



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN POLICIAS DE LA
UNIDAD DE PROTECCION DE CARRETERAS DE ICA, DEL
DEPARTAMENTO DE ICA, EN EL CONTEXTO DE
EMERGENCIA SANITARIA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Carlos Alberto Gutierrez Borja

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente Asesor:

José Huamán Narvay

Código Orcid: N° 0000-0001-5400-5737

Chincha, Ica, 2021

Asesor

Dr. José HUAMÁN NARVAY

Miembros del Jurado

Dr. William CHU ESTRADA

Dr. Edmundo GONZALES ZAVALA

DEDICATORIA

A Jehová nuestro dios, por darme la vida, la sabiduría y el amor de mi familia, y a ellos por su unidad y su humildad, que me fortalecieron.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes y colegas que me
brindaron la oportunidad de poder

superarme como persona y como profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el Personal de Suboficiales de la Policial Nacional del Perú, que laboran en la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, en el contexto de la emergencia sanitaria, teniendo en cuenta la mencionada emergencia fue promulgada por el Gobierno Peruano debido a la Pandemia por el Coronavirus.

La realización de la mencionada investigación fue de tipo cuantitativa y de nivel correlacional; ya que fue un proceso secuencial y que tiene la finalidad de conocer la relación entre las dos variables. La población total fue de 244 policías pertenecientes a la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, de donde obtuvo una muestra de 40 participantes.

Fueron dos los instrumentos que se utilizaron para la presente investigación el primero fue la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young”, el cual fue elaborado por Wagnild y Young (1993), y adaptado por Novella (2002), el cual mide los niveles de resiliencia con sus 25 ítems en las características: Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza y perseverancia. El siguiente instrumento utilizado fue el “Cuestionario de Estrés Laboral JSS”, el cual fue elaborado por Spielberger y Vagg; y adaptado por Catalina (2010), el cual mide el nivel de estrés laboral con sus 60 ítems en sus dos dimensiones: Severidad del estrés y frecuencia del estrés.

Los resultados lograron determinar que el nivel de Resiliencia en los policías, es Alto en el 60.0%, Moderado en el 35.0%, y Bajo en el 5.0% de la totalidad de la muestra; en el nivel de Estrés Laboral, es Alto en el 60.0%, Medio en el 30.0%, y Bajo en el 10.0% del total de la muestra. Se concluye que existe una correlación positiva débil entre la resiliencia y estrés laboral en los policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica.

Palabras claves: Resiliencia, estrés laboral, policía, emergencia sanitaria.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to analyze the relationship between work stress and resilience in the Personnel of Non-Commissions of the National Police of Peru, working in the Ica Road Protection Unit, in the context of the health emergency, taking into account the aforementioned emergency was promulgated by the Peruvian Government due to the Pandemic by the Coronavirus.

The conduct of this research was quantitative and correlational; because it was a sequential process and it is intended to know the relationship between the two variables. The total population was 244 police officers belonging to the Ica Road Protection Unit, from which it obtained a sample of 40 participants.

There were two instruments that were used for this research the first was the "Wagnild and Young Resilience Scale", which was developed by Wagnild and Young (1993), and adapted by Novella (2002), which measures resilience levels with its 25 items in characteristics: Personal Satisfaction, Equanimity, Feeling Good Alone, Confidence and Perseverance. The next instrument used was the "JSS Work Stress Questionnaire", which was developed by Spielberger and Vagg; and adapted by Catalina (2010), which measures the level of work stress with its 60 items in its two dimensions: Severity of stress and frequency of stress.

The results were able to determine that the level of resilience in the police, is High at 60.0%, Moderate at 35.0%, and Low at 5.0% of the total sample; at the Labor Stress level, is High at 60.0%, Average at 30.0%, and Low at 10.0% of the total sample. It is concluded that there is a weak positive correlation between resilience and work stress in the police officers of the Ica Road Protection Unit.

Keywords: Resilience, work stress, police, health emergency.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

iii

AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	5
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.1.	7
2.2.	8
2.3.	8
2.3.1.	8
2.3.2.	8
2.3.3.	8
2.3.4.	9
2.3.5.	9
2.3.6.	9
2.3.7.	9
2.4.	9
2.4.1.	10
2.4.2.	10
2.5.	11
2.6.	11
2.6.1.	11
2.6.2.	11
2.6.3.	11
2.6.4.	12

2.6.5.	12	
2.6.6.	12	
2.6.7.	12	
2.7.	12	
2.7.1.	13	
2.7.2.	13	
III. MARCO TEÓRICO		14
3.1.	14	
3.1.1.	14	
3.1.2.	16	
3.1.3.	18	
3.2.	19	
3.2.1.	19	
3.2.2.	22	
3.3.	25	
3.4.	27	
IV. METODOLOGÍA		28
4.1.	29	
4.2.	29	
4.3.	29	
4.4.	29	
4.5.	30	
4.5.1.	30	
4.5.2.	30	
4.5.3.	30	
4.5.4.	30	
4.5.5.	30	

4.6.	31	
4.6.1.	31	
4.6.2.	31	
4.7.	32	
4.8.	34	
4.8.1.	34	
4.8.2.	34	
4.9.	34	
4.9.1.	34	
4.9.2.	34	
4.10.	36	
4.10.1.	36	
4.10.2.	36	
V. RESULTADOS		36
5.1.	37	
5.2.	44	
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS		49
6.1.	51	
6.2.	52	
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		52
7.1.	54	
7.2.	55	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		54
ANEXOS		59
Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad		59
Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)		60
Anexo 03: Ficha técnica del instrumento B con validez y confiabilidad		61

Anexo 04: Instrumentos de Investigación B	62
Anexo 05: Oficio de Aplicación de investigación.	66
Anexo 06: Autorización para la Aplicación de investigación.	67
Anexo 07: Autorización para el uso de instrumentos.	68
Anexo 08: Informe de Turnitin al 28% de similitud.	70
Anexo 09: Base de datos del estudio	71
Anexo 10: Matriz de consistencia	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables de estudio	31
Tabla 2 Participantes según sus grados jerárquicos	36
Tabla 3 Participantes según su edad	37
Tabla 4 Niveles de Resiliencia de los participantes	38
Tabla 5 Niveles globales de Estrés Laboral de los participantes	39
Tabla 6 Niveles de Severidad del Estrés Laboral de los participantes	40
Tabla 7 Niveles de Frecuencia del Estrés laboral en los participantes	41
Tabla 8 Correlación de Spearman entre Resiliencia y Estrés Laboral	42
Tabla 9 Tabla cruzada de los Niveles de Resiliencia y Estrés laboral	43
Tabla 10 Correlación entre Satisfacción Personal y Estrés Laboral	44
Tabla 11 Correlación entre Ecuanimidad y Estrés Laboral	45
Tabla 12 Correlación entre Sentirse Bien Solo y Estrés Laboral	46
Tabla 13 Correlación entre Confianza en sí Mismo y Estrés Laboral	47
Tabla 14 Correlación entre Perseverancia y Estrés Laboral	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Participantes según sus grados jerárquicos	36
Figura 2 Nivel de Resiliencia de los participantes	38
Figura 3 Niveles Globales de Estrés Laboral de los participantes	39
Figura 4 Niveles de Severidad del Estrés Laboral de los participantes	40
Figura 5 Niveles de Frecuencia del Estrés Laboral en los participantes	41

I. INTRODUCCIÓN

Según la Constitución Política del Perú, en su artículo número 166, indica que, “La Policía Nacional de Perú” tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras” (República del Perú, 1996).

La función policial, es una serie de actividades que se desarrolla en distintos campos y áreas, las cuales en cada una de ellas existe una Unidad Policial conformada por policías que cumplen un determinado rol para poder abordar las funciones específicas; estas funciones se cumplen de manera profesional, pues toda capacitación y especialización que ayude a cumplir una determinada función son impartidas desde la escuela y durante el servicio policial; cabe mencionar que durante el examen de admisión a las Escuelas Policiales y durante el transcurso de su formación son preparados psicológicamente, para las futuras intervenciones policiales.

Por consiguiente, las graves amenazas y riesgos latentes que afronta el personal policial en cumplimiento de su función, son de diversas formas y en diferentes contextos y de las cuales no solo afecta la salud y la seguridad de la sociedad, sino también del propio personal policial; haciendo mención que en los años 90 el Perú sufrió los estragos del terrorismo, dejando miles de policías muertos y heridos; en la actualidad el mundo entero padece una nueva pandemia a consecuencia del brote del COVID 19, un virus que en el Perú durante el estado de emergencia sanitaria está dejando la cantidad de miles de fallecidos, mientras que los policías son de cientos de fallecidos e infectados.

Aun así, en percepción de estas consecuencias, el personal policial mantiene su función, la cual es de suma importancia durante el Estado de Emergencia dispuesto por el Gobierno Peruano, con la finalidad de contener el avance de la contaminación, en conjunto con otras

organizaciones públicas; a pesar de los limitados recursos tecnológicos, económicos y médicos que el gobierno les brinde para el ejercicio de la función policial, el personal policial ha demostrado sobrellevar estas falencias, empleando diversos modos de afrontamiento ante las diversas actividades que realiza en beneficio de la seguridad pública.

Por tal motivo, y ante el incremento de infectados durante el contexto de la emergencia sanitaria, permite percibir el gran esfuerzo que realiza todo el personal policial, asimismo estas circunstancias impulsó a llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación tomando como estudio la relación del estrés laboral durante el servicio y la resiliencia, que determina la eficacia y eficiencia de la función policial.

Siendo así que se realizó el estudio en el departamento de Ica, siendo una de las regiones con el más alto índice de infectados por Covid-19, durante la emergencia sanitaria y que de esta manera el contexto social, sanitario y político se encuentre afectado, en tal sentido la labor policial incrementa, así como también el esfuerzo físico y mental del personal policial, aspectos determinantes para el cumplimiento de la función policial a pesar de las circunstancias, habiendo motivado la investigación que tuvo como finalidad analizar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal policial de la Policía Nacional del Perú, quienes mayormente son los que están más expuestos a las situaciones estresantes, debido a sus funciones que establece su reglamento.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del Problema

Según la ley de la Policía nacional del Perú, establece que el personal policial en situación de actividad tiene el deber de ejercer la función policial las 24 horas del día, tal es así que estando de descanso “franco” o de servicio, ante la percepción directa de una actividad ilícita, accidentes de tránsito, denuncias verbales, infracción a los reglamentos emanados por las autoridades del estado, o algún otro servicio policial que requiera la situación, tiene la obligación de actuar por oficio y ejercer el poder de policía.

Tal es así que ante el aumento actual del índice de criminalidad en el Perú, el descanso mental y físico de un policía no está totalmente asegurado; por otro lado a comparación de otras profesiones u oficios, el horario de trabajo de un policía está comprendido mayormente de 24 horas continuas de servicio y 24 horas de descanso, 48 horas continuas de servicio y 48 horas de descanso, y en algunos casos horarios administrativos, establecidos en su reglamento, cabe mencionar que el servicio policial se cumple aun en días feriados o no laborales, decretados por el gobierno Peruano.

Asimismo durante el Estado de Emergencia decretado por el Gobierno Peruano, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación, la labor policial se incrementa en intensidad y frecuencia, requiriendo el contexto actual que se exceda los horarios establecidos, por necesidad y vocación de servicio.

Ante estas situaciones, se ha percibido el incremento de Personal Policial que padece de estrés laboral, dificultando la eficacia y eficiencia en la labor policial, demostrado en los índices de asistencia médica por cuadros de ansiedad y depresión a los diferentes puesto de Salud Policial o particular, asimismo se percibe un alto índice de solicitudes de permisos o adelanto de vacaciones, con la posibilidad de evitar el estrés laboral; ante esta situación la superioridad opta

por acceder estas solicitudes o en caso alternativo cambiar al personal de puestos de servicio.

