

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



UPLA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL
ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN
TERRITORIAL DE HUANCAYO, 2022**

Para optar : El Título Profesional de Psicólogo

Autor : Bach. Aguilar Acosta, Jennyfer Flor de Maria
Bach. Rojas Quinto, Jose Luis

Asesor : Mg. Marisa Irma Julcarima Torre

Línea de Investigación Institucional: Salud y gestión de la salud

Fecha de Inicio y Culminación: Mayo - Diciembre, 2022

Huancayo - Perú

2023

DEDICATORIA

Con cariño a mi padre y madre por guiarme que sin el apoyo de ellos no hubiera salido a la luz el presente trabajo.

Jennyfher Flor de María

A Dios que me encamina a lo largo de mi vida brindándome fuerza para vencer todas las dificultades.

José Luis

AGRADECIMIENTO

A la Universidad y Escuela profesional, que fue nuestro punto de partida de la profesión, que nos preparó y orientó para convertirnos en profesionales destacados acorde a las necesidades coyunturales de nuestra región y país.

A la maestra Marisa Julcarima Torre, por las recomendaciones y las sugerencias en beneficio de la realización del presente estudio.

A todos los que nos han acompañado, guiado en el camino a favor del aprendizaje y la ciencia que nos lleva a salir adelante.

Los Autores.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO, 2022

Cuyo autor (es) : **AGUILAR ACOSTA JENNYFHER FLOR DE MARIA**
ROJAS QUINTO JOSE LUIS
Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
Asesor (a) : **MG. JULCARIMA TORRE MARISA IRMA**

Que fue presentado con fecha: 31/07/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 11/08/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 16%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software tres veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 16 de agosto de 2023



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud


Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 292 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), se entiende por estrés en el trabajo, un estado de salud influido por determinados aspectos negativos de la empresa o del ambiente laboral.

El trabajo policial es uno de los más estresantes para la psicología del trabajo, pues pone en acción factores que provocan ansiedad. Diferentes investigaciones empíricas han demostrado, la inclinación que generalmente experimentan los policías es el estrés, esto se debe al constante contacto que infiere en la relación correspondiente a la sociedad, incluyendo su entorno privado (Cano, 2017).

Debido al estilo de vida actual, la policía ha apoyado y reforzado la labor de vigilancia y control de la ciudadanía durante todo el día, a fin de hacer frente a los problemas, utilizando sistemas de turnos extremadamente cambiantes, teniendo una tendencia a cubrir la amplia asignación horaria.

Al revisar la bibliografía sobre el estrés policial se observa que algunos autores sostienen que el oficio de policía es una de las más estresantes, mientras que otros sostienen que el estrés en la policía no es escandaloso ni más terrible que en otros trabajos. Lo que si esta más aceptado es que es innegable que los policías están expuestos a mucho estrés en su trabajo diario (Colectivo Profesional de Policía Municipal, s.f., como se citó en Graneros, 2018).

Por ello estas circunstancias producen presión en los policías, provocando cansancio, agotamiento emocional, problemas para dormir e incluso muestran respuestas psicosomáticas, por ejemplo, dolor de espalda, cabeza y cuello. Según la OIT (2016) muestra el efecto del estrés según las características del individuo, además introducir ritmos altos de estrés son perjudiciales para el individuo, disminuyendo su

prosperidad psicológica y física, creando ansiedad, depresión e incluso problemas cardíacos.

En este sentido, trabajar en el bienestar emocional de los individuos de la fuerza policial, se convierte en una tarea inexorablemente problemática, debido a que las energías de las organizaciones en la cultura peruana, se han centrado en diferentes temas; en consecuencia, aun no se han enfocado los activos fundamentales para garantizar el bienestar mental y prevenir el estrés en los contextos policiales (Accinelli et al., 2020).

