencia y el estrés en policías que laboraban en Lima durante la pandemia de COVID-19. Para la evaluación se utilizó la escala de resiliencia de 14 ítems (RS-14), la cual evidenció una adecuada confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,787. Se diseñó un cuestionario para medir el estrés en relación a la sintomatología física, psicológica y conductual de personas estresadas, obteniendo una confiabilidad de .912. La muestra consistió en 408 policías en actividad, de los cuales 219 son hombres y 189 mujeres. Los hallazgos muestran que hay conexión entre la resiliencia y el estrés en policías de Lima Metropolitana durante la pandemia del COVID-19. Se determina que una resiliencia media facilita la adaptación a las demandas del entorno y un rendimiento adecuado, a pesar del alto estrés presente.

“En general, el estudio proporciona evidencia de que de que el personal policial presenta un nivel medio de estrés laboral. Por lo cual se hace de gran importancia implementar estrategias como apoyo social y emocional y el desarrollo de programas de capacitación para reducir el estrés laboral”.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Inga, (2023) estudio sobre, resiliencia e inteligencia emocional en los estudiantes foráneos de la Escuela Técnica Superior de la PNP – Huánuco 2023. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre la resiliencia y la inteligencia emocional en estudiantes foráneos de la Escuela Técnica Superior de la PNP de la ciudad de Huánuco, durante el año 2023. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental, transeccional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 45 estudiantes, quienes fueron evaluados mediante dos instrumentos: la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Inventario de Inteligencia Emocional ICE de BarOn (2001). Los resultados evidenciaron un valor de $p = 0,321$, superior a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis nula. Del mismo modo, tampoco se halló relación significativa entre la resiliencia y las dimensiones de la inteligencia emocional: interpersonal (0,788), intrapersonal (0,334), adaptabilidad (0,095), estado de ánimo (0,502) y manejo del estrés (0,613), debido a que todos los valores fueron mayores a 0,05. En conclusión, se determinó que no existe relación entre la resiliencia y la inteligencia emocional en los estudiantes foráneos de la Escuela Técnica Superior de la PNP – Huánuco, 2023.

“Fomentar la resiliencia no solo ayuda a los policías a manejar el estrés, sino que también mejora su desempeño y satisfacción laboral, lo que a su vez beneficia a la comunidad que sirven”.

Meza & Robles, (2023) realizó una investigación titulada: “Estrés académico y resiliencia en ingresantes a la facultad de psicología de una universidad de Huanuco – 2023”, con el objetivo de conocer la relación entre el estrés académico y la resiliencia en nuevos estudiantes de Psicología se llevó a cabo mediante un estudio descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra fue de tipo no probabilística y estuvo conformada por 52 estudiantes. Los resultados evidenciaron que no existió una relación significativa entre el estrés y la resiliencia, lo cual fue corroborado mediante el análisis correlacional de

Spearman, que reportó un $Rho = -0,149$, indicando una relación muy baja, y un valor $p = 0,291$ ($p > 0,05$). Asimismo, no se halló evidencia estadística suficiente de asociación entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que la resiliencia en los estudiantes se desarrolla de manera independiente y no en proporción al estrés académico.

“Como se pudo apreciar en la investigación, los resultados de relación entre el estrés laboral y la resiliencia en los estudiantes, indican que cada variable se mueve independientemente, por lo que la resiliencia puede desarrollarse de manera individual sin ser interferida por el estrés, y ser fortalecida como una estrategia de afrontamiento”.

Hurtado, (2020) desarrolló una investigación titulada “Resiliencia y Estrés en padres de niños con habilidades diferentes en Instituciones-CEBES, Huánuco y Amarilis, Huánuco 2020”. El estudio tuvo como objetivo establecer los niveles de resiliencia y estrés en padres de niños con capacidades diferentes. Metodológicamente, se desarrolló con un diseño descriptivo simple y contó con una muestra de 20 padres de familia pertenecientes a instituciones CEBE. Para la recolección de datos se empleó la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993), adaptada por Novella en 2002, la cual presentó una confiabilidad de 0,91 según el alfa de Cronbach y una validez de 0,916. Asimismo, se aplicaron las medidas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el cuestionario de estrés parental en su versión modificada CEP (PSI-SF), que evidenció una adecuada consistencia interna ($\alpha = 0,90$) y una fiabilidad test-retest de $r = 0,84$. Los resultados mostraron que el 35% de los padres presentó un nivel promedio de resiliencia, otro 35% un nivel bajo y el 30% un nivel alto. En cuanto al estrés parental, el 45% se ubicó en un nivel promedio, el 30% en un nivel bajo y el 25% en un nivel alto. En conclusión, se determinó que los padres de hijos con habilidades diferentes suelen presentar niveles de estrés importantes.

“La resiliencia resulta relevante en todos los aspectos ya que el estudio demuestra que, los padres de hijos con habilidades diferentes

presentan un nivel promedio de resiliencia y estrés parental. Esto propone que estos padres han logrado desarrollar estrategias para afrontar las adversidades de la crianza de un hijo con habilidades diferentes”.

2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. ESTRÉS

Según Araujo, (2010) señala que el estrés proviene del término inglés stress, entendido como una tensión originada por situaciones agobiantes que desencadenan respuestas orgánicas o alteraciones psicológicas. En ese sentido, el estrés puede comprenderse como la reacción natural del organismo frente a circunstancias que se perciben como amenazantes o desafiantes; es decir, abarca cualquier demanda física o mental fuera de lo habitual que produzca ansiedad. Cuando esta respuesta se mantiene de manera prolongada o se intensifica con el tiempo, puede afectar la salud, el rendimiento académico o laboral, así como las relaciones personales y de pareja (p. 64).

Por otro lado, Regueiro, (2017) Explica que el estrés es una respuesta fisiológica del organismo en la que intervienen distintos mecanismos de defensa para afrontar situaciones percibidas como amenazantes o de alta demanda. Asimismo, sostiene que se trata de una reacción natural y necesaria para la supervivencia; sin embargo, cuando se presenta de manera excesiva, puede generar una tensión intensa que afecta al organismo y favorece la aparición de enfermedades o alteraciones patológicas que dificultan su adecuado funcionamiento. En este sentido, la respuesta al estrés constituye una forma de adaptación frente a las múltiples situaciones y exigencias de la vida, y suele manifestarse cuando la persona percibe que sus recursos no son suficientes para enfrentar los problemas. (p. 38).

Corredor y Monroy (2009) citado en (Mendoza & Yupanqui, 2021), indican que el estrés es un problema común que causa agotamiento en quienes lo sufren. Sin embargo, su impacto varía entre individuos, ya que no todos experimentan el estrés igual. La adaptación es crucial para

gestionar estas situaciones, y la resiliencia es una habilidad que podemos cultivar para hacer frente a ellas.

Así mismo, Naranjo M, (2009) afirma que los efectos del estrés inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Asimismo, el estrés genera inquietud y malestar, y puede dar lugar a dificultades personales, familiares e incluso sociales. No obstante, no debe entenderse únicamente como algo propio de la persona o del entorno, ni solo como un impulso o una respuesta aislada, sino como una interacción dinámica entre ambos. Esto significa que la persona no asume un papel pasivo frente al estrés, ya que la forma en que interpreta los acontecimientos y valora sus recursos para afrontarlos influye de manera importante en cómo lo experimenta. En ese sentido, el estrés puede definirse como una respuesta personal frente a lo que ocurre (p. 75).

Según Ávila, (2014) Menciona que el estrés es una respuesta fisiológica del organismo frente a situaciones complejas que, con el paso del tiempo, puede afectar distintas funciones del cuerpo; sin embargo, puede manejarse mediante equilibrio y una adecuada organización de la vida diaria. Asimismo, señala que el estrés puede ser controlado a través de diversos tratamientos e incluso mejorar a partir de cambios en el estilo de vida, de acuerdo con el tipo o la fase en que se presente. En ese marco, la alimentación, los hábitos cotidianos, la práctica de ejercicio y otras técnicas de relajación cumplen un papel importante en la elección del tratamiento más adecuado para su manejo. Por ello, contar con un conocimiento suficiente sobre esta condición resulta de interés general, considerando que cualquier persona puede experimentarla. (p. 2).

Además, Comín y otros, (2011) explica que el estrés se presenta como un fenómeno extremadamente común y habitual en el ámbito del trabajo, y puede acarrear serias repercusiones para la salud y el bienestar de aquellos que lo experimentan. Esta patología ha estado experimentando un notable aumento, lo cual se debe a los significativos y profundos cambios que están ocurriendo en el ámbito económico y social a nivel global. (16). (Comín, de la Fuente Albarrán, & Gracia, 2011,

pág. 16)

Como lo menciona Otero (2011) citado en (Mendoza & Yupanqui, 2021) el estrés laboral es una reacción adversa ante la falta de adaptación experimentada por algunos, causada por diversos factores como exigencias laborales, conflictos y relaciones sociales, lo que puede provocar comportamientos inusuales y afectar tanto al empleado como a su desempeño en el trabajo.

Estrés en el personal policial

En el entorno policial también existen factores que pueden condicionar a gestionar un estrés laboral, teniendo en cuenta el entorno, el diseño organizacional (autonomía, flexibilidad, toma de decisiones), hasta las rutinas diarias, en un estudio reciente indicaba que uno de los factores estresores en el trabajo era “compañeros que no colaboraban en el trabajo” y “equipo inadecuado para laborar”, estos estresores organizacionales pueden dar lugar a respuestas fisiológicas y psicológicas negativas. (Rojas, 2021)

2.2.2. TEORÍA PERSONALISTA

En el apartado de teorías, se incluye la Teoría Genética, que indica que hay individuos invulnerables, es decir, que no sufren por adversidades externas, gracias a atributos genéticos, un temperamento específico y habilidades cognitivas superiores, que aumentan el nivel de resiliencia, considerándose como una cualidad personal. (Gómez, B., 2010, pág. 87).

Respecto a la Teoría Genética Biológica, en la antigüedad esto fue muy controversial, actualmente la perspectiva ha cambiado con las investigaciones que se han ido realizando, en las cuales indica que las diferencias genéticas también implican en las diferencias individuales en todos los rasgos humanos, como los que componen la personalidad, en su artículo científico (Kandler et al., 2017) acerca de investigación genética analiza como variantes genéticas interactúan entre sí y que estos pueden influir en los rasgos de personalidad durante el ciclo de vida de las personas. Así también, en un estudio de (Hopwood et al.,

2011) acerca de como influencia la genetica en la estabilidad y crecimiento de los rasgos de personalidad de una persona en la transicion adulta nos indica que tanto los factores geneticos como los ambientales contribuyen a la transicion a la adultez, mientras que los rasgos de la personalidad suelen estabilizarse en la segunda mitad entre 24 – 29 años.

Asimismo, (Sanchez et al., 2018) en su investigación sobre medicina y genética, señala que los rasgos de personalidad son patrones de pensamiento, sentimiento y conducta que expresan la tendencia de una persona a responder de determinadas maneras ante ciertas circunstancias. Asimismo, indica que los estudios realizados en gemelos y familias han evidenciado que estos rasgos son moderadamente hereditarios y que, además, pueden predecir distintos resultados en la vida. Tambien en un estudio de rasgos de personalidad y polimorfismos de genes, realizado por (Zmorzyński et al, 2021) , en este articulo los autores nos hablan acerca de la genetica e indican que esta no actua sola, sino que son modulados por factores ambientales, y que una variante genetica puede comportarse de una manera diferente dependiendo el contexto en el que se encuentra, asimismo nos habla del polimorfismo genetico que esta relacionado con la recepcion de serotonina, dopamina y noradrenalina, lo que tambien regula la personalidad y el temperamento.

Por ultimo, la teoria de genetica biologica es un sustento teorico que explica como los factores internos biologicos tienen influencia en la resiliencia y la respuesta al estrés en el personal policial, tambien lo enfoca en que la resiliencia no solo depende del entorno social o psicologico, sino tambien de aspectos geneticos ya heredados que a su vez estos pueden ser modificados conforme se adquiera conocimiento y experiencias. Por lo que se puede inferir que algunos policias de la comisaria Amarilis pueden tener una buena predisposicion genetica a manejar mejor el estrés, mientras que otros pueden ser mas vulnerables al agotamiento emocional, desgaste mental, fisico y demas que comprometen su salud.

2.2.3. MODELO DEL DESEQUILIBRIO ESFUERZO Y RECOMPENSA - JOHANNES SIEGRIST (1996)

Siegrist en su modelo del desequilibrio esfuerzo y recompensa, nos indica como las condiciones laborales pueden generar consigo estrés crónico, y afectar la salud física y mental de los colaboradores, esto quiere decir que cuando los esfuerzos mentales y físicos son altos y las recompensas no proporcionales al esfuerzo, el colaborador experimenta un sentimiento de injusticia y sobrecarga. (Siegrist, 1996)

Diversos modelos y teorías sobre el estrés laboral señalan la existencia de ciertos factores psicosociales presentes en el entorno de trabajo. Cuando hablamos de los factores psicosociales, nos referimos a aquellas diversas condiciones y circunstancias que se manifiestan en un entorno laboral específico. Estos factores están intrínsecamente conectados con varios aspectos, como la manera en que está estructurada la organización, los detalles del contenido del trabajo desempeñado y la forma en que se llevan a cabo las tareas asignadas. Es importante señalar que estos elementos tienen el potencial de influir de manera significativa, no solo en el bienestar general o la salud del trabajador, ya sea en términos físicos, psicológicos o sociales, sino también en cómo se desarrolla cada actividad laboral. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (García y otros, 2022, pág. 46).

Fernández y otros, (2005) señalan que, el modelo conocido como "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa" ha sido creado con el propósito de identificar circunstancias que pueden llevar a un fallo en la reciprocidad de los compromisos sociales, centrándose particularmente en el ámbito laboral. Este modelo también tiene como objetivo predecir situaciones que provocan conflictos en los roles de los individuos, así como disminuciones en el bienestar general y un incremento en la vulnerabilidad a diversas enfermedades, todo ello como resultado de la exposición a tales condiciones adversas. (p. 15).

Siegrist citado por Trujillo (2022) refiere que, El estrés laboral se produce cuando el esfuerzo del trabajador es alto pero la recompensa

es baja, lo que aumenta el riesgo de enfermedades y problemas de salud mental. El estrés laboral ocurre cuando el trabajador siente que no recibe una compensación adecuada por su esfuerzo, lo que resulta en falta de reciprocidad con la empresa. El esfuerzo necesario varía según las demandas del trabajo y las obligaciones asociadas. Otro factor interno relevante es la motivación y los recursos de afrontamiento (p. 68).

El estrés laboral se entiende como un desequilibrio entre el esfuerzo que la persona realiza en su trabajo y la recompensa que recibe a cambio, cuando hablamos del esfuerzo se refiere a las demandas y obligaciones que enfrenta el empleado, y la recompensa es el dinero, la estima y las oportunidades profesionales (o seguridad laboral) que el empleado espera a cambio, no solo del empleador sino también de la sociedad en general. (Notelaers et al., 2019)

Es por ello, que la evaluación del entorno laboral del personal policial es fundamental, debido a que es un entorno exigente, donde por lo general hay alta exigencia y poca recompensa percibida (bajo salario, alta exposición a riesgos, falta de reconocimiento).

2.2.3.1. DIMENSIÓN: TIEMPO EN EL TRABAJO

Según Ulloa, (2012) manifiesta que el tiempo en el trabajo es el periodo en el cual una persona se encuentra obligada a laborar o prestar el servicio para el cual aceptó ser contratada (p. 41). (Ulloa, 2012, pág. 41)

Por otro lado, United Nations Global Compact, (2017) afirman que, el tiempo de trabajo se refiere al tiempo que una persona pasa en el trabajo en un período determinado, incluidas las horas extraordinarias. Los tiempos límites de trabajo son útiles para promover una mayor productividad, al tiempo que protegen la salud física y mental de los/as trabajadores/as. El tiempo laboral es el tiempo que un/a empleado/a dedica a un trabajo pago. Un horario laboral adecuado es crucial para las condiciones de trabajo y afecta significativamente ingresos, bienestar y calidad de vida de los/as empleados/as. A pesar de que más empleados que laboran más

horas pueden elevar la producción, en realidad la productividad baja. Demasiadas horas de trabajo pueden causar problemas a la empresa, como accidentes y baja calidad del trabajo por fatiga. (United Nations Global Compact., 2017)

En un estudio realizado en China nos habla acerca del tiempo en el trabajo, aquí nos enfatizan que las horas de trabajo cortas se refieren a un horario de trabajo en el que un empleado trabaja menos que el horario estándar de tiempo completo (normalmente menos de 35 h/semana), lo que a menudo resulta en una reducción de ingresos y beneficios, esto conlleva a que el personal lo asocie a un mayor riesgo de estrés percibido en China, especialmente entre las personas de 36 a 50 años y las de bajos ingresos. (Huang et al., 2023)

Si bien es cierto muchas veces las horas de trabajo pueden resultar un factor de estrés en el trabajo, también vemos que por otro lado la reducción de horas laborales puede influir negativamente en la vida de los colaboradores por que afectaría su economía y se evidenciaría un desajuste tiempo laboral y el tiempo personal. (Huang et al., 2023)

2.2.3.2. DIMENSIÓN: ANSIEDAD

Según Sierra y otros, (2003) afirman que El término ansiedad deriva del latín *anxietas*, describiendo un estado de agitación, intranquilidad o preocupación, y representa una de las emociones más comunes en el ser humano, siendo esta una experiencia compleja y desagradable que se expresa a través de una tensión emocional junto a un correlato físico. Generalmente, la ansiedad se refiere a la mezcla de varias manifestaciones físicas y mentales que no se deben a peligros reales, apareciendo como crisis o un estado persistente y difuso, llegando al pánico; sin embargo, pueden coexistir rasgos neuróticos como síntomas obsesivos o histéricos que no prevalecen en el cuadro clínico. La ansiedad forma parte de la experiencia humana; todos experimentan un nivel moderado,

siendo una respuesta adaptativa. (p. 7).