Tales situaciones en intensidad y frecuencia de estrés laboral en el personal policial, también se evidencian a que algunos soliciten su retiro antes del tiempo establecido o en algunos casos extremos abandonar o desertar el servicio policial; por otro lado también es evidente que a pesar de los altos índices del personal policial que padece de estrés laboral, se percibe mucha resiliencia en el mismo personal, cuya perseverancia y constante lucha contra las situaciones estresantes se demuestra en el presente contexto de emergencia sanitaria, ante la Pandemia por el brote del COVID 19; por lo que esta investigación se desarrolla en el mencionado contexto con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia de cada policía.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

2.3.1. Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de Resiliencia en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.2. Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.3. Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Personal de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.4. Problema Específico 4

¿Cuál es la relación entre la Ecuanimidad de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.5. Problema Específico 5

¿Cuál es la relación entre el Sentirse Bien Solo de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.6. Problema Específico 6

¿Cuál es la relación entre la Confianza en Sí Mismo de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.3.7. Problema Específico 7

¿Cuál es la relación entre la Perseverancia de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

La región de Ica, es uno de los departamentos del Perú, con más alto índice de infectado y la labor policial se incrementa debido a esta situación, motivando un estudio en la salud mental y ocupacional en el personal policial, quienes son los considerados la primera línea de defensa ante esta Pandemia.

De tal manera se dio a conocer el índice de estrés laboral, así como la intensidad y la frecuencia de situaciones estresantes durante la función policial, y como este se relaciona con la resiliencia de los mismos.

Tal es así que los resultados podrá permitir establecer ciertas estrategias de salud mental por parte de las autoridades competentes como el Ministerio de Salud y el Ministerio del Interior, con la finalidad de reducir el alto índice de personal policial con estrés laboral, y por consiguiente fortalecer la salud mental del personal policial, en beneficio de un eficaz y eficiente servicio policial ante las actuales circunstancias.

Los resultados obtenidos de esta investigación se comunicaran mediante el conducto regular, a través de los canales administrativos con la finalidad de comunicar a las superioridades, por otro lado sería conveniente de hacerlos públicos con autorización de las mismas autoridades policiales. Asimismo los resultados serán utilizados como fuente de información directa, asimismo los beneficiarios no solo serán el personal policial de la región Ica, sino también de todo el Perú.

2.4.2. Importancia

Ante la percepción mundial de los acontecimientos actuales por la pandemia, las autoridades nacionales de cada país afectados usan todos los medios necesarios para frenar el avance de contagio, teniendo como uno de los medios más importantes: la seguridad de los recursos y el establecimiento de la seguridad pública; en donde las fuerza del orden toman acciones inmediatas, de tal modo la capacidad física y mental de los efectivos del orden, denominados en la mayoría de los países como los policías, deben estar en su máximo y óptimo desarrollo, de ser así, es de suma importancia conocer durante el desarrollo de sus funciones la capacidad de resiliencia y el estrés laboral en la que están sometidos.

2.5. Objetivo General

Analizar la relación entre la Resiliencia y Estrés Laboral en personal de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6. Objetivos Específicos

2.6.1. Objetivos Específico 1

Identificar el nivel de la Resiliencia en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.2. Objetivos Específico 2

Identificar el nivel del Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.3. Objetivos Específico 3

Determinar la relación entre la Satisfacción Personal de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.4. Objetivos Específico 4

Determinar la relación entre la Ecuanimidad de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.5. Objetivos Específico 5

Determinar la relación entre el Sentirse Bien Solo de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.6. Objetivos Específico 6

Determinar la relación entre la Confianza en Sí Mismo de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.6.7. Objetivos Específico 7

Determinar la relación entre la Perseverancia de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1. Alcances

Esta investigación tiene como trascendencia permitir que en el nivel laboral se establezca determinados métodos o modelos de trabajos, así como una mejor y eficiente organización de recursos humanos dentro de las instituciones públicas, que tienen como finalidad dar un mejor servicio a la sociedad, asimismo generar un buen clima laboral con trabajadores que fortalezcan su resiliencia.

2.7.2. Limitaciones

Durante la presente investigación se tuvo como primera dificultad de acercarse a los participantes, debido al distanciamiento social el cual ayuda a prevenir el contagio de virus, siendo así que se usó determinados mecanismos y protocolos de bioseguridad para que desarrollen los cuestionarios. Por otro lado el tiempo en administrar los cuestionarios se incrementó debido a que no se desarrolló totalmente de manera colectiva, siendo en forma individual o en pequeños grupos de dos.

III. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Zugazaga (2018) en Argentina, para obtener el título de Licenciatura en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana, realizó la investigación denominada “Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos”; cuyo objetivo principal fue evaluar el grado de estrés laboral en policías; con un estudio descriptivo y comparativo, de corte transversal y cuantitativo; en una muestra y población de 80 policías de ambos sexos, entre hombres y mujeres, pertenecientes a la Superintendencia Federal de Transporte y Residentes en Capital Federal, a quienes se le aplicó el “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, por lo que determinó que los policías que laboran en horarios rotativos experimentan un mayor estrés laboral que aquellos policías que laboran en los horarios fijos, asimismo durante la investigación observó síntomas de ansiedad como tensiones y cambios fisiológicos en los participantes, ya que estos tienen la responsabilidad de estar en estado de alerta por su vida y proteger a los ciudadanos, cuyas síntomas se presentan de distintas formas de acuerdo a la personalidad de cada policía, por consiguiente de tratar de afrontar las situaciones estresantes en el trabajo, podría generarle una enfermedad.

Alvarado (2015) en Guatemala, para obtener el título de Psicóloga Industrial Organizacional en el grado académico de Licenciada, de la Universidad Rafael Landívar, realizó la investigación denominada “Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la costa sur”; cuyo objetivo general fue identificar las características de resiliencia en el

manejo de estrés laboral y su nivel de aplicación en los colaboradores de un Ingenio de la Costa Sur; con una investigación tipo descriptivo, en una muestra de 228 personas seleccionadas entre personal operativo técnico y administrativo; utilizando el instrumento para la medición de estrés el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el instrumento para medir la resiliencia la Escala de Resiliencia creada por Wagnild y Young, determinó que el 91% de la muestra manejan bajos niveles de estrés, y que el 9% manejan niveles medios de estrés. Por otro lado en la Resiliencia, se determinó que el 71% de la muestra maneja un nivel alto de resiliencia durante situaciones de estrés; también determinó los niveles de cada características de la resiliencia, siendo el mas alto nivel la confianza en sí mismo con un 89%, seguido de la perseverancia con un 86%, el sentirse solo con un 85%, la satisfacción personal con un 84% y por último la ecuanimidad con un 74%.

Arizábala (2017) en Ecuador, para obtener el título de Psicóloga Organizacional, en la Universidad del Azuay, realizó la investigación denominada “Estudio comparativo del nivel de estrés laboral y sus factores predominantes, en las agencias del Banco del Austro: El Arenal, El Vergel y Av. España”; cuyo objetivo principal es determinar el nivel de estrés laboral de los empleados tres agencias del Banco del Austro; con una investigación tipo cuantitativo no experimental con corte transversal; en una muestra de 30 empleados; utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral JSS, adaptado por Carlos Catalina; determinó que en la Agencia Av. España el 53.0% de su muestra tiene una puntuación de Pc 60, lo que significa un nivel Alto de Estrés Laboral, mientras que en las dos agencias El Arenal y el Vergel, predominan un rango de nivel medio – bajo, lo que no

considera un riesgo para sus empleados y para la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vasquez (2018) en Lima, para obtener el título de Licenciado en Psicología, en la Universidad Autónoma del Perú, realizó la tesis denominado “Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima”; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre satisfacción y la dimensiones del estrés laboral en los policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima; con una investigación tipo cuantitativo y de diseño no experimental y transversal; en una muestra de 157 policías entre hombres y mujeres; utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma; determinó que el estrés laboral en el 23.3% es de nivel Promedio Alto, en el 17.2% es de nivel Alto, por otro lado en la satisfacción laboral en el 20.4% es de nivel Bajo, en el 23.6% es de nivel Promedio Bajo, finalmente no se hubo una correlación significativa entre el nivel de satisfacción laboral con las dimensiones del estrés laboral.

De Los Santos (2015) en Lima, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, en la Universidad Señor de Sipán, realizó la tesis denominado “Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de SECESVER del distrito de Ventanilla – REGPOL CALLAO – 2015”; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de SECESVER del distrito de Ventanilla – REGPOL CALLAO; con una investigación tipo descriptivo correlacional; en una muestra conformada por 200 policías; utilizando los instrumentos para medir la resiliencia como la Escala de Resiliencia Wagnild y Young, y para la evaluación y prevención de riesgos

psicosociales el Método CoPsoQ; determinó que el 24% de los policías con un nivel Alto de Riesgo Psicosocial presenta un nivel Deficiente de Resiliencia, que el 10% de los policías con un nivel Bajo de Riesgo Psicosocial presenta un nivel Eficiente de Resiliencia, y el 8% de los policías con un nivel Medio de Riesgo Psicosocial presenta un nivel Moderado de Resiliencia; por lo que concluyo que existe una relación inversa entre Resiliencia y Riesgos Psicosociales en los Policías.

Bazán y Cerna (2019) En Cajamarca, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca, realizó la tesis denominada “Estrés laboral y estilos de afrontamiento en Policías de la Comisaría Central de la ciudad de Cajamarca”; cuyo objetivo general fue determinar el nivel de estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Comisaría Central de la Ciudad de Cajamarca; con una investigación tipo descriptivo con diseño no experimental; en una muestra conformada por 184 policías; utilizando los instrumentos como el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS y para el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento del Estrés de COPE; determinó un nivel “Alto” de Estrés Laboral en los policías; asimismo en las dimensiones de Estrés Laboral como los factores de Clima Organizacional y Afrontamiento, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Influencia del Líder, Falta de Cohesión, Respaldo de Grupo, presentan un nivel “Alto”; mientras que en el factor de Territorio Tecnología, presenta un nivel “Regular”; por otro lado existió un nivel “Medio” en afrontamiento del estrés de los policías, asimismo que un 79% de los policías utilizan el Estilo de Afrontamiento Enfocados a la Emoción.

Chávez (2019) En Lima, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Lima, realizó la Tesis denominado “Resiliencia en efectivos policiales pertenecientes a la División de Inteligencia de la Región Policial Lima”, cuyo objetivo fue determinar el objetivo el nivel de resiliencia que hay en los policías pertenecientes a la División de Inteligencia de la Región Policial Lima; con una investigación tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal; en una muestra conformada por 100 policías que trabajan en la División de Inteligencia de la Región Policial Lima; utilizando el instrumento para medir la resiliencia como la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, adaptado en el Perú por Novella; determinó que el nivel Promedio de Resiliencia es el que predomina en el 22%, mientras que en sus dimensiones se obtuvo el 61% en Confianza en sí Mismo, el 39% en Ecuanimidad, el 77% en Perseverancia, el 50% en Satisfacción Personal, y el 56% en Sentirse Bien solo; concluyendo que los policías muestran dificultades en sus alternativas y aciertos para la toma de decisiones.

2.1.3. Antecedentes Locales o Regionales

Ayllon (2016) En Chincha, como Docente Investigador de la Universidad Autónoma de Ica, realizó la investigación denominada “Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica”, cuyo objetivo general fue analizar la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica; con una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada correlacional, con diseño no experimental; con una población y muestra de 40 trabajadores administrativos; utilizando los instrumentos como el Cuestionario de Evaluación de

Desempeño Laboral, y para medir la resiliencia como la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young; determinó que el 65% de trabajadores muestran un nivel Alto de Resiliencia, y el 82.5% de trabajadores muestran un Buen Nivel de Desempeño Laboral, asimismo concluyo que existe relación directa entre el nivel de resiliencia y el nivel de desempeño de los trabajadores administrativos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Resiliencia

A. Enfoques teóricos de Resiliencia

Teoría personalista:

Dentro de esta teoría se está considerando la Teoría Genética, que señala que existen personas que son invulnerables, es decir que no pueden ser afectadas por situaciones adversas en su entorno, debido a ciertos atributos genéticos, con un determinado temperamento y habilidades superiores cognitivas, las cuales favorecen y potencian el incremento del nivel de resiliencia, lo que se podría considerar como una cualidad personal (Gomez, 2010).

