



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EFECTIVOS  
POLICIALES DE LIMA SUR**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA DE PSICOLOGÍA**

**Autora**

CRUZ CARRILLO, Betsy Pamela (ORCID: 0000-0001-5959-1122)

**Asesor**

CAPA LUQUE, Walter (ORCID: 0000-0003-4342-9264)

**Línea de investigación del programa**  
Comportamiento organizacional

**Línea de acción RSU**  
Salud y bienestar

**LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2025**



**CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

*Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.*

## Referencia bibliográfica

Cruz Carrillo, B. P. (2025). *Estrés laboral y resiliencia en efectivos policiales de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Betsy Pamela Cruz Carrillo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70103339
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5959-1122">https://orcid.org/0000-0001-5959-1122</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Walter Capa Luque
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09813379
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4342-9264">https://orcid.org/0000-0003-4342-9264</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Nancy Mercedes Capacyachi Otárola
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07744273
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Estrés laboral y resiliencia en efectivos policiales de Lima Sur
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
Línea de acción RSU	Salud y bienestar
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidente, la DRA. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA como secretaria y el MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EFECTIVOS PLICIALES DE LIMA SUR**

Presentada por la bachiller:

**BETSY PAMELA CRUZ CARRILLO**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 09 de abril de 2025.



**PRESIDENTA**  
DRA. SILVANA GRACIELA  
VARELA GUEVARA



**SECRETARIA**  
DRA. NANCY MERCEDES  
CAPACYACHI OTÁROLA



**VOCAL**  
MG. DIEGO ISMAEL  
VALENCIA PECHO

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Walter Capa Luque docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

Estrés laboral y resiliencia en efectivos policiales de Lima Sur

De la bachiller Betsy Pamela Cruz Carrillo constato que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 28 de Noviembre de 2025



---

Walter Capa Luque  
DNI: 09813379

### **DEDICATORIA**

A mis padres Angelica y Jesús, hermanos, abuelos que desde el cielo me cuidan y a mi persona favorita. Gracias familia por darme el amor, la fortaleza, por incentivar me cada día a lograr mis anhelos y mis metas, sobre todo por siempre estar pendiente de mi ante los obstáculos que eh tenido y que han hecho de mí una persona perseverante.

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Autónoma del Perú por brindarme la oportunidad de seguir con mis estudios y desarrollarme como una buena profesional y también agradecer a cada docente por las buenas enseñanzas que me dejan y aun les guardo respeto ya que estuvieron ahí para nosotros, gracias por el acompañamiento y siempre darnos el valor de creer en nosotros.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>3</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>8</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>2. MÉTODO.....</b>	<b>17</b>
2.1. Tipo y diseño.....	17
2.2. Población, muestra y muestreo.....	17
2.3. Hipótesis.....	17
2.4. Variables y operacionalización.....	17
2.5. Instrumentos o materiales.....	18
2.6. Procedimientos.....	19
2.7. Análisis de datos.....	19
2.8. Aspectos éticos.....	19
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>4. DISCUSIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>28</b>
<b>6. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1	Análisis de correlación entre el estrés y la resiliencia
Tabla 2	Niveles de estrés en efectivos policiales
Tabla 3	Niveles de resiliencia en efectivos policiales
Tabla 4	Dimensiones de estrés y resiliencia

## ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA SUR

BETSY PAMELA CRUZ CARRILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### RESUMEN

El trabajo tuvo como propósito establecer la relación entre estrés y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur. Este estudio se caracterizó por ser de alcance descriptivo - correlacional y de corte transversal, con la participación de 1350 policías y el tamaño de muestra de 300 efectivos policiales de diversas áreas laborales. Para recopilar los datos se emplearon los instrumentos de Estrés Laboral OIT – OMS y la Escala de Resiliencia (ER). Los resultados evidenciaron que los efectivos policiales se encontraban en niveles de medios de estrés (37.67%) y resiliencia (41.33%), también se encontró una relación positiva baja ( $\rho = .120, p < .05$ ). Se llegó a la conclusión que a mayor termino de estrés, mayor resiliencia en los policías. Así mismo encontramos que otras dimensiones como territorio organizacional clima organizacional, respaldo de grupo y resiliencia no existe relaciones de importancia por lo que no se asocian con la resiliencia en los efectivos policías.

**Palabras clave:** estrés, resiliencia, efectivos policiales, comisaria

## WORK STRESS AND RESILIENCE IN POLICE FORCES IN SOUTH LIMA

BETSY PAMELA CRUZ CARRILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the relationship between stress and resilience in police officers in South Lima. This study was characterized by its descriptive-correlational and cross-sectional scope, with the participation of 1,350 police officers and a sample size of 300 officers from various work areas. The ILO-WHO Work Stress Instruments and the Resilience Scale (RS) were used to collect data. The results showed that police officers were at medium levels of stress (37.67%) and resilience (41.33%), and a low positive relationship was also found ( $\rho = .120$ ,  $p < .05$ ). It was concluded that the higher the stress level, the greater the resilience in the police officers. We also found that other dimensions, such as organizational territory, organizational climate, group support, and resilience, did not have significant relationships ( $\rho = 0.018$ ,  $p > .05$ ), and therefore were not associated with resilience in police officers.

**Keywords:** stress, resilience, police officers, police station

# ESTRESSE NO TRABALHO E RESILIÊNCIA EM ASSUNTOS POLÍCIAIS DE LIMA SUR

BETSY PAMELA CRUZ CARRILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi estabelecer a relação entre estresse e resiliência em policiais do sul de Lima. Este estudo caracterizou-se por seu escopo descritivo-correlacional e transversal, com a participação de 1.350 policiais e uma amostra de 300 policiais de diversas áreas de trabalho. Os Instrumentos de Estresse no Trabalho da OIT-OMS e a Escala de Resiliência (ER) foram utilizados para a coleta de dados. Os resultados mostraram que os policiais apresentaram níveis médios de estresse (37.67%) e resiliência (41.33%), e também foi encontrada uma relação positiva baixa ( $\rho = 0.120$ ,  $p < 0.05$ ). Concluiu-se que quanto maior o nível de estresse, maior a resiliência dos policiais. Também constatamos que outras dimensões, como território organizacional, clima organizacional, apoio do grupo e resiliência, não apresentaram relações significativas ( $\rho = 0.018$ ,  $p > 0.05$ ) e, portanto, não foram associadas à resiliência em policiais.

**Palavras-chave:** estresse, resiliência, policiais, delegacia de polícia

## 1. INTRODUCCIÓN

Ante el decreto de la Policía Nacional del Perú (PNP) estipula que todos los efectivos policiales deben desempeñar sus funciones laborales las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Aunque muchos efectivos policiales trabajan bajo un sistema de turnos que les permite descansar durante 3 días a la semana, el estrés laboral sigue siendo un problema significativo dentro de la fuerza policial, lo cual se debe en parte a los enfrentamientos violentos y nocivos, jornadas laborales excesivas y situaciones de alta presión que pueden tener un impacto negativo en la salud mental, físico y familiar de los policías (Castro et al., 2012).

Para ello se resaltó que el sistema estructural de muchas instituciones policiales puede limitar el potencial de sus miembros, generando una serie de consecuencias negativas, como malestar, estrés, problemas de salud, irritabilidad, fatiga y bajo rendimiento laboral. En efecto, se observa un deterioro directo ante el bienestar integral en los efectivos policiales, afectando su bienestar y calidad de vida.

Así mismo todos los días se cobra efecto el problema del estrés dentro de los efectivos policiales y cuanto la resiliencia lo cual busca formas adaptativas para mejorar dichas situaciones dentro de la policía nacional y no se vean situaciones alarmantes en la salud mental.

La World Health Organization (WHO, 2023) menciona que el estrés es una de las respuestas fisiológicas que prepara al cuerpo ante situaciones percibidas como amenazas o situaciones desafiantes esta reacción automática se activa cuando una persona enfrenta situaciones que superan sus capacidades y experiencias que se convierte en una condición negativa para la salud y el bienestar emocional. Así mismo para la Pan American Health Organization (PAHO, 2022) indica que el estrés es un trastorno mental que tiene por consecuencia perjudicar la salud y el bienestar de las personas.