A los puntos planteados, se suma el tema de la pandemia, el diario El Peruano informó que el 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS), consideraría al COVID-19 una pandemia debido a que se había propagado simultáneamente a más de 100 países alrededor del mundo; mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró estado de emergencia fue declarada en todo el Perú, teniendo un plazo de noventa días calendario, se dictaron medidas de prevención y control para evitar su propagación, disponiéndose el aislamiento social obligatorio por las graves consecuencias (El Peruano, 18 de mayo de 2020); por otro lado, dentro del estado de emergencia, el Ministerio del Interior implementó el protocolo a través de la Policía y en coordinación con el Ejército, que intervino para la adecuada ejecución de las medidas de aislamiento social obligatorio (El Peruano, 17 de marzo de 2020).

De un punto de vista global, este estudio pretendió que se considere los elementos del trabajo actual de los policías, que se enfrentan a numerosos estresores en la exposición de sus ejercicios cotidianos que podrían impulsar el estrés relacionada con el trabajo, así como presentar sus posibles consecuencias. El estrés del trabajo, que se produce por el desequilibrio entre las solicitudes de trabajo (o las propias) y la

capacidad o recursos accesibles para satisfacerlas de manera competente, y las consecuencias que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador y pueden resquebrajar el ambiente laboral.

En tal sentido, el estudio planteó el objetivo principal: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.

El trabajo de investigación corresponde al método científico, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental-transaccional. La población estuvo compuesta de 500 efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo. La muestra la conformó 260 efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, el tipo de muestra corresponde al muestreo no probabilístico-intencional.

La estructura del estudio se encuentra dividida de la siguiente forma:

En la primera parte, denominada planteamiento del problema, se describió la realidad problemática, se formuló el problema, la justificación y los objetivos de investigación. La segunda parte, denominado marco teórico, se desarrolló, los antecedentes del problema y las teorías del estudio. En la tercera parte, denominada hipótesis de la investigación, no se planteó una hipótesis porque este estudio sólo describió la realidad, ignorando la correlación y comparación de las variables de estudio, la definición conceptual y operacional de las variables de la investigación. En la cuarta parte, denominada metodología, se desarrolló el método, con el tipo, con el diseño, con el nivel investigación, con la población y la muestra, las técnicas de procesamiento y análisis, el procedimiento de recolección y en la quinta parte, titulado

resultados se expone los resultados del test aplicado, también se incluyen las principales discusiones de la investigación y las conclusiones alcanzadas.

Y finalmente, se mencionan la bibliografía y se adjuntan los apéndices correspondientes.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	ixx
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I	166
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	166
1.1. Delimitación de la realidad problemática	166
1.2. Delimitación del problema.....	188
1.3. Formulación del problema	199
1.3.1. Problema General	199
1.3.2. Problemas Específicos.....	199
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social	2200
1.4.2. Teórica.....	220
1.4.3. Metodológica	200
1.5. Objetivos	211
1.5.1. Objetivo General	211
1.5.2. Objetivos Específicos	211
CAPÍTULO II.....	222

MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes (Internacionales y Nacionales)	22
2.2. Bases Teóricas o Científicas	26
2.3. Marco Conceptual (de la variable y dimensiones).....	411
CAPÍTULO III.....	44
HIPÓTESIS	44
3.1. Hipótesis General	44
3.2. Variables (definición conceptual y operacional).....	44
CAPÍTULO IV	45
METODOLOGÍA.....	45
4.1. Método de la Investigación	45
4.2 Tipo de Investigación.....	45
4.3. Nivel de Investigación.....	45
4.4. Diseño de Investigación	455
4.5. Población y muestra	46
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	47
4.7. Técnicas de Procesamiento y análisis de datos	51
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	51
CAPÍTULO V.....	533
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	533
5.1. Resultados descriptivos.....	53
5.2. Logro de objetivos.....	555
5.1.1. Logro de objetivo general.....	555
5.1.2. Logro de objetivos específicos	566