Tal es así que, la resiliencia se entiende como una capacidad o característica inherente y exclusiva solo para algunas personas, que les permite enfrentarse a los problemas o dificultades que se le presentan y puedan superarlas, proyectándose a futuro, provocando una transformación positiva (Munist, M., Santos, H., Klotiarenco, M., Suárez, E., Infante, F. y Grotberg, E., 1998). Siendo así que la presencia de ciertas características de la personalidad o la ausencia de ellas,

se podría clasificar a una persona como resiliente o no resiliente, pudiéndose tratar como una cualidad innata (Gil, 2010).

Cabe mencionar que en la década de las 70, se dio a conocer el concepto de invulnerabilidad, como aquella cualidad de los que no son afectados por las adversidades y sus consecuencias, cuyo concepto surgió de la observación de algunos niños que se logran desarrollarse normalmente a pesar de las condiciones sociales y familiares desfavorables que tenían (Gil, 2010).

Teoría sistémica:

Esta teoría, señala que los estudios en personas con resiliencia que se encuentran en proceso de desarrollo y crecimiento durante los primeros años, ponen énfasis en la importancia de adquirir una concepción sistemática; encontrando una relación significativa entre el afecto con una persona adulta de confianza, con la cual se sientan identificados; ampliando posteriormente la idea de proceso de interacción más complejo de sistemas familiar y social (Gomez, 2010).

Asimismo, esta teoría define a la resiliencia como un proceso dinámico, que depende de la interacción de la amenaza o el riesgo con los factores intrínsecos, como las características y psicológicas, y los factores extrínsecos, como las características del contexto social, dando la posibilidad de poder afrontar las adversidades. Esta interacción genera una adaptación positiva, haciendo posible el desarrollo personal (Greco, C., Morelato, G. y Ison, M., 2006).

Según la Teoría General de Sistemas, indica la existencia de sistemas dentro de otros sistemas, haciendo posible el intercambio de energía e información entre las mismas y su entorno, siempre y cuando estos sistemas sean abiertos. Tal es así, que considera al hombre como un sistema vivo, natural y abierto, ya que para mantener sus funciones y desarrollo, su proceso de adaptación debe recibir de manera constante e interactivo energías del medio externo, como: alimentos, bebidas, oxígeno, etc. (Johansen, 2004)

A su vez Kalowski y Haz (2003) citado por Gomez y Klotiarenco (2010), señala que “la resiliencia, ya sea vista en personas o familias, no es una cualidad estática, un rasgo o característica inmutable, sino que es un proceso dinámico y cambiante que se manifiesta frente a ciertas exigencias”.

B. Definición de Resiliencia

La resiliencia es una característica de la personalidad que moldea el efecto negativo de las situaciones estresantes y fomenta la adaptación; se ha utilizado para definir a personas que presentan valentía y adaptabilidad frente a los infortunios que surgen en la vida (Wagnild, G. y Young, H., 1993).

C. Dimensiones de la resiliencia

- Ecuanimidad: Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.

- Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.
- Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.
- Satisfacción personal: comprender el significado de la vida y como se atribuyen a esta.
- Sentirse bien solo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.

2.2.2. Estrés Laboral

A. Enfoques teóricos de Estrés Laboral

Modelo del desequilibrio Esfuerzo y Recompensa propuesto por Siegrist (1996):

En este modelo se enfoca en el desequilibrio entre “costos”, como el esfuerzo que realiza el trabajador, y “ganancias”, como las recompensas que recibe por ello. Asimismo supone que las bajas o pocas de recompensas que recibe el trabajador por sus elevados esfuerzos, generaría crecimiento de tensión. (Luceño, L., García, J., Valdehita, S. y Ramiro, E., 2004).

Dentro de este modelo separa dos fuentes de “esfuerzo”:

1) Esfuerzo extrínseco (demandas, obligaciones y responsabilidades), y 2) Esfuerzo Intrínseco (alta motivación y deficiente afrontamiento del estrés).

Por otro lado distingue tres fuentes de “recompensas”: 1) Dinero (salario, remuneraciones y bonos), 2) Apoyo social (respeto y apoyo), y 3) Seguridad (perspectiva de promoción y seguridad en el puesto).

Cabe mencionar que Johnson y Hall (1988) citado por Vega, Gómez y Sigoña (2013), mencionan que “el control en el trabajo suele ser la dimensión más importante en relación a la salud cuando se considera cada una de ellas por separado”.

Modelo de interacción entre demandas y control propuesto por Karasek (1979):

Se propuso el modelo demanda y control, explicando el equilibrio entre las demandas del trabajo, las cuales son psicológicas (nivel de atención, interrupciones, órdenes contradictorias imprevistas, cantidad y ritmo de trabajo) y el control sobre el trabajo, el cual tiene dos elementos: 1) las oportunidades para desarrollar habilidades, como el aprendizaje, la creatividad y trabajo múltiple, y 2) la autonomía, como la toma de decisiones y la capacidad que tiene de controlar sus actividades (Vega, M., Gómez, N. & Sigoña, M., 2013).

Tal es así, que si un trabajador se le presenta altas exigencias laborales y tiene buen control de las actividades que realiza, el resultado le permitirá tomar decisiones autónomas con respecto a las demandas, posteriormente aprender de las experiencias y facilitando el desarrollo de habilidades. Por otro lado explica que el desequilibrio entre las demandas y el control, por ejemplo la ausencia de control en el trabajo, podría generar un riesgo para la salud del trabajador.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social propuesto por Johnson y Hall (1988):

Este modelo agrega el factor apoyo social al modelo demanda y control, cuyo factor podría generar dos efectos

diferentes: la disminución de apoyo social establece un riesgo individual y un riesgo de elevada tensión. El apoyo social presenta dos componentes: las relaciones sociales y los niveles de apoyo instrumental que se reciben. Tal es así que el aumento de apoyo social, por ejemplo, la ayuda de compañeros o el trabajo en equipo podrían facilitar el desarrollo de habilidades para afrontar y moderar el efecto del estrés laboral (Vega, M., Gómez, N. & Sigoña, M., 2013).

B. Definición de Estrés Laboral

El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado.

Es importante conocer que el estrés laboral puede ser positivo o negativo: 1) Estrés laboral positivo, se refiere a cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor; la respuesta de estrés que se desencadena durante el primer día de trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que se mantiene un estado de alerta para atender a los nuevos estímulos (tareas, jefes, compañeros, procedimiento de la empresa, etc.), y 2) Estrés laboral negativo, el cual se refiere al estrés que dura más de un mes, en el cual la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador (aparecen problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros) se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto.

C. Dimensiones de Estrés Laboral

- Severidad del estrés laboral: la severidad de situaciones estresantes percibida por el individuo durante su permanencia en el centro laboral.
- Frecuencia del estrés laboral: la frecuencia de situaciones estresantes percibida por el individuo durante su permanencia en el centro laboral que se han dado en los últimos 6 meses.

2.3. Marco Conceptual

Resiliencia

Es el conjunto de factores que facilitan a las personas a sobrellevar de manera exitosa a las adversidades y dificultades que se presentan en la vida (Puerta, E. y Vasquez, M., 2012).

Estrés Laboral

Es un estrés que se presenta en el contexto del trabajo, donde se pueden reconocer una serie de situaciones o factores que actúan agentes estresores (Coduti, P., Gattas, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R., 2013).

Covid-19

Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla. Es posible que también se transmita por tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos. Los signos y síntomas más frecuentes de la COVID-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar (NIH, INSTITUTO NACIONAL DEL CÁNCER, 2020).

Estado de emergencia sanitaria

Son medidas dictadas por el Gobierno Central destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, con la finalidad de reducir el impacto negativo en la población ante la existencia de situaciones de riesgo elevado para la salud y la vida de los pobladores, así como mejorar las condiciones sanitarias y la calidad de vida de su población, y adoptar acciones destinadas a prevenir situaciones y hechos que conlleven a la configuración de éstas (Davila, 2020).

Franco

En términos militares y policiales, salir franco significa salir de descanso o de día libre fuera del cuartel (Penichet).

Intervención policial

Es la operación que hace la policía cuando encuentra a alguien en comisión de flagrancia o cuando detiene a alguien como consecuencia de un mandato de detención preliminar o cuando existe una orden de prisión preventiva (Angulo, R., Quispe, I. y Salked K.).

Policía

La policía es una fuerza estatal que se encarga de mantener el orden público y garantizar la seguridad de los ciudadanos de acuerdo a las órdenes de las autoridades políticas. Con mayúscula inicial (Policía), el término se refiere a un determinado cuerpo policial mientras que, cuando comienza con minúscula (policía), hace referencia a un miembro de dicho cuerpo o a la fuerza en general (Pérez, J. y Gardey, A., 2010).

Pandemia

Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenidos de virus gripales que infectan a los animales (OMS, 2010).

Virus

Un virus es una partícula de código genético, ADN o ARN, encapsulada en una vesícula de proteínas. Los virus no se pueden replicar por sí solos. Necesitan infectar células y usar los componentes de la célula huésped para hacer copias de sí mismos. A menudo, el virus daña o mata a la célula huésped en el proceso de multiplicación. Los virus se han encontrado en todos los ecosistemas de la Tierra (NIH, National Human Genome Research Institute, 2020).

2.4. Contexto de Emergencia Sanitaria

El estado de emergencia sanitaria es una medida establecida por el Gobierno Peruano mediante un Decreto Supremo que tiene como finalidad establecer acciones de prevención, control y atención de salud para la protección de la integridad física y mental de la población peruana.

Actualmente el estado de emergencia sanitaria en el Perú se mantiene vigente y se ha establecido desde inicios del presente año a consecuencia del brote del Coronavirus – Covid 19, el cual ha sido definido por las Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia.

IV. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa; teniendo en cuenta que el estudio cuantitativo es un proceso secuencial y probatorio que intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (población), asimismo la recolección de datos se fundamenta en la medición.

3.2. Nivel de Investigación

La investigación fue de nivel correlacional; se tiene en cuenta que el estudio de nivel correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, 2014).

3.3. Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal. Teniendo en cuenta que el estudio no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables; se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Asimismo se tiene en cuenta que una investigación de corte transversal tiene como propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, 2014).

3.4. Hipótesis General

La Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.5. Hipótesis Específicas

3.5.1. Hipótesis Específica 1

La Satisfacción Personal de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.5.2. Hipótesis Específica 2

La Ecuanimidad de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.5.3. Hipótesis Específica 3

El Sentirse Bien solo de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.5.4. Hipótesis Específica 4

La Confianza en Sí Mismo de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.5.5. Hipótesis Específica 5

La Perseverancia de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

3.6. Identificación de Variables

3.6.1. Variable: Resiliencia

Según Luthar, Cicchetti y Becker (2006) citado por Becoña (2006), definen a la “resiliencia como un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto de una adversidad significativa. Esto implica que el sujeto, por una parte, va a ser expuesto a una amenaza significativa o a una adversidad severa y, por otra parte, lleva a cabo una adaptación positiva a pesar de las importantes agresiones sobre el proceso de desarrollo”.

3.6.2. Variable: Estrés Laboral

Según Leka, Griffiths y Cox (2004) de la Organización Mundial de la Salud, definen al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales”.