En los países latinoamericanos los estudios han demostrado que los casos de estrés han aumentado un 25%, cuando se dio la pandemia, distanciamiento, la escasez, contagios y las muertes.

En el marco peruano, de acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSa, 2024) se atendió un total de 42.302 casos de estrés agudo y postraumático en diferentes establecimientos de salud a nivel nacional. La distribución por género muestra que las mujeres representan el 72% de los casos (30.614), mientras que los varones representan el 16% (688). Respecto a la distribución por edad, la población adulta

son los grupos más afectados con 19.430 casos, seguidos de los jóvenes (11.420), los adolescentes (5.334), los adultos mayores (4.602) y los niños (1.516).

El estrés ha generado repercusiones significativas en la salud mental de las personas. Falla (2022) sostiene que las entidades policiales efectuaban estilos de afrontamiento ante el estrés, por lo que Marquina y Benavides (2021) señala que hay objetivos resilientes en los policías por la pandemia, lo que contribuye a un buen desempeño laboral.

Así mismo en Lima Metropolitana la población ha mostrado un 52.2% de estrés causado por la COVID-19 con ello los problemas de salud, familiares y económicos que ha traído esta pandemia, muestra que puede generar un gran impacto en la sociedad y en el ambiente laboral. Ante ello el Instituto Nacional de Salud del MINSA busca evaluar las consecuencias que ha generado la pandemia en la salud mental de la sociedad, así mismo busca oportunidades para promover reformas para así mejorar las condiciones de las poblaciones, dando oportunidad que el gobierno del Perú incorpore nuevas investigaciones científicas en su plan de acción para así poder evaluar el estrés en los policías. Por lo tanto, se buscó precisar el siguiente problema: ¿Cuál es la relación de estrés y resiliencia en los efectivos policías de Lima Sur?

Lo que Ripiani (2022) mostraba que a través de las crisis que existían ya sea pandemias, cambios laborales los efectivos mantenían nuevos patrones de consumo y producción, lo cual se pudo observar en estos últimos años ante el crecimiento de la crisis vivida por la pandemia en las diferentes instituciones de seguridad, lo que enmarcaba cambios sociales en los ciudadanos asimismo las fuerzas policiales se iban adaptando a la implementación de cuidado personal. Por lo que se buscaba afianzar los problemas psicológicos que se habían producido debido a la situación anómala en el sector laboral.

Investigaciones internacionales nos muestran que hay antecedentes que desarrollan estudios para nuevos proyectos; Rodríguez (2021), desarrolla una investigación con los suboficiales para determinar síntomas que persisten antes y durante el entrenamiento policial. Así mismo, elaboró un cuestionario en el cual implementó un paso de validación cuantitativa a la muestra de 417 participantes que son alumnos. Así mismo se dieron diferencias reveladoras ante la variable de Estrés de anticipación al fracaso para un determinado grupo que tenía un acceso directo a recibir un entrenamiento.

Silva et al. (2021) muestra que el estrés percibido y la resiliencia desde un enfoque correlacional con una muestra de 1176 y de los cuales sus participantes fueron 500 muestra específica y 676 muestras no significativa lo que obtuvo como resultado que la resiliencia es un desarrollo a largo tiempo de adaptabilidad en las personas.

Para Carguachi y Zavaleta (2021) desarrolla una investigación de resiliencia e impulsividad en los agentes civiles de tránsito, su muestra conforma 124 agentes de sexo femenino y masculino, entre edades de 21 y 28 años, para ello empleó la Escala de Resiliencia (ER) y la Escala Impulsividad, versión que fue habituada al Bis, lo cual encontraron un 77.4% nivel alto de resiliencia, en impulsividad un nivel bajo de 99.2% tal es así que la resiliencia tiene grado alto y la impulsividad grado menor el cual predomina en los agentes policiales de tipo cognitivo.

Así como para Moreno et al. (2020) en su investigación busca el impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés, con una muestra de 76 uniformados con sus diferentes ocupaciones de prevención de delito y relación ciudadana de 25 a 32 años, por lo encontraron relación inversa entre estrés y resiliencia en efectivos policiales.

Graneros (2018) evalúa los diferentes niveles de estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos. Esto fue evaluado con una prueba de escala Estrés laboral OIT-OMS, lo cual su muestra es de 80 policías entre edades de 20 y 55 años de Superintendencia Federal de Transporte. Así mismo se ha presentado grados de estrés alto en el personal policial en el programa rotativo.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Rafael y Castañeda (2021) menciona en su estudio de calidad de vida y afrontamiento del estrés en efectivos policiales con una muestra de 180 policías tal es así que las respuestas obtenidas muestran que ante situaciones estresantes puede verse relacionado un aumento o bajo nivel de bienestar en los efectivos policiales.

Así mismo Aguilar y Magallanes (2021); nos muestran que en su investigación con 173 policías de diferentes comisarias muestran un nivel de estrés de 72.3% manteniendo un bajo nivel de cansancio emocional, soledad, tristeza, aislamiento ante sus compañeros.

Carranza (2019) mostro en su estudio de resiliencia en efectivos policiales pertenecientes a la división de inteligencia con una muestra de 100 efectivos la cual tuvo una metodología no experimental, lo cual define que existen dificultades y

destrezas que ayudan al manejo de toma de decisiones el cual se pueden presentar a través de la vida cotidiana, la cual así se podría implementar un programa para fortalecer los niveles de resiliencia en efectivos.

Por otro lado, Borja (2020) menciona que la relación entre resiliencia y estrés laboral en los policías en el contexto sanitario, siendo su muestra 40 participantes obteniendo así el 60% lo cual muestra índices altos de estrés laboral, por último, Saravia (2020) utilizó una muestra de 290 efectivo policiales recopilando información con el cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS y la Escala de Miedo al COVID-19, mostrando que encontró que el miedo al COVID-19, aumenta el estrés.

Para Ramos et al. (2024) menciona que el estrés incide negativamente a más de 40 millones de personas ya que es una reacción fisiológica que es desencadenada ante una percepción de amenaza, este puede provocarse en diferentes situaciones de la vida cotidiana baja productividad laboral, accidentes, ausentismo, enfermedades y aislamiento. Asimismo, el estrés puede llegar a tener repercusiones destructivas en la salud integral y el bienestar personal, lo cual la lleva alterar el desequilibrio de la vida humana, con ello los individuos se obligan a adaptarse a los constantes cambios.

El estrés es una respuesta de adaptación que permite al individuo encarar o asimilar diversas adversidades. Esto se desencadena al percibir que las herramientas o capacidades de afrontamiento no son específicas y disponen de desafíos. Así mismo el estrés opera como una reacción ante los procesos de anticipación cuando se afronta nuevas situaciones, ya que, hace que el estímulo sea positivo o negativo en el sujeto para tener un buen afrontamiento con el estrés.

Por ello la combinación de estrés y trabajo nos proporciona una perspectiva única de cómo esto impacta en el estado de salud mental y la satisfacción de la vida diaria, así mismo como en los últimos años el estrés ha generado una serie de efectos que se manifiestan a través de las conductas y las medidas asociadas a ello se convirtieron en un tema de debate y cuestionamiento social.

Dentro de las teorías del estrés encontramos la teoría ambiental o llamada teoría del estímulo Valera (2025) menciona que es una herramienta vinculada a elementos básicos que están dirigidos a los individuos que buscan entender la relación entre la persona y su entorno, lo cual como objetivo principal busca promover la salud, la comodidad y la sostenibilidad en la relación de mejorar la calidad de vida. Con ello busca aspectos de análisis en los procesos perceptivos y cognitivos ante la relación de espacios y el comportamiento buscando maneras positivas para la

influencia socioespacial en los aspectos valorativos, simbólicos y afectivos del medio que caracterizan los ámbitos humanos.