Por otro lado, Chacón y otros, (2021) sostienen que la ansiedad actúa como un mecanismo de defensa físico ante un peligro, provocando sensaciones negativas como: inquietud, irritabilidad, preocupación, hipervigilancia o agitación. Sin embargo, puede volverse una patología ansiosa si se transforma en una respuesta incontrolable y persistente del paciente. La ansiedad se caracteriza por miedos y preocupaciones desmesuradas durante la vida, estas emociones surgen en situaciones que no representan un peligro real para el paciente. Presentan una causa compleja, se identifica el factor genético y estresores por eventos de la vida. Los trastornos de ansiedad son comunes, provocan complicaciones en el desarrollo, psicosocial y psicopatológicas, se definen por miedo excesivo, angustia, ataques de pánico y evasión de amenazas. Que pueden influir en su desempeño social, académico y laboral. (p. 36). (Chacón, Xatruch, Fernández, & Murillo, 2021, pág. 36)

Así mismo Navas & Vargas, (2012) mencionan que La ansiedad es una emoción que aparece en situaciones inciertas, es una respuesta que surge cuando se anticipa una posible amenaza y prepara a la persona para reaccionar a través de respuestas cognitivas, fisiológicas y conductuales. Sin embargo, en algunos casos la ansiedad no favorece una mejor adaptación, ya que puede activar falsas alarmas frente a peligros inexistentes o llevar a percibir de manera reiterada amenazas sobredimensionadas, lo que incrementa considerablemente sus niveles. (Navas & Vargas, 2012)

Por su parte, Fernández y otros, (2012) mencionan que la ansiedad es la emoción más común y universal, es una reacción de tensión sin razón aparente, más difusa y menos específica que los miedos. Es una reacción emocional habitual en ciertas situaciones, una respuesta normal a los estreses cotidianos. Por lo tanto, un cierto nivel de ansiedad es incluso beneficioso para enfrentar las

demandas cotidianas. La ansiedad se vuelve patológica únicamente al superar un umbral de intensidad o la capacidad adaptativa, causando malestar notable con síntomas que impactan lo físico, psicológico y conductual. (Fernández, Jiménez, Alfonso, Sabina, & Cruz, 2012)

González, (2007) nos menciona que la ansiedad es un estado emocional y reacción que aparece al enfrentar situaciones de peligro, siendo una experiencia común para todos los humanos; además, tiene una función adaptativa esencial, aunque puede ser patológica si las respuestas son continuas o excesivamente intensas, impidiendo el equilibrio entre el individuo y los estímulos.

La ansiedad forma parte de la vida, todas las personas experimentan un nivel moderado de ella, siendo una respuesta adaptativa; también se refiere a la mezcla de diversas manifestaciones físicas y mentales que no se deben a peligros reales, apareciendo como crisis o un estado continuo y difuso, pudiendo culminar en pánico. (Sierra & Ortega, 2003)

2.2.3.3. DIMENSIÓN: CONFLICTO DE ROLES

Según Jumbo, (2022) sostiene que el conflicto de roles constituye una forma de conflicto social, originada cuando una persona se ve obligada a asumir distintos roles que no resultan compatibles entre sí, pudiendo manifestarse de diversas maneras. (Jumbo, 2022)

Asimismo, Leo y otros, (2015) señalan que el conflicto de rol se define como la presencia de expectativas incongruentes respecto a las funciones que deben desempeñarse, lo cual se asocia con una mayor insatisfacción laboral, así como con un menor compromiso e implicación dentro del grupo. Algunos de estos factores guardan una relación estrecha con la eficacia colectiva, por lo que puede inferirse que, cuando las personas o los miembros de un equipo perciben demandas contradictorias en

torno al rol que deben cumplir, tienden a generarse conductas desadaptativas, como la falta de involucramiento o de confianza para alcanzar los objetivos comunes. (Leo, González, & Sánchez, 2015)

Por otro lado, De Arquer y otros, (2000) exponen que el conflicto de rol se asocia con insatisfacción, menor implicación laboral y deterioro del rendimiento. El conflicto de rol puede surgir de varias maneras, generalmente cuando existen demandas laborales que son contradictorias o incongruentes para desempeñar el trabajo. Una persona experimentará un conflicto de roles si ve que uno o más grupos en la organización tienen expectativas diferentes sobre su conducta o tareas, que son incompatibles o incoherentes entre sí y con el trabajo a realizar. Asimismo, el conflicto de rol puede presentarse cuando la persona siente que las actividades o conductas que debe realizar no son acordes con lo que desea hacer, ya sea porque no las considera apropiadas para su función, las percibe como inútiles o carentes de sentido, o porque entran en contradicción con sus creencias y valores. De igual manera, este conflicto también puede originarse por las exigencias y expectativas de comportamiento que recaen sobre una misma persona al asumir distintos roles que desea o necesita compatibilizar en su vida. (De Arquer y otros, 2000)

Por su lado Lloréns & Aguado, (1995) Señalan que el conflicto de roles surge cuando otras personas tienen percepciones o expectativas distintas sobre el papel que debe desempeñar un individuo. En esas circunstancias, la persona tiende a experimentar conflicto, ya que le resulta difícil responder a un conjunto de demandas sin dejar de atender otro; es decir, percibe que no puede satisfacer al mismo tiempo las exigencias de todas las personas a quienes debe responder. (Lloréns & Aguado, 1995)

El conflicto de roles se refiere a la tensión que aparece entre dos o más funciones que una misma persona desempeña. Este se

manifiesta cuando el individuo se ve jalado en distintas direcciones al intentar responder a las múltiples posiciones o responsabilidades que asume en su vida. Un ejemplo frecuente es el conflicto que surge al tratar de cumplir, al mismo tiempo, con las obligaciones familiares y laborales. Esta situación suele originarse a partir del deseo de alcanzar el éxito, junto con la presión que ejercen dos demandas intensas, opuestas e incompatibles que compiten entre sí. (LibreTexts, (s.f.).)

El estrés de rol se refiere al causado por el cumplimiento de roles en la organización e incluye la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol (acumulación de responsabilidades y exigencias por cumplir uno o más roles). El conflicto de rol ocurre cuando las demandas laborales son inconsistentes o incompatibles para realizar el trabajo. (Peiró, 2011)

2.2.3.4. DIMENSIÓN: COMPAÑERISMO

Según Morales, (2019) el compañerismo se manifiesta en el trato amable hacia otros, evidenciándose grupalmente mediante el apoyo mutuo entre miembros de una comunidad que trabaja por un bien común. Mantener buenas relaciones dentro de un grupo permite que el trabajo se desarrolle en un ambiente más armonioso, donde las personas se comuniquen de forma cordial y respetuosa. En este contexto, el compañerismo cumple una función fundamental para promover una convivencia saludable. Esta cualidad refleja la disposición de una persona para acompañar y apoyar a otra en distintos ámbitos de la vida, y se relaciona estrechamente con la solidaridad y la empatía. Además, implica brindar ayuda cuando alguien la necesita, saber escuchar, ofrecer consejos o respaldo, y fortalecer sentimientos de cercanía y sentido de pertenencia entre quienes comparten ese vínculo. (Morales, 2019)

Por otro lado, Aguilar, (2015) afirma que el compañerismo puede ser considerado como un costo inicial que se deriva de la

cercanía física entre individuos, la cual se establece y se mantiene en contextos específicos, tales como el entorno escolar, un lugar de trabajo determinado, o la participación compartida en un grupo social que está activo y en funcionamiento. Se refiere a la actitud primordial de sentirse como una persona que tiene un vínculo con otra, así como de valorar de manera positiva esa conexión que une a ambas personas. (Aguilar, 2015)

Así mismo, VANEDUC, (2008) firma que es una acción que sentimos en todo momento; en situaciones buenas o malas. El compañerismo es un valor estrechamente vinculado con la amistad y se va formando desde las primeras etapas de la vida. Su práctica permite trabajar de manera eficaz en equipo, actuar con generosidad sin esperar nada a cambio y, al mismo tiempo, asumir el lugar y la función que a cada persona le corresponde. (VANEDUC, 2008)

Según la RAE, compañerismo se refiere a “armonía y buena correspondencia entre compañeros”, asimismo también se dice de la persona que acompaña a otra para algún fin, en toda organización se requiere de este acompañamiento dado por personas con experiencia en temas específicos o líderes que guían, apoyan, escuchan, opinan y aportan para el crecimiento del equipo de trabajo, área, y en conclusión a toda la organización. (Universidad del Rosario, 2022)

Por su parte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (2016) sostiene que se utiliza el término compañerismo para designar a un tipo de relación o vínculo que se establece entre compañeros y que tiene como características principales las actitudes de bondad, respeto y confianza entre los miembros que son parte de ella. El compañerismo constituye una base fundamental para el éxito del trabajo en equipo, ya que la unión entre sus miembros fortalece las capacidades individuales y favorece mejores resultados colectivos. En ese sentido, los grupos

cuyos integrantes comparten valores, normas y objetivos comunes tienen mayores posibilidades de alcanzar el éxito. Aunque las relaciones laborales pueden, en algunos casos, convertirse en vínculos de amistad o incluso afectivos, lo cierto es que el compañerismo debe estar presente entre quienes comparten un mismo espacio de trabajo. Se trata, por tanto, de un concepto estrechamente relacionado con la labor conjunta, orientada hacia un objetivo común dentro de un mismo entorno, 2016)

2.2.4. RESILIENCIA

Según Ortega & Mijares, (2018) indica que el término resiliencia tiene origen en el latín resilio, que significa retroceder o renacer. Se asocia con física y metalurgia al entenderla como soportar presión, adaptarse con flexibilidad, recuperar su forma inicial. Es la habilidad humana para sobreponerse a las dificultades, es un grupo de rasgos personales positivos. La resiliencia es un proceso que se puede desarrollar y fomentar; es dinámico y no permanente, ya que depende de los eventos. (Ortega & Mijares, 2018)

Por otro lado, Mateu y otros, (2011) se menciona que el origen etimológico del término "resiliencia" se encuentra en el idioma latino, específicamente en la palabra "resilio", la cual tiene el significado de retroceder, regresar con un salto, destacar o rebotar. El término mencionado anteriormente ha sido modificado y ajustado para ser utilizado en el ámbito de las ciencias sociales, con el propósito de describir a aquellas personas que, a pesar de haber nacido y transcurrir su vida en entornos marcados por altos niveles de riesgo y adversidad, logran desarrollar una salud psicológica robusta y alcanzan el éxito en diferentes aspectos de sus vidas. (Mateu y otros, 2011)

Así mismo, Healthy Lifestyles, (2018) señalan que la resiliencia es adaptarse ante adversidades, traumas, tragedias, amenazas o fuentes de estrés, como problemas familiares, de salud graves o estrés financiero y laboral. Es la habilidad de enfrentar desafíos complejos y aprender de las vivencias. La base de la resiliencia es una combinación

de relaciones de contención, desarrollo de habilidades adaptativas y experiencias positivas. (Healthy Lifestyles, 2018)

La resiliencia es un elemento que ayuda a las personas en la superación de traumas generados por diversas circunstancias que generan cambios en las personas, al llevar a cabo las investigaciones se muestra que hay niveles bajos en estudios sobre personal policial, aunque sí sobre profesiones que han vivido situaciones de gran estrés ejemplo: (personal médico, estudiantes). (Segovia, 2021)

Por otro lado, Uriarte, (2005) Sostiene que la resiliencia comprende capacidades como establecer relaciones interpersonales saludables, trabajar, disfrutar de la vida, conservar un bienestar psicológico subjetivo y plantearse metas personales y sociales, aun frente a problemas o dificultades. Desde esta perspectiva, ser resiliente equivale a desenvolverse de manera adaptativa y mantener una adecuada salud mental, a diferencia de quienes presentan baja resiliencia y pueden manifestar diversos trastornos psicológicos. La idea de resiliencia puede considerarse equivalente a la capacidad de adaptarse a circunstancias ambientalmente adversas o de alto riesgo, así como a la habilidad de resistir el estrés, demostrar una notable fortaleza de carácter y exhibir una notable invulnerabilidad frente a diversas adversidades. (Uriarte, 2005)

Como lo menciona, Alvarán et al., (2020) la resiliencia abarca procesos sociales que facilitan vivir saludablemente, considerando las características familiares, personales, culturales y el entorno social. Por lo tanto, una persona resiliente es quien, tras enfrentar factores de riesgo, los supera más allá de lo habitual, alcanzando no solo su desarrollo, sino también la mejora de la comunidad y ofreciendo apoyo.

2.2.5. MODELO DE RESILIENCIA DE RICHARDSON

“El Modelo de Resiliencia presentado por Glenn Richardson en 1990, junto a su equipo Neiger, Jensen y Kumpfer, ilustra cómo una persona enfrenta la adversidad.” ¿Qué quiere decir esto? Al enfrentar una adversidad, no existe una sola respuesta posible. Cada uno enfrenta

una situación de forma diferente. No todos salen dañados. Frente a esto, uno de los conceptos clave de este modelo es la reintegración adversidad. (p. 46)

Richardson, (2002) en su escrito sobre metateoría de la resiliencia y la resiliencia, donde describe tres olas de investigación, enfocándose en la identificación de cualidades resilientes, proceso de resiliencia como integración tras la adversidad y que se emplea como una fuerza innata que impulsa el crecimiento personal.

El modelo de Richardson (2002) afirma que las personas experimentan:

Homeostasis (equilibrio físico, mental y espiritual), y la disrupción ocurre cuando una persona no tiene suficientes factores de protección para protegerse de los factores estresantes. (Wald et al, 2006)

Richardson, escribió acerca de la resiliencia: *“Una afirmación concisa de la teoría de la resiliencia es que existe una fuerza dentro de cada persona que la impulsa a buscar la autorrealización, el altruismo, la sabiduría y la armonía con una fuente espiritual de fortaleza, esta fuerza es la resiliencia”*, las personas, resilientes o no, comienzan en la homeostasis biopsicoespiritual, que es una palabra grande que significa que están en su zona de confort de cuerpo, mente y espíritu; y que se han adaptado a su situación, ya sea buena o mala. (Thomas, 2011)

Este modelo se alinea al enfoque de la investigación, por que nos explica como los policías enfrentan, procesan y se recuperan de eventos adversos: como son los turnos prolongados, violencia, riesgo constante, el conflicto de roles, etc. Además, nos permite comprender el ciclo de adaptación del personal policial al estrés, como estos responden a factores estresantes, y como se puede implementar la práctica de entrenamiento emocional, programas de prevención, talleres de fortalecimiento de la resiliencia.

2.2.6. TEORÍA SISTÉMICA

Esta teoría indica que los estudios en individuos resilientes en desarrollo durante los primeros años destacan la relevancia de obtener

una concepción sistemática; identificando una relación significativa con un adulto de confianza, con quien se sientan identificados; ampliando así el concepto de un proceso de interacción más complejo de sistemas familiar y social. (Gómez, B., 2010, pág. 16).

La teoría sistémica de la resiliencia ofrece una forma integral de entender cómo las personas y sus entornos se influyen mutuamente en el desarrollo de la capacidad de recuperación frente a las adversidades (Gómez, B., 2010, pág. 16).

Fue propuesta por Ludwig von Bertalanffy, quien señala que la teoría de sistemas constituye un conjunto de aportes interdisciplinarios orientados al estudio de las características que identifican a los sistemas, entendidos como entidades compuestas por elementos interrelacionados e interdependientes. Asimismo, esta teoría favoreció el surgimiento de un nuevo paradigma científico centrado en la relación existente entre los componentes que conforman los sistemas. (Torres, 2017)

El objetivo principal del enfoque sistémico en psicología es comprender y abordar los problemas de una persona a partir de la red de relaciones y sistemas en los que se desenvuelve. Por ello, en lugar de centrarse únicamente en el individuo y en sus síntomas, este enfoque examina cómo las dinámicas interpersonales y los distintos contextos sistémicos, como la familia o el entorno laboral, influyen en su bienestar psicológico. (EE Psicología, 2024)

Aplicar esta teoría en nuestra investigación permite comprender que el estrés no solo es una respuesta individual, sino es el resultado de las interacciones que se viven en el sistema laboral, también nos permite analizar la resiliencia como una capacidad que se puede desarrollar y fortalecer a través del apoyo, a su vez identificar los roles dentro del equipo de trabajo que nos permitan desarrollar talleres para fortalecer la resiliencia en ellos.

2.2.6.1. DIMENSIÓN: AUTOCONFIANZA

Según Gómez y otros, (2015) Afirman que la autoconfianza constituye el constructo central de la teoría del aprendizaje social de Bandura. En este marco, se entiende como la seguridad que tiene una persona en su propia capacidad para planificar y ejecutar un trabajo o un conjunto específico de tareas necesarias para alcanzar determinados objetivos o resultados. Asimismo, esta confianza en sí misma se va construyendo de manera progresiva a través del desarrollo de habilidades cognitivas, sociales, lingüísticas y/o físicas adquiridas mediante la experiencia. (Gómez, Lafuente, Vaillant, & Gómez, 2015)

Por otro lado, Pulido, (2018) señala que la autoconfianza es la convicción de poder lograr adecuadamente una acción deseada, asumiendo que se alcanzará el éxito. Implica mantener una actitud mental optimista sobre lo que ocurrirá. Son expectativas realistas sobre un objetivo que queremos alcanzar, y estamos seguros de lograrlo. (Pulido, 2018)

Así mismo, Mamani y otros, (2020) mencionan que la autoconfianza es fundamental pues facilita emociones positivas, mejora la concentración, genera calma emocional, fija metas, potencia el esfuerzo, dirige las estrategias de juego y sostiene el impulso. La autoconfianza actúa como un mediador en el proceso de incremento o reducción de la ansiedad. (Mamani, y otros, 2020)

Por su parte, Martínez y otros, (2017) afirman que la autoconfianza es la creencia que tiene una persona sobre su propia habilidad y la autoeficacia, que se refiere a la confianza específica para llevar a cabo una tarea con éxito o su percepción de poder afrontar un reto. La autoconfianza está vinculada a conceptos relacionados como la autoeficacia, la habilidad percibida o la competencia percibida. (Martínez, Molina, & Oriol, 2017)

2.2.6.2. DIMENSIÓN: ECUANIMIDAD

Según, Picker, (2001) indica que la ecuanimidad proviene del

latín *aequanimitas*, que significa igualdad y estabilidad emocional, imparcialidad, equilibrio y armonía. Un aspecto clave de la ecuanimidad es el balance. Ecuanimidad implica igualdad, estabilidad emocional, justicia en el juicio, balance y, principalmente, equilibrio; su crecimiento demanda tres habilidades: ética, atención y sabiduría. La ecuanimidad se fundamenta en el cultivo de tres habilidades esenciales: ética, concentración y sabiduría. La ecuanimidad es la condición mental más equitativa. Es un alto nivel de conciencia equilibrada. Evalúa de manera objetiva las opciones positivas y negativas, lo favorable y lo desfavorable. Se define por una calma mental y emocional que no se altera fácilmente en euforia o depresión, y por su capacidad de enfrentar la adversidad con firmeza. (Picker, 2001)

Por otro lado, Gil, (2004) afirman que la ecuanimidad es una de las emociones más elevadas en la práctica budista. Es el fundamento de la sabiduría y la libertad, y el guardián de la compasión y el amor. Ecuanimidad es la traducción de dos términos distintos utilizados por el Buddha. Cada uno refleja un aspecto distinto de la ecuanimidad. La palabra pali más común traducida como ecuanimidad es *upekkha*, que significa dar un vistazo o revisar. Se refiere a la ecuanimidad que surge de la capacidad de observación, la capacidad de ver sin estar atrapado por lo que vemos. Cuando está bien desarrollado, tal poder dar origen a una gran sensación de paz. (Gil, 2004)