3.7. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems – Niveles	Escala de medición
Resiliencia	Según Wagnild, G. y Youn, H. (1993) determina que la operacionalización de la resiliencia se da mediante el estudio de 5 dimensiones: satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza y perseverancia.	- Satisfacción personal.	-Encontrar algo para reír. -Significado de vida. -No lamentarse por no haber hecho nada. -Aceptar que no todos le agradan.	Ítems 16, 21, 22 y 25.	Escala de Resiliencia Wagnild y Young. Escala ordinal (Tipo Likert) por cada ítem:
		- Ecuanimidad.	-Ver las cosas a largo plazo. -Ser amigo de uno mismo. -Preguntarse cuál es la finalidad de todo. -Tomar las cosas una por una.	Ítems 7, 8, 11 y 12.	Del 1 al 7. 1 es máximo desacuerdo.
		- Sentirse bien solo.	-Poder estar solo. -Depender de uno mismo. -Ver una situación de varias maneras.	Ítems 5, 3 y 19.	7 es máximo de acuerdo.
		- Confianza.	-Sentirse orgulloso. -Manejar varias cosas al mismo tiempo. -Ser decidido. -Enfrentar dificultades. -Creer en uno mismo. -Ser una persona en quien se puede confiar. -Tener la energía para hacer lo debido.	Ítems 6, 9, 10, 13, 17, 18 y 24.	Escala de intervalo en la suma puntos total de los ítems: 25 a 125 nivel bajo. 126 a 145 nivel moderado. 146 a 175 nivel alto.

3.8. Población – Muestra

3.8.1. Población

La población fue de 244 participantes pertenecientes a la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, mayores de edad; entre sus funciones principales están: Patrullaje motorizado, operativos e intervenciones policiales en las carreteras de la región Ica.

3.8.2. Muestra

La muestra fue de 40 participantes de la población, mayores de edad, en su totalidad hombres; es decir el 16.3 % de la población señalada.

3.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.9.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la observación, la encuesta por fichas sociodemográficas y los cuestionarios.

3.9.2. Instrumentos

A. Cuestionario: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Ficha técnica

Nombre: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Autores: Wagnild, G. y Young, H. (1993).

Procedencia: Estados Unidos.

Adaptación: Novella (2002).

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente entre 25 y 30 minutos.

Aplicación: Para adolescentes y adultos.

Confiabilidad: Consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.83, en el año 2004, en una nueva adaptación.

Validez: Altos índices de correlación de la ER con mediciones bien establecidas de constructos válidos con la resiliencia.

B. Cuestionario: Cuestionario de Estrés Laboral JSS.

Ficha técnica

Nombre: JSS. Cuestionario de Estrés Laboral.

Autores: Ch. D. Spielberger y P.R. Vagg.

Procedencia: Estados Unidos.

Adaptación: Carlos Catalina Romero (2010).

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

Aplicación: Adultos.

Confiabilidad: Los coeficientes de fiabilidad obtenidos adoptaron valores altos y siempre superiores a 0.85.

Validez: Mayor correlación progresiva entre las escalas y sub escalas.

3.10. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos

3.10.1. Técnicas de Análisis de datos

Estadística descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva con la finalidad de ordenar, organizar y representar los datos recogidos. Asimismo este análisis maneja medidas de tendencia central como son la media aritmética, la varianza, la desviación estándar y la correlación de Spearman. Por otro lado el uso del software Microsoft Excel nos permitió representar la estadística descriptiva en tablas y gráficos.

Estadística inferencial

Mediante el software IBM – SPSS, se utilizó la estadística inferencial con la finalidad de realizar deducciones, es decir, inferir propiedades, conclusiones y tendencias, a partir de la muestra de la población. Asimismo realizar la prueba de hipótesis y poder tomar decisiones sobre la hipótesis.

3.10.2. Técnicas de Interpretación de datos

Gráficos estadísticos

Los gráficos estadísticos permitieron plasmar los valores obtenidos y mostraron la relación que estos datos poseen entre sí; en el presente estudio empleamos los gráficos de barras y circular.

Tablas de datos

Las tablas de datos permitieron plasmar los valores obtenidos de forma ordenada y agrupada, con la finalidad de determinar posibles resultados.

V. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

a) Participantes

Tabla 2 Participantes según sus grados jerárquicos

Grados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
S3 PNP	15	37,5	37,5
S2 PNP	13	32,5	70,0
S1 PNP	4	10,0	80,0
ST3 PNP	2	5,0	85,0
ST2 PNP	2	5,0	90,0
ST1 PNP	2	5,0	95,0
SS PNP	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20.

Figura 1 Participantes según sus grados jerárquicos



Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20.

Tabla 3 Participantes según su edad

edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
22	1	2.5	2.5
23	2	5.0	7.5
24	4	10.0	17.5
25	1	2.5	20.0
26	2	5.0	25.0
28	3	7.5	32.5
29	2	5.0	37.5
30	3	7.5	45.0
31	2	5.0	50.0
32	5	12.5	62.5
33	3	7.5	70.0
34	1	2.5	72.5
36	1	2.5	75.0
37	1	2.5	77.5
38	1	2.5	80.0
39	1	2.5	82.5
45	1	2.5	85.0
46	1	2.5	87.5
47	1	2.5	90.0
48	1	2.5	92.5
50	1	2.5	95.0
56	1	2.5	97.5
59	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20.

En la tabla N° 2 se observa la distribución de la muestra conformada por un total de 40 policías que laboran en la Unidad de Protección de Carreteras de Ica; por lo tanto se tiene que 15 policías del grado de Suboficial de 3° PNP representa el 37.5% de la muestra, que 13 policías del grado de Suboficial de 2° PNP representa el 32.5%, que 4 policías del grado de Suboficial de 1° PNP representa el 10.0%, que 2 policías del grado de Suboficial Técnico de 3° PNP representa el 5.0%, que 2 policías del grado de Suboficial Técnico de 2° PNP representa el 5.0%, que 2 policías del grado de Suboficial Técnico de Primera PNP representa el 5.0%, asimismo que 2 policías del grado de Suboficial Superior PNP representa también el 5.0% de la muestra.

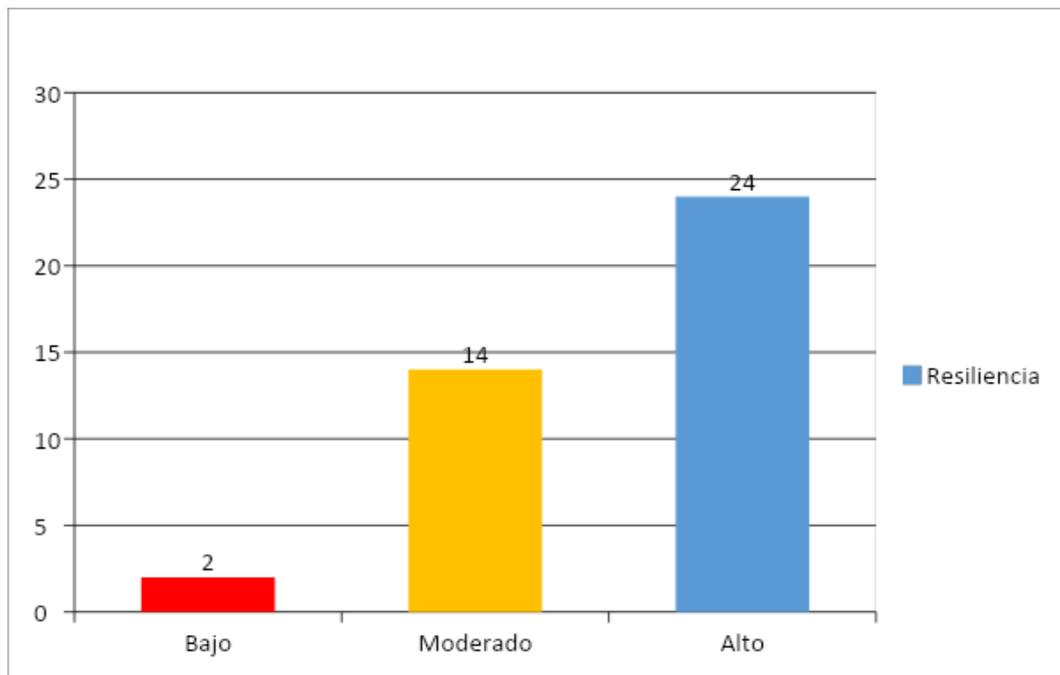
b) Niveles de Resiliencia

Tabla 4 Niveles de Resiliencia de los participantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	5,0
Moderado	14	35,0	40,0
Alto	24	60,0	100,0
Total	40	100,0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

Figura 2 Nivel de Resiliencia de los participantes



Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20.

En la Tabla N° 4 representa los niveles de Resiliencia de los policías participantes, siendo así que el 5.0% del total de los policías mostró un nivel Bajo, que el 35.0% del total de los policías mostró un nivel Moderado, y que el 60.0% del total de los policías mostró un nivel Alto.

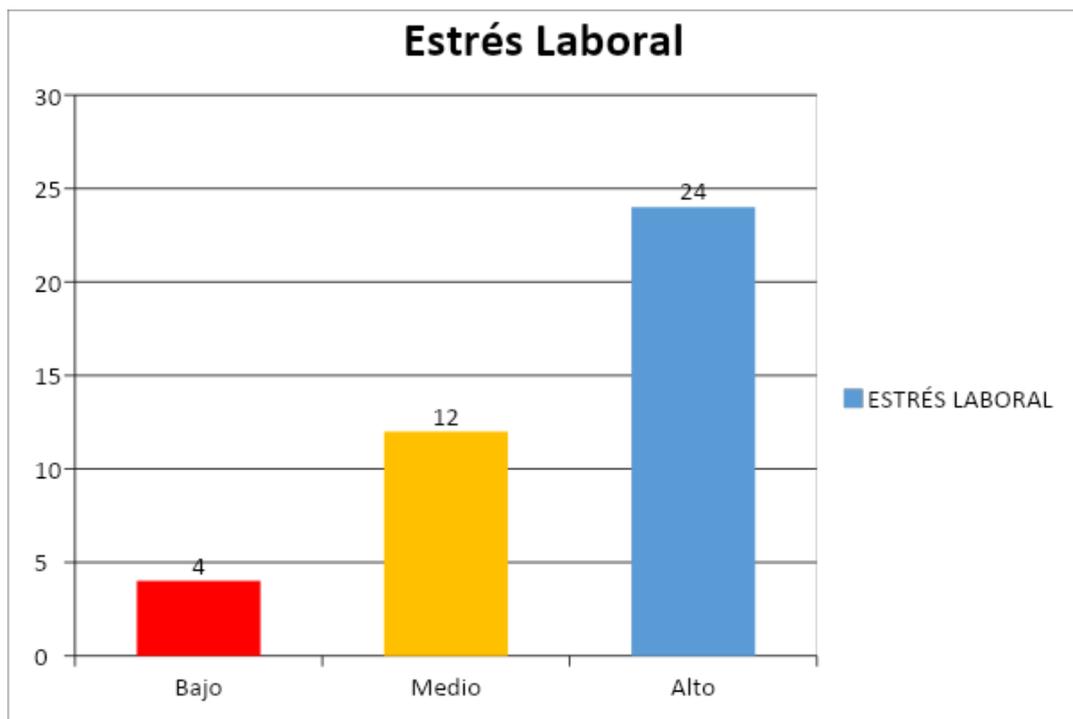
c) Niveles de Estrés Laboral

Tabla 5 Niveles globales de Estrés Laboral de los participantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10,0	10,0
Medio	12	30,0	40,0
Alto	24	60,0	100,0
Total	40	100,0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