Asimismo, para Agorastos y Chrousos (2021) define al estrés como el estado de equilibrio dinámico causado por varios desafíos o estímulos ya sean externos o internos que se pueden percibir como amenazantes. Por lo que cuando un organismo se enfrenta a estresores laborales su estado de equilibrio se ve alterado lo que puede afectar en su funcionamiento. Sin embargo, los organismos han desarrollado sistemas complejos para poder manejar el estrés lo cual permita la autorregulación a través de la adaptabilidad ante las necesidades actuales.

Para ello la teoría psicosocial, menciona que el modelo basado por Erik Erikson implica un desafío importante para los adultos ya que muestra un molde de identidad ya que busca explicar el desarrollo del comportamiento humano en relación con los factores sociales y psicológicos dentro de las personas y su relación a su entorno, social, familiar, escuela, trabajo y comunidad, tal es así que en diferentes situaciones cotidianas los individuos hacen que desarrollen reacciones estresantes la cual muestra la personalidad y características de cada individuo (Tesol, 2024).

Por lo cual comprender el estrés y la importancia dentro del funcionamiento de la personalidad, el progreso que tiene este cuando se vuelve negativo y se convierte en des adaptativo haciendo referencia a las conductas que se han visto a lo largo de diversas situaciones pasadas dentro de la población y dentro de los efectivos policiales, por eso se observa como la adaptación genera procesos funcionales de frustración adversos o situaciones emocionales y ambientales (Hebel et al., 2025).

Así mismo el estrés laboral es un cambio el cual mantiene una respuesta fisiológica dentro del estado mental del individuo, lo cual manda una respuesta ante las situaciones ambientales o personales de afrontamiento a nuevos cambios, para ello la Comisión Europea de Salud en el Trabajo menciona que a las reacciones físicas y emocionales que ocurren en el individuo por exigencias del trabajo no igualan las capacidades de las necesidades que requiera un trabajador.

Ante la privación de un mecanismo adecuado tras un lapso de estrés prolongado puede llevar a un estrés crónico dentro del ámbito laboral si no se gestiona adecuada mente las emociones, por ello como consecuencias de la acumulación de los factores del estrés los trabajadores experimentan sentimientos de angustia, lo que puede llevar a un aumento repentino de consumo de alcohol o existan reacciones fisiológicas negativas como la hipertensión y perpetuar problemas en el trabajo y la

familia que inicialmente eran temporales pero ahora se vuelve crónico llegando un deterioro su salud mental.

Dentro de lo planteado nos muestran dimensiones a trabajar dentro del estrés: clima organizacional: proyecta nuevos objetivos y metas, estructura organizacional: nuevas direcciones de comunicación con lo personal, territorio organizacional: comprender el desarrollo del trabajo, tecnología: competencias e innovación, influencia líder: nuevas habilidades trabajo, falta cohesión: asignar nuevas estrategias, respaldo grupo: apoyo o respaldo grupo.

“Para la variable resiliencia, Rutter (1993) la define “como el conjunto de procesos ambientales y psicológicos que facilitan combinaciones exitosas a través de los conflictos, incluso ante eventos de gran adversidad. Por lo que busca de una manera afrontar todo tipo de factores adquiridos ya sea en un contexto familiar o social en un momento determinado, con el fin de mantener un equilibrio y que determine exitosamente situaciones dentro de lo que ocurre (como se citó Llobet & Wegsman,2004, p.145).”

Por lo que, dentro de las teorías, destaca la Teoría Sistémica, la cual se orienta al estudio de la resiliencia en el contexto de individuos y grupos familiares. Esta perspectiva sostiene que la resiliencia no es un rasgo inmutable o estático, sino que promueve a generar cambios para un crecimiento familiar, que transforman o pueden adoptar una postura inocente de “pensamiento positivo” (Gómez & Kotliarenco, 2010).

Con ello existen diversos lazos y herramientas que con el pasar del tiempo, tienen la capacidad de reforzar y reafirmar las convicciones personales, lo cual facilita el establecimiento de objetivos, centrándose en mejorar y optimizar escenarios novedosos que les permitan enfrentar las dificultades existentes. Ante eventos críticos, disociativos o momentos de transición, puede catalizar cambios dramáticos en los sistemas de creencias, con implicaciones para su reorganización inmediata y adaptación a largo plazo (Quesada, 2004).

Según Ortunio y Guevara (2016), señala que el factor que origina la resiliencia se ajusta y comparte componentes esenciales de la corriente de la psicología positiva. Por ende, los autores también perciben que la resiliencia constituye un constructo autónomo que puede usarse con cualquier tendencia psicológica dentro de la teoría del individualismo. Por consiguiente, la personalidad del individuo desempeña una función crucial en el proceso de recuperación ya que su perfil psicológico da forma a enfrentar eventos catastróficos o circunstancias trágicas en las personas. Por lo que

la adaptación por sí misma no implica el cumplimiento de exigencias anteriores, sin prever las consecuencias futuras (Vega & Domínguez, 2013).

Así, finalmente, en el método instrumental Wagnild y Young (1993) nos dice que resiliencia es la peculiaridad básica del carácter que surge en medio de efectos que ayudan a reducir situaciones negativas u estresantes, lo cual promueve una adaptación adecuada a las nuevas situaciones de vida, por ello utiliza definir una persona que ha mostrado atrevimiento y resiliencia ante las adversidades mostradas por la vida, dentro de ello nos muestra las dimensiones: Ecuanimidad: refleja una vista de experiencias, perseverancia: mantiene un fuerte impulso de autodisciplina, confianza de sí mismo: es la capacidad de pensar que se pueden lograr cosas diferentes, satisfacción personal: comprende lo duro que debes trabajar en tu vida, Sentirse bien solo: somos únicos importantes para toda la sociedad.

En esta investigación se muestran diferentes aportes teóricos los cuales brindan información relevante del estrés y la resiliencia como parte de las variables a medir, con ello el rendimiento laboral y la adaptación a nuevos objetivos en los efectivos policiales, así mismo adquiere un diseño metodológico correlacional, que se aplica desde el estudio a dos instrumentos dentro del contexto del estrés y la resiliencia.

La justificación metodológica busca diseñar un método aplicado a la investigación cuantitativa utilizando el cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS y la Escala de Resiliencia (ER) con los efectivos cuyo objetivo es reunir información sobre el grado de estrés que puede experimentar un efectivo policial, así mismo explorar la importancia de la resiliencia como factor clave ante su trabajo y la implementación de nuevas prácticas dentro de su labor policial.

Extremera (2020) nos muestra el contexto de la pandemia y el interés psicosocial interpersonal puede afectar en nuestros pensamientos y actitudes hacia otros equipos. Por lo que en cierta medida el estrés va generando amenazas negativas en las relaciones intergrupales es decir miedo, vulnerabilidad y distanciamiento a medida de la pandemia, así como los prejuicios y la discriminación de los mecanismos psicosociales en los ciudadanos.

Oliveira et al. (2025) mencionan que los factores agravantes dentro del estrés y la COVID 19 han producido grandes cambios en la población tal cual se ve reflejado en los profesionales de la salud u otros, por las jornadas largas de trabajo, como también el estado mental/psicológico que presentaban, así como se manifestaran

impactos postraumáticos en la salud física y mental de los trabajadores en la nueva normalidad, por lo que ello nos llevara a seguir determinada información dentro de lo social, laboral, personal y familiar y cómo abordar los desafíos para trabajar en ello la resiliencia.

Blessin et al. (2022) mencionan que la vida es un proceso continuo en el que cada persona enfrenta diversos estresores. A través de la resiliencia y manteniendo una actitud positiva de afrontamiento, los individuos pueden desarrollar respuestas adaptativas frente a las diferentes adversidades que se presentan. Este proceso se relaciona estrechamente con factores como el optimismo, el apoyo social y la esperanza, los cuales influyen en la manera en que las personas, a nivel mundial, manejan su contexto y logran centrarse en su bienestar.