Así mismo, Roshi, (2023) afirma que la ecuanimidad es un estado de estabilidad mental que permite a la persona mantenerse presente y con una actitud abierta, independientemente de que las circunstancias sean favorables o difíciles. Desde esta perspectiva, de la ecuanimidad surgen cualidades como la bondad amorosa, la compasión y la alegría altruista. Asimismo, se basa en la capacidad de soltar, es decir, en poder estar en contacto con el sufrimiento sin dejarse dominar por él. En ese sentido, representa una fortaleza interior que sostiene la sensibilidad propia de la compasión. Estas

cualidades, al estar estrechamente vinculadas entre sí, constituyen una base importante para afrontar el sufrimiento de manera efectiva. Además, la ecuanimidad favorece la calma, la paz y la confianza necesarias para acoger la realidad, sin dejar de tener la capacidad de desprenderse de aquello que afecta. (Roshi, 2023)

Por su parte Moscoso & Merino, (2021) señalan que la ecuanimidad se entiende como un estado o disposición que permite mantener estabilidad emocional y una respuesta no reactiva frente a las experiencias cotidianas y situaciones de estrés. (Moscoso & Merino, 2021)

2.2.6.3. DIMENSIÓN: PERSEVERANCIA

Según la Agencia de calidad de la educación, (2019) afirma que la perseverancia implica constancia y pasión por objetivos a largo plazo, requiriendo esfuerzo arduo para superar desafíos, sostener el interés y mantener el esfuerzo por años, aun ante fracasos, adversidades y estancamientos. Este concepto se relaciona con la mentalidad de crecimiento, ya que se cree que los retos educativos pueden mejorar las habilidades y esto fortalece la perseverancia de los estudiantes frente a los obstáculos del aprendizaje. (Agencia de calidad de la educación., 2019)

Por otro lado, Román, (2019) señala que la perseverancia es la costumbre de continuar combatiendo frente a la adversidad, sin considerar los desafíos y las complicaciones que se presenten. Las personas persistentes poseen un objetivo claro, conocen sus aspiraciones, se dedican a sus fines y no cesan hasta alcanzarlos. Cuentan con la disciplina para gestionar su voluntad, saben decir no cuando es necesario, no se rinden, aunque todo esté incierto y no haya vislumbres de seguir. Los persistentes poseen carácter, sus palabras coinciden con su actuar, saben que las justificaciones solo complacen a quien las ofrece y debilitan al que las acepta. (Román J. , 2019)

Así mismo, Estrada, (2021) mencionan que la perseverancia es un valor fundamental en la vida que nos permite ser firmes y constantes en nuestras decisiones hasta alcanzar nuestras metas, sueños, propósitos y objetivos, superando las dificultades y los obstáculos que se presenten. La perseverancia permite al individuo continuar hacia adelante hasta alcanzar lo que se propone, buscando soluciones a las dificultades, venciendo el desánimo, el aburrimiento y los deseos de rendirse. Cuando una persona es perseverante, logra sobreponerse al cansancio, a las dificultades y a la frustración con la motivación de acercarse a sus sueños y concretar una meta determinada. En ese sentido, la perseverancia y la constancia contribuyen al logro del éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional. (Estrada, 2021)

Por su parte, Zamalbide, (2010) señalan que la perseverancia consiste en alcanzar objetivos a pesar de las dificultades, el cansancio y la frustración, ya sea en el ámbito académico, laboral o personal, manteniendo el compromiso y culminando las tareas aun frente al desgaste emocional u otros obstáculos. Asimismo, esta cualidad se relaciona con la capacidad de sostener una visión a largo plazo; es decir, en lugar de rendirse ante la fatiga o la impaciencia, la persona mantiene claridad sobre lo que desea lograr y continúa avanzando de manera constante. En esa línea, la perseverancia no solo se manifiesta en los momentos de éxito, sino también, y sobre todo, en las situaciones difíciles, convirtiéndose en un componente fundamental de la actitud y fortaleza personal. (Zamalbide, 2010)

2.2.6.4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN PERSONAL

Según Cardona & Agudelo, (2007) afirma que la satisfacción personal refleja la contentura con la vida y se relaciona con la evaluación personal de la calidad de vida, guiada por percepciones subjetivas y objetivas que van más allá de lo económico,

considerando la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas. Por lo tanto, para evaluar la calidad de vida se necesitan parámetros de comparación, distintas formas de vivir, deseos, principios y particularidades de los grupos sociales, para identificar conexiones y dimensiones, permitiendo así medir las variaciones entre ellos. (Cardona & Agudelo, 2007)

Así mismo, García, (2020) menciona que la satisfacción personal implica un estado de bienestar y significa estar contento con la vida que uno lleva. Esto significa experimentar tranquilidad mental por las acciones realizadas y estar contento con los resultados obtenidos. (García P. , 2020)

Por otro lado, Saldarriaga & Vargas, (2018) señalan que la satisfacción en lo personal se relaciona con la adaptación del individuo al progreso general de su existencia, la satisfacción en el trabajo se relaciona con la aceptación de elementos profesionales, horarios y remuneración, y el equilibrio de vida está vinculado a vida personal, familiar y profesional. (Saldarriaga & Vargas, 2018)

2.2.6.5. DIMENSIÓN: SENTIRSE BIEN SOLO

Según Álvarez & Paucar, (2021) mencionan que estar bien solo significa libertad y resalta nuestra unicidad y gran importancia. Asimismo, tener una percepción favorable de la soledad, esencial para mejorar la satisfacción personal y fortalecer la identidad; una persona satisfecha, en su soledad descubre la esencia de su motivación para vivir y un lugar para meditar y reflexionar. (Alvarez & Paucar, 2021)

Por su parte Campos & Odar, (2018) refiere que sentirse bien solo es la capacidad de disminuir el miedo a la soledad, generando alternativas de solución de sus conflictos Intrapersonales e Interpersonales. (Campos & Odar, 2018)

Además, Marroquín, (2023) señalan que sentirse bien solo a pesar de las dificultades es un rasgo de la personalidad y es la

convicción que posee un individuo de ser capaz de lograr una meta o hacer algo provechoso. (Marroquín, 2023)

Así mismo Ponce, (2021) asegura que el bienestar personal refleja nuestra habilidad para sentirnos libres, independientes, especiales y únicos, lo que nos distingue positivamente de otros. La soledad es un elemento que nos conducirá a la satisfacción personal, ya que nos lleva a profundizar en nuestro interior, permitiéndonos reflexionar y razonar mejor sobre decisiones y consecuencias en diversas situaciones problemáticas, lo que nos brinda paz interior que se proyectará hacia quienes nos rodean. (Ponce, 2021)

Por su parte Huamaní & Mamani, (2017) indica que es la sensación de bienestar que uno puede experimentar por sí solo se relaciona con la comprensión profunda de que cada individuo tiene un camino de vida que es completamente singular. Aunque es cierto que hay ciertas experiencias que pueden ser vividas en compañía de otros, hay momentos y desafíos que cada persona debe enfrentar de manera individual. Esta capacidad de sentirme bien en mi propia compañía no solo me proporciona una sensación de libertad personal, sino que también refuerza el entendimiento de que cada uno de nosotros. (Huamaní & Mamani, 2017)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Estrés

Hace referencia al estado de preocupación o tensión mental en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, generado por una situación difícil.

Tiempo en el trabajo

Hace referencia a la capacidad del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, de completar las tareas y asignaciones dentro del tiempo previsto en el lugar de trabajo

Ansiedad

Hace referencia al sentimiento de miedo, temor e inquietud, del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, ante situaciones cotidianas.

Conflicto de roles

Hace referencia a la percepción de expectativas divergentes del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, sobre qué ha de hacer y/o cómo ha de conducirse entre sí.

Compañerismo

Hace referencia a la actitud relacional basada en la solidaridad, la cooperación y el respeto mutuo del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco promoviendo así la construcción de una convivencia armónica.

Equilibrio laboral y personal

Hace referencia a la priorización por igual de los obreros del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, de las demandas del trabajo y de su vida personal.

Resiliencia

Se refiere a la capacidad de los agentes de policía que trabajan en esta área específica para enfrentar, adaptarse y recuperarse de situaciones de adversidad, estrés o traumas relacionados con su labor policial.

Autoconfianza

Hace referencia a la confianza en sí mismos del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, sobre sus propias capacidades y habilidades.

Ecuanimidad

Hace referencia a la actitud equilibrada y constancia del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, a lo largo del tiempo, ante circunstancias positivas o negativas.

Perseverancia

Hace referencia la capacidad de continuar del personal policial de la

comisaría de Amarilis Huánuco, hasta alcanzar un objetivo determinado,

Satisfacción personal

Hace referencia a la impresión de bienestar general del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, respecto a su vida, a sí mismos o de sus necesidades.

Sentirse bien solo

Hace referencia al tiempo propicio del personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, para la introspección y la conexión con los propios pensamientos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0: El estrés no se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hi₁: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₁: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Hi₂: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₂: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis,

Huánuco - 2024

Hi₃: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₃: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

Hi₄: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₄: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Hi₅: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₅: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

- Estrés:
Dimensiones
- Tiempo en el trabajo
- Ansiedad
- Conflicto de roles
- Compañerismo
- Equilibrio laboral y personal

2.5.2. VARIABLE 2

- Resiliencia

Dimensiones

- Autoconfianza
- Ecuanimidad
- Perseverancia
- Satisfacción personal
- Sentirse bien solo.

2.5.3. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

- Características sociodemográficas
- Características laborales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Instrumentos	Escala de medición
V1: Estrés	El estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. (Regueiro, 2017)	Se determinará el nivel de estrés, de acuerdo a los datos recolectados con el cuestionario el estrés laboral de Shukla y Srivastav.	- Tiempo en el trabajo - Ansiedad - Conflicto de roles - Compañerismo - Equilibrio laboral y personal	- Exceso de trabajo - Demanda de trabajo - Agobio - Sensación de no irse - Nerviosismo - Carga laboral - Sensación de opresión - Demanda de los superiores - Conflicto - Expectativas - Consejos - Información - Equilibrio en el trabajo	1 al 20	Severo Moderado Leve	Cuestionario de estrés	Ordinal Politémica
V2: Resiliencia	Es el proceso de adaptarse frente a la adversidad, el trauma, la tragedia, las amenazas o las fuentes de estrés, como los problemas familiares y relacionales, los problemas de salud graves o los factores estresantes financieros o laborales (Healthy Lifestyles, 2018)	Se determinará la capacidad de resiliencia, de acuerdo a los datos recolectados con la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.	- Autoconfianza - Ecuanimidad - Perseverancia - Satisfacción personal - Sentirse bien solo	- Seguridad personal. - Capacidad para lograr objetivos y superar adversidades. - Confianza hacia los demás. - Tranquilidad y equilibrio emocional ante la adversidad - Moderación de actitudes en el afrontamiento de riesgos. - Constancia ante la adversidad. - Autodisciplina - Deseo de logro - Solución de problemas. - Sentido positivo de la vida y los problemas. - Significado de la vida - Escasos espacios para lamentarse - Libertad. - Sentirse único e importante.	1 al 20	Alta Media Baja	Cuestionario de resiliencia	Ordinal Politémica

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

Según Supo J (2020) la investigación se clasificó de tipo Básica, puesto a que el estudio brindó nueva información a través del estudio de las variables, lo que generó resultados que orientan futuras investigaciones.

3.1.2. ENFOQUE

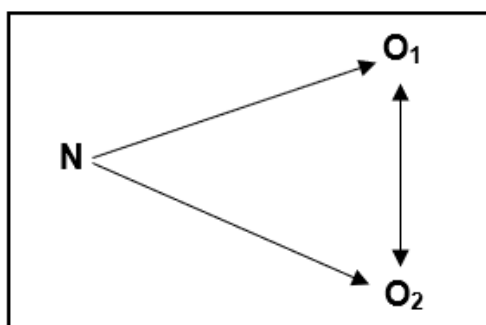
El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que el instrumento de recolección de datos permitió medir numéricamente las variables de estudio mediante una escala de Likert. Posteriormente, la información obtenida fue descrita y presentada a través de tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje. (Hernández, 2010)

3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Hernández (2010) el estudio se clasificó de nivel descriptivo – relacional, puesto a que se describe el estrés y la capacidad de resiliencia, donde se relacionaron entre sí

3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Fonseca (2018), el diseño empleado en el estudio fue correlacional, ya que permitió determinar la relación o asociación entre el variable estrés y la capacidad de resiliencia. Dicho diseño se representa de la siguiente manera.



Dónde:

N = Muestra: Personal policial

O₁ = Variable 1: Estrés

O₂ = Variable 2: Resiliencia

r = Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de la presente investigación estuvo constituida por 128 policías que brindan servicio en la comisaría de Amarilis, los que se detalla en el siguiente recuadro.

Sexo	Cantidad
Masculino	103
Femenino	25
Total	128

3.2.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra, se determinó mediante la técnica de muestreo censal, esto debido a que se contó con un número limitado de sujetos en la población; por lo que se consideró como muestra a todos los personales policiales de la comisaría de Amarilis, siendo un total de 128 policías.

a) Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Policías que aceptaron ser parte del estudio firmando el consentimiento informado
- Policías varones y mujeres
- Policías que contestaron todas las preguntas de los instrumentos

Criterios de Exclusión

- Policías que no firmaron el consentimiento informado
- Policías que estaban de franco o días libres
- Policías que estaban de licencia

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
Psicométrica	Cuestionario de estrés laboral	Primaria
Encuesta	Escala de resiliencia	Primaria

Ficha técnica del Cuestionario de estrés laboral.

Nombre del instrumento	El cuestionario de estrés laboral de Shukla y Srivastav
Adaptación peruana	Astrid Jackeline Bances Garcia en Chiclayo en el 2021
Descripción	La escala consta de 22 ítems, los que determinará el nivel de estrés.
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	20 minutos
Objetivo	El propósito de este instrumento es evaluar el nivel de estrés de las personas en su área de labores.
Población	Adultos y personas mayores
Tipo de instrumento	Escala de Likert

Baremación del Cuestionario de estrés laboral

Variable	Ítems	Leve	Moderado	Severo
Estrés laboral	1 al 20	20-47 pts	48-74 pts	75-100 pts
Dimensión	Ítems	Leve	Moderado	Severo
Tiempo en el trabajo	1 al 4	4-9 pts	10-15 pts	16-20 pts
Ansiedad	5 al 9	5-11 pts	12-18 pts	19-25 pts
Conflicto de roles	10 al 13	4-9 pts	10-15 pts	16-20 pts
Compañerismo	14 al 16	3-7 pts	8-11 pts	12-15 pts

Equilibrio laboral y personal	17 al 20	4-9 pts	10-15 pts	16-20 pts
-------------------------------	----------	---------	-----------	-----------

Confiabilidad

En el Perú, Bances (2021) realizó la adaptación del cuestionario de estrés laboral de Shukla y Srivastav (2016), donde realizó el análisis de confiabilidad por mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach en trabajadores que laboran en la empresa W & E Constructores S.R.L, trabajo con una muestra de 60 personas, obtuvo un valor de 0.74 para la escala general, demostrando que presentan confiabilidad alta del Cuestionario de estrés laboral de Shukla y Srivastav.

Validez

En el Perú, Bances (2021) realizó la adaptación del cuestionario de estrés laboral de Shukla y Srivastav (2016), donde realizó el análisis de confiabilidad por mediante el coeficiente de V de Aiken en trabajadores que laboran en la empresa W & E Constructores S.R.L, trabajo con una muestra de 60 personas, obtuvo un valor de 0.96 para la escala general, demostrando que presentan validez alta del Cuestionario de estrés laboral de Shukla y Srivastav.

Lista de expertos quienes validaron el instrumento

Experto	Decisión
Leydi Jackeline Chiclote Robles	Aplicable
Lincoln Abrham Miraval Tarazona	Aplicable
Jose Luis Malpartida Repetto	Aplicable
Percy Roberto Ito Aguilar	Aplicable
Larry Franflin Acencio Malpartida	Aplicable

Ficha técnica del Cuestionario de resiliencia

Nombre del instrumento	del Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
Adaptación peruana	Castilla en Lima en el 2014
Ultima adaptación peruana	Sanchez Hañari Consuelo en Lima en el 2020

Descripción	La escala consta de 25 ítems, los que determinará el nivel de resiliencia.
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	20 minutos
Objetivo	El propósito de este instrumento fue evaluar el nivel de resiliencia de las personas en su ante situaciones de estrés.
Población	Adolescentes, adultos y personas mayores
Tipo de instrumento	Escala de Likert

Baremación del Cuestionario de capacidad de resiliencia

Variable	Ítems	Baja	Media	Alta
Capacidad de resiliencia	1 al 25	25-58 pts	59-91 pts	92-125 pts
Dimensión	Ítems	Baja	Media	Alta
Autoconfianza	1 al 7	7-16 pts	17-26 pts	27-35 pts
Ecuanimidad	8 al 11	4-9 pts	10-15 pts	16-20 pts
Perseverancia	12 al 18	7-16 pts	17-26 pts	27-35 pts
Satisfacción personal	19 al 22	4-9 pts	10-15 pts	16-20 pts
Sentirse bien solo	23 al 25	3-7 pts	8-11 pts	12-15 pts

Confiabilidad

En Perú, Sanchez (2020) realizó la adaptación de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, donde realizó el análisis de confiabilidad por mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach en adolescentes residentes de dos hogares sustitutos de Lima Metropolitana, trabajo con una muestra en 60 adolescentes con edades entre los 11 a 18 años, donde obtuvo resultados que indican una elevada consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .906$), además con el coeficiente de dos mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales) $r = .848$; lo que respalda la alta confiabilidad de la escala de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Validez

En Perú, Sánchez (2020), realizó la adaptación de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, donde realizó el análisis de validez de constructo fue mediante análisis factorial, se emplearon las medidas de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en adolescentes residentes de dos hogares sustitutos de Lima Metropolitana, trabajo con una muestra en 60 adolescentes con edades entre los 11 a 18 años, obteniendo un puntaje de 0.919 demostrando que presentan confiabilidad alta.