Figura 3 Niveles Globales de Estrés Laboral de los participantes



Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

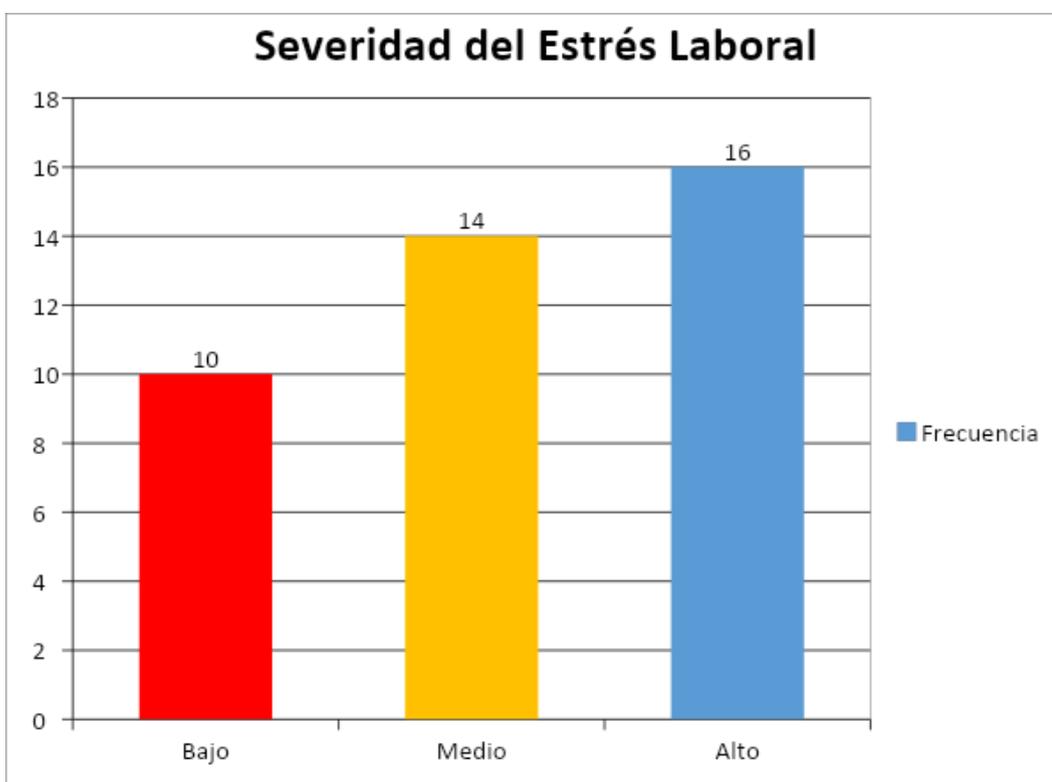
En la Tabla N° 5 representa los niveles globales de Estrés Laboral de los policías participantes, siendo así que el 10.0% del total de los policías mostró un nivel Bajo, que el 30.0% del total de los policías mostraron un nivel Medio, y que el 60.0% del total de los policías mostró un nivel Alto.

Tabla 6 Niveles de Severidad del Estrés Laboral de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	10	25,0	25,0
	Medio	14	35,0	60,0
	Alto	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

Figura 4 Niveles de Severidad del Estrés Laboral de los participantes



Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

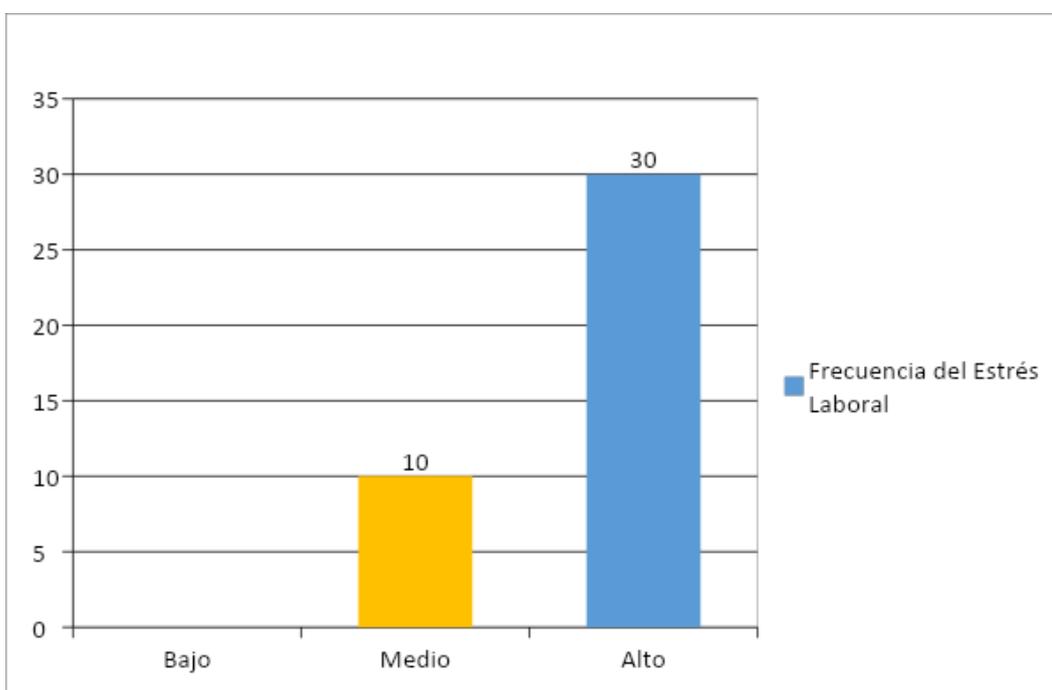
En la Tabla N° 6 representa los niveles de la Severidad del Estrés Laboral de los policías participantes, siendo así que el 25.0% del total de los policías mostró un nivel Bajo, que el 35.0% del total de los policías mostró un nivel Medio, y que el 40.0% del total de los policías mostró un nivel Alto.

Tabla 7 Niveles de Frecuencia del Estrés laboral en los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	00	00,0	00,0
	Medio	10	25,0	25,0
	Alto	30	75,0	100,0
	Total	40	100,0	

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

Figura 5 Niveles de Frecuencia del Estrés Laboral en los participantes



Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 7 representa los niveles de la Frecuencia del Estrés Laboral de los policías participantes, siendo así que el 25.0% del total de los policías mostro un nivel Medio, y que el 75.0% del total de los policías mostró un nivel Alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H1: La Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H0: La Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 8 Correlación de Spearman entre Resiliencia y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Resiliencia	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,333*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 8 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.036 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual la Resiliencia presentó una correlación positiva débil con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 9 Tabla cruzada de los Niveles de Resiliencia y Estrés laboral

Tabla cruzada de relación entre Nivel de Resiliencia * Nivel de Estrés Laboral						
			Nivel de Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de Resiliencia	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Moderado	Recuento	2	6	6	14
		% del total	5,0%	15,0%	15,0%	35,0%
	Alto	Recuento	0	6	18	24
		% del total	0,0%	15,0%	45,0%	60,0%
Total		Recuento	4	12	24	40
		% del total	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 9 en el análisis a través de la tabla cruzada de los niveles de Resiliencia y Estrés Laboral en los policías participantes, se demuestra que el 5.0% del total de policías mostraron un nivel Bajo de Resiliencia y Bajo de Estrés Laboral; que el 15.0% del total de los policías mostraron un nivel Moderado de Resiliencia y Medio de Estrés Laboral; que el 45.0% del total de policías mostraron un nivel Alto de Resiliencia y Alto de Estrés Laboral.

Hipótesis Específico 1

H₁: La Satisfacción Personal de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H₀: La Satisfacción Personal de Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 10 Correlación entre Satisfacción Personal y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Satisfacción Personal	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,347*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,347*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 10 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.028 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual la satisfacción personal de Resiliencia presentó una correlación positiva débil con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Hipótesis Específico 2

H₂: La Ecuanimidad de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H₀: La Ecuanimidad de Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 11 Correlación entre Ecuanimidad y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Ecuanimidad	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Ecuanimidad	Coeficiente de correlación	1,000	,278
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,278	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	40	40

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 11 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.082 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, lo cual la Ecuanimidad de Resiliencia no presentó una correlación con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Hipótesis Específico 3

H₃: El Sentirse Bien Solo de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H₀: El Sentirse Bien Solo de Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 12 Correlación entre Sentirse Bien Solo y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Sentirse Bien Solo	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Sentirse Bien Solo	Coefficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,699
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,699	.
		N	40	40

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 12 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.699 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, lo cual el Sentirse Bien Solo de Resiliencia no presentó una correlación con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Hipótesis Específico 4

H4: La Confianza en Sí Mismo de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H0: La Confianza en Sí Mismo de Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 13 Correlación entre Confianza en sí Mismo y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Confianza en sí Mismo	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Confianza en si Mismo	Coefficiente de correlación	1,000	,240
		Sig. (bilateral)	.	,137
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,240	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	.
		N	40	40

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 13 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.137 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, lo cual la Confianza en Sí Mismo de Resiliencia no presentó una correlación con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Hipótesis Específico 5

H₅: La Perseverancia de Resiliencia tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

H₀: La Perseverancia de Resiliencia no tiene relación con el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

Tabla 14 Correlación entre Perseverancia y Estrés Laboral

Correlaciones				
			Perseverancia	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Perseverancia	Coeficiente de correlación	1,000	-,001
		Sig. (bilateral)	.	,996
		N	40	40
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,001	1,000
		Sig. (bilateral)	,996	.
		N	40	40

Nota: Diseñado en el software IBM SPSSV20

En la Tabla N° 14 en el análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman el nivel de significancia (p valor = 0.996 $\alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, lo cual la Perseverancia de Resiliencia no presentó una correlación significativa con el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivos de los resultados

Los resultados que se obtuvieron permitieron apreciar que de la totalidad de los policías participantes en el estudio que laboran en la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, con respecto a los niveles de Resiliencia, el 5.0% de policías mostró un nivel Bajo, el 35.0% de policías mostró un nivel Moderado, y el 60% de policías mostró un nivel Alto; por otro lado con respecto a los niveles de Estrés Laboral, el 10.0% de policías mostró un nivel Bajo, el 30.0% de policías mostró un nivel Medio, y el 60.0% de policías mostró un nivel Alto.

Según la Correlación de Spearman, entre la Resiliencia y el Estrés Laboral, se obtuvo un nivel de significancia con un Valor $P = 0.036$, el cual se encuentra por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0.05$), y con un coeficiente de correlación 0.333, siendo así que existe una correlación positiva débil entre la Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías que laboran en la Unidad de Protección de Carreteras de Ica.

Asimismo con respecto a la correlación entre Estrés laboral y la dimensión de la Resiliencia como: Satisfacción Personal, se demostró que tiene una correlación positiva débil; en cuanto a la correlación entre Estrés Laboral y las dimensiones de la Resiliencia como: Ecuanimidad, Sentirse Bien Solo, Confianza en sí Mismo y Perseverancia, se demostró que no existe una correlación, ya que se obtuvieron niveles de significancia mayores al margen de error ($5\% = 0.05$).

También entre los resultados se demostró que de la totalidad de los policías participantes, solo el 5.0% mostraron a la misma vez un nivel Bajo de resiliencia y estrés laboral, y que el 45.0% mostraron a la misma vez un nivel Alto de resiliencia y estrés laboral.

5.2. Comparación de resultados con marco teórico

La presente investigación tiene como una de sus finalidades principales determinar los niveles de Resiliencia, motivo por el cual fue pertinente emplear la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, adaptado por Novella, cuyos resultados obtenidos muestran que de la totalidad de la muestra, el 60.0% de los policías presentan un nivel Alto de Resiliencia; tal es así que, los que se encuentran en este nivel tienen una alta capacidad de soportar y tolerar la presión, las dificultades, mostrando gran valentía ante las adversidades, a la vez adaptándose a estas circunstancias (Wagnild, G. y Young, H., 1993).

El resultado obtenido se asemeja a la investigación de Alvarado (2015) en Guatemala, sobre la Resiliencia en el manejo de Estrés Laboral, que utilizando la misma Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, señala que el 71.0% de su muestra maneja un nivel Alto de Resiliencia durante situaciones de estrés.

Por otro lado, en el ámbito nacional, hay una diferencia en los resultados de la investigación de De Los Santos (2015) en Lima, sobre la Resiliencia y Riesgos Psicosociales en efectivos policiales, que utilizando también la misma Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, señala que solo el 18.0% de su muestra maneja un nivel alto de Resiliencia, mientras que el 22.0% maneja un nivel Medio de Resiliencia, siendo el que más predomina.