Así mismo la justificación practica se basa en la recopilación de las últimas transformaciones sociales a lo largo del tiempo y en los efectivos policiales como lo señalan los artículos, revistas y trabajos de investigación para así poder dar a conocer cómo afecta el estrés en el ámbito social, así mismo con las nuevas investigaciones dar a constatar cómo los niveles de estrés y resiliencia han afectado en los efectivos policiales y la sociedad, para ello poder ayudar a futuras investigaciones de como el efectivo policial por su arraigada labor puede llegar a presentar niveles de estrés alto y como la resiliencia nos puede ayudar a manejar nuevas adaptaciones.

Para ello las limitaciones nos muestran la falta de información dentro del país ante las investigaciones que aún no se publicaban por la emergencia sanitaria, ante ello la información recopilada son de revistas, artículos, trabajos de investigación de los diferentes países que también tuvieron dificultades ante esta emergencia sanitaria y como ello se ha podido afianzar en una nueva adaptabilidad en estos tiempos. Dentro de ello las limitaciones que se dieron era la aplicación de los instrumentos ya que los efectivos policiales mantienen un trabajo de 1x1 y otros 3x2 días de descanso y días laborales

Asimismo, también se busca precisar el objetivo general: Establecer la relación del estrés y la resiliencia en efectivos policiales de Lima Sur, así mismo los objetivos específicos: a) Identificar el nivel de estrés; b) identificar el nivel de resiliencia; c) determinar la relación entre las dimensiones del estrés y resiliencia en los efectivos policiales.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño

Es una investigación tipo básica o natural según Arias y Covinos (2021) por lo que menciona que pretende correlacionar las variables entre sí y que busca comprender las razones de la relación causal.

Para el estudio se plantea un diseño no experimental, lo cual planea observar los fenómenos tal y como se muestran, así mismo suponer el grado de asociación que existen entre las variables (Arias & Covinos, 2021).

### 2.2. Población, muestra y muestreo

La población es 1,350 policías que se encuentran en actividad laboral, entre las edades de 18 a 50 años hombres y mujeres, suboficial superior, suboficial brigadier, suboficial técnico de 1ra, suboficial técnico de 2da, suboficial técnico de 3ra, suboficial de 1ra, suboficial de 2da, suboficial de 3ra, alférez.

La muestra estuvo conformada por 300 efectivos policiales pertenecientes a Lima Sur, donde se planteó los intervalos de confianza de 95% y un margen del error de 5%.

Así mismo el muestreo correspondiente se dio a 300 efectivos policiales en actividad. El muestreo es no probabilístico por conveniencia dado que los efectivos policiales trabajan 1x24 u otros 2x2 por las actividades realizadas en la dependencia policial.

Lo cual para Arias (2016), mencionó que la investigación es intencional ya que se realizó mediante la selección de criterios a seguir dentro de la investigación, entre sus diferentes funciones: administrativos, patrullaje, intervenciones operativas, que sean efectivos en actividad laboral y pertenezcan a las comisarías de Lima Sur.

### 2.3. Hipótesis

Como hipótesis general fue: existe relación entre estrés y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur. Como hipótesis específicas: **Hi**: Existe relación entre las dimensiones del estrés y resiliencia en los efectivos policiales. **Hi**: Determinar la relación entre las dimensiones del estrés y resiliencia en los efectivos policiales.

### 2.4. Variables y operacionalización

Estrés: Suárez (2013) dice que el estrés es un problema social que va en crecimiento, donde el ciudadano es sometido a situaciones de estrés en relación al trabajo, así como en la vida personal, por lo que experimenta diversas causas físicas,

preocupación, tensión, la sensación de poco control en sus exigencias ante su desarrollo laboral.

Definición operacional: El nivel de estrés se definirá a través del instrumento, por el cual se evaluarán las dimensiones de estrés en efectivos policiales (anexo 4).

Resiliencia: Es la capacidad de afrontamiento a diversas situaciones a su vez el resultado de adaptarse con éxito a experiencias difíciles y desafiantes se da a través de la flexibilidad mental, conductual y emocional, ante las demandas externas e internas de la vida (Wagnild & Young, 1993).

Definición operacional: La resiliencia se definirá a través de la escala de Resiliencia (ER) y sus dimensiones, en efectivos policiales (anexo 5).

## **2.5. Instrumentos o materiales**

El instrumento de Estrés Laboral de OIT - OMS, tiene como autores a Ivancevich y Matteson (1989) y adaptada por la peruana Suárez (2013), tiene 25 ítems y 7 alternativas, siendo el ámbito de aplicación de 18 años a más, así mismo nos muestra sus aspectos a evaluar: tecnología, estructura organizacional, influencia líder, clima laboral, falta cohesión, respaldo grupo y territorio organizacional, su puntaje es de 1 al 7, su evaluación es colectiva y personal y dura entre 15 minutos, a través del criterio de los jueces para encontrar los resultados menores lo cual evidencia un 0.05 en concordancia de jueces, tal es así que al constructo factorial KMO es de .953 y de Bartlett nos indica que el  $X^2 = 4752,595$ , por lo que la confiabilidad es de .966.

En la prueba piloto la validez obtuvo índices ( $CFI=.950$ ,  $SRMR=.076$ ,  $RMSEA=.052$  y  $TLI=.986$ ) así como la confiabilidad fue .945 en el Alfa de Cronbach y para Omega .946, los cuales nos indican que el instrumento es válido y confiable.

Por otro lado, se utilizó la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young (1998), procedente de EE. UU, que ante ello ha tenido una adaptación en Perú por Novella (2002), está elaborada con 25 ítems, su ámbito de aplicación se da en adolescentes u adultos, evalúa dimensiones como: satisfacción, perseverancia, confianza en sí mismo, ecuanimidad y sentirse bien solo, sus alternativas son 1,2,3,4 desacuerdo y del 5,6,7 acuerdo, su administración se da de forma individual y colectiva. Asimismo, fue adaptado en Perú por Novella (2002), su población fue 324 madres adolescentes, de 14 a 18 años de edad de Lima Metropolitana. En su estudio, utiliza para la validez un análisis factorial la normalidad, lo cual muestra 8 dimensiones que explican 55.03% de varianza, un alfa de consistencia interna global de .875.

En la prueba piloto la validez obtuvo índices ( $CFI=.977$ ,  $SRMR=.055$ ,  $RMSEA=.075$  y  $TLI=.948$ ) así como la confiabilidad 0.972 en el Alfa de Cronbach y 0.973 Omega, los cuales nos indican que el instrumento es válido y confiable.

## **2.6. Procedimientos**

Se inició con la elaboración del proyecto y la búsqueda de la información, así como la población correspondiente hasta que se aprobó el proyecto, para después pedir permiso y plantear los acuerdos para llevar a cabo este proyecto y ejecutarlo.

Así mismo se realizó el consentimiento informado para todos los efectivos policiales los cuales podían durante del proceso interrumpir la información brindada.

Para ello se desarrolló un formulario realizado en la plataforma google forms, donde mantenía la información de los dos instrumentos Escala de Resiliencia y Estrés Laboral OIT - OMS al igual que el consentimiento, así mismo ya realizado y evaluado por el docente a cargo se envió dicho formulario, por medio del grupo de WhatsApp a las diferentes comisarias este método se empleó de manera censal para recopilar información confiable. Lo cual se conformó por algunos policías que tenían mayor acceso y facilidad de resolver el cuestionario como también un breve resumen de ambas variables, el estrés y resiliencia y como está afecta en sus actividades laborales y como puede ser un factor adaptativo para nuevas oportunidades.

La duración del cuestionario será 25 minutos de manera virtual, con ello se brindaron las pautas que ayuden a desarrollar de manera segura el cuestionario, se solicitaron sus datos personales (edad 18 a 50, sexo y grado de instrucción) ya que se desea que cada participante sea de la población mencionada. La información de cada participante se mantuvo en reserva y se utilizara como fines de estudio, cada proceso es completamente voluntario y puede llegar a ser interrumpido por el participante en el momento que lo considere.