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES	733
RECOMENDACIONES.....	755
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	766
ANEXOS	855
Anexo 1 Matriz de consistencia	855
Anexo 2 Matriz de operacionalización de la variable	877
Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento	888
Anexo 4 Instrumento de investigación.....	900
Anexo 5 Consentimiento informado	911
Anexo 6 La data de procesamiento de datos	966
Anexo 7 Declaración de confidencialidad	1011
Anexo 8 Compromiso de autoría	1033
Anexo 9 Carta de solicitud para el uso del instrumento del autor	1055
Anexo 10 Carta de presentación para la aplicación del instrumento	1066
Anexo 11 Autorización de la Institución para la aplicación del instrumento	1088
Anexo 12 Autorización del Instrumento Estrés Laboral de la OIT-OMS	1099
Anexo 13 Juicio de expertos	110
Anexo 14 Fotos de la aplicación	12020

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles de estrés de la Escala laboral de OIT-OMS</i>	44
Tabla 2 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	50
Tabla 3 <i>Estadística de fiabilidad</i>	50
Tabla 4 <i>Resultado del personal policial administrativo según sexo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	53
Tabla 5 <i>Resultado del personal policial administrativo según edad de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	54
Tabla 6 <i>Resultado del nivel de estrés laboral del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	55
Tabla 7 <i>Resultado del nivel de clima organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	56
Tabla 8 <i>Resultado del nivel de estructura organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	58
Tabla 9 <i>Resultado del nivel de territorio organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	599
Tabla 10 <i>Resultado del nivel de tecnologías del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	60
Tabla 11 <i>Resultado del nivel de influencia del líder del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	611
Tabla 12 <i>Resultado del nivel de falta de cohesión del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	633
Tabla 13 <i>Resultado del nivel de respaldo del grupo del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.</i>	644

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Estadístico de consistencia interna de la variable estrés laboral y sus dimensiones.....	500
Figura 2 Resultado del personal policial administrativo según sexo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	533
Figura 3 Resultado del personal policial administrativo según edad de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	54
Figura 4 Resultado del nivel de estrés laboral del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	55
Figura 5 Resultado del nivel de clima organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	577
Figura 6 Resultado del nivel de estructura organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	588
Figura 7 Resultado del nivel de territorio organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	599
Figura 8 Resultado del nivel de tecnologías del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	600
Figura 9 Resultado del nivel de influencia del líder del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	62
Figura 10 Resultado del nivel de falta de cohesión del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.....	633
Figura 11 Resultado del nivel de respaldo del grupo del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.	64

RESUMEN

El presente trabajo lleva por nombre Estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022, su propósito fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. La metodología fue científica, diseño descriptivo, tipo básica, el tipo y la técnica de muestreo fue no probabilístico-intencional, la muestra fue de 260 efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, se evaluó la Escala de estrés laboral OIT-OMS. Se llegó a la conclusión que el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022, se siente con estrés, donde el 48,5% se encuentra en estrés y el 30% del personal policial tienen bajo nivel de estrés laboral. Se recomienda desarrollar talleres de prevención sobre el estrés laboral para los efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.

Palabras claves: *Estrés laboral, personal policial administrativo.*

ABSTRACT

The present work is called work stress in the administrative police personnel of the Sixth Territorial Directorate of Huancayo, 2022, its purpose was to determine the level of work stress in the administrative police personnel of the Sixth Territorial Directorate of Huancayo, 2022. The methodology was scientific, descriptive design, basic type, the type and sampling technique was non-probabilistic-intentional, the sample was 260 administrative police officers of the Sixth Territorial Directorate of Huancayo, the ILO-WHO Occupational Stress Scale was evaluated. It was concluded that the administrative police personnel of the Sixth Territorial Directorate of Huancayo, 2022, are feeling stressed, where 48.5% are under stress and 30% of police personnel have a low level of work stress. It is recommended to develop prevention workshops on work-related stress for administrative police officers of the Sixth Territorial Directorate of Huancayo.

Key words: *Work stress, administrative police personnel.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Delimitación de la realidad problemática

En el 2019, el 48% de la ciudadanía experimentaban estrés relacionado con el trabajo (Asociación Americana de Psicólogos [APA], 2019). Además, según la investigación realizada por Cruz (2019), el 78% de su muestra de estudio experimentaban los efectos nocivos del estrés relacionado con el trabajo (Asociación Americana de Psicólogos [APA], 2019). Por último, en un estudio los resultados mostraron que el 75% de la muestra de estudio experimentaban los efectos nocivos del estrés en el trabajo (Bazán y Cerna, 2019).