Estos resultados demuestran que la capacidad de Resiliencia de los policías se encuentra en desarrollo y crecimiento a través de las experiencias adversas, cuyos factores sociales, psicológicos y biológicos, permiten fortalecer y adaptar la personalidad durante las actividades laborales, donde hacen lo posible de hacer sus funciones de manera correcta y eficiente a pesar de las dificultades.

En lo que respecta a otra de sus finalidades, como la de determinar los niveles de Estrés Laboral, fue pertinente emplear el Cuestionario

de Estrés Laboral JSS, adaptado por Carlos Catalina, cuyos resultados obtenidos muestran que de la totalidad de la muestra, el 60.0% de los policías presentan un nivel Alto de Estrés Laboral, tal es así que, los que se encuentran en este nivel están sometidos a un nivel elevado de severidad de los situaciones específicas estresantes y un nivel elevado de frecuencia que lo experimenta durante un periodo determinado de tiempo en el lugar de trabajo, que también influyen componentes principales del estrés laboral como la presión laboral y la falta de apoyo de la organización (Spielberger, C. & Vagg, P., 2010).

El resultado obtenido se asemeja a la investigación de Arizábala (2017) en Ecuador, sobre el Estrés Laboral y sus factores predominantes, que utilizando el mismo Cuestionario de Estrés Laboral JSS, adaptado por Carlo Catalina, señala que el 53.0% de su muestra que está conformado por empleados, tiene un nivel Alto de estrés laboral.

Por otro lado, en el ámbito nacional, hay una semejanza de resultados en la investigación de Bazán y Cerna (2019) en Cajamarca, sobre el Estrés Laboral y los Estilos de Afrontamiento en Policías de la Comisaría Central de la de Cajamarca, señala que el 67.0% de su muestra presenta un nivel Alto de Estrés Laboral, en el que predomina factores como clima, estructura y territorio organizacional, liderazgo, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Los resultados obtenidos indican que las factores determinantes en los elevados niveles de Estrés Laboral en los policías, son la presión laboral y falta de apoyo de la organización, asimismo la evidencia de un elevado nivel elevado de severidad y frecuencia de estrés laboral, demuestran que los policías experimentan un deficiente clima laboral en cuanto al contexto en que se desarrolla las actividades laborales.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Si existe una relación positiva débil entre Resiliencia y Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020; lo que significa que a mayor nivel de Estrés Laboral mayor nivel de Resiliencia.

El nivel de Resiliencia de los policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, es Alto en el 60.0%, Moderado en el 35.0%, y Bajo en el 5.0% del total de la muestra.

El nivel global de Estrés Laboral de los policías de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, es Alto en el 60.0%, Medio en el 30.0%, y Bajo en el 10.0% del total de la muestra.

Si existe una relación positiva débil entre la Satisfacción Personal de Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

No existe una relación entre la Ecuanimidad de Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

No existe una relación entre el Sentirse Bien Solo de Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

No existe una relación entre la Confianza en sí Mismo de Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

No existe una relación entre la Perseverancia de Resiliencia y el Estrés Laboral en los policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.

6.2. Recomendaciones

Es necesario realizar talleres psicoeducativos, que se desarrollen dentro de las instalaciones de la Unidad de Protección de Carreteras Ica, lo que permitirá que cada policía reconozca y fortalezca su capacidad de resiliencia.

Diseñar y realizar programas de prevención e intervención del estrés laboral, a corto y mediano plazo, con la finalidad de proteger la salud física y mental de los policías.

Brindar capacitaciones a los policías sobre manejo y control del estrés laboral, que permitan desarrollar una buena productividad y un buen rendimiento de los policías.

Promover actividades en grupo, como: deportes, concursos, debates, charlas, juegos de rol y otros, que ayude desarrollar de manera óptima las habilidades sociales y fortalecer las relaciones interpersonales de los policías.

Realizar constantemente evaluaciones y estudios sobre estrés laboral en policías, para un mejor control y monitorio de las situaciones estresantes, asimismo permita diseñar un buen ambiente laboral de manera ergonómica.

Se recomienda al área administrativa de la Unidad de Protección de Carreteras de Ica, sugerir a las instancias superiores que se realice estudios similares en otras unidades policías, con los mismos objetivos, de tal manera permita conocer y prevenir el estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2015). *Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del area administrativa y operativa tecnica de un ingenio de la costa sur*. Escuintla Guatemala: Universidad Rafael Lándivar.
- Angulo, R., Quispe, I. y Salked K. (s.f.). *AGNITIO*. Obtenido de <http://agnitio.pe/articulos/como-proceder-ante-una-intervencion-policia-arbitraria/#:~:text=De%20una%20manera%20general%2C%20se,una%20orden%20de%20prisi%C3%B3n%20preventiva>.
- Arizábala, M. (2017). *"Estudio Comparativo del Nivel de Estrés Laboral y sus Factores Predominantes, en la Agencias del Banco del Austro: El Arenal, El Vergel y Av. España"*. Ecuador: Universidad del Azuay.
- Ayllon, M. (2016). *"Resiliencia y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Ica"*. Chinchipe Ica: Universidad Autónoma de Ica.
- Bazán, S. y Cerna, M. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en Policías de la Comisaría Central de la ciudad de Cajamarca*. Peru - Cajamarca: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 127.
- Chávez, C. (2019). *Resiliencia efectivos policiales pertenecientes a la División de Inteligencia de la Región Policial Lima*. Lima: UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA.
- Coduti, P., Gattas, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). *"Enfermedades Laborales: Como afectan el entorno organizacional"*. San Rafael: Universidad Nacional de Cuyo.

- Davila, C. (25 de Marzo de 2020). *BDO Blog Perú*. Obtenido de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/marzo-2020/%C2%BFcuales-son-las-diferencias-entre-estado-de-emergencia-y-emergencia-sanitaria>
- De Los Santos, J. (2015). *Resiliencia y Riesgos Psicosociales en Efectivos Policiales de SECESVER del Distrito de Ventanilla - REGPOL CALLAO*. Lima: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.
- Espinoza, M. y. (2012). *Resiliencia: una mirada sistémica*. Chillán: Universidad del Bío Bío.
- Fernandez, J. y Calderón, G. (2017). Modelo Demandas - Control - Apoyo social en el estudio de estrés laboral en el Perú . 281, 282.
- Garassini, M. (2010). *Resiliencia y familiares de enfermos oncológicos*. Venezuela: Universidad Metropolitana.
- García Arévalo, L., Bello Fernández, G., Guerra Sánchez, R., Arévalo Nueva, L., & Tamayo Solis, Y. (2019). La actividad física como alternativa terapéutica para elevar la calidad de vida de la población. *Revista Científica Estudiantil 2 de Diciembre, II(1)*, 47-55. Obtenido de <http://www.revdosdic.sld.cu/index.php/revdosdic/article/view/22/21>
- Garcia, A. (2016). *El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Textil del Valle*. Chíncha Ica: Universidad Autónoma del Perú.
- Gil, G. (2010). La resiliencia: conceptos y modelos aplicables al entorno escolar. *EL GUINIGUADA*, 27-42.
- Gil, G. (2010). *Los procesos holísticos de resiliencia en el desarrollo de identidades autorreferenciadas en lesbianas, gays y bisexuales*. Tesis Doctoral: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Gomez, B. (2010). *Resiliencia individual y familiar*. Bilbao: Asociación Vasco-Navarra.

- Gomez, E. & Klotiarenco, M. (2010). Resiliencia Familiar: un enfoque de investigación e intervención con familias multiproblemáticas . *Revista de Psicología*, 108.
- Greco, C., Morelato, G. & Ison, M. (2006). *Las emociones positivas: Una herramienta psicológica para promocionar el proceso de resiliencia infantil*. Palermo: Universidad de Palermo.
- Henderson, E. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy: Cómo superar las adversidades*. Barcelona: Gedisa.
- Hernández, S. F. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Interamericana Editores.
- Johansen, O. (2004). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Ciudad de México: Limusa.
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 1.336-1.342.
- kalawski, J. & Haz, A. (2003). ¿Dónde esta la resiliencia? Una reflexión conceptual. *Revista Interamericana de Psicología* , 365-372.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decission latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 694-705.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés*. Reino Unido: OMS.
- Luceño, L., García, J., Valdehita, S. y Ramiro, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Edupsukhé Revista de psicología y psicopedagogía* , 95-108.
- Luthar, S., Cicchetti, D. & y Becker, B. (2006). *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation, vol. 3 (2th edition)*. Nueva York: Wiley: D. Cichhetti y D.J. Cohen .
- Munist, M., Santos, H., Klotiarenco, M., Suárez, E., Infante, F. y Grotberg, E. (1998). *Manual de identificación y promoción de la resiliencia en*

niños y adolescentes. Washington : Organización Panamericana de la Salud.

NIH. (2020). *INSTITUTO NACIONAL DEL CÁNCER*. Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/covid-19>

NIH. (2020). *National Human Genome Research Institute*. Obtenido de <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Virus>

o. (s.f.).

OMS. (24 de Febrero de 2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Ospina, D. (2007). La medición de la resiliencia. *investigacion y educación en enfermería* , 58-65.

Penichet, M. (s.f.). *Diccionario Abierto y Colaborativo*. Obtenido de <https://www.significadode.org/salir%20franco.htm#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20militares%2C%20salir%20franco,d%C3%ADa%20libre%20fuera%20del%20cuartel>.

Pérez, J. y Gardey, A. (2010). *Definición.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/policia/>

Puerta, E. y Vasquez, M. (2012). "Caminos para la resiliencia". *Boletín Previda*, Vol. I N° 02.

República del Perú. (1996). *Constitución Política del Perú*. Lima.

Siebert, A. (2007). *La resiliencia: construir en la adversidad: cómo dominar el cambio, sobrevivir a la presión y recuperarse de los contratiempos*. Barcelona: Alienta.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational health Psychology*, 27-41.

Spielberger, C. & Vagg, P. (2010). *Cuestionario de Estrés Laboral JSS*. Madrid: TEA Ediciones.

Vasquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Vega, M., Gómez, N. & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 113.

Wagnild, G. y Young, H. (1993). *"Escala de Resiliencia"*. Estados Unidos .

Zugazaga, C. (2018). *Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*. Argentina: UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA .

ANEXOS

Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER)

FICHA TÉCNICA

- Nombre: Escala de Resiliencia.
- Autores: Wagnild, G. Young, H. (1993).
- Procedencia: Estado Unidos.
- Adaptación peruana: Novella (2002).
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.
- Aplicación: Para adolescentes y adultos.
- Significación: La Escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción. Asimismo, considera una Escala Total.

Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)

ESCALA DE RESILIENCIA DE AGNILD Y YOUNG
(Versión traducida final)

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

FICHA TÉCNICA

- **Nombre:** JSS. Cuestionario de Estrés Laboral.
- **Nombre original:** *JSS. Job Stress Survey*.
- **Autores:** Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg.
- **Procedencia:** PAR, *Psychological Assessment Resources*, Inc. Odessa, Florida. EE.UU.
- **Adaptación española:** Carlos Catalina Romero, con la colaboración especial de Ibermutuamur (2010).
- **Aplicación:** Individual y colectiva.
- **Ámbito de aplicación:** Adultos.
- **Duración:** Entre 15 y 20 minutos.
- **Finalidad:** Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés.
- **Baremación:** Baremos españoles (N=11.733) en situación laboral y divididos en tres grandes grupos en función de las características del puesto.
- **Material:** Manual, ejemplar y clave de acceso (PIN) para la corrección por Internet.

Anexo 04: Instrumentos de Investigación B



NOMBRE			
EDAD		SEXO	<input type="radio"/> V <input type="radio"/> M
PUESTO		FECHA	
		EMPRESA	

Indique a cuál de los siguientes grupos laborales pertenece en función del puesto que desempeña o ha desempeñado.