## **2.7. Análisis de datos**

Como primer paso se procedió a descargar el Excel y verificar cada pregunta del cuestionario que fuera completamente llenada, para así exportar la base de datos a los programas: IBM, SPSS 25, JAMOVI y JASP. Asimismo, se empleó el análisis confirmatorio (AFC), prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov lo cual se explicó que mi distribución fue de manera normal, por lo tanto, se utilizó pruebas no paramétricas en caso de esta investigación fue Spearman.

## **2.8. Aspectos éticos**

En la investigación se respetaron la confidencialidad de la información brindada de los diferentes efectivos policiales, así mismo se cumplió con los 4 principios bioéticos en la presente investigación, cumpliendo con el principio ético no maleficencia puesto que hace referencia que esta investigación no busca dañar emocional y psicológicamente a los participantes, beneficencia esta investigación proporcionara beneficios a una mejora en la salud mental de los efectivos policiales, justicia se realizó la distribución de manera justa y equivalente en los participantes y autonomía se brindó el consentimiento informado a los efectivos policiales proporcionándoles la información y asegurando que en cualquier momento ellos puedan interrumpir la prueba.

El trabajo paso por un proceso de Turnitin el cual hace constar que es un trabajo legítimo.

### 3. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos a través de la recolección estadística de ambos instrumentos.

**Tabla 1**

*Relación entre estrés y resiliencia*

		Resiliencia
Estrés	<i>rho</i>	.120
	<i>p</i>	.038
	<i>n</i>	300

*Nota.* *rho*: coeficiente de correlación Spearman, *n*: muestra, *p*: probabilidad de significancia.

Se observa en la tabla 1, que la relación entre el estrés y resiliencia es directa y significativa ( $rho = .120$ ,  $p < .05$ ) y su fuerza de correlación es baja. Asimismo, el tamaño del efecto existente evidencia una relación de importancia. Por lo tanto, las evidencias apoyan al rechazar a la hipótesis.

**Tabla 2**

*Niveles de estrés en efectivos policiales*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	85	28.33
Medio	113	37.67
Alto	102	34.00
Total	300	100.00

En la tabla 2, la variable estrés muestra un puntaje sobresaliente en el nivel medio de 37.67% y solo alrededor de la cuarta parte de la muestra tiene nivel bajo de 28.33% de estrés.

**Tabla 3**

*Niveles de resiliencia en efectivos policiales*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	86	28.67
Medio	124	41.33
Alto	90	30.00
Total	300	100.00

Se observa que en la tabla 3, la variable resiliencia, obtuvo un puntaje de nivel medio con 41.33% y solo alrededor de la cuarta parte tiene un nivel bajo 28.67% de resiliencia.

**Tabla 4***Dimensiones de estrés y resiliencia en efectivos policiales*

		Resiliencia
Clima organizacional	<i>rho</i>	0.031
	<i>p</i>	0.594
Estructura organizacional	<i>rho</i>	0.140
	<i>p</i>	0.015
Territorio organizacional	<i>rho</i>	0.018
	<i>p</i>	0.754
Tecnología	<i>rho</i>	0.109
	<i>p</i>	0.06
Influencia de líder	<i>rho</i>	0.123
	<i>p</i>	0.033
Falta de cohesión	<i>rho</i>	0.120
	<i>p</i>	0.038
Respaldo de grupo	<i>rho</i>	0.046
	<i>p</i>	0.432

*Nota.* *rho*: coeficiente de correlación Spearman, *p*: probabilidad de significancia.

En la tabla 4 se presenta la correlación entre los resultados respecto a las dimensiones de estrés y la resiliencia, lo cual encontramos que estructura organizacional, tecnología, influencia de líder y falta de cohesión tienen correlación significativa con la resiliencia, así mismo no se encontró correlación significativa entre clima organizacional, territorio organizacional y respaldo de grupo lo cual podemos decir que no tiene relación significativa con la resiliencia

#### 4. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se determinó la existencia de una correlación positiva débil entre estrés y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur ( $rho = 120$ ,  $p < .05$ ). Este resultado se asemeja con el estudio de Borja (2020) quien halló una correlación positiva débil entre resiliencia y estrés laboral ( $p < .05$ ).

Valera (2025) menciona que la resiliencia es una herramienta vinculada a elementos básicos que están dirigidos a los individuos que buscan entender la relación entre la persona y su entorno, lo cual como objetivo principal busca promover la salud, la comodidad y la sostenibilidad en la relación de mejorar la calidad de vida. Con ello busca aspectos de análisis en los procesos perceptivos y cognitivos ante la relación de espacios y el comportamiento buscando maneras positivas para la influencia socioespacial en los aspectos valorativos, simbólicos y afectivos del medio que caracterizan los ámbitos humanos.

Por otro lado, los resultados discrepan de la investigación de Silva et al. (2021) quien evaluó a 500 policías, encontrando que no existe relación significativa en las variables de investigación.

Es así como Ruiz (2019) menciona que la teoría de Selye nos da conocer como comprender el estrés y la importancia dentro del funcionamiento de la personalidad y el progreso que tiene este cuando se vuelve negativo y se convierte en desadaptativo.

Referente al primer objetivo específico, se evidencio que el 37.67% de los policías se encuentran en un nivel medio, seguido de un 34% nivel alto. Estos resultados se respaldan con los estudios de Graneros (2018) quien halló niveles altos de estrés con más del 60%. Asimismo, Borja (2020) encontró que el 60% de efectivos policiales presenta estrés en niveles altos, esto explica mejor porque el estrés es una fase que entran en juego diversos factores, no solo personales, sino también colectivamente.

Para Ramos et al. (2024) mencionan que el estrés afecta a más de 40 millones de personas ya que es una reacción fisiológica que es desencadenada ante una percepción de amenaza, este puede provocarse en diferentes situaciones de la vida cotidiana provocando baja productividad laboral, accidentes, ausentismo, enfermedades y aislamiento. Asimismo, el estrés puede llegar a tener un efecto devastador para la salud y el bienestar lo cual la lleva alterar el desequilibrio de la vida humana, con ello los individuos se obligan a adaptarse a los constantes cambios.

Agorastos y Chrousos (2021) definen al estrés como el estado de equilibrio dinámico causado por varios desafíos o estímulos ya sean externos o internos que se pueden percibir como amenazantes. Por lo que cuando un organismo se enfrenta a estresores laborales su estado de equilibrio se ve alterado lo que puede afectar en su funcionamiento. Sin embargo, los organismos han desarrollado sistemas complejos para poder manejar el estrés lo cual permita la autorregulación a través de la adaptabilidad ante las necesidades actuales.

En relación con el segundo objetivo específico se encontró que el 41.33% de los efectivos policiales presentaron un nivel medio, el 30% nivel alto y el 28.67% nivel bajo. Estos resultados son apoyados por Carguachi y Armas (2021) quienes encontraron que el 77.4% de su muestra obtuvo un nivel alto. Siguiendo esta misma línea la investigación de Aguilar y Magallanes (2021) obtuvieron niveles medios en la variable resiliencia.

Esto confirma la definición de resiliencia de Wagnild y Young (1993) que describen como una cualidad de la personalidad humana que de alguna manera modula los síntomas negativos causados por el estrés y facilita el afrontamiento de la adversidad y desarrolla la tolerancia al estrés. y barreras para un desempeño adecuado en condiciones adversas. Así mismo existen diversos lazos y herramientas que con el pasar del tiempo, tienen la capacidad de reforzar y reafirmar las convicciones personales, lo cual facilita el establecimiento de objetivos, centrándose en mejorar y optimizar escenarios novedosos que les permitan enfrentar las dificultades existentes. Ante eventos críticos, disociativos o momentos de transición, puede catalizar cambios dramáticos en los sistemas de creencias, con implicaciones para su reorganización inmediata y adaptación a largo plazo (Quesada, 2004).