En el Perú se registró 3.873 efectivos de la policía contagiados, 46 decesos por la infección del Coronavirus, 360 estaban hospitalizados y 17 de los efectivos permanecían en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), datos compartidos por el ministro de Interior, Gastón Rodríguez (TeleSur, 7 de mayo de 2020).

En este sentido, la existencia del policía, es vista como una forma de vida sacrificada, una realidad absolutamente alejada del orden y bienestar que tanto anhela el sistema nacional de defensa (Aparicio, 2016). El policía mantiene un modo de vida estresante, por una progresión de sucesos que se llevan a cabo en su práctica diaria, sumado a circunstancias laborales negativas, y a la mentalidad del populacho sobre la institución (Hernández, 2018). En ese sentido, existe una asociación característica entre la vida policial y el estrés; un estatus tal vez relacionado con la constante apertura a los riesgos mortales, los amplios horarios de trabajo, la falta en el reconocimiento de su labor, la mutabilidad de los supervisores con diversas políticas y los supuestos bajo los cuales desempeñan sus obligaciones al ser continuamente evaluados (Zauzo, 2018).

En esta circunstancia específica, el Decreto Supremo N° 146-2020-PCM, el Perú ha sido intensamente impactado, circunstancia que ha constreñido a la autoridad pública a dar todas las áreas de atención de crisis de primer nivel para la evitación e intercesión de esta enfermedad, la Policía Nacional del Perú se ha visto obligada a esforzarse más, siguiendo con el costo en la duplicación de decesos y perjuicios, que en años anteriores ya era significativo (El Peruano, 28 de agosto de 2020).

En agosto del 2020, más de 27.000 policías se registraron como contagiados y 455 han sido contabilizados como fallecidos (Lira, 2020). A consecuencia, estas cifras se vuelven incómodas de examinar, avivada por estas afecciones mentales y médicas, que surgen del estrés en su entorno laboral (Mora, 2018). En consecuencia, la presión laboral aborda una aproximación a la incorporación de esta multitud de cuestiones que influyen en su bienestar mental, para hacer una necesidad de cobertura y cuidado; y sorprendentemente, más cuando esa cuestión, no está siendo tratada ni evaluada por ninguna entidad del Estado peruano (Núñez, 2017).

Estos desordenes se manifiestan no sólo en el lugar de trabajo, sino que también pueden desencadenar afecciones médicas o en la familia, así como gastritis, colitis, trastorno del sueño y, de hecho, podrían provocar la muerte por agotamiento, experimentando una necrosis localizada del miocardio, por ejemplo. Además, los representantes pueden mantenerse alejados del agotamiento profesional; recursos humanos, de la organización evalúa tanto el estilo de iniciativa como el modo de vida de la asociación, ya que estos reflejan la administración interna. A partir de aquí, se podría fomentar la unión, la responsabilidad y la ayuda común dentro del lugar de trabajo (Martínez, 2021).

Debido a la circunstancia actual, era importante hacer una investigación para determinar el nivel de estrés en el trabajo del personal policial administrativo que trabaja

en la Sexta Dirección Territorial de Huancayo. Además, teniendo en cuenta que, hasta hace poco, no se había dirigido ningún estudio en esta organización para demostrar la presencia del mencionado nivel de estrés laboral, este estudio es de crucial importancia. Esto se debe a que la policía ha tenido un efecto sumamente desfavorable en la comunidad por las continuas denuncias de que no cumplen con sus deberes y no prestan el apoyo adecuado a los ciudadanos, lo cual se debe a la gran carga laboral que estos especialistas soportan en el desempeño de sus funciones. Además, es importante señalar que la presión a la que les someten sus jefes para que cumplan las metas y objetivos del cuerpo policial como institución del Estado contribuye a que los problemas se acentúen.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial

El ámbito donde se desarrolló el trabajo de investigación comprendió a la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, ubicado en el Jirón Cusco 490, distrito y provincia de Huancayo, región Junín.