NIVEL EDUCATIVO	<input type="radio"/> Estudios básicos <input type="radio"/> Bachillerato <input type="radio"/> FP/Educación técnica <input type="radio"/> Ciclo formativo de grado superior <input type="radio"/> Diplomatura o Licenciatura
GRUPO LABORAL	<input type="radio"/> Grupo I: Trabajos manuales (trabajadores de la agricultura y pesca; artesanos o trabajadores de la industria manufacturera, la construcción o la minería; trabajadores no cualificados). <input type="radio"/> Grupo II: Ocupaciones manuales con cualificación intermedia (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; operadores de instalaciones y maquinaria y montadores). <input type="radio"/> Grupo III: Ocupaciones de oficina (dirección de las empresas y Administraciones Públicas; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de apoyo; empleados de tipo administrativo).

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral puede afectar seriamente a las vidas de los empleados y a sus familias. La gravedad del estrés está determinada por la intensidad con que se experimenta y por la frecuencia con la que ocurre.

Este cuestionario determinará su percepción acerca de diferentes aspectos de su trabajo. Consta de 30 situaciones que muchos empleados encuentran estresantes. En primer lugar, se le pide que puntúe la cantidad de estrés con que experimenta cada situación. Luego, indicará el número de veces que Vd. se ha encontrado con cada una de ellas en los últimos 6 meses.

Valore la cantidad de estrés que le produce cada situación en función de su conocimiento y su experiencia. Tenga en cuenta la cantidad de tiempo y la energía que Vd. necesitaría para enfrentarse o adaptarse a esa situación. Base sus puntuaciones en su experiencia personal, así como en lo que ha observado en el caso de otros. Puntúe la cantidad media de estrés que Vd. siente en cada situación, más que el valor extremo.

La primera situación, **ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES**, fue puntuada por la mayoría de las personas como de un nivel medio de estrés. A esta situación se le ha asignado una puntuación igual a 5 y será utilizada como referencia para evaluar otras situaciones. Compare cada situación con este estándar. Luego asigne un número del 1 al 9 para indicar si juzga que la situación es más o menos estresante que el hecho de que le asignen tareas desagradables.

Fijese a continuación en los ejemplos que aparecen al dorso de este ejemplar.



Autores: Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg.
 Copyright original © 1992, 1999 by PAR, Psychological Assessment Resources, Inc., USA.
 Copyright © 2010 by TEA Ediciones, S.A.U., Madrid, España.
 Edita: TEA Ediciones, S.A.U.; Fray Bernardino Sahagún, 24 - 28036 Madrid, España - Este ejemplar está impreso en DOS TINTAS. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial. Impreso en España. Printed in Spain.

PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente la misma cantidad de estrés que la *asignación de tareas desagradables* señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Ud. sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante** que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO		Baja	Mediada							Alta	
1	ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
2	Trabajar horas extra.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	2
3	Falta de oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3
4	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	4
5	Compañeros que no realizan su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	5
6	Apoyo insuficiente por parte del superior.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	6
7	Ocuparse de situaciones de crisis.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	7
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	8
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9
10	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Asignación de mayores responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
12	Periodos de inactividad.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12
13	Dificultad para acceder al superior.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	13
14	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	14
15	Personal insuficiente para realizar una tarea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
16	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	16
17	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	17
18	Falta de participación en las decisiones organizativas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	18
19	Salario insuficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19
20	Competencia para promocionar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	20
21	Supervisión pobre o insuficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	21
22	Área de trabajo ruidosa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	22
23	Interrupciones frecuentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	23
24	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	24
25	Papeleo excesivo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	25
26	Reuniones de última hora.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	26
27	Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	27
28	Cubrir el trabajo de otro empleado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	28
29	Compañeros de trabajo poco motivados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	29
30	Conflictos con otros departamentos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	30

PARTE B. Instrucciones

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el *número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento*. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Vd. experimentó personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO		Número de días durante los últimos 6 meses en los cuales ha experimentado esa situación										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	
31	Asignación de tareas desagradables.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	31
32	Trabajar horas extra.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	32
33	Falta de oportunidades de promoción.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	33
34	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	34
35	Compañeros que no realizan su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	35
36	Apoyo insuficiente por parte del superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	36
37	Ocuparse de situaciones de crisis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	37
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	38
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	39
40	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	40
41	Asignación de mayores responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	41
42	Periodos de inactividad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	42
43	Dificultad para acceder al superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	43
44	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	44
45	Personal insuficiente para realizar una tarea.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	45
46	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	46
47	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	47
48	Falta de participación en las decisiones organizativas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	48
49	Salario insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	49
50	Competencia para promocionar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	50
51	Supervisión pobre o insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	51
52	Área de trabajo ruidosa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	52
53	Interrupciones frecuentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	53
54	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	54
55	Papeleo excesivo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	55
56	Reuniones de última hora.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	56
57	Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	57
58	Cubrir el trabajo de otro empleado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	58
59	Compañeros de trabajo poco motivados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	59
60	Conflictos con otros departamentos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	60

Por favor, lea el ejemplo de la parte A (cantidad de estrés) y siga las instrucciones para puntuar esta situación. Luego complete el ejemplo de la parte B (frecuencia del acontecimiento).

EJEMPLO – PARTE A (CANTIDAD DE ESTRÉS)

Si la situación del ejemplo es más estresante que la *asignación de tareas desagradables* marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que 5. Si este acontecimiento es menos estresante que la *asignación de tareas desagradables* rodee un número proporcionalmente menor que 5. Si la situación le produce un nivel similar de estrés que la *asignación de tareas desagradables*, marque el número 5.

Ejemplo A Trabajar en una tarea repetitiva 1 2 3 4 5 6 7 8 9

EJEMPLO – PARTE B (FRECUENCIA DEL ACONTECIMIENTO)

Indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los cuales Vd. personalmente ha experimentado esa situación. Por ejemplo, si ha experimentado el acontecimiento descrito 4 días en los últimos 6 meses señale con un círculo el 4. Si no lo ha experimentado ningún día en los últimos 6 meses rodee el 0. Si ha experimentado la situación en 9 o más días de los últimos 6 meses, marque el 9+.

Ejemplo B Trabajar en una tarea repetitiva 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+

Si comete un error o cambia de idea en cualquier enunciado, NO BORRE. Tache con una cruz la respuesta incorrecta y luego marque con un círculo la correcta, así:

0 1 2 3 4 5 ~~6~~ 7 8 9+

Abra este ejemplar. Lea las instrucciones de la parte A y puntúe las situaciones 1 a 30. A continuación, lea las instrucciones de la parte B y puntúe las situaciones 31 a 60.

Anexo 05: Oficio de Aplicación de investigación.

 UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA
Resolución N° 045-2025-SUNEDUCO

"Año de la universalización de la salud"

Chincha Alta, 03 de Noviembre de 2020

OFICIO N°043-2020-UAI-FCS
Unidad de Protección de Carreteras ICA- PNP
Comandante PNP Benjamin F. Trigos Bustamante
Jefe de Unidad
Calle Junin N° 177 - Chincha

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

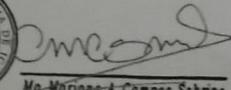
La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, **proyección** y **extensión** universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Mariana A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA


POLICIA NACIONAL DEL PERU
DEPPRCAR - ICA
MESA DE PARTES
Fecha: 12 NOV 2020 Hora: 16:00
Libro: Folio: Nº

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
☎ 056 269176
www.autonomadeica.edu.pe

Anexo 06: Autorización para la Aplicación de investigación.


POLICIA NACIONAL DEL PERU
DIVISION DE PROTECCION DE CARRETERAS
UNIDAD DE PROTECCION DE CARRETERAS ICA

AUTORIZACIÓN

El jefe de la Unidad de Protección de Carreteras Ica, autoriza al Bachiller en Psicología Carlos Alberto GUTIERREZ BORJA de la Universidad Autónoma de Ica, realizar su trabajo de investigación solicitada, la cual es denominada: "Resiliencia y estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de Carreteras Ica, del departamento de Ica, en el contexto de Emergencia Sanitaria"; por lo que se le brindará las facilidades del caso, para el cumplimiento de sus objetivos.

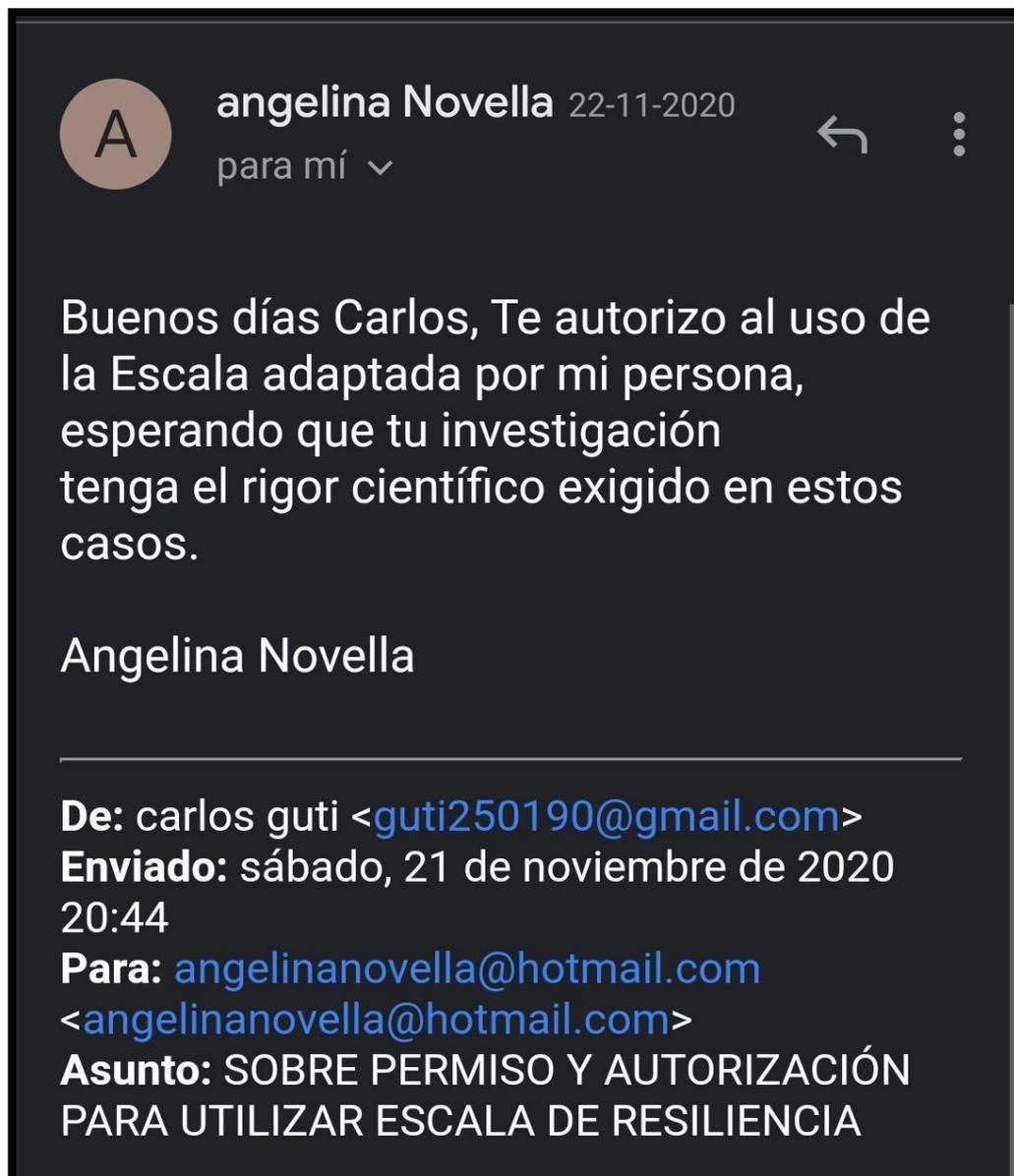
Chincha, 15 de Noviembre del 2020


OA 289116
Benjamin Franklin TRIGOSO BUSTAMANTE
COMANDANTE PNP
JEFE UNIPROCAR ICA



Anexo 07: Autorización para el uso de instrumentos.

a) Autorización para la Escala de Resiliencia Wagnild y Young.



b) Autorización para el Cuestionario de Estrés Laboral JSS.