Lista de expertos quienes validaron el instrumento

Experto	Decisión
Leydi Jackeline Chiclote Robles	Aplicable
Lincoln Abraham Miraval Tarazona	Aplicable
Jose Luis Malpartida Repetto	Aplicable
Percy Roberto Ito Aguilar	Aplicable
Larry Franflin Acencio Malpartida	Aplicable

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

a) Procesamiento de los datos. - Los resultados que se obtengan como consecuencia de la investigación llevada a cabo fueron inicialmente procesados de manera manual, utilizando para ello el software de cálculo denominado Excel 2013. Esto se realizó después de haber confeccionado una tabla matriz que sirve como base para la base de datos física y de haber establecido un sistema de códigos numéricos estandarizados. Una vez completados estos pasos iniciales, los datos fueron sometidos a un análisis estadístico más detallado mediante el uso del paquete estadístico conocido como SPSS, específicamente en su versión 25.0. para ventanas.

b) Plan de tabulación de datos. - Con base en los resultados obtenidos, los cuales permitieron responder a los problemas y objetivos de investigación planteados inicialmente, los datos recolectados fueron organizados en cuadros de frecuencia y porcentaje para su análisis descriptivo, lo que facilitó identificar

la relación existente entre las variables de estudio.

- c) **Presentación de datos.** - Se presentaron los datos en tablas académicas según cada una de las variables y dimensiones consideradas en esta investigación, permitiendo poder realizar la interpretación y análisis respectivo de cada una de las tablas presentadas de acuerdo a la información correspondiente.

3.4.1. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

- a) **Análisis descriptivo.** Se describieron las características y particularidades de cada una de las variables y dimensiones consideradas en el estudio, ya fueran categóricas o numéricas. Para ello, en las variables cuantitativas se emplearon medidas de tendencia central, mientras que en las cualitativas se utilizaron medidas de frecuencia.
- b) **Análisis inferencial.** Con el propósito de identificar la relación entre las variables incluidas en el estudio, se realizó un análisis estadístico mediante la prueba Tau-b de Kendall, previa verificación de la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

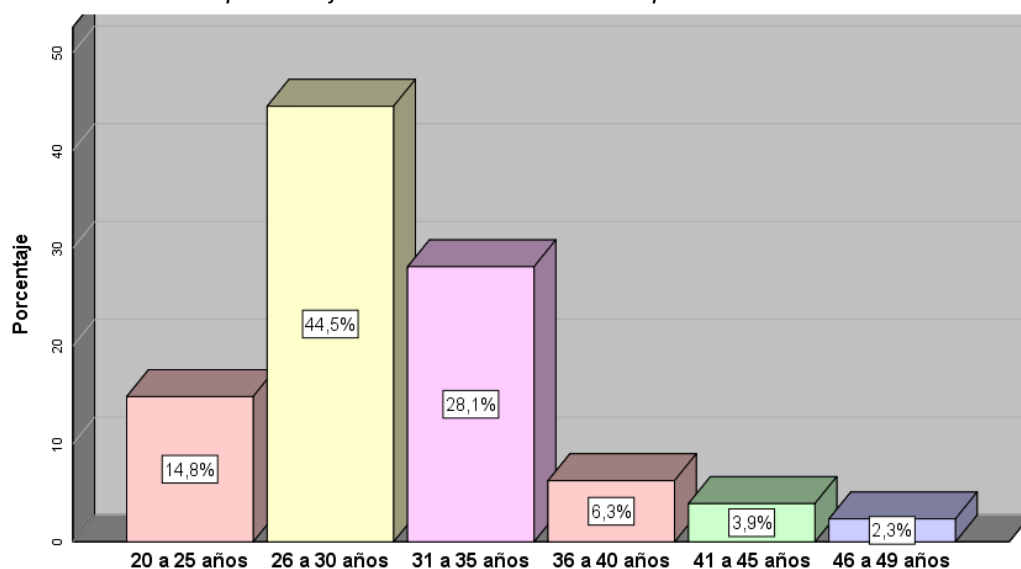
Características sociodemográficas del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Características sociodemográficas	n = 128	
	fi	%
Edad		
20 a 25 años	19	14,8
26 a 30 años	57	44,5
31 a 35 años	36	28,1
36 a 40 años	8	6,3
41 a 45 años	5	3,9
46 a 49 años	3	2,3
Sexo		
Masculino	118	92,2
Femenino	10	7,8
Estado civil		
Soltero(a)	83	64,8
Casado(a)	19	14,8
Conviviente	24	18,8
Viudo(a)	2	1,6
Número de hijos		
Ninguno	58	45,3
1 hijo	49	38,3
2 hijos	19	14,8
3 hijos	2	1,6

Nota. Cuestionario de características generales.

Figura 1

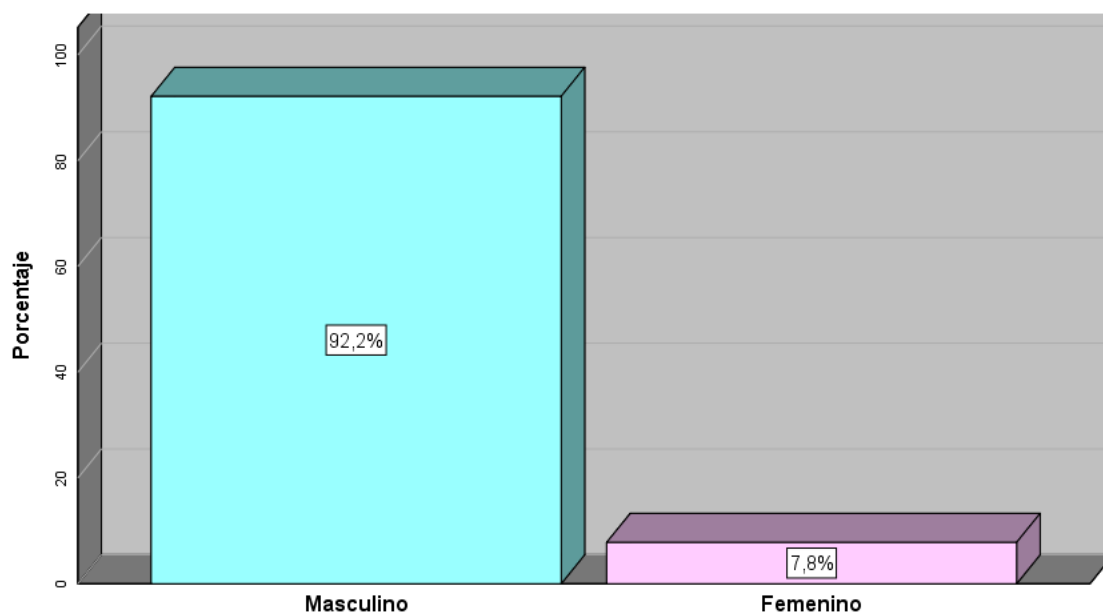
Gráfico de barras de porcentajes de edades de efectivos policiales de la comisaria



Nota. La figura muestra Porcentaje de edades desde los 20 hasta 49 años de los efectivos policiales la comisaria de amarilis, Huánuco- 2024.

Figura 2

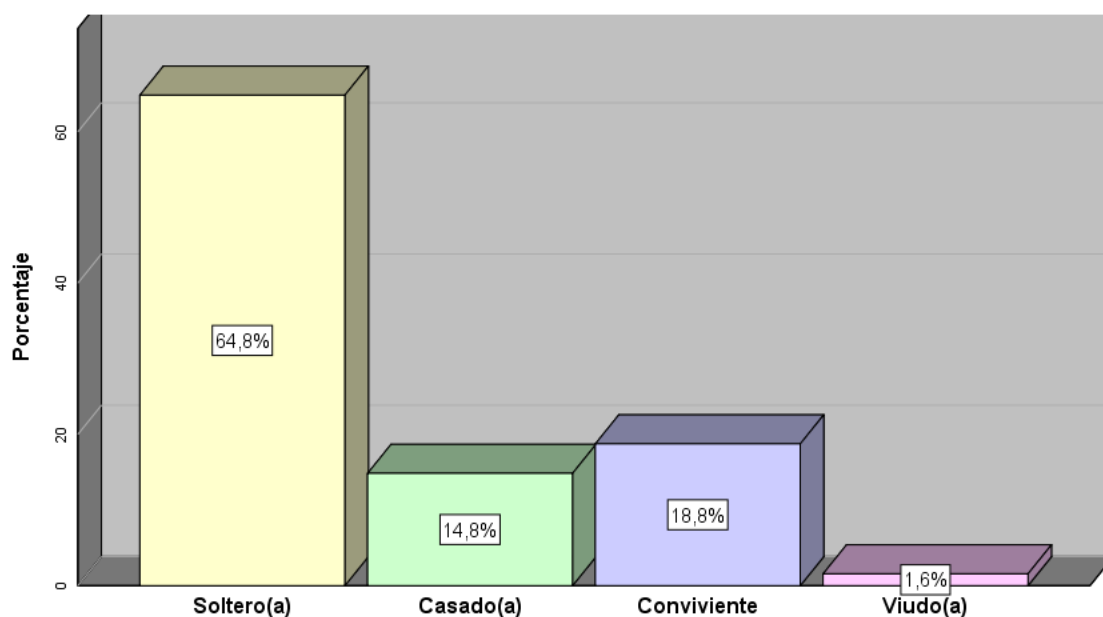
Gráfico de barras de personal del sexo de los efectivos policiales de la comisaria



Nota. La figura muestra el porcentaje del sexo del personal policial el cual tiene un 92,2% masculino y femenino un 7,8%, de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024.

Figura 3

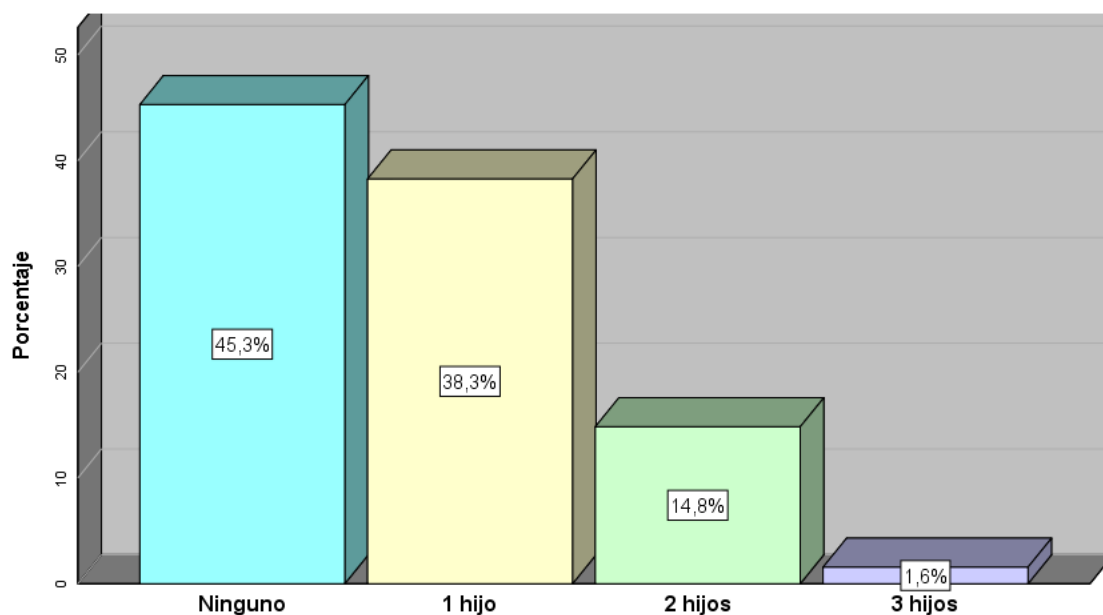
Gráfico de barras de estado civil de los efectivos policiales de la comisaria



Nota. La figura muestra el Estado civil del personal policial en cuanto a soltero (a) un 64,9%, casado(a) un 14,8%, conveniente 18,8% y viudo 1,6%, de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024.

Figura 4

Gráfico de barras Número de hijos del personal de los efectivos policiales de la comisaría



Nota. La figura muestra el Número de hijos del personal policial cuales hay con ningún hijo un 45,3%, 1 hijo un 38,3%, 2 hijos un 14,8% y 3 hijos 1,6%, de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Interpretación

En la presenta tabla y gráficos, respecto a las características sociodemográficas del personal policial en estudio se halló que casi la mitad tenían entre 26 a 30 años siendo el 44.5%(57) y el 2.3%(3) tenían entre 46 a 49 años; en tanto respecto al sexo la gran mayoría eran varones, siendo el 92.2%(118) y el 7.8%(10) eran mujeres; respecto al estado civil la mayoría eran solteros siendo el 64.8%(83) y el 1.6%(2) viudo; referente al número de hijos en mayor cantidad afirmó que no los tenía, siendo el 45.3%(58) y el 1.6%(2) tres hijos; dando a entender de que 2 de cada 5 policías tenían entre 26 a 30 años, la predominancia del sexo masculino fue de 9 de cada 10; y 3 de cada 5 eran solteros.

Tabla 2

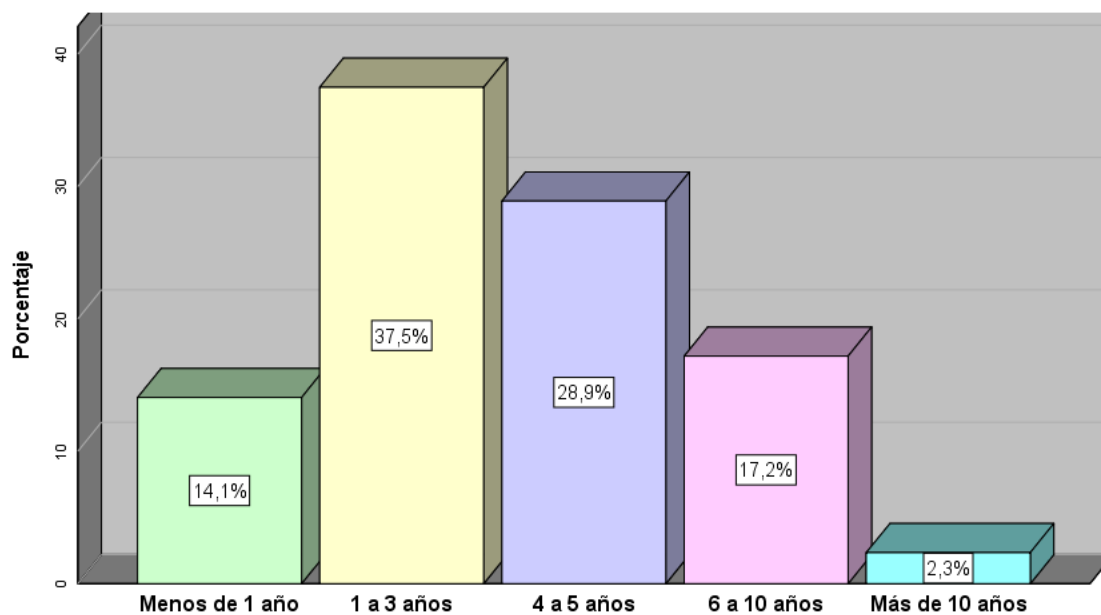
Características laborales del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Características laborales	n = 128	
	fi	%
Tiempo de labores en la comisaría		
Menos de 1 año	18	14,1
1 a 3 años	48	37,5
4 a 5 años	37	28,9
6 a 10 años	22	17,2
Más de 10 años	3	2,3
Área de labores		
Patrullaje vehicular	29	22,7
Patrullaje a pie	45	35,2
Medidas de protección	7	5,5
SEINCRI	6	4,7
Orden público	2	1,6
Investigación	8	6,3
Seguridad de instalación	5	3,9
SECC- Familia	7	5,5
Estadística	2	1,6
Logística	5	3,9
Administrativo	8	6,3
Prevención de delitos	2	1,6
Transito	2	1,6

Nota. Cuestionario de características generales.

Figura 5

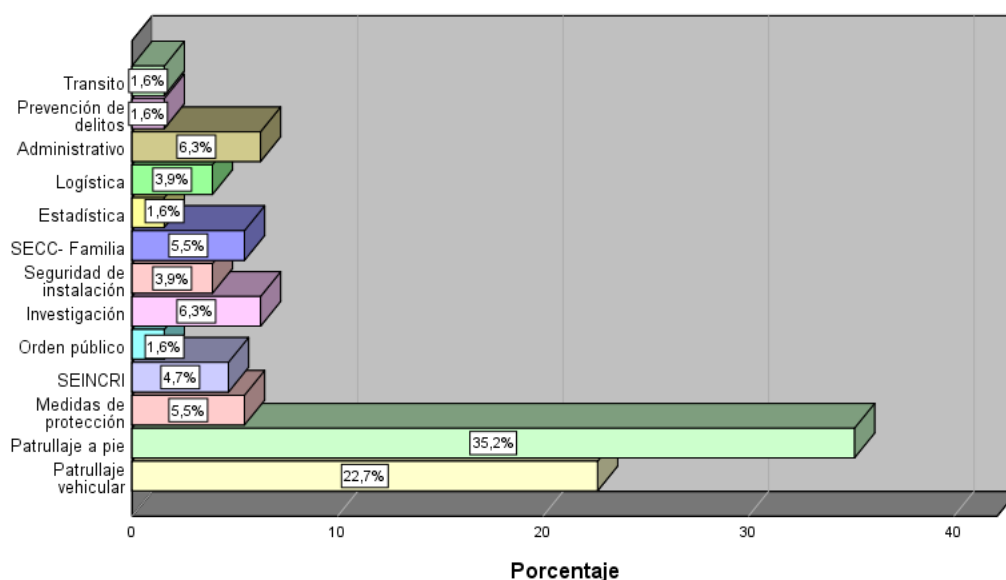
Gráfico de barras de Tiempo de labores efectivos policiales de la comisaría



Nota. La figura muestra el Tiempo de labores en la comisaría del personal policial los cuales hay desde menos de 1 año hasta más de 10 años de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024.

Figura 6

Gráfico de barras de Área de labores del personal policial de la comisaría



Nota. El gráfico muestra la distribución porcentual del personal policial de la comisaría según el área de labores que desempeña.

Interpretación

En la presenta tabla y gráficos, referente a las características laborales del personal policial en estudio se halló más de un tercio llevaba trabajando de 1 a 3 años representado por el 37.5%(48) y el 2.3%(3) más de 3 años; en cuanto al área de labores más de un tercio realizaba patrullaje a pie siendo el 35.2%(45) y el 1.6%(2) en el área administrativa como orden público, estadística o prevención del delito; mostrando que la mayoría de policías no excedía lo 3 años de labores en la comisaria; donde 1 de cada 3 realizaba patrullaje a pie.