Delimitación temporal

El estudio se desarrolló durante los meses de mayo a diciembre del año 2022, empezando con la planificación, ejecución del estudio y terminando con la presentación del informe final de investigación.

Delimitación temática

- El estudio utilizó la variable estrés laboral, la cual se sustenta en el Modelo teórico orientado a la dirección de Matteson e Ivancevich del año 1987, los cuales definen al estrés como una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales,

que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el clima organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la estructura organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Conocer el nivel actual de estrés que experimentan los policías administrativos podría ayudar a prevenir el estrés, evitar la sobrecarga psicológica de los policías y proporcionar mejores resultados a los investigadores que deseen utilizar esta variable.

La investigación sobre esta variable puede suponer una contribución muy importante, ya que puede dar lugar a cambios en las prácticas laborales de las organizaciones y, en última instancia, mejorar el bienestar psicosocial de los policías.

1.4.2. Teórica

El trabajo de investigación estuvo reforzado por el modelo teórico de Matteson e Ivancevich, la variable de estudio se evaluó mediante siete dimensiones, pero no solo contribuyó a incrementar los conocimientos sobre la base teórica del estrés laboral, sino también sobre cómo afecta al rendimiento y al bienestar de los agentes policiales, que a su vez ayudaron a responder a preguntas sobre este problema desde una nueva perspectiva.

Este trabajo de investigación al no contestar, ni ubicar investigaciones locales, con la variable y población de estudio, se vio en la obligación de tener solo las referencias internacionales y nacionales como punto de apoyo, aunque no pertenezcan a la misma región sirvió como guía para el desarrollo de este trabajo, el cual al culminar y publicar, sirve como una guía teórica, para futuras investigaciones similares y volverse un referente de investigación en nuestra localidad.

1.4.3. Metodológica

El trabajo adoptó un enfoque estructurado y sistemático de investigación cuantitativa utilizando como instrumento la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS de Matteson e Ivancevich en 1989, la escala se diseñó, desarrolló y validó por la OIT en

colaboración con la OMS, al ser aplicada en nuestro contexto como parte de una adaptación local facilitará metodológicamente futuros estudios de investigación correlacionales y experimentales como un instrumento válido y confiable.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral en el clima organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en la estructura organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés laboral en el de respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Redrobán (2022) investigó sobre *“El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022”*, en Ecuador. El objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial. Se utilizó el enfoque cuantitativo, como método el deductivo, como diseño el no experimental, transversal-correlacional, los instrumentos aplicados fueron: Escala de estrés laboral de OIT-OMS, y el Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, la población estuvo conformada por 39 personas. Se concluyó que si existe una correlación positiva entre el estrés y el desempeño laboral.

Córdoba et al. (2021), realizaron un estudio: *“Niveles de estrés y motivación laboral en los Patrulleros de la Policía adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no aprobaron el ascenso a Subintendentes”*, en Medellín, Colombia. El objetivo fue identificar la relación entre el estrés y la motivación laboral, que enfrentan los patrulleros de la Sección de Inteligencia Policial de la Metropolitana del Valle de Aburrá. Se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, la muestra fue de 22 funcionarios, se aplicaron los instrumentos MBI-HSS Maslach Burnout Inventory y el R-MAWS Escala de Motivación en el trabajo. Los resultados mostraron que los funcionarios presentan niveles bajos de motivación y estrés. Se concluyó que los niveles de estrés laboral no influyen con los niveles bajos de motivación.

Mora y Solano (2018), realizaron la investigación titulada: “*Estrés laboral asociados en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta*”, Cúcuta, Colombia. Tuvo como objetivo analizar el estrés laboral en el nivel ejecutivo de técnicos profesionales en servicios de la Policía Nacional en la ciudad de Cúcuta e identificar las variables sociodemográficas. Se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño fue experimental, el alcance fue transeccional, el tipo fue descriptivo, la muestra fue de 200 participantes, el tipo y la técnica de muestreo fue no probabilística-por conveniencia, se empleó el Test de Maslach. Se concluyó que cada participante tiene una causa, y algunas múltiples causas en la organización, teniendo en consideración las diversas actividades que realizan durante el día.