LIBRERÍA
ESPECIALIZADA
EYA

Por la presente como Representantes Autorizados de la Editorial TEA Ediciones S.A.U. otorgamos la autorización a CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BORJA DNI: 461070611, egresado del Programa Académico de Psicología quien está desarrollando la tesis profesional en la Universidad Autónoma de Ica, para la utilización de la prueba JSS Cuestionario de Estrés Laboral, en el trabajo de investigación denominado:

"RESILENCIA 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". Tal permiso con fines académicos está limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los fines de la investigación anteriormente expuesta.
2. Los materiales serán adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y el investigador se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un uso comercial del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Lima, 06 de Enero de 2020


ERICA FERNÁNDEZ M.
Gerente General



LIBRERÍA
ESPECIALIZADA
EYA

RUC: 20601917271

(51 1) 750-3394
info@libreriaeya.com
Av. Alfredo Benavides N° 1944 Oficina 2
Miraflores - Lima -Perú

Anexo 08: Informe de Turnitin al 28% de similitud.



Anexo 09: Base de datos del estudio

a) Base de datos sociodemográficos

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS						
N °	CODIGO DE PARTICIPANTES	EDA D	SEX O	GRADO	TIEMPO DE SERVICIO	ESTADO CIVIL
1	01	30	M	S1 PNP	11 A	CASADO
2	02	46	M	ST2 PNP	21 A	CASADO
3	03	33	M	S2 PNP	11 A	CASADO
4	04	24	M	S3 PNP	04 A	SOLTERO
5	05	22	M	S3 PNP	05 A	SOLTERO
6	06	37	M	S2 PNP	11 A	CASADO
7	07	30	M	S2 PNP	08 A 09 M	SOLTERO
8	08	36	M	ST3 PNP	15 A	DIVORCIADO
9	09	32	M	S1 PNP	12 A 06 M	CASADO
10	10	23	M	S3 PNP	02 A 09 M	CASADO
11	11	24	M	S3 PNP	05 A 07 M	SOLTERO
12	12	24	M	S3 PNP	05 A 07 M	CASADO
13	13	34	M	S2 PNP	11 A 06 M	CASADO
14	14	45	M	ST1 PNP	27 A	CASADO
15	15	33	M	S3 PNP	08 A 09 M	CASADO
16	16	30	M	S3 PNP	05 A	SOLTERO
17	17	29	M	S2 PNP	08 A	CASADO
18	18	47	M	ST3 PNP	21 A	CASADO
19	19	50	M	ST2 PNP	28 A	CASADO
20	20	48	M	ST1 PNP	29 A	DIVORCIADO

21	21	25	M	S3 PNP	05 A 08 M	CASADO
22	22	32	M	S2 PNP	08 A	CASADO
23	23	56	M	SS PNP	36 A	DIVORCIADO
24	24	23	M	S3 PNP	05 A	SOLTERO
25	25	31	M	S2 PNP	11 A	CASADO
26	26	32	M	S2 PNP	11 A	SOLTERO
27	27	28	M	S2 PNP	8 A	CASADO
28	28	38	M	S1 PNP	15 A	SOLTERO
29	29	29	M	S3 PNP	7 A	SOLTERO
30	30	28	M	S3 PNP	7 A	SOLTERO
31	31	32	M	S2 PNP	11 A	CASADO
32	32	59	M	SS PNP	39 A	CASADO
33	33	26	M	S3 PNP	06 A	CASADO
34	34	26	M	S3 PNP	07 A 11 M	CASADO
35	35	24	M	S3 PNP	5 A	CASADO
36	36	28	M	S3 PNP	7 A	CASADO
37	37	39	M	S1 PNP	15 A	CASADO
38	38	32	M	S2 PNP	07 A 11 M	CASADO
39	39	31	M	S2 PNP	11 A	CASADO
40	40	33	M	S2 PNP	11 A	SOLTERO

b) Base de datos de la variable Resiliencia

RESILIENCIA							
CODIGO DE PARTICIPANTES	SATISFACCIÓN PERSONAL	ECUANIMIDAD	SENTIRSE BIEN SOLO	CONFIANZA EN SI MISMO	PERSEVERANCIA	TOTAL	NIVEL
01	22	24	19	46	41	152	ALTO
02	25	20	15	48	48	156	ALTO
03	26	24	19	47	43	159	ALTO
04	28	16	21	49	31	145	MODERADO
05	22	25	20	46	43	156	ALTO
06	22	24	19	43	43	151	ALTO
07	22	11	18	35	45	131	MODERADO
08	20	22	18	41	36	137	MODERADO
09	23	24	18	44	41	150	ALTO

10	18	28	21	49	49	165	ALTO
11	25	25	21	43	49	163	ALTO
12	25	22	21	45	49	162	ALTO
13	25	21	19	40	35	140	MODERADO
14	19	19	18	46	43	145	MODERADO
15	17	18	14	44	37	130	MODERADO
16	15	20	16	47	38	136	MODERADO
17	25	17	17	45	49	153	ALTO
18	26	18	21	46	46	157	ALTO
19	16	18	16	34	33	117	BAJO
20	16	27	20	43	41	147	ALTO
21	22	10	21	43	49	145	MODERADO

22	22	22	16	41	36	137	MODERADO
23	28	28	21	48	49	174	ALTO
24	21	25	18	41	42	147	ALTO
25	22	18	17	40	39	136	MODERADO
26	22	21	15	38	37	133	MODERADO
27	20	24	18	44	43	149	ALTO
28	22	25	20	46	41	154	ALTO
29	21	24	20	45	40	150	ALTO
30	18	16	17	33	37	121	BAJO
31	26	24	16	41	45	152	ALTO
32	25	26	21	48	46	166	ALTO
33	23	24	15	47	46	155	ALTO

34	27	26	17	46	45	161	ALTO
35	16	16	21	50	43	146	ALTO
36	15	19	19	45	40	138	MODERADO
37	21	18	18	46	43	146	ALTO
38	28	21	18	40	38	145	MODERADO
39	23	21	19	43	42	148	ALTO
40	23	22	19	40	41	145	MODERADO

c) Base de datos de la variable Estrés Laboral

ESTRÉS LABORAL									
	Severidad del estrés laboral			Frecuencia del estrés laboral			estrés laboral		
CODIGO DE PARTICIPANTES	PD	PC	NIVEL	PD	PC	NIVEL	PD	PC	NIVEL
01	5.90	70	ALTO	5.10	75	ALTO	30.09	75	ALTO
02	6.30	65	ALTO	4.50	70	ALTO	28.35	70	ALTO
03	5.13	50	MEDIO	6.73	95	ALTO	34.52	85	ALTO
04	6.76	90	ALTO	4.56	70	ALTO	30.83	75	ALTO
05	5.56	60	ALTO	4.86	75	ALTO	27.02	70	ALTO
06	5.80	70	ALTO	5.20	80	ALTO	30.16	75	ALTO
07	3.56	20	BAJO	2.90	45	MEDIO	10.32	30	BAJO
08	4.66	40	BAJO	4.13	65	ALTO	19.25	50	MEDIO

09	3.73	25	BAJO	5.93	85	ALTO	22.12	60	ALTO
10	5.06	50	MEDIO	3.70	55	MEDIO	18.72	50	MEDIO
11	5.46	60	ALTO	4.73	70	ALTO	25.83	70	ALTO
12	6.06	75	ALTO	2.90	45	MEDIO	17.57	50	MEDIO
13	5.73	65	ALTO	6.06	90	ALTO	34.72	80	ALTO
14	4.53	35	BAJO	3.86	60	ALTO	17.49	50	MEDIO
15	5.16	50	MEDIO	4.06	60	ALTO	20.95	55	MEDIO
16	4.86	45	MEDIO	2.13	30	BAJO	10.35	30	BAJO
17	4.93	45	MEDIO	4.40	65	ALTO	21.69	60	ALTO
18	4.46	35	BAJO	3.93	60	ALTO	17.53	50	MEDIO
19	2.46	10	BAJO	3.60	55	MEDIO	8.86	25	BAJO
20	4.76	40	BAJO	3.93	60	ALTO	18.71	50	MEDIO

21	4.66	40	BAJO	3.33	50	MEDIO	15.52	45	MEDIO
22	4.80	45	MEDIO	3.73	55	MEDIO	17.90	50	MEDIO
23	4.46	35	MEDIO	5.30	55	MEDIO	23.64	60	ALTO
24	5.33	55	MEDIO	4.00	60	ALTO	21.32	55	MEDIO
25	5.23	55	MEDIO	5.93	85	ALTO	31.01	75	ALTO
26	5.93	70	ALTO	3.86	60	ALTO	22.89	60	ALTO
27	6.16	75	ALTO	6.00	90	ALTO	36.96	85	ALTO
28	5.03	50	MEDIO	4.83	75	ALTO	24.29	65	ALTO
29	6.03	75	ALTO	5.33	55	MEDIO	32.14	80	ALTO
30	3.50	20	BAJO	4.30	65	ALTO	15.05	40	BAJO
31	4.83	45	MEDIO	5.83	85	ALTO	28.16	70	ALTO
32	5.40	60	ALTO	4.93	75	ALTO	26.62	70	ALTO

33	5.66	60	ALTO	5.63	85	ALTO	31.87	80	ALTO
34	5.13	50	MEDIO	4.76	70	ALTO	24.42	65	ALTO
35	4.96	45	MEDIO	4.06	60	ALTO	20.14	55	MEDIO
36	5.80	70	ALTO	5.96	85	ALTO	34.57	85	ALTO
37	5.40	60	ALTO	4.60	70	ALTO	24.84	65	ALTO
38	5.56	60	ALTO	5.16	75	ALTO	28.69	75	ALTO
39	5.16	50	MEDIO	4.83	75	ALTO	24.92	65	ALTO
40	4.46	35	BAJO	3.63	55	MEDIO	16.19	45	MEDIO

Anexo 10: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones de la variable	Metodología
<p>Pregunta General de Investigación: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en personal de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: La resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p>	Resiliencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ecuanimidad 2. Satisfacción personal 3. Sentirse bien solo 4. Confianza en sí mismo 5. Perseverancia 6. Calidad del tiempo 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, de corte transversal.</p>
<p>Preguntas Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de resiliencia en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020? 2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020? 3. ¿Cuál es la relación entre satisfacción personal de 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? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de resiliencia en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020. 2. Identificar el nivel de estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020. 3. Determinar la relación entre satisfacción personal de 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. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La satisfacción personal de resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020. 2. La ecuanimidad de resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020. 	Estrés laboral		

<p>4. ¿Cuál es la relación entre la ecuanimidad de 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?</p> <p>5. Cuál es la relación entre sentirse bien solo de 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?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre confianza de 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?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación entre perseverancia de 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?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la ecuanimidad de 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.</p> <p>5. Determinar la relación entre sentirse bien solo de 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.</p> <p>6. Determinar la relación entre la Confianza en Sí Mismo de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p> <p>7. Determinar la relación entre la Perseverancia de Resiliencia y el Estrés Laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p>	<p>3. El sentirse bien solo de resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p> <p>4. La confianza en sí mismo de resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p> <p>5. La perseverancia de resiliencia tiene correlación significativa con el estrés laboral en policías de la Unidad de Protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020.</p>		<p>1. Severidad del estrés Laboral.</p> <p>2. Frecuencia del estrés laboral.</p>	
--	---	--	--	--	--