Tabla 3

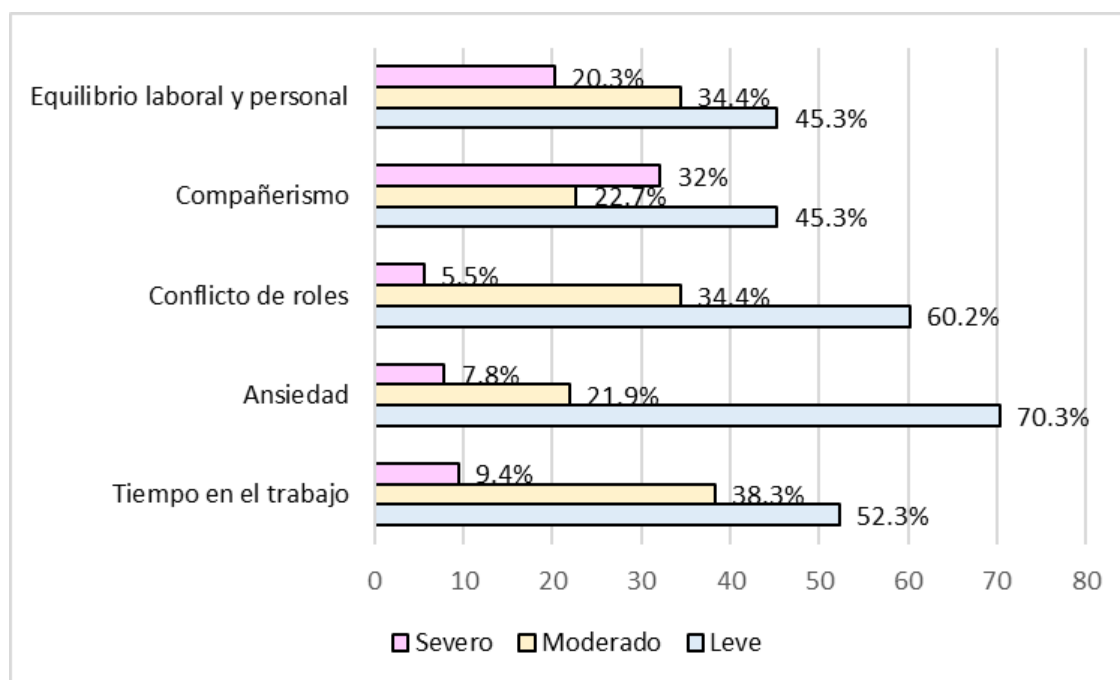
Dimensiones del estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Dimensiones del estrés laboral	Leve		Moderado		Severo	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Tiempo en el trabajo	67	52.3	49	38.3	12	9.4
Ansiedad	90	70.3	28	21.9	10	7.8
Conflicto de roles	77	60.2	44	34.4	7	5.5
Compañerismo	58	45.3	29	22.7	41	32.0
Equilibrio laboral y personal	58	45.3	44	34.4	26	20.3

Nota. Cuestionario de estrés laboral.

Figura 7

Gráfico de barras horizontales de Dimensiones del estrés laboral de los efectivos policiales



Nota. Estrés laboral del personal policial según niveles de severo, moderado y leve

Interpretación

En la presente tabla y gráficos, concerniente a las dimensiones del estrés laboral del personal policial en estudio se encontró la prevalencia de los que presentaron estrés de nivel leve en las dimensiones: tiempo en el trabajo con un 52.3%(67), ansiedad leve en el 70.3%(90), en conflicto de roles el 60.2%(77), en la dimensión compañerismo nivel leve en el 45.3%(58), y en igual cantidad en el equilibrio laboral y personal; en tanto en mínima cantidad se observó que presentaron estrés de nivel severo.

Tabla 4

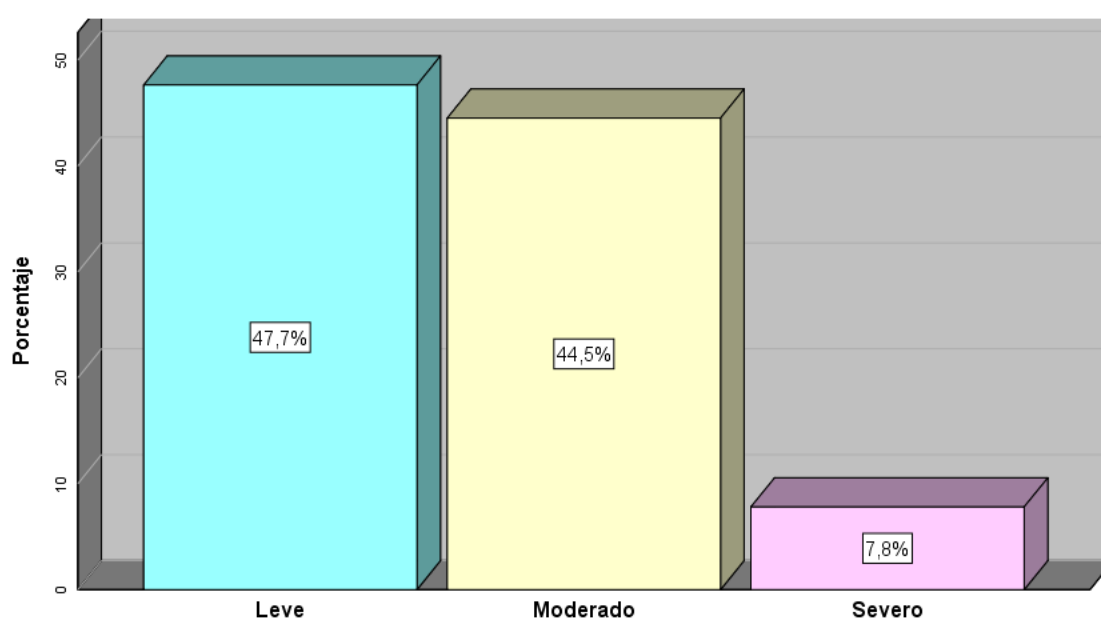
Estrés laboral del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024

Estrés laboral	n = 128	
	fi	%
Leve	61	47,7
Moderado	57	44,5
Severo	10	7,8

Nota. Cuestionario de estrés laboral

Figura 8

Gráfico de barras Estrés laboral de los efectivos policiales de la comisaria



Nota. La figura muestra el Estrés laboral del personal policial en cuanto leve un 47,7%, moderado un 44,5% y severo 7,8% de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Interpretación

En la presenta tabla y gráficos, en razón al estrés laboral del personal policial en estudio se encontró la prevalencia de los que presentaron estrés de nivel leve en el 47.7%(61), seguido del 44.5%(57) presentaron estrés moderado y solo el 7.8%(10) severo; mostrando un número significativo de policías que presentan estrés moderado y severo, dando a entender de que la demanda de trabajo que tienen genera estrés y que requieren de intervención de profesionales de psicología para implementar estrategias de afrontamiento.

Tabla 5

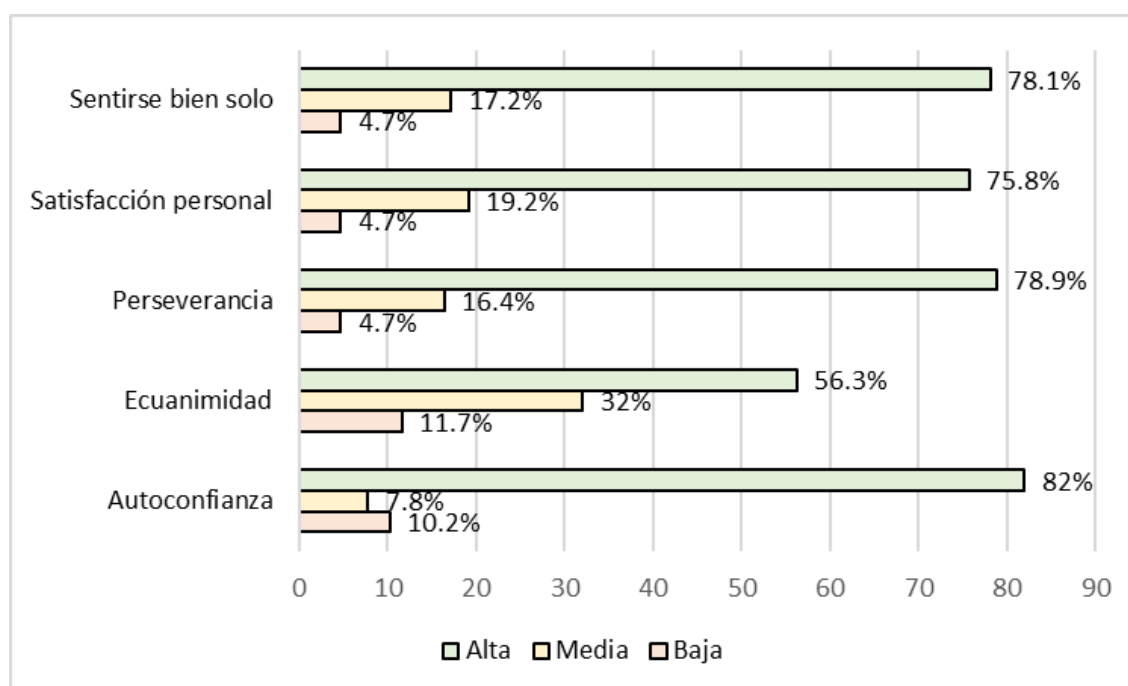
Dimensiones de la capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Dimensiones de la capacidad resiliencia	Baja		Media		Alta	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Autoconfianza	13	10.2	10	7.8	105	82.0
Ecuanimidad	15	11.7	41	32.0	72	56.3
Perseverancia	6	4.7	21	16.4	101	78.9
Satisfacción personal	6	4.7	25	19.2	97	75.8
Sentirse bien solo	6	4.7	22	17.2	100	78.1

Nota. Cuestionario de resiliencia.

Figura 9

Gráfico de barras horizontales de Dimensiones de la capacidad de resiliencia



Nota. La figura muestra las Dimensiones de la capacidad de resiliencia del personal policial desde indicadores baja, media y alta de la comisaría de amarilis, Huánuco – 2024.

Interpretación

En la presenta tabla y gráficos, referente a las dimensiones de la capacidad de resiliencia del personal policial en estudio se halló la prevalencia de los que presentaron capacidad de resiliencia alta en las dimensiones: en autoconfianza un 82.0%(105), en ecuanimidad 56.3%(72), en perseverancia el 78.9%(101), en la dimensión satisfacción personal en el 75.8%(97) y en la dimensión sentirse bien solo resiliencia alta en el 78.1%(100); en tanto en mínima proporción presentaban resiliencia baja.

Tabla 6

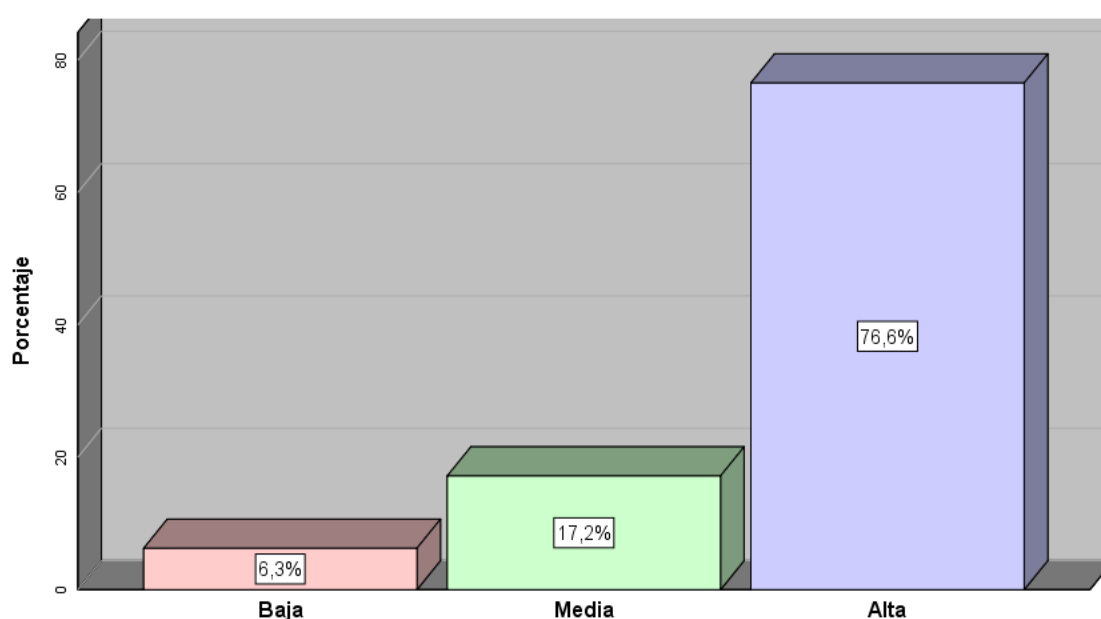
Capacidad de resiliencia del personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Capacidad de resiliencia	n = 128	
	fi	%
Baja	8	6,3
Media	22	17,2
Alta	98	76,6

Nota. Cuestionario de resiliencia

Figura 10

Gráfico de barras Capacidad de resiliencia de los efectivos policías de la comisaría



Nota. La figura muestra la Capacidad de resiliencia del personal policial baja con un 6,3%, media un 17,2% y alta un 76,6% de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Interpretación

En la presenta tabla y gráficos, referente a la capacidad de resiliencia del personal policial en estudio se halló la prevalencia de los que presentaban capacidad de resiliencia alta en un 76.6%(98), seguido del 17.2%(22) resiliencia media y solo en el 6.3%(8) resiliencia baja; mostrando que la mayoría presenta capacidad de resiliencia alta, lo que indica que favorece a que los policías presentan la capacidad necesaria para afrontar situaciones estresantes.

4.2. Contrastación de Hipótesis y prueba de hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, en las variables estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024

Estadísticas	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	
	Estrés	Capacidad de resiliencia
Muestra	128	128
Media	1.60	2.70
Desviación estándar	0.632	0.580
Estadístico	0.306	0.461
Significancia	0.000	0.000

Nota. SPSS V.25.

Interpretación

En la tabla 11 presenta resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que evalúa las variables estrés laboral y resiliencia en el personal policial, donde para la variable estrés se halló un valor estadístico de 0.306 y una significancia de 0.000, así mismo para la variable capacidad de resiliencia se halló un valor 0.461 y una significancia de 0.000; estando el valor de significancia de ambas variables por debajo de 0.05; se demuestra que la distribución de datos de las variables analizadas no siguen una distribución normal; por lo que teniendo en cuenta que las variables se evalúan de modo categórico y politómico ordinal, se opta por emplear el estadístico no paramétrico de Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis.

Hipótesis general

Hi: El estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0: El estrés no se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Tabla 8

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Capacidad de resiliencia						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	0	0.0	3	2.3	58	45.3	0.511	0.000
Moderado	0	0.0	18	14.1	39	30.5		
Severo	8	6.3	1	0.8	1	0.8		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, referente al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en el personal policial en estudio se encontró que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 45.3%(58), en tanto en el 14.1%(18) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 6.3%(8); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.511 y un p = 0.000; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la hipótesis de investigación general demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

Hipótesis específica 1

Hi₁: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₁: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Tabla 9

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Dimensión autoconfianza						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	3	2.3	1	0.8	57	44.5	0.375	0.000
Moderado	2	1.6	9	7.0	46	35.9		
Severo	8	6.3	0	0.0	2	1.6		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, respecto al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión autoconfianza en el personal policial en estudio se halló que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 44.5%(57), en tanto en el 7.0%(9) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado casi todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 6.3%(8); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión autoconfianza del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.375 y un p = 0.000; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la primera hipótesis de investigación específica demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

Hipótesis específica 2

Hi₂: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₂: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Tabla 10

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Dimensión ecuanimidad						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	1	0.8	16	12.5	44	34.4	0.398	0.000
Moderado	7	5.5	22	17.2	28	21.9		
Severo	7	5.5	3	2.3	0	0.0		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, referente al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión ecuanimidad en el personal policial en estudio se halló que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 34.4%(44), en tanto en el 17.2%(22) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado la mayoría de los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 5.5%(7); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión ecuanimidad del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.143 y un p = 0.033; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la segunda hipótesis de investigación específica demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

Hipótesis específica 3

Hi₃: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₃: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis,

Tabla 11

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Dimensión perseverancia						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	0	0.0	3	2.3	58	45.3	0.476	0.000
Moderado	0	0.0	15	11.7	42	32.8		
Severo	6	4.7	3	2.3	1	0.8		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, respecto al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia en el personal policial en estudio se encontró que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 45.3%(58), en tanto en el 11.7%(15) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%(6); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.476 y un p = 0.000; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la tercera hipótesis de investigación específica demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

Hipótesis específica 4

Hi₄: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₄: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024

Tabla 12

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Dimensión satisfacción personal						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	0	0.0	5	3.9	56	43.8	0.434	0.000
Moderado	0	0.0	18	14.1	39	30.5		
Severo	6	4.7	2	1.6	2	1.6		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, en razón al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión satisfacción personal en el personal policial en estudio se halló que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 43.8%(56), en tanto en el 14.1%(18) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%(6); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión satisfacción personal del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.434 y un p = 0.007; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la cuarta hipótesis de investigación específica demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

Hipótesis específica 5

Hi₅: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

H0₅: El estrés no se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.

Tabla 13

Prueba de Tau-b de Kendall en el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024

Estrés laboral	Dimensión sentirse bien solo						Tau-b	p valor
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Leve	0	0.0	1	0.8	60	46.9	0.549	0.000
Moderado	0	0.0	18	14.1	39	30.5		
Severo	6	4.7	3	2.3	1	0.8		

Nota. Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia.

Interpretación

En la presenta tabla, respecto al estrés laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión sentirse bien solo en el personal policial en estudio se halló que la mayoría quienes presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve siendo en el 46.9%(60), en tanto en el 14.1%(18) se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado casi todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%(6); mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión sentirse bien solo del personal policial el nivel de estrés será menor.

Al analizar las variables mediante la prueba de Tau-b de Kendall; se halló un Tau-b = 0.549 y un p = 0.000; por lo que siendo menor que 0.05 se acepta la cuarta hipótesis de investigación especifica demostrando que “El estrés se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación, podemos ver como el personal policial se ve enfrentado a una serie de desafíos emocionales y laborales en su centro de trabajo, este estudio se ha enfocado en analizar el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la Comisaria de Amarilis, en esta sección se analizarán y discutirán los resultados que se obtuvieron en la investigación, los cuales se pondrán en contexto con estudios similares y la teoría existente, sobre estrés y resiliencia.