Para Ortunio y Guevara (2016) señala que el factor que origina la resiliencia se ajusta y comparte componentes esenciales de la corriente de la psicología positiva. Por ende, los autores también perciben que la resiliencia constituye un constructo autónomo que puede usarse con cualquier tendencia psicológica dentro de la teoría del individualismo. Por consiguiente, la personalidad del individuo desempeña una función crucial en el proceso de recuperación ya que su perfil psicológico da forma a enfrentar eventos catastróficos o circunstancias trágicas en las personas.

En cuanto al tercer objetivo de las dimensiones de estrés y resiliencia podemos identificar que existe una relación significativa con estructura organizacional y resiliencia en los efectivos policiales ( $rho = .140$ ;  $p < .05$ ) esto nos quiere decir que las acciones en cuanto a resiliencia son mínimas por lo que existe presencia de estresores en la estructura organizacional, ante todo los estímulos externos e internos que generan una respuesta de estrés, las cuales pueden ser exigencias por parte del mismo oficio, evaluaciones imprevistas, sobrecarga de actividades, entre otras.

Por lo que Wagnild y Young (1993) indican que resiliencia es la peculiaridad básica del carácter que surge en medio de efectos que ayudan a reducir situaciones negativas u estresantes, lo cual promueve una adaptación adecuada a las nuevas situaciones de vida.

También la relación de la tecnología y resiliencia en los efectivos muestra que existe relación significativa ( $p < .05$ ). Estos hallazgos sugieren que los niveles de resiliencia bajos son responsables de los aumentos en los síntomas de estrés inducidos por la tecnología. Campos (2021) nos refiere que a una reacción física o fisiológica del cuerpo se puede incluir dolores de cabeza, migrañas, indigestión, dolor abdominal, tensión muscular; por otro lado, también se refiere a la respuesta conductual de los policías, tales como: problemas para dormir, apatía, ira, aislamiento, aumento o disminución del apetito.

La influencia del líder y resiliencia en los efectivos policiales indica que si existe relación significativa ( $p < .05$ ). Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016), se refiere al estrés como las respuestas emocionales y físicas a las perturbaciones causadas por desajustes entre las necesidades percibidas y los recursos ante las habilidades del individuo para satisfacer estas necesidades debido al desequilibrio. Para la Real Academia Española (RAE, 2014) resiliencia es una habilidad individual, asimismo, asimismo se refiere a adaptarse a factores disruptivos, condiciones o situaciones intolerables, también es la capacidad para formar relaciones saludables como, mantener una salud mental adecuada y lograr metas a pesar de los desafíos que siente el individuo en todos los ámbitos su vida.

La falta de cohesión y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur los resultados indican que hay relación significativa ( $rho = 120$ ,  $p < .05$ ) esto nos indica que un individuo percibe los problemas de manera catastrófica, cede ante los hechos y enfoca con pesimismo todos los pensamientos, ideas y esfuerzos (Lazarus y Folkman, 1986, citados en Ayala, 2021) y en línea con los resultados revelados previamente, esta dimensión obtuvo el puntaje más bajo, ya que los evaluados probablemente usaron otros factores estresantes más positivos como mecanismos de afrontamiento tales como la reevaluación positiva y el enfoque en la resolución de problemas.

En cuanto a las dimensiones no significativas se encuentra el clima organizacional y resiliencia en los efectivos policiales ( $rho = 0.031$ ,  $p > .05$ ), estos resultados muestran que la resiliencia es promedio y existe estrés en el trabajo, lo que explica las fases amenazantes y peligrosas que vivirán a lo largo de la vida profesional policial y estarán expuestos a situaciones desagradables que pueden ser: enfermedades mentales y físicas, accidentes tránsito, muerte de familiares, fracasos, más aún cuando aumenta la criminalidad.

Es así que Ruiz (2019) explica que la teoría de Selye da a conocer como comprender el estrés y la importancia dentro del funcionamiento de la personalidad y el progreso que tiene este cuando se vuelve negativo y se convierte en desadaptativo. Lo cual hace referencia a las conductas que se han visto a lo largo de la emergencia sanitaria dentro de la población y dentro de los efectivos policiales, por eso es que en esta nueva normalidad se está observa como la adaptación genera procesos funcionales de frustración o adversas situaciones emocionales o ambientales.

Para Ortunio y Guevara (2016) señala que el factor que origina la resiliencia se ajusta y comparte componentes esenciales de la corriente de la psicología positiva. Por ende, los autores también perciben que la resiliencia constituye un constructo autónomo que puede usarse con cualquier tendencia psicológica dentro de la teoría del individualismo. Por consiguiente, la personalidad del individuo desempeña una función crucial en el proceso de recuperación ya que su perfil psicológico da forma a enfrentar eventos catastróficos o circunstancias trágicas en las personas.

Otra dimensión no significativa es el Territorio organizacional y resiliencia en los efectivos policiales ( $\rho = 0.018$ ,  $p > .05$ ). La explicación radica en que la aplicabilidad en el ámbito laboral es comprender la interacción de las variables, la cual se pueden diseñar programas para reconocer el estrés y luego intervenir en la resiliencia, ayudando así a los empleados a enfrentar mejor el estrés a través de la resiliencia y lograr mejores resultados y aumente la productividad en su organización, lo cual ayude a formar relaciones afectivas, comunicación positiva con los empleados para manejar los efectos del estrés y de los colaboradores en el ambiente laboral (Silva et al., 2021).

De igual forma, respecto a la dimensión respaldo de grupo y resiliencia en los efectivos policiales ( $\rho = 0.046$ ,  $p > .05$ ). Esta observación se puede interpretar de la siguiente manera: el estigma social ante los malos actores hacia los efectivos que limitan el reconocimiento a su labor ligada a la negativa percepción social. Esto genera que la necesidad de refugio psicológico recaiga o mantenga espacios seguros para si no generar una desconexión de su entorno para enfocarse en la resolución de caos como mecanismo de defensa. (Astudillo et al., 2023).

Por último, es importante recalcar que no guarda relación con la resiliencia ya que los policías se ven afectados por varias cosas, entre ellas la corrupción, y ahí es donde empiezan a formar percepciones o actitudes en la sociedad. No solo expresan libremente sus ideas, sino que también tratan de encontrar respuestas a las preguntas sobre la sociedad lo más rápido posible para poder seguir haciendo frente a los diversos desafíos de su labor policial (Frydenberg & Lewis, 2000, citado en Ayala, 2021).

## 5. CONCLUSIONES

Se evidenció que existe una relación positiva débil entre estrés laboral y resiliencia en efectivos policiales de Lima Sur ( $rho = 0.120$ ,  $p < .05$ ). Este hallazgo sugiere que, a mayor término de estrés, se observa un incremento en los niveles de resiliencia lo cual implica la relación entre la salud mental y el desempeño laboral los cuales tienen un impacto importante en los participantes del estudio.

En relación con el nivel de estrés se identificó que el 37.67% de los efectivos policiales se ubican en un nivel medio, seguido de un 34% nivel alto y finalmente el 28.33% nivel bajo.

Respecto al nivel de resiliencia se logró evidenciar que el 41.33% de los efectivos policiales presentan un nivel medio, seguido por el 30% nivel alto y con un 28.67% nivel bajo.

Se determinó la existencia de relación positiva débil entre las dimensiones estructura organizacional ( $rho = 0.140$ ,  $p < 0.05$ ), tecnología ( $rho = 0.109$ ,  $p < 0.05$ ), influencia de líder tecnología ( $rho = 0.123$ ,  $p < 0.05$ ) y falta de cohesión ( $rho = 0.120$ ,  $p < 0.05$ ) y la variable resiliencia, al analizar las dimensiones encontramos que la estructura organizacional tiene un complejo mayor en el desarrollo y aprovechamiento de la tecnología, lo que a su vez fundamenta la importancia del desempeño policial en el ámbito laboral. Además, la influencia de un líder en el desempeño de los miembros puede generar mayor desarrollo y mejor adaptación generando un gran impacto en el equipo policial es decir que son factibles para el desempeño laboral del efectivo policial dentro de la comisaría.