Graneros (2018), ejecutó el proyecto: “*Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*”, en Argentina. El objetivo fue evaluar el grado de estrés laboral en policías de ambos sexos que se desempeñan en turnos rotativos y fijos. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo y diseño descriptivo-comparativo, de corte transversal, la muestra fue conformada por 80 policías, se aplicó la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que los policías con horarios rotativos fijos experimentan mayor estrés general que los policías con horarios fijos, y se encontraron relaciones y diferencias significativas entre el estrés general y diversas variables sociodemográficas.

Bedoya et al. (2017), realizaron un estudio: “*Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral en la Unidad de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación de la ciudad de Guadalajara de Buga*”, en Colombia. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en la Unidad de Policía Judicial del CTI de Guadalajara de Buga. El enfoque fue cuantitativo, correlacional, de corte transversal, la muestra fue de 28 trabajadores, se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del

Ministerio de la protección social (Cuestionario acerca de estos factores y del nivel de sintomatología de estrés laboral). Los resultados mostraron que un 28,6% presentó un nivel bajo, el 32,1% presentó un nivel muy bajo. Se concluyó que existe relación significativa del nivel de estrés laboral en cuanto a la claridad de rol, la participación, el manejo del cambio, las demandas ambientales y el esfuerzo físico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cabanillas y Eneque (2021), presentaron el estudio: “*Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021*”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. El tipo de investigación fue básica, el diseño de investigación fue no experimental, la muestra fue de 120 policías, se utilizó como instrumentos la Escala de estrés laboral y la Escala de Procrastinación laboral. Los resultados mostraron la existencia de una correlación directa y significativa débil entre el estrés laboral y la procrastinación laboral. Se concluyó que el personal administrativo policial que presenta mayor estrés laboral tiene mayor tendencia a la procrastinación.

Mora (2018), desarrolló el estudio: “*Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016*”. Tuvo como objetivo conocer la forma de presentación del estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016. Se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo fue descriptivo-comparativo, el diseño fue no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 196 participantes, se aplicó el Cuestionario de Karasek. Los resultados mostraron que la muestra de estudio se ubica con frecuencia en la forma pasiva respecto al estrés laboral, sin existir ninguna diferencia significativa para las variables de división poblacional.

Molina (2020), elaboró el estudio titulado: “*Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de COVID-19 de Lima, 2020*”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de COVID-19 de Lima, 2020. Se utilizó como metodología el diseño no experimental, el nivel descriptivo, la muestra fue de 80 policías en formación de Puente Piedra (24-50 años), se utilizó como instrumento el Escala de estrés laboral de OIT-OMS. Los resultados mostraron el 95% presentó un el nivel alto de estrés laboral y solo el 5% un nivel medio de estrés laboral. Se concluyó que existe niveles altos de estrés laboral en el personal administrativo de la institución formativa policial.

Martinez (2021), desarrolló el estudio: “*Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2021*”. Tuvo como objetivo encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la Dirección de criminalística de Surquillo. El diseño de investigación fue no experimental, el tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, la muestra fue de 150 policías (25-45 años), se utilizó el Cuestionario de clima organizacional y el Test de estrés laboral de OIT. Los resultados mostraron que el 55% perciben como moderado el clima organizacional, el 48% presentó estrés en la organización. Se concluyó que si existe correlación significativa e inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Quintana y Cárdenas (2021), investigaron sobre: “*Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una Comisaría de Celendín, Cajamarca 2021*”. El objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una Comisaria de Celendín. Se utilizó el tipo de investigación básico, descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental, de corte

transversal, la muestra fue de 50 efectivos, se aplicó el Cuestionario de estrés y la Escala de bienestar psicológico. Los resultados mostraron que el 58% mostraron un nivel de estrés, y el 30% mostraron un nivel bajo de bienestar psicológico. Se concluyó que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico.