Por ello, en consonancia con el objetivo general de este estudio sobre determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, donde en la tabla N°8, podemos ver que se obtuvo una correlación directa negativa entre ambas variables, lo que indica que, a mayor desarrollo de la resiliencia, disminuye el estrés porque es mayor el nivel de afrontamiento al estrés y disminuye el impacto del mismo, asimismo se halló respecto al cuestionario de estrés, se halló que la ansiedad se encuentra en un 70.3% leve, existe un 60.2% de conflicto de roles, en cuanto al compañerismo un 45.3% indican que están de acuerdo, en cuanto al cuestionario de resiliencia alta, en cuanto a la autoconfianza un 82.0% indicaron que casi siempre y un 7.8% que a veces; en la perseverancia un 78.9% indica que a veces, en cuanto a la satisfacción personal un 75.8% indica que se siente satisfecho casi siempre, y un 19.2% solo a veces. Con estos resultados vamos a realizar una comparativa en conjunto a las teorías e hipótesis de trabajos similares realizados con anterioridad.

Los resultados hallados en nuestra investigación coinciden con lo encontrado por Marquina & Benavides, 2021, donde en una muestra de 408 efectivos policiales de Lima, donde como resultado se halló que en relación resiliencia y estrés un 97% presentaron alto nivel de estrés y baja resiliencia, un 68% presentó un nivel medio de estrés y resiliencia, concluyendo que la actitud resiliente y el estrés se relaciona, similar a resultados hallados en la actual investigación con el personal policial, donde el nivel de estrés leve se ha reflejado en un 47.7% y el de resiliencia alta en

un 76.6% lo que indica que también ambas variables tienen una relación positiva.

Asimismo, con esto se afirma la hipótesis general, que el estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia, y también se relaciona con lo propuesto por el Modelo de Resiliencia de Richardson el cual manifiesta que cuando el estrés es crónico y no se resuelve a tiempo puede afectar en la autorregulación personal, lo que reduce la capacidad de resiliencia.

En otra investigación realizada por Falla, (2022), en su investigación sobre estrés y su relación con la resiliencia en personal policial, se halló como resultado en nivel de estrés un 25% presentó estrés muy alto, un 31% estuvo en el promedio; en cuanto a nivel de frecuencia y porcentaje de resiliencia un 34% se encuentra en un nivel alto, un 21% se encuentra en muy alto; similar a los resultados obtenidos en la investigación actual, donde el estrés se ha reflejado estrés de nivel leve en el 47.7%, en el 44.5% moderado y en un 7.8% severo; asimismo la resiliencia alta en un 76.6%, en el 17.2% media y solo en el 6.3% resiliencia baja. Lo que hace validar la hipótesis general que el estrés si se relaciona con la resiliencia, ya que como podemos ver a menor capacidad de respuesta y resiliencia es mayor el estrés que se genera. También podemos decir que esto va de la mano con la teoría de Sistemas, donde nos indica que el comportamiento del ser humano también está involucrado el entorno de su convivencia, familiares, amigos etc., estos intervienen en el curso de su vida, y en el desarrollo de sistemas de afrontamiento como es la resiliencia.

Asimismo, en una investigación de Gómez et al., sobre la correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina, se halló que un 60% de ellos presenta estrés moderado, un 18.53% presentó estrés alto, y en cuanto a la resiliencia un 81.7% presentó un nivel alto y un 18.3% resiliencia media, ninguno presentó resiliencia baja, concluyendo la investigación se observó correlación negativa débil entre el estrés y la resiliencia, quiere decir que la relación no es muy fuerte, las variables están relacionadas pero no de forma intensa, ni determinante; contrario a nuestra investigación donde la correlación si ha sido negativa fuerte por que según los

resultados hallados de estrés y resiliencia, estas dos variables se mueven de forma contraria si una variable aumenta la otra disminuye, por ende se requiere reforzar la variable correcta para disminuir el estrés.

Para finalizar, en el trabajo de Cabrera & Yabar, donde su estudio fue acerca de estrategias de afrontamiento al estrés laboral y resiliencia en agentes policia nacional y seguridad vial, donde la mayor capacidad de resiliencia es con 51.7% de los evaluados, y un 30.8% con moderada capacidad. En el estudio actual vemos que en la poblacion estudiada el 76.6% indica resiliencia de nivel alto, y un 17.5% nivel media; en ambos estudios no se han aplicado aun dinamicas de practicas de tecnicas de afrontamiento, y la poblacion de estudio es similiar, a su vez se entiende que la resiliencia en ambos grupos de estudio se encuentra en un termino medio, lo que indica que requiere de entrenamiento. Asimismo se aplica aquí el modelo de resiliencia de Richardson, que nos habla acerca de como enfrentamos la adversidad, y que no siempre es una unica respuesta sino que podemos enfrentarla de diversas formas, y es un equilibrio entre lo fisico, mental y espiritual.

Desde el punto de vista del personal policial, la resiliencia es fundamental, ya que deben mantener durante su carrera una alta autoestima, empatía y cuidar su bienestar físico, personal y social. Estas competencias, que en otro contexto se denominan habilidades socioemocionales, se engloban en lo que se conoce como resiliencia comunitaria. Para este grupo de hombres y mujeres que diariamente asumen la responsabilidad de proteger a la nación y a la población, la resiliencia debe ser vista no solo como un término, sino como un camino que orienta.

La relevancia de llevar a cabo una investigación en el campo de la policía radica en que la resiliencia no debe ser vista simplemente como un mecanismo o un proceso que permite a las personas recuperarse y fortalecerse tras haber atravesado una crisis o adversidad. Por el contrario, también debe ser entendida como una estrategia proactiva y preventiva, no se trata únicamente de reducir o minimizar los factores que representan riesgos, sino que, primordialmente, se busca fomentar la salud integral y promover el bienestar emocional de los involucrados.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la hipótesis de investigación general planteado, se halló que el 45.3% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, el 14.1% presentó estrés moderado y resiliencia media; por otro lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 6.3%; mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia del personal policial el nivel de estrés será menor, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis.
2. Según el primer objetivo específico propuesto, se encontró que halló que 44.5% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, el 7.0% se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado casi todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 6.3%; mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión autoconfianza del personal policial el nivel de estrés será menor, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico trazado, se halló que el 34.4% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, el 17.2% se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado la mayoría de los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 5.5%; mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión ecuanimidad del personal policial el nivel de estrés será menor, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis.
4. Según el tercer objetivo específico planteado, se encontró que el 45.3% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, en tanto en el 11.7% se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro

lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%; mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia del personal policial el nivel de estrés será menor, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis.

5. De acuerdo al cuarto objetivo específico trazado, se halló que el 43.8% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, el 14.1% se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%; mostrando que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia en la dimensión satisfacción personal del personal policial el nivel de estrés será menor, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis.
6. De acuerdo al quinto objetivo específico trazado, se halló que el 46.9% presentaban capacidad de resiliencia alta tenían estrés leve, el 14.1% se encontró estrés moderado y resiliencia media; por otro lado casi todos los que presentaban resiliencia baja tenían estrés severo siendo el 4.7%, al contrastar las variables mediante el estadístico de Tau-b de Kendall se demostró que el estrés se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis.

RECOMENDACIONES

Para la Dirección de la institución policial

- ✓ Se recomienda implementar asistencia psicológica dentro de la institución para el personal policial, orientada al reconocimiento temprano y manejo de situaciones estresantes, con derivación oportuna cuando corresponda.
- ✓ Usar la evidencia del presente estudio para fortalecer la gestión de recursos humanos, incorporando estrategias específicas de reducción del estrés laboral como: ajustes de turnos, pausas activas, protocolos de incidentes críticos.

Al área de Recursos Humanos y/o Bienestar Social

- ✓ Programar talleres periódicos de afrontamiento 8–12 semanas para fortalecer conductas de afrontamiento, reforzar comportamientos positivos y regular el estrés, con la respiración, solución de problemas, apoyo entre pares, etc.
- ✓ Sensibilizar sobre clima laboral, confianza, compañerismo, escucha activa, contención e integrar estos aprendizajes en la práctica diaria mediante pequeños hábitos que se desarrollan en equipo.

Al Programa Académico de Psicología

- ✓ Diseñar y ofrecer módulos de extensión, psicoeducación en estrés y resiliencia, intervención breve en crisis, primeros auxilios psicológicos, para acompañar a la comisaría en la implementación de las estrategias.

Al personal policial

- ✓ Identificar las principales fuentes de estrés como los turnos extensos, sobrecarga emocional, conflictos de rol y adoptar técnicas de afrontamiento mediante pausas activas, respiración guiada, higiene del sueño, apoyo entre pares, registrando avances en una ficha breve.

Para futuros investigadores

- ✓ Profundizar con diseños experimentales o longitudinales, comparando mediciones de estrés y resiliencia en múltiples momentos pre–intervención, post–intervención y seguimiento en la misma población para

obtener resultados más consistentes y relevantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, R., & Pérez, I. (julio de 2012). Nutrición y síndrome metabólico. *Nutrición clínica y dietética hospitalaria*, 32(3).
- Alegría, E., Castellano, J., & Alegría, A. (julio de 2008). Obesidad, síndrome metabólico y diabetes: implicaciones cardiovasculares y actuación terapéutica. *revista española de cardiología*, 61(7).
- Alonso, F., Aneiros, R., & Márquez, A. (enero de 2020). Hábitos alimentarios en pacientes atendidos en el Centro de Atención y Educación al diabético. Santa Clara. 2020. *Cuba Salud*, 1(1).
- Aprende Institute. (2020). Lista de consejos para tener buenos hábitos alimenticios. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://aprende.com/blog/bienestar/nutricion/buenos-habitos-alimenticios/>
- Arévalo, J. (2017). *“Hábitos alimentarios en pacientes adultos con diabetes. Clínica Ricardo Palma, 2017”*. tesis, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Médicas Escuela de Enfermería, Lima.
- Aristizábal, G., Blanco, D., Sánchez, A., & Ostigüín, R. (2011). El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *SciELO*, 8(4).
- Arráiz, J., Anderson, H., Rodríguez, C., & Sánchez, B. (2021). *Hábitos alimentarios sobre carga glicémica de dieta en adultos diabéticos tipo 2*. tesis, Universidad del Zulia, Carrera de Nutrición y dietética, Maracaibo.
- Asociación Americana de la Diabetes. (2022). Estándares de Cuidados para Diabetes para Guiar la Prevención, el Diagnóstico y Tratamiento para Personas con Diabetes. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://diabetes.org/newsroom/comunicado-de-prensa/2022/La-Asociacion-americana-de-la-diabetes-publica-los-estandares-de-cuidados-para-diabetes-para-guiar-la-prevencion-el-diagnostico-y-tratamiento-para-personas-con-diabetes>

- Astudillo, M. (abril de 2022). Estado nutricional, patrón de hábitos alimentarios y actividad física de los pacientes de 28 a 80 años con Diabetes mellitus tipo 2 que asisten al Centro de Salud del Valle durante el 2021. *Revista Scielo*, 1(2).
- Ávila, J. (20 de junio de 2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Scielo*, 2(1), 117-125. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
- Ayala, Y., Acosta, M., & Zapata, L. (2013). Control metabólico de pacientes. *Rev Soc Peru Med Interna*, 26(2).
- Barriguet, J., Vega, S., Radilla, C., Barquera, S., Hernández, L., Rojo, L., . . . Ernesto, J. (2017). Hábitos alimentarios, actividad física y estilos de vida en adolescentes escolarizados de la Ciudad de México y del Estado de Michoacán. *Rev Esp Nutr Comunitaria*, 23(1).
- Bazurto, M., & González, L. (2020). *Hábitos alimentarios y estado nutricional en pacientes con diabetes Mellitus tipo 2*. tesis, Repositorio Universidad de Guayaquil., Facultad de Ciencias Médicas., Guayaquil.
- Berchíd, M., Caraballo, I., & Martínez, V. (mayo de 2019). Análisis del grado de control metabólico en tipo 2 en atención primaria. Estudio Audiabet. *Med fam Anda*, 20(2).
- Biamonte, E., Pegoraro, F., Carrone, F., Facchi, I., Favacchio, G., Lania, A., . . . Mirani, M. (mayo de 2021). Cambio de peso y control glucémico en pacientes con diabetes tipo 2 durante la pandemia de COVID-19: el efecto del confinamiento. *Revista Springer Nature*, 72(10).
- Biancalana, E., Parolini, F., Mengozzi, A., & Solini, A. (noviembre de 2021). Impacto a corto plazo del confinamiento por COVID-19 en el control metabólico de pacientes con diabetes tipo 2 bien controlada: un estudio observacional de un solo centro. *Revista Springer Nature*, 58(6).
- Campos, D., & Odar, E. (2018). Programa desde el enfoque cognitivo conductual en la resiliencia en internos drogodependientes de un centro de rehabilitación. *[Tesis de pegrado, Universidad Señor de*

Sipán]. Repositorio Institucional USS.
doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5476/Campos%20Heredia%20%26%20Odar%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., Avendaño, B., & Vargas, N. (2022). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. Scielo, 8(1), 53-72.
doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100005#:~:text=El%20trabajo%20policial%20es%20con siderado,su%20vida%20personal%20y%20familiar.

Centros para el control y la prevención de Enfermedades (CDC). (2020). ¿Qué es la diabetes? Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.cdc.gov/diabetes/spanish/basics/diabetes.html>

Ceron, M. (2021). Niveles de ansiedad y estrés en los agentes policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco. . [tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Repositorio institucional UNHEVAL.
doi:<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3891/TPS%2000243C48.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Chacón, E., Xatruch, D., Fernández, M., & Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula* , 35(1).
doi:<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>

Clínica Mayo. (2022). Hiperglucemia en la diabetes. Recuperado el 09 de abril de 2023, de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/hyperglycemia/symptoms-causes/syc-20373631>

Clinica Universidad de Navarra. (2022). Hiperglucemia. Recuperado el 12 de internet de 2023, de <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/hiperglucemia>

Clinica Universidad de Navarra. (2022). La hipertensión arterial o aumento de la presión arterial. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/hipertension-arterial>

- Comín, E., de la Fuente Albarrán, I., & Gracia, A. (03 de Marzo de 2011). *El estrés y el riesgo para la salud*. Obtenido de <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Condemarin, K., & Bardales, V. (abril de 2022). Suplemento con vitamina K para el control metabólico en pacientes con Diabetes Mellitus tipo 2. Revisión Sistemática. *Revista del cuerpo médico*, 15(1).
- Coppiano, G., Parrales, J., & Alcocer, S. (enero-marzo de 2023). Diabetes mellitus tipo 2 y hábitos alimenticios en pacientes adultos mayores. *revista multidisciplinaria arbitrada de investigación científica*, 7(1).
- Dirección Regional de Salud Huánuco. (2020). Más de 3900 personas sufren de diabetes en Huánuco. Recuperado el 16 de abril de 2023, de https://ahora.com.pe/diabetes/?__cf_chl_tk=Xh8bBoo6QxCGvtv3hh1hX8fJ7XTKaZrnsZecA6qv0oQ-1682545450-0-gaNycGzNDGU
- DIRESA . (19 de diciembre de 2023). Obtenido de DIRESA resalta acciones de salud mental durante los seis primeros meses frente al coronavirus: <https://www.diresahuanuco.gob.pe/portal/nota2020/nota20-153.htm>
- El Peruano. (26] de setiembre de 2023). Obtenido de Ocho de cada 10 peruanos experimentan estrés, ansiedad y depresión debido a la inseguridad ciudadana: <https://elperuano.pe/noticia/223894-ocho-de-cada-10-peruanos-experimentan-estres-ansiedad-y-depresion-debido-a-la-inseguridad-ciudadana>
- Enríquez, L. (2019). *Índice de masa corporal y su relación con los hábitos alimentarios en los estudiantes de la escuela profesional de Obstetricia*. tesis, Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela de Postgrado, Huancavelica.
- Estela, A., & Vásquez, Y. (2022). *La familia y la intervención farmacéutica como influencia en el control metabólico del paciente diabético tipo 2, que se atienden en el Centro de Salud Pachacútec, Cajamarca 2021*. tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Ciencias de la Salud , Cajamarca – Perú.
- Fabian, T. (2019). *Nivel de conocimiento sobre hábitos alimentarios en los*

estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Naranjillo Tingo María. Tesis de Pregrado, Repositorio Institucional , Facultad de Ciencias de la Salud , Tingo Maria.

Falla, L. (2022). Estrés y su relación con la resiliencia en personal policial de tres dependencias policiales de Lima, 2022. [tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener] Repositorio intitucional Uwiner. doi:https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7879/T061_70464695_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, O., Jiménez, B., Alfonso, R., Sabina, D., & Cruz, J. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*, 10(5). doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v10n5/ms19510.pdf>

Flores, M., Velázquez, J., & Camacho, N. (mayo de 2008). Control metabólico, estado nutricional y presión arterial de diabéticos tipo 2. Eficacia de una estrategia educativa. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 46(3).

Fonceca AA. (2021). *Investigación Científica en Salud* (Primera ed.). Huanuco: Medinaliber Hispanica.

Fundación Española de la Nutrición. (2014). Hábitos alimentarios. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.fen.org.es/blog/habitos-alimentarios/>

García, J., Lara, R., Zúñiga, M., Vargas, N., Parra, J., & Roda, O. (julio de 2019). Análisis por conglomerados para evaluar el control metabólico de pacientes diabéticos tipo 2. *Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria*, 36(4).