En cambio, las dimensiones clima organizacional ( $rho = 0.031$ ,  $p > 0.05$ ), territorio organizacional ( $rho = 0.018$ ,  $p > 0.05$ ) y el respaldo de grupo ( $rho = 0.046$ ,  $p > 0.05$ ), muestran que no existe relación significativa con la variable resiliencia, esto nos quiere decir que el clima organizacional en las comisarías varía independientemente de la resiliencia de los efectivos policiales. Sin embargo, la resiliencia se relaciona con el territorio organizacional, lo cual sugiere que el apoyo grupal es poco valorado dentro del grupo de los efectivos policiales.

## 6. RECOMENDACIONES

Dentro de la investigación hemos observado diferentes limitaciones, por ello se recomienda investigar e invitar a profesionales de la salud mental a realizar estudios sobre la relación entre las variables estrés y resiliencia en efectivos policías de Lima u otras provincias del país, por representar a una población muy vulnerable y en condiciones adversas.

Dentro de la institución de formación policial realizar talleres para el manejo de estrés en los efectivos policías que laboran y también a los alumnos donde ellos puedan recibir el apoyo y la información correcta, así mismo ayudar a los estudiantes universitarios a aprender a identificar y manejar los factores estresantes y prevenir el aumento de niveles de estrés. Por lo que es importante que ellos puedan mantener el equilibrio adecuado entre las responsabilidades académicas y personales, mejorando así su desempeño y protegiendo su salud emocional.

Promover en las comisarías y la escuela de la policía, la conciencia sobre el valor de la resiliencia como una habilidad para la vida, ya que reduce el impacto de las situaciones a través de transmisiones informativas organizadas por las entidades educativas y que traen daños para la vida de cualquier policía en actividad.

Fomentar el desarrollo de trabajos en equipo para si manejar mejor el estrés en el ámbito laboral como organizar grupos de soporte psicológico, para enfrentar cualquier tipo de dificultades en la vida cotidiana y laboral.

Exponer nuevas direcciones de comunicación con el personal policial en las diferentes comisarías y ayudarlos a manejar el desarrollo de entablar comunicación en la ciudadanía.

Brindar estrategias para mejorar el desempeño laboral en las comisarías, dentro de cada una de las áreas laborales que tengan para así obtener una efectividad en el desempeño policial ante el resguardo para la ciudadanía.

Organizar mejor las competencias de innovación para los efectivos policiales, dentro de cualquier ámbito de estudio.

Psico aprender nuevas habilidades laborales no solo aumenta la capacidad profesional, sino que fomente una mayor resiliencia, permitiendo a los individuos adaptarse con facilidad a cualquier entorno laboral.

Fomentar la vinculación de las áreas laborales dentro de las comisarías de Lima sur en grupos pequeños para asignar nuevas estrategias para mejorar la resiliencia en los efectivos policiales y así poder evitar el estrés.

## REFERENCIAS

- Agorastos, A., & Chrousos, G. (2021). La neuroendocrinología del estrés: el continuo relacionado con el estrés en el desarrollo de enfermedades crónicas. *Revista Molecular Psychiatry*, 27, 502-513. <https://www.nature.com/articles/s41380-021-01224-9>
- Aguilar, J. & Magallanes, F. (2021). *Síndrome de Burnout y Resiliencia en efectivos policiales de las comisarías del Distrito del Rímac – 2021* [ Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73374>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación 1° edición* [Archivo PDF] [https://www.researchgate.net/publication/352157132\\_DISENO\\_Y\\_METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION)
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/273>
- Astudillo, T., Noroña, D., Gonzales, R., & Cortez, G. (2023). Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 7(2), 683-691. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/3393/5878>
- Ayala, M. (2021). *Resiliencia y Afrontamiento del estrés en estudiantes de secundaria de una institución educativa nacional del distrito de surquillo, 2018* [ Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8838/AYALA\\_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8838/AYALA_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blessin, M., Lehmann, S., Kunzler, A., Dick, R., & Lieb, K. (2022) Resilience Interventions Conducted in Western and Eastern Countries: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(11),6913. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6913>
- Borja, G. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio

de la Universidad Autónoma de Ica  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/850/1/Carlos%20Alberto%20Gutierrez%20Borja.pdf>

Campos, V. (2021). *Resiliencia y aprendizaje autónomo en internos de medicina de la Facultad de Medicina de la UNMSM del año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/646c3f36-d191-4cc9-aa41-d53d8d4fb3cd>

Carguachi, V., & Armas, L. (2021). *Resiliencia e impulsividad en agentes civiles de tránsito del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Riobamba, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Chimborazo]. Repositorio Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8023/1/5.%20PROYECTO%20FINAL%20%20AUCANCELA%20Y%20ARMAS-PSC.pdf>

Carranza, C. (2019). *Resiliencia en efectivos policiales pertenecientes a la División de Inteligencia de la Región Policial Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

<https://repositorio.uigv.edu.pe/item/51098cb1-aa32-4f79-9818-fd52834b4a4e>

Castro, Y., Orjuela, A., Ariza, A., Avedaño, L., & Vargas, M. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973004>

Extremera, N. (2020). Coping with the stress caused by the COVID-19 pandemic: future research agenda based on emotional intelligence. *Revista Internacional de Psicología Social*, 35(3), 100-150.

[https://www.researchgate.net/publication/343926043\\_Coping\\_with\\_the\\_stress\\_caused\\_by\\_the\\_COVID19\\_pandemic\\_future\\_research\\_agenda\\_based\\_on\\_emotional\\_intelligence](https://www.researchgate.net/publication/343926043_Coping_with_the_stress_caused_by_the_COVID19_pandemic_future_research_agenda_based_on_emotional_intelligence)

Falla, C. (2022). *Estrés laboral y su relación con la resiliencia en personal de tres dependencias policiales* [Tesis de pregrado Universidad Norbert Wiener].

Repositorio Universidad Norbert Wiener.  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7097fcdf-e54e-43cf-99c6-09415e408ed5/content>

- Gómez, E., & Kotliarenco, M. (2010). Resiliencia Familiar: un enfoque de investigación e intervención con familias multiproblemáticas. *Revista de Psicología*, 19(2), 103-131. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26416966005.pdf>
- Graneros, G. (2018). *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y hijos [Tesis de pregrado, Universidad Abierta Interamericana]*. Repositorio Universidad Abierta Internacional. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
- Hebel, K, Jajtuszewska, S, Steliga, A, Kłosiewicz, T, Ślęzak, D, Głowiński, S. (2025). Resilience as a Personality Trait and Stress Coping Styles: A Cross-Sectional Analysis of a Paramedic Student Cohort. *Magazine. J Clin Med.* <https://doi.org/10.3390/jcm14061878>
- Llobet, V., & Wegsman, S. (2004). El enfoque de Resiliencia en los Proyectos Sociales: Perspectivas y Desafíos. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 13(1), 143-152. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26413111.pdf>
- Marquina, R., & Benavides, A., (2021). Estrés y actitudes en el personal de la policía nacional del Perú frente a la pandemia causada por la COVID-19. *Revista ConCiencia EPG.6(2)*, 132-142. <https://www.aacademica.org/roman.marquina.lujan/12.pdf>
- Ministerio de Salud. (5 de junio del 2024). *Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático.* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-a>
- Moreno, J.; Cárdenas, C.; Cárdenas, J.; Nieto, J. & Lopera, J. (2020). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 97-115. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517765837008>
- Novella, D. (2002). Escala de Resiliencia de Walgnild y Young [Archivo PDF]. [https://sga.unemi.edu.ec/media/archivomateria/2023/03/07/archivomaterial\\_2\\_023371594.pdf](https://sga.unemi.edu.ec/media/archivomateria/2023/03/07/archivomaterial_2_023371594.pdf)
- Oliveira, S., Junior, L., Larios, I., Martins, B., Bonini, J., Palucci, M., Deodato, S. & Rossi, F. (2025). Evidências de validade da Depression, Anxiety and Stress Scale entre trabalhadores de enfermagem brasileiros. *Revista Acta Paul Farm.38*. <https://acta-ape.org/es/article/evidencias-de-validade-da-depression-anxiety-and-stress-scale-entre-trabalhadores-de-enfermagem-brasileiros/>

- Organización Internacional del Trabajo (26 de abril 2016). *Estrés Laboral*. [Archivo PDF]. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
- Ortunio, M., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo Resiliencia. *Revista Comunidad y Salud*, 14(2), 96-105. <https://www.redalyc.org/pdf/3757/375749517012.pdf>
- Pan American Health Organization. (2 de marzo de 2022). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=todo%20el%20mundo-,La%20pandemia%20por%20COVID%2D19%20provoca%20un%20aumento%20del%25,depresi%C3%B3n%20en%20todo%20el%20mundo&text=Ginebra%2C%202%20de%20marzo%20de,salud%20mental%20de%20sus%20poblaciones%22>.
- Quesada, C. (2004). El concepto de resiliencia individual y familiar. Aplicaciones en la intervención social. *Revista Intervención Psicosocial*, 12(3), 283-299. <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179818049003.pdf>
- Rafael R., & Castañeda S. (2021). Calidad de vida y afrontamiento al estrés en efectivos policiales durante la pandemia COVID-19-Huancayo 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11054/1/IV\\_FH\\_U\\_501\\_TE\\_Castaneda\\_Rafael\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11054/1/IV_FH_U_501_TE_Castaneda_Rafael_2021.pdf)
- Ramos, D., Rueda, D., Silvia, M., Carvajal, M. (2024). El Estrés enfrentado en Prácticas Preprofesionales por el Interno Rotativo de Enfermería durante la Pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 16(2), 65-74. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v16n2/2218-3620-rus-16-02-65.pdf>
- Real Academia Española. (25 de marzo de 2025). *Que significa Resiliencia*. <https://dle.rae.es/resiliencia>
- Ripiani, L. (1 de mayo del 2022). Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Rodríguez, A. (2021). Evaluación y análisis de la eficacia de un programa de intervención en estrés policial [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Universidad Nacional de Educación a

- Distancia. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=K4R0mzBSto8%3D>
- Ruiz, L. (22 de marzo de 2019). *La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
- Saravia, E. (2020). Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60589/Bustamante\\_SEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60589/Bustamante_SEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, Y., Justo, M., Davies, A., Gracia, M., Rietti, S., & Preuss, M. (2021). Niveles de Resiliencia y Estrés Percibido en personal Esencial y No Esencial durante la cuarentena por COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología Social*, 7(2), 1-8. <http://www.scielo.org.ar/pdf/psocial/v7n2/2422-619X-7-2-02.pdf>
- Tesol, I. (10 de mayo 2024). *Psychosocial Development and ESL: Nurturing Language Acquisition Through the Stages*. *American*. <https://americantesol.com/blogger/psychosocial-development-and-esl-nurturing-language-acquisition-through-the-stages/>
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Valera, S. (30 de mayo 2025). *Elementos básicos de psicología ambiental*. [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/psicologia\\_ambiental](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/psicologia_ambiental)
- Vega, C., & Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 63-77. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>
- Wagnild, M., & Young, M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. <https://scispace.com/pdf/development-and-psychometric-evaluation-of-the-resilience-2omx5awxo4.pdf>
- World Health Organization. (21 de febrero de 2023). *Stress*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y Muestra
<p>Se busca establecer el vínculo del estrés laboral y la resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.</p>	<b>Objetivo General</b>	<b>H. General</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Tipo de investigación:</b>	<b>Población:</b>
	Determinar el vínculo de estrés laboral y la resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.	Existe una relación entre Estrés laboral y Resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.	Estrés	Tipo Básica	Se obtuvo de las diferentes dependencias policiales de Lima Sur se conformarán de 1350 efectivos policiales.
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>H. Especifico</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Muestra:</b>
	Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.	Existe relación entre la estructura organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.	Resiliencia	Correlacional	Así mismo se determinó el muestreo tengan 300 participantes efectivos policiales pertenecientes a Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona la estructura organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Existe relación entre clima organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona territorio organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Existe relación entre territorio organizacional y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona la tecnología y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Existe relación entre tecnología y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona la influencia de

Existe relación entre influencia de líder y

líder y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona la falta de cohesión y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Existe relación entre la falta de cohesión y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Determinar cómo se relaciona respaldo de grupo y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

Existe relación entre el respaldo de grupo y resiliencia en los efectivos policiales de Lima Sur.

---

## ANEXO 2: Instrumento de medición 01

### Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS)

#### Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés, 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés, 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés, 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés, 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés, 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés, 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El que mi supervisor no me respete me estresa							
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
5	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							

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

### ANEXO 3: Instrumento de medición 2

#### Escala de Resiliencia

**Autores: Wagnild y Young**

#### Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas sobre cómo se manifiesta la resiliencia en las personas, para indicar qué tan de acuerdo o no considera se aplica en su vida. No hay respuestas buenas, ni malas. Solo deseamos su sinceridad. La encuesta es confidencial.

Las alternativas de respuesta son las siguientes:

1= Totalmente en acuerdo, 2= Muy en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4= NI en desacuerdo ni en acuerdo, 5= De acuerdo, 6= Muy de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo.							
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas.							
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.							
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.							
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
8	Soy amigo de mí mismo.							
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
10	Soy decidida (o).							
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
12	Tomo las cosas una por una.							
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
14	Tengo autodisciplina.							
15	Me mantengo interesado en las cosas.							
16	Por lo general, me encuentro algo de que reírme.							

17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.							
18	En una emergencia soy una persona en quien se pueda confiar.							
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.							
21	Mi vida tiene significado.							
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							

#### Anexo 4: Operacionalización de la variable estrés

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala
clima organizacional	proyección a nuevos objetivos	1,10,11,20		
estructura organizacional	nuevos canales de comunicación personal.	2,12,16,24		
territorio organizacional	condiciones al área de trabajo	3,15,22	1 nunca 2 rara vez 3 ocasionalmente	Likert
tecnología	innovación de competencias	4,14,25	4 algunas veces 5 frecuentemente	
influencia líder	desarrollar habilidades de trato laboral	5,6,13,17	6 generalmente 7 siempre	
falta cohesión	delegar funciones	7,9,18,21		
respaldo grupo	protección y apoyo en equipo	8,19,23		

### Anexo 5: Operacionalización de la variable resiliencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala
ecuanimidad	emprendedor / visión al futuro	7,8,11,12	1 Totalmente en acuerdo 2 Muy en de acuerdo 3 En desacuerdo 4 Ni en desacuerdo ni en acuerdo 5 De acuerdo 6 Muy de acuerdo 7 Totalmente de acuerdo	
perseverancia	autoestima / voluntad / automotivación	1,2,4,14,15,20,23		
confianza en si mismo	flexibilidad / seguridad / optimismo / autonomía	6,9,10,13,17,18,24		Likert
satisfacción personal	tolerancia / aceptación / autoconfianza	16,21,22,25		
sentirse bien solo	soledad / sentirse valorado	5,3,19		

## ANEXO 6: Consentimiento informado

Estimado(a) participante, le saluda la estudiante Cruz Carrillo Betsy Pamela del 10° ciclo de la carrera profesional de psicología, lo invito a participar voluntariamente de la investigación que tiene como objetivo hallar la relación el Estrés y Resiliencia en los efectivos policiales a través del siguiente cuestionario. La duración del cuestionario no será mayor a 25 minutos. Se solicitarán datos personales (edad, sexo y grado) así como las respuestas a las preguntas formuladas. La información se mantendrá bajo estricto anonimato, ya que se usará la investigación netamente para fines de estudio y sin ningún otro propósito. El proceso es completamente voluntario y puede interrumpir su participación cuando lo considere pertinente.

Yo

..... con  
número de DNI: ..... acepto participar en la investigación  
ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA  
SUR.

Día: .../...../...

---

Firma

ANEXO 7: Autorización