2.2. Base Teórica

Estrés

Es un riesgo psicosocial que influye en la gran mayoría de la población mundial, sin importar la edad, el sexo, la situación laboral, social o monetaria, provocando un desequilibrio en la prosperidad física y mental de los individuos que experimentan los efectos nocivos del mismo, ya que esta peculiaridad conllevará resultados adversos (Bazán y Cerna, 2019).

Es considerado como un riesgo ineludible para la prosperidad del individuo que lo experimenta y para su estilo de vida, ya que el individuo siente que las cuestiones o condiciones por las que atraviesa son extremas, de esta manera, sólo hay dos caminos diferentes: enfrentarse a él o huir (Cabrera, 2015).

García (2015), por su parte, destaca que el estrés es un patrón que surge como consecuencia de que el individuo está en una situación en la que tiene la sensación de ser menoscabado, de manera tal que el estrés crea la disposición que lleva a escapar o agredir.

Para la finalidad de la investigación, precisaremos que el estrés influye en efectivos policiales para que los niveles en su ejecución física y competencial tengan un abatimiento impresionante, no obstante su bienestar físico comienza a desmoronarse introduciendo problemas clínicos; en consecuencia influye en su bienestar emocional, lo que repercute en cuadros de agotamiento emocional, en episodios de malestar retardado,

en desvinculación y en sensaciones de decepción individual y profesional (Bazán y Cerna, 2019).

El trabajo policial a la larga exige renunciar a las propias prioridades y a la responsabilidad con respecto a los policías, que someten su vida a expectativas, esfuerzos, obligaciones y a una velocidad de vida acelerada siendo esto excepcionalmente hiriente para el bienestar, por lo que esta vocación se caracteriza con la presencia de un alto riesgo de estrés (Díaz y Tinoco, 2012).

La salud de los policías presenta más problemas que la de los otros grupos de profesionales y separaciones. Obviamente el estrés está relacionado con el trabajo de los policías, a partir de situaciones de peligro, riesgo, entre otras, teniendo componentes relacionados con la organización. Las particularidades jerárquicas y las circunstancias de trabajo están conectadas con estrés en los policías (Richard y Fell, 1975; Blackmore, 1978).

Violanti y Aron (1994) clasificaron los estresores más importantes en un estudio. Estos estresores fueron el homicidio y la muerte de un compañero durante el servicio policial. Los estresores jerárquicos/directivos también se distribuyen uniformemente (Spielberger et al., 1981), mientras que Márquez et al. (2008) también descubrieron que los estresores organizativos incluían la rotación de equipos, el escaso apoyo de los compañeros, la falta de personal, el exceso de disciplina y el escaso apoyo de los supervisores. Descubrieron que los 20 estresores, 7 eran estresores organizativos/de gestión y 7 eran estresores relacionados con la policía.

Estrés laboral

Coaquira y Cepillado (2014) el estrés laboral es la presión en el entorno de trabajo que provoca reacciones negativas a nivel físico, emocional y conductual debido a la perturbación del entorno.

El estrés relacionado con el trabajo se constituye como determinante psicosocial de riesgo más influyente en todo el mundo. Tal y como indican las investigaciones, alrededor del 33% de la población activa ha experimentado este tipo de estrés en el plazo de un año tal y como expresan Williams y Cooper (2004) de hecho, el estrés laboral influye en los policías en gran medida cuando son impactados por circunstancias innatas a la acción policial.

Estrés laboral, se caracteriza como un trastorno descrito por la fatiga emocional, la despersonalización y la ausencia de satisfacción individual y profesional. Como resultado, la realización del trabajo, la contribución competente, la productividad y la calidad se ven afectadas. Simultáneamente, implica afecciones a nivel emocional en los individuos, por ejemplo, abatimiento, molestia, distanciamiento a la hora de potenciar sus capacidades laborales y colaborar con su circunstancia actual (Maslach y Jackson, 1981).