Gil, F. (29 de Mayo de 2004). *Ecuanimidad*. Obtenido de <https://montanadesilencio.org/wp-content/uploads/2017/07/Ecuanimidad.pdf>

Gómez, B. (20 de junio de 2010). *Internet*. Obtenido de resiliencia individual y familiar.: https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/12/GomezB.Trab_.3BI0910.pdf

- Gómez, E., Lafuente, E., Vaillant, Y., & Gómez, L. (2015). El impacto diferenciado de la autoconfianza, los modelos de referencia y el miedo al fracaso sobre los jóvenes emprendedores. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.*, 25(57). doi:<https://www.redalyc.org/pdf/818/81839197011.pdf>
- Healthy Lifestyles. (24 de Junio de 2018). *¿Qué es la resiliencia?* Obtenido de https://www.pta.org/docs/default-source/files/programs/mental-health/sel-resources/translations/what-is-resilience_final_es.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación Científica* (Primera ed.). Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Huamán, R. (2019). *Hábitos alimenticios y estado nutricional en pacientes con diabetes mellitus tipo 2, centro médico ESSALUD de Chota*. tesis, Universidad Nacional de Chota, Facultad de Ciencias de la Salud, Chota.
- Huamaní, L., & Mamani, J. (2017). Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa - 2017. *Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Repositorio Institucional UNSA. doi:<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b0314a4b-045a-44f3-9c13-b7cf829835bd/content>
- Instituto Nacional de Diabetes. (2020). *¿Qué es la diabetes?* Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://www.niddk.nih.gov/health-information/informacion-de-la-salud/diabetes/informacion-general/que-es>
- Instituto Nacional de la Diabetes y las Enfermedades Digestivas y Renales. (2020). *Obesidad*. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://medlineplus.gov/spanish/obesity.html#:~:text=Obesidad%20significa%20tener%20un%20exceso,el%20agua%20en%20el%20cuerpo>
- Instituto Nacional del Cáncer. (2022). Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://medlineplus.gov/spanish/hyperglycemia.html>

- Jumbo, H. (5 de Junio de 2022). *Conflicto de roles*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/161897813/Conflicto-de-Roles/>
- Karatas, S., Yesim, T., & Bysel, S. (junio de 2021). Impacto del confinamiento por COVID-19 en el control metabólico en diabetes mellitus tipo 2 y personas sanas. *Revista Elsevier*, 15(3).
- Leo, F., González, I., & Sánchez, P. (2015). El conflicto de rol y el conflicto de equipo como debilitadores de la eficacia colectiva. *redalyc.org*, 24(1). doi:<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235139639020.pdf>
- Levine, M. (2020). Modelo de la Conservación. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/05/modelo-de-la-conservacion.html>
- Levine, M. (2022). El modelo de conservación. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://enfermeriavirtual.com/myra-estrin-levine-el-modelo-de-conservacion/#Teoria-de-enfermeria-el-modelo-de-conservacion>
- Llisterri, J. (2015). El control metabólico más allá de los controles glicémicos. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.institutotomaspascualsanz.com/el-control-metabolico-mas-alla-de-los-controles-glicemicos/>
- Lloréns, F., & Aguado, F. (1995). Un análisis del conflicto y ambigüedad de rol mediante un sistema de ecuaciones estructurales. *Investigaciones Europeas*, 1(2). doi:file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-UnAnalisisDelConflictoYAmbigüedadDeRolMedianteUnSi-776708.pdf
- Mamani, A., Huamaní, F., Cabrejos, J., Lava, J., Arce, D., Mora, R., & Quisocala, J. (2020). Autoconfianza y su relación con el rendimiento, procedencia, logros y edad en jugadoras de voleibol peruanas en categoría de formación. *Sportis Sci*, 6(1). doi:https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24676/REV%20-%20SPORTIS_%202020_6-1_art_8.pdf?sequence=3
- Martínez, M., Molina, V., & Oriol, X. (2017). Desarrollo y validación del cuestionario de autoconfianza en competición CACD para deportes

- individuales y colectivos. *scielo*, 16(2).
doi:<https://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v16n2/psicologia1.pdf>
- MedlinePlus. (2020). Presión arterial alta en adultos - hipertensión. Recuperado el 05 de abril de 2023, de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000468.htm>
- Mena, M. (9 de octubre de 2023). Obtenido de 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Ministerio de Salud (MINSA). (2020). Minsa: Cuatro de cada cien peruanos mayores de 15 años padecen diabetes en el Perú. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/314367-minsa-cuatro-de-cada-cien-peruanos-mayores-de-15-anos-padecen-diabetes-en-el-peru>
- Morales, R. (25 de Noviembre de 2019). El respeto, el compañerismo, la empatía, la responsabilidad y la aceptación en la práctica musical colectiva, una experiencia pedagógica desde la escuela escenario academia de artes. *[Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica Nacional]*. Repositorio Institucional UPN. doi:<http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/11584/TE-20274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreyra, A. (2024). *Hábitos alimentarios y síndrome metabólico en adultos, Centro de Salud Lunahuana, Cañete, 2023*. tesis de maestría, Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. , Maestría en salud Pública, Ica.
- Moscoso, M., & Merino, C. (2021). Estructura Interna del Inventario Peruano de Mindfulness y Ecuanimidad. *scielo*, 31(1). doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v31n1/0121-5469-rcps-31-01-49.pdf>
- Norma, A. (2007). *Control metabólico y factores biopsicológicos y*

socioeconómicos de adherencia al tratamiento en pacientes Diabéticos, usuarios de Coomeva, Sede Manga, Cartagena, Colombia, 2006. Tesis de Grado para optar al título de: Maestría en Desarrollo Social, Fundación universidad del norte , División de humanidades y ciencias sociales, Barranquilla.

Observatori de Bioètica I Dret. Parc Científic de Barcelona. (1979). Obtenido de El informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación.: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

OMS. (21 de febrero de 2023). Obtenido de Estrés: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Obesidad y sobrepeso. Recuperado el 14 de abril de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight#:~:text=El%20sobrepeso%20y%20la%20obesidad%20se%20definen%20como%20una%20acumulaci%C3%B3n,la%20obesidad%20en%20los%20adultos>.

Organización Mundial de la Salud. (2022). Diabetes. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). Diabetes. Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://www.paho.org/es/temas/diabetes>

Orosco, Y. (2020). *Hábitos alimentarios en familias con niños en desnutrición crónica del distrito de Churubamba – Huánuco*. Tesis de Pregrado , Repositorio Institucional, Facultad de Ciencias de la Salud , Huánuco.

Pender, N. (2012). El cuidado. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>

Pereira, J., & Salas, M. (2017). Análisis de los hábitos alimenticios con estudiantes de décimo año de un Colegio Técnico en Pérez Zeledón basados en los temas transversales del programa de tercer ciclo de

- educación general básica de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 2(1).
- Picker, H. (16 de Junio de 2001). *Ecuanimidad*. Obtenido de <http://www.cecinternational.com/wp-content/uploads/2015/04/13-Ecuanimidad-NT-v2-.pdf>
- Pulido, F. (14 de Abril de 2018). *Motivación y autoconfianza en deportistas*. Obtenido de <https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2015/09/Motivacion-y-logro.pdf>
- Rojas, E., Molina, R., & Rodríguez, C. (octubre de 2012). Definición, clasificación y diagnóstico de la diabetes mellitus. *SciELO*, 10(1).
- Román, J. (25 de Abril de 2019). *El poder de la perseverancia*. Obtenido de https://www.galenusrevista.com/IMG/pdf/perseverancia_1.pdf
- Román, V. (2014). *Hábitos alimentarios de pacientes adultos diabéticos tipo II antes de su diagnóstico*. tesis de grado, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Facultad De Enfermería. , Quito.
- Roshi, J. (11 de Febrero de 2023). *Ecuanimidad: La cuarta morada*. Obtenido de <https://www.upaya.org/wp-content/uploads/2016/11/ECUANIMIDAD-LA-CUARTA-MORADA-.pdf>
- Sanchez, H. (Lima- Perú). *Metodología y diseños de la investigación*.
- Teran, J., & Diaz, R. (2020). *Adaptación a los nuevos hábitos alimentarios del adulto mayor diabético con la participación familiar*. *Policlínico La Victoria Essalud*, 2020. tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Medicina, Lima.
- Terán, J., Díaz, R., Nureña, J., Risco, D., & Cervera, M. (2022). *Adaptación a nuevos hábitos alimentarios en el adulto mayor diabético y participación familiar*. tesis, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo.
- Torres, M., Canchari, A., Lozano, T., Calizaya, Y., Javier, D., & Saintila, J. (2020). *Hábitos alimentarios, estado nutricional y perfil lipídico en un grupo de pacientes con diabetes tipo 2*. tesis, Universidad Peruana Unión., Escuela Profesional de Nutrición Humana, Lima.

Ulloa, D. (05 de Diciembre de 2012). *El tiempo de trabajo: Algunas ideas para su definicion*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-861-874.pdf>

United Nations Global Compact. (14 de Octubre de 2017). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/tiempo-de-trabajo/?lang=es#:~:text=El%20tiempo%20de%20trabajo%20es,los%2Fas%20trabajadores%2Fas>.

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2022). La diabetes mellitus, el gran problema de salud pública en el Perú. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://cayetano.edu.pe/noticias/diabetes-mellitus-como-problema-de-salud-publica-en-el-peru-comentado-por-doctor-investigador-de-la-universidad-peruana-cayetano-heredia/>

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *redalyc.org*, 10(2). doi:<https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Veramendi, I. (2022). *Hábitos alimentarios, actividad física, educación alimentaria y su relación con el síndrome metabólico, de pacientes en consulta externa de medicina, Hospital Regional Hermilio Valdizán*. Tesis de Postgrado , Repositorio Institucional UDH, Facultad de Ciencias de la Salud , Huánuco.

Youdim, A. (2021). Obesidad. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <https://www.msmanuals.com/es-mx/hogar/trastornos-nutricionales/obesidad-y-s%C3%ADndrome-metab%C3%B3lico/obesidad#:~:text=La%20obesidad%20es%20el%20exceso,descomponen%20en%20la%20digesti%C3%B3n...>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

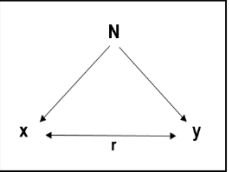
Espinoza Niño, A. I. (2026). *“Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024”*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
			VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024? Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe el estrés y la autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la perseverancia en el personal policial de la	Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Objetivos específicos Identificar la relación entre el estrés y la autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Establecer la relación entre el estrés y la ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Conocer la relación entre el estrés y la perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.	Hipótesis general Hi: El estrés se relaciona significativamente con la capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024. H0: El estrés no se relaciona... Hipótesis específica Hi1: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión autoconfianza en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024. H01: El estrés no se relaciona ... Hi2: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024. H02: El estrés no se relaciona.... Hi3: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión perseverancia en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024.	Estrés	Tiempo en el trabajo	1 al 4	Se encuentran implícitos en el instrumento	Cuestionario de estrés laboral	Nivel Descriptivo relacional  Diseño Dónde: N = Personal policial X = Estrés Y = Resiliencia r = Relación entre las variables Tipo Básica Cuantitativo descriptivo – relacional, Correlacional
				Ansiedad	5 al 9			
				Conflicto de roles	10 al 13			
				Compañerismo	14 al 16			
				Equilibrio laboral y personal	17 al 20			

comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024?	Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024.	H0₃: El estrés no se relaciona.... Hi₄: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024. H0₄: El estrés no se relaciona... Hi₅: El estrés se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo en el personal policial de la comisaría de Amarilis, Huánuco - 2024. H0₅: El estrés no se relaciona...	Resiliencia	Autoconfianza	1 al 7	Se encuentran implícitos en el instrumento	Escala de resiliencia	Procesamiento Se utilizará el programa estadístico SPSS v Excel para el procesamiento de los datos, para el procesamiento de los datos.
				Ecuanimidad	8 al 11			
				Perseverancia	12 al 18			
				Satisfacción personal	19 al 22			
				Sentirse bien solo	23 al 25			

ANEXO 2



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

Consentimiento informado
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Título de la investigación: Estrés laboral y resiliencia en el personal La presente investigación es conducida por Alicia Isabel Espinoza Niño bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024. Cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Con el fin de optar **el Título de Licenciada en Psicología.**

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja fue confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: _____

FIRMA

ANEXO 3



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

2. Sexo

a) Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

a) Soltero

b) Casado

c) Conviviente

d) Viudo

4. Número de Hijos

_____Hijos

II. CARACTERÍSTICA LABORALES

5. Tiempo de labores en la comisaría

6. Área de labores



Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas fueron manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.					
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.					
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.					
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.					
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.					
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.					
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga					
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.					
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar					
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.					
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.					
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.					

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad					
Compañerismo						
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo					
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos					
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.					
Equilibrio laboral y personal						
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.					
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.					
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.					
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.					



Código:

Fecha:.../...../.....

ESCALA DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas fueron manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida					
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					
03.	Soy decidido.					
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.					
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.					
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar					
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer					
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.					
09.	Tomo las cosas una por una.					
10.	Soy amigo de mí mismo.					
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.					
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.					
13.	Me mantengo interesado en las cosas.					
14.	Cuando planeo algo lo realizo.					

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.					
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas					
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.					
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					
Satisfacción personal						
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.					
20.	Mi vida tiene significado.					
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.					
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.					
Sentirse bien solo						
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.					
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo					
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.					

ANEXO 4

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Leydi Lackeline Chichote Robles
De profesión Psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco
-----por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
estudiante Alicia Isabel Espinoza Niño, con DNI 71269073, aspirante a optar el título
profesional de licenciada en psicología en la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrés laboral y
capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco
- 2024".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de estrés laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de resiliencia	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/ Mg: Mg. Leydi Lackeline Chichote Robles.

DNI: 47165840

Especialidad del validador: Psicóloga



Mg. Leydi L. Chichote Robles
PSICÓLOGA
CIPAP 35667

Firma/sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
De profesión PSICÓLOGO, actualmente ejerciendo el cargo de
JEFE DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
estudiante Alicia Isabel Espinoza Niño, con DNI 71269073, aspirante a optar el título
profesional de licenciada en psicología en la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrés laboral y
capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco
- 2024".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de estrés laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de resiliencia	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dni/ Mg: LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA

DNI: 72404012

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL "HOMERO VILLALBA MÉRIZANCY"

Psic. Lincoln A. Miraval Tarazona
C.R.P. 3096
PSICOLOGO CLINICO DE LA SALUD RNE 002
Firma/sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Luis Espinoza Repetto
De profesión Psicólogo, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco
-----por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
estudiante Alicia Isabel Espinoza Niño, con DNI 71269073, aspirante a optar el título
profesional de licenciada en psicología en la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrés laboral y
capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco
- 2024".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

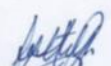
Instrumento 1	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Cuestionario de estrés laboral	
Cuestionario de resiliencia	

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/ Mg: José Luis Espinoza Repetto

DNI: 22486072

Especialidad del validador: Psicólogo


Dr. José Luis Espinoza Repetto
PSICOLOGO
C.P.P. 4919



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PERCY ROBERTO ITO AGUILAR
De profesión PSICÓLOGO, actualmente ejerciendo el cargo de
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

-----por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
estudiante Alicia Isabel Espinoza Niño, con DNI 71269073, aspirante a optar el título
profesional de licenciada en psicología en la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrés laboral y
capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco
- 2024".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de estrés laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de resiliencia	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/ Mg: PERCY ROBERTO ITO AGUILAR

DNI: 92521025

Especialidad del validador: PSICÓLOGO



Mg. Percy R. Ito Aguilar
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 29288

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, - **LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA**

De profesión Psicólogo, actualmente ejerciendo el cargo de COORDINADOR DEL CEM COMISARIA AMARILIS por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la estudiante Alicia Isabel Espinoza Niño, con DNI 71269073, aspirante a optar el título profesional de licenciada en psicología en la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrés laboral y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de estrés laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de resiliencia	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/ Mg: LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA

DNI: PSICÓLOGO

Especialidad del validador: JURIDICO/ORGANIZACIONAL

Firma/sello

LISTA DE EXPERTOS

Título del Proyecto: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Investigador: Alicia Isabel Espinoza Niño

Nº	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo Institución	Teléfono	Observación
01	Agustín Reyullo Pere Lira	Doctor	Psicólogo	Docente	996252662	—
02	MIRAVAL TARAZONA LINCOLN AGRAHAM	MAGISTER PSICOLOGIA EDUCATIVA	PSICOLOGO CLINICO Y DE LA SALUD	JEFE DE DEPARTAMENTO PSICOLOGIA	962603685	NINGUNA
03	LARR Y DE CENCI O TRILPATI 160	MAGISTER EN EDUCACION	PSICOLOGO JURIDICO	COORDINADOR CET	930725856	NINGUNO
04	CHUCOTE ROBLES LEON JACQUELINE	MAGISTER EN EDUCACION	PSICOLOGA CLINICO Y DE LA SALUD	DOCENTE	995464390	NINGUNO
05	Ito Aguilar, Percy R.		Psicólogo.		939454190.	

ANEXO 5

Base de datos

	Edad	Sexo	Estado_civil	Numero_de_hijos	Tiempo_de_lanores_en_la_c.	Area_de_labores	Tiempo_de_trabajo	Ansiedad	Conflicto_de_rol	Compañerismo	Equilibrio_laboral_y_person.	ESTRÉS_LABORAL	Autoconfianza	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción_personal	Sentirse_bien_solo	RESILIENCIA
1	3	1	1	0	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
2	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	1	1	0	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
7	3	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
8	2	1	1	0	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
9	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	2
10	2	1	1	0	3	6	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3
11	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3
12	2	1	1	0	1	8	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
13	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
15	2	1	1	1	2	9	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	0	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
18	2	1	1	0	1	10	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
19	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
20	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
21	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
22	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
23	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2
24	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2
25	2	2	1	0	0	11	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	0	1	12	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3

	Edad	Sexo	Estado_civil	Numero_de_hijos	Tiempo_de_lanores_en_la_c.	Area_de_labores	Tiempo_de_trabajo	Ansiedad	Conflicto_de_rol	Compañerismo	Equilibrio_laboral_y_person.	ESTRÉS_LABORAL	Autoconfianza	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción_personal	Sentirse_bien_solo	RESILIENCIA
27	3	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
28	2	1	1	0	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3
29	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
30	3	1	1	0	0	8	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3
31	3	2	2	1	1	13	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	4	2	2	2	0	13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
33	3	2	3	1	2	13	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
34	5	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
35	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
36	3	1	1	0	1	14	1	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3
37	2	1	1	0	2	9	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
38	3	1	1	0	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
39	2	1	1	0	1	8	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	0	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
41	2	1	1	1	0	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2
42	3	1	3	2	1	10	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
43	2	1	1	0	0	10	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3
44	2	1	3	2	3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
45	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
46	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3
47	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
48	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3
49	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
50	5	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
51	5	1	1	2	3	15	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3
52	4	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

	Edad	Sexo	Estado_civil	Numero_de_hijos	Tiempo_de_lanores_en_la_c.	Area_de_labores	Tiempo_de_trabajo	Ansiedad	Conflicto_de_rol	Compañerismo	Equilibrio_laboral_y_person.	ESTRÉS_LABORAL	Autoconfianza	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción_personal	Sentirse_bien_solo	RESILIENCIA
53	6	1	2	3	1	12	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
54	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
55	2	1	1	0	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
56	1	1	1	0	2	9	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2
57	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
58	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
59	2	1	1	0	1	12	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
60	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
61	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
62	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
63	4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1
64	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3
65	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
66	3	2	1	0	4	3	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2
67	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
68	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
69	1	1	1	0	2	10	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
70	4	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
71	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3
72	2	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
73	2	1	1	0	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3
74	2	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
75	3	1	1	0	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
76	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
77	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	3	1	1	0	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2

	Edad	Sexo	Estado_civil	Numero_de_hijos	Tiempo_de_lanores_en_la_c.	Area_de_labores	Tiempo_de_trabajo	Ansiedad	Conflicto_de_rol	Compañerismo	Equilibrio_laboral_y_person.	ESTRÉS_LABORAL	Autoconfianza	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción_personal	Sentirse_bien_solo	RESILIENCIA
79	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
80	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
81	3	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
82	2	1	1	0	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
83	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	2
84	2	1	1	0	3	6	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3
85	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3
86	2	1	1	0	1	8	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
87	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3
88	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
89	2	1	1	1	2	9	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1
90	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
91	1	1	1	0	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
92	2	1	1	0	1	10	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
93	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
94	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
95	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
96	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
97	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
98	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1
99	2	2	1	0	0	11	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
100	1	1	1	0	1	12	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
101	3	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
102	2	1	1	0	1	5	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
103	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3
104	3	1	1	0	0	8	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3

	Edad	Sexo	Estado_civil	Numero_de_hijos	Tiempo_de_lanores_en_la_c.	Area_de_labores	Tiempo_de_trabajo	Ansiedad	Conflicto_de_rols	Compañerismo	Equilibrio_laboral_y_person.	ESTRÉS_LABORAL	Autoconfianza	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción_personal	Sentirse_bien_solo	RESILIENCIA
105	3	2	2	1	1	13	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
106	4	2	2	2	0	13	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
107	3	2	3	1	2	13	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
108	6	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
109	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
110	3	1	1	0	1	14	1	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3
111	2	1	1	0	2	9	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
112	3	1	1	0	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
113	2	1	1	0	1	8	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
114	1	1	1	0	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
115	2	1	1	1	0	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1
116	3	1	3	2	1	10	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
117	2	1	1	0	0	10	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3
118	2	1	3	2	3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
119	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
120	2	1	1	0	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3
121	2	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2
122	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3
123	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
124	5	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
125	5	1	1	2	3	15	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3
126	4	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
127	6	1	2	3	1	12	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3
128	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
129																		
130																		

ANEXO 6

Solicitud para la aplicación de las encuestas



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



Huánuco, 21 de Febrero del 2025

OFICIO CIRC N° 001- CEB/PAP/FCS/UDH/2025

Sr. Comandante PNP Gonzales Espinoza Abraham Jesse
comisario de Amarilis.