La manifestación del estrés laboral, en el área física, se notan algunas señales de afecciones que están conectadas con el estrés, por ejemplo, migrañas, aplastamiento de dientes, tormento de cuello y hombros, gastritis, colitis, aumento de peso o infortunio, palpitations del corazón y tensión circulatoria expandida. En el área mental, desasosiego, trastorno del sueño y abatimiento. En los efectos sociales se aprecian espasmos de ansiedad, discurso rápido, agotamiento, vacilación y pérdida de productividad laboral. Otros efectos, por ejemplo, la lentitud, la agravación, la miseria, el pulso acelerado, el deterioro cognitivo, las migrañas graves, la hipertensión y la agonía de la columna vertebral, también están conectados con el estrés (Hespanhol, 2005).

Estresores laborales

Los estresores laborales son divididos en siete dimensiones. Según la OIT (2013) estas son:

Clima organizacional: es el clima donde los individuos fomentan sus actividades a causa del trabajo, se crea una perspectiva por parte de los trabajadores, así como el entorno actual decide la conducta que asumen los especialistas, que puede fomentar un ambiente tenso y relajante, que pueden provocar distintos niveles de estrés en función del individuo y de su nivel de adaptación (OIT, 2013). Además, los componentes importantes para el ambiente jerárquico son la comunicación, la interrelación entre los trabajadores o entre ellos y sus jefes, el clima en el que se trabaja, el trato, el pensamiento, entre otros, son fundamentales para que este ambiente sea útil.

Estructura organizacional: alude no exclusivamente al peso administrativo sino además al lugar progresiva de los trabajadores dentro de la empresa, comparable a la capacidad de control que se ejerce sobre su trabajo (OIT, 2013). Se entiende por estructura organizativa el modo en que las competencias y funciones de una persona se transmiten progresivamente a través de dimensiones normalizadas para alcanzar esos objetivos. Posteriormente, el espacio dentro de la empresa será propicio para que los trabajadores desarrollen sus actividades y obligaciones de forma serena. La estructura organizacional es percibida como la relación de ejemplos utilizados en el plan de la organización de cualquier organización o establecimiento que se esfuerza plenamente por reunir los objetivos y las metas propuestas.

Territorio organizacional: es el nombre que recibe el espacio en el que el individuo fomenta una actividad específica, ya sea una tarea, un juego o una socialización en la que desenvuelve. Con respecto a las organizaciones, los trabajadores aceptan de vez en cuando el entorno de trabajo como un espacio individual de manera entusiasta. Numerosos estudios de investigación del cerebro han demostrado que el área que el individuo marca en sus labores es un estresor, y que se producen mayores tasas de impronta si tiene lugar desconocido o ataca su propio lugar o dominio (OIT, 2013).

Tecnología: por un lado, es una situación estresante porque impone enormes exigencias a la gestión operativa y de recursos humanos y acelera socialmente todos los requisitos y procesos, pero por otro lado, también lo es porque los datos proporcionan un acceso increíble a actividades sociales que hasta hace poco sufrían problemas como compartir, transportar, etc. (Castro, 2016).

Influencia del líder: consiste en la forma en que un líder dirige a un grupo de seres humanos, y tiende a considerarse un factor estresante en determinados momentos, como las peticiones o intervenciones por errores en el trabajo. El simple encargo de un líder es una posición de autoridad, que implica una persona que asigna, si algo es correcto, quien compensa, el maestro o perspectiva a quien acudir cuando se enfrenta a un asunto, que no puede ser abordado, en esta línea, en determinados estudios, el líder en ciertos estudios, el líder en determinados estudios, se considera al líder como un especialista o hábil, considerado inseparable de la adecuación en la recolección de los objetivos de una organización en función del rendimiento de los colaboradores (OIT, 2013).

Falta de cohesión: alude a la ausencia de asociación o cooperación de una agrupación humana asignada en una asociación para cumplir con las metas y objetivos fijados, es visto como un factor de estrés para el cumplimiento de las remuneraciones dentro de la organización. Por otra parte, tanto el trabajador como el líder necesitan generalmente la ayuda o el patrocinio por parte de la organización para conseguir