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que nos encontramos desarrollando el trabajo de investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARÍA DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2024"**.

Para lo cual se requiere de la autorización para poder realizar el proceso de recolección al personal policial de la comisaría de Amarilis, previo consentimiento de cada uno de ellos, el cual se realizará en total anonimato, teniendo en cuenta las consideraciones éticas, por lo que solicito a usted brinde el permiso oficial.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

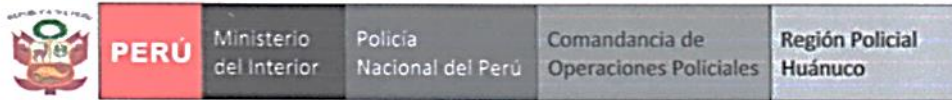
Atentamente,



Alicia Isabel Espinoza Niño

Contacto:
aliciaisabelespinozanino@gmail.com
Cel. 921110212

Autorización para la aplicación de las encuestas



"Año de la Recuperación y la Consolidación Económica Peruana"

CARTA POLICIAL N° 017 -2025-COMOPPOL-PNP/DIRNOS/REGPOL HUÁNUCO-DIVOPUS/COM. AMARILIS "B"-SEC.

SEÑORA : Alicia Isabel ESPINOZA NIÑO
ASUNTO : Solicita permiso para ejecutar trabajo de investigación.
REF. : OFICIO CIRC N° 001- CEB/PAP/FCS/UDH/2025, de fecha 21FEB2025.

DE MI MAYOR CONSIDERACIÓN:

Por intermedio de la presente tengo a bien dirigirme a Ud., con la finalidad de dar respuesta en atención al documento de la referencia:

PRIMERO.- Que, mediante el documento de la referencia solicita permiso para ejecutar trabajo de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y RESILENCIA EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DE AMARILIS, HUÁNUCO-2024".

SEGUNDO.- Al respecto, el suscrito es de opinión favorable a lo solicitado, brindándole EL PERMISO CORRESPONDIENTE PARA QUE REALICE EL PROCESO DE RECOLECCIÓN AL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA PNP AMARILIS, investigación titulado: "ESTRÉS LABORAL Y RESILENCIA EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DE AMARILIS, HUÁNUCO-2024".

Amarilis, 28 de Febrero del 2025.



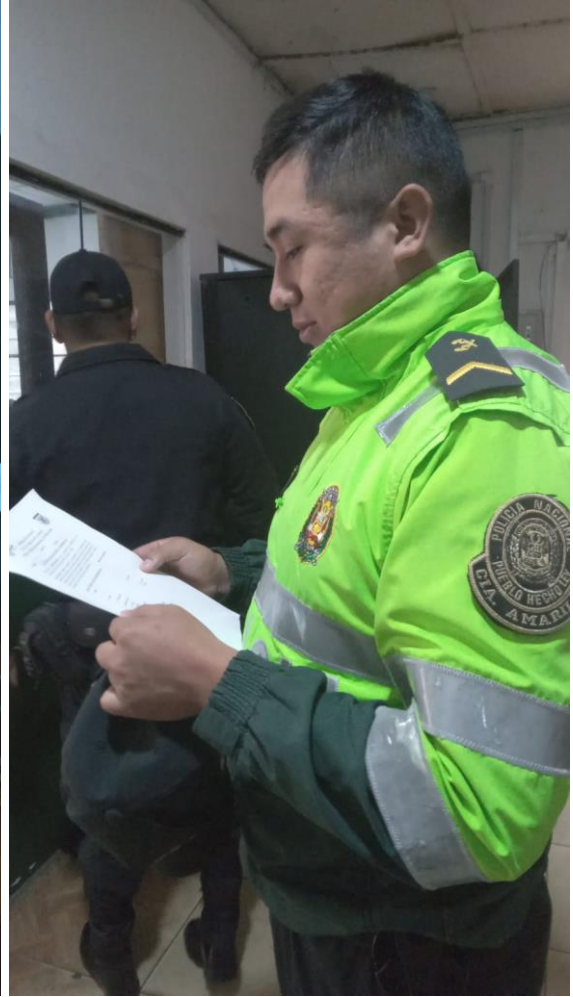
OA-20255
Abraham José GONZALES ESPINOZA
CMOTE PNP
COMISARIO PNP AMARILIS

Av. Los Girasoles S/N – Distrito de Amarilis - Huánuco.
Correo Electrónico com.amarilis@policia.gob.pe
Teléfono: 964612116

ANEXO 7

Galería fotográfica





ANEXO 8

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Anexo 02

Consentimiento informado

Título de la investigación: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal

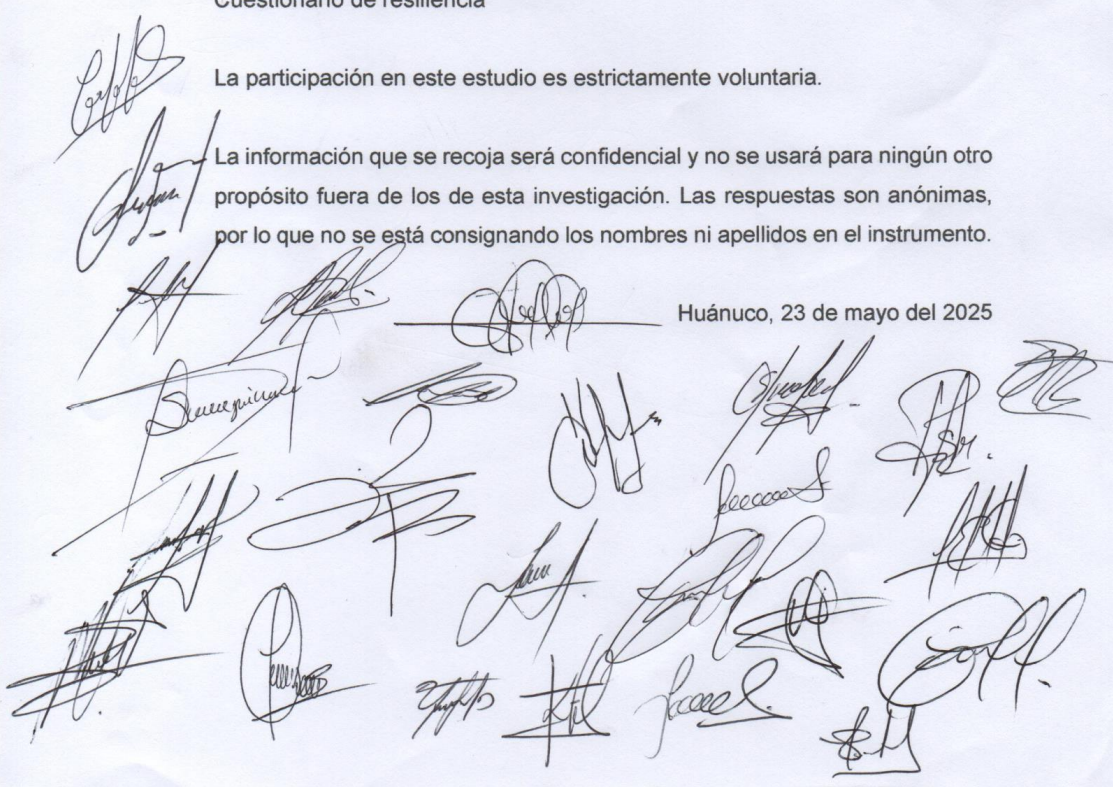
La presente investigación es conducida por Alicia Isabel Espinoza Niño bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024. Cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés y la resiliencia en el personal policial de la comisaría de Amarilis Huánuco, 2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciada en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de resiliencia

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 23 de mayo del 2025





ANEXO 9

Instrumentos aplicados



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 03

Código:

Fecha 26.11.2021.

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

31

2. Sexo

☒ Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

a) Soltero

b) Casado

c) Conviviente

d) Viudo

4. Número de Hijos

0 Hijos

II. CARACTERÍSTICA LABORALES

5. Tiempo de labores en la comisaría

10 Años

6. Área de labores

medidas de protección



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 04

Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.			X		
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.					X
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.					X
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.					X
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.	X				X
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.					X
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga					X
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.					X
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar					X
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.					X
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.					X
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.	X				

18

25

12

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad					
Compañerismo						
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo				X	
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos				X	
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.					X
Equilibrio laboral y personal						
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.				X	
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.				X	
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.		X			
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.				X	

13

14



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 05

Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida	X				
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	X				
03.	Soy decidido.	X				
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X				
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X				
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	X				
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	X				
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X				
09.	Tomo las cosas una por una.	X				
10.	Soy amigo de mí mismo.	X				
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X				
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.	X				
13.	Me mantengo interesado en las cosas.	X				
14.	Cuando planeo algo lo realizo.	X				

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	X				
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas	X				
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	X				
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X				
Satisfacción personal						
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.	X				
20.	Mi vida tiene significado.	X				
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X				
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.	X				
Sentirse bien solo						
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	X				
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo	X				
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X				

2

4

3



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 03

Código:

Fecha: 08/05/25

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

29

2. Sexo

☒ a) Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

☒ a) Soltero

b) Casado

c) Conviviente

d) Viudo

4. Número de Hijos

1 Hijos

II. CARACTERÍSTICA LABORALES

5. Tiempo de labores en la comisaría

4 años

6. Área de labores

Por Pte



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 04

Código:

Fecha: 03/05/2025

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.	X				
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.	X				
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.	X				
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.	X				
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.	X				
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.	X				
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga	X				
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.	X				
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar	X				
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.	X				
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.	X				
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.	X				

4

5

4

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad	X				
Compañerismo						
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo	X				
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos	X				
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.	X				
Equilibrio laboral y personal						
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.	X				
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.	X				
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.	X				
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.	X				

3

4



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 05

Código:

Fecha: 03/05/25

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida	x				
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	x				
03.	Soy decidido.	x				
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	x				
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	x				
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	x				
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	x				
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	x				
09.	Tomo las cosas una por una.	x				
10.	Soy amigo de mí mismo.	x				
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	x				
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.	x				
13.	Me mantengo interesado en las cosas.	x				
14.	Cuando planeo algo lo realizo.	x				

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	10				
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas	6				
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	4				
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	6				
Satisfacción personal						
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.	6				
20.	Mi vida tiene significado.	6				
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	6				
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.	4				
Sentirse bien solo						
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	10				
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo	4				
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	6				

7

4

3

10


UDH
 UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
UNIVERSITY OF HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Anexo 03

Código:

Fecha: 23/05/25

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

26

2. Sexo

☒ a) Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

☒ a) Soltero

b) Casado

c) Conviviente

d) Viudo

4. Número de Hijos

1

Hijos

II. CARACTERÍSTICA LABORALES

5. Tiempo de labores en la comisaría

24x24 - 1 año

6. Área de labores

patrullaje motorizado



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 04

Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.			x		
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.			x		
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.	x				
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.				x	
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.	x				
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.	x				
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga			x		
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.		x			
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar	x				
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.		x			
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.		x			
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.	x				

12

10

8

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad	X			
Compañerismo					
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo		X		
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos	X			
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.			Y	
Equilibrio laboral y personal					
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.		X		
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.			X	
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.	X			
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.	X			

8

11



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 05

Código:

Fecha: .../.../...

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida	x				
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	x				
03.	Soy decidido.	x				
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.		x			
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	x				
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar		x			
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	x				
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	x				
09.	Tomo las cosas una por una.		x			
10.	Soy amigo de mí mismo.	x				
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.		x			
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.	x				
13.	Me mantengo interesado en las cosas.			x		
14.	Cuando planeo algo lo realizo.		x			

9

6

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	✓				
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas		✓			
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	✓				
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.		✓			
Satisfacción personal						
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.	✓				
20.	Mi vida tiene significado.		✓			
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	✓				
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.		✓			
Sentirse bien solo						
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	✓				
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo		✓			
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.		✓			

13

6

5



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 03

Código:

Fecha: 03 MAY 2025

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

31

2. Sexo

a) Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

a) Soltero

b) Casado

c) Conviviente

d) Viudo

4. Número de Hijos

7 Hijos

II. CARACTERÍSTICA LABORALES

5. Tiempo de labores en la comisaria

7A

6. Área de labores

P.6



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 04

Código:

Fecha: 31.10.2025

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.					
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.					
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.					
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.					
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.					
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.					
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga					
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.					
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar					
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.					
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.					
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.					

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad				X		
Compañerismo							
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo				X		
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos				X		
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.				X		
Equilibrio laboral y personal							
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.				X		
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.				X		
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.					X	
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.					X	

9

14



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 05

Código:

Fecha: 03/11/2024

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida					X
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					X
03.	Soy decidido.					X
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.					X
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.					X
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar					X
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer					X
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.					X
09.	Tomo las cosas una por una.					X
10.	Soy amigo de mí mismo.					X
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.					X
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.					X
13.	Me mantengo interesado en las cosas.					X
14.	Cuando planeo algo lo realizo.					X

35

20

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.						X
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas						X
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.						X
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.						X
Satisfacción personal							
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.						X
20.	Mi vida tiene significado.						X
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.						X
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.						X
Sentirse bien solo							
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.						X
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo						X
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.						X

35

20

15

12


UDH
 UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Anexo 03

Código:

Fecha: 03.05.2025

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICA GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

Instrucciones: Estimada/o colaborador, a continuación, se le presenta este cuestionario con preguntas, lea con atención y tómese el tiempo que usted crea necesario luego rellene o marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este cuestionario, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

27

2. Sexo

a) ☒ Masculino

b) Femenino

3. Estado Civil

a) ☒ Soltero

c) Conviviente

b) Casado

d) Viudo

4. Número de Hijos

1 Hijos**II. CARACTERÍSTICA LABORALES**

5. Tiempo de labores en la comisaría

05 AÑOS

6. Área de labores

SEINCRI



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 04

Código:

Fecha: 03.05.2025

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaría de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Tiempo en el trabajo						
01.	Tengo mucho trabajo y el tiempo para hacerlo no es suficiente.		X			
02.	Me siento tan agobiado que incluso un día sin trabajo parece mal.		X			
03.	Siento que nunca terminare mi trabajo.		X			
04.	Muchos compañeros están cansados de la demanda que exige el trabajo.		X			
Ansiedad						
05.	El trabajo que realizo me pone nervioso.		X			
06.	El efecto de mi trabajo en mí es demasiado alto.		X			
07.	Muchas veces, mi trabajo se convierte en una gran carga		X			
08.	A veces, cuando pienso en mi trabajo, tengo una sensación de opresión en el pecho.		X			
09.	Me siento mal cuando me voy a trabajar					
Conflicto de roles						
10.	No puedo satisfacer las diferentes demandas de varias personas por encima de mí.		X			
11.	No puedo satisfacer las demandas conflictivas de mis colegas.		X			
12.	No puedo satisfacer las demandas de los usuarios y de otros.		X			

8

10

8

13.	Las expectativas de mis superiores son diferentes a la realidad					
Compañerismo						
14.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han dado alguna información o consejo	X				
15.	Los compañeros que trabajan conmigo alguna vez me han entendido y me han dado consejos	X				
16.	Mis compañeros me han dado una retroalimentación clara y útil sobre mi trabajo y actividades.	X				
Equilibrio laboral y personal						
17.	Soy capaz de equilibrar el tiempo en el trabajo y el tiempo en otras actividades.	L				
18.	Tengo dificultades para equilibrar mi trabajo y otras actividades.	X				
19.	Siento que el trabajo y otras actividades están actualmente equilibrados.	X				
20.	En general, creo que mi trabajo y otras actividades son equilibradas.	X				

6

8



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 05

Código:

Fecha: 03.05.2025

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés y capacidad de resiliencia en el personal policial de la comisaria de amarilis, Huánuco - 2024.

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador el presente cuestionario está orientado a conocer el grado estrés laboral; para ello deberá responder las afirmaciones que a continuación se le plantean marcando con un aspa (x) dentro de los recuadros de acuerdo a la frecuencia con que realiza cada enunciado según el recuadro que a continuación se presenta.

1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

Se le recuerda que este cuestionario es anónimo; sus respuestas serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita veracidad al responder las interrogantes planteadas; agradezco su colaboración.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Autoconfianza						
01.	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida	X				
02.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	X				
03.	Soy decidido.					
04.	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X				
05.	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.					X
06.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	X				
07.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	X				
Ecuanimidad						
08.	Usualmente veo las cosas a largo plazo.					X
09.	Tomo las cosas una por una.					X
10.	Soy amigo de mí mismo.	X				
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X				
Perseverancia						
12.	Tengo autodisciplina.	X				
13.	Me mantengo interesado en las cosas.	X				
14.	Cuando planeo algo lo realizo.	X				

10

12

15.	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	7					
16.	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas	8					
17.	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.					7	
18.	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	7					
Satisfacción personal							
19.	Por lo general encuentro algo de qué reírme.	7					
20.	Mi vida tiene significado.	7					
21.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	7					
22.	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.	7					
Sentirse bien solo							
23.	Dependo más de mí mismo que de otras personas.					7	
24.	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo					7	
25.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.					7	

11

4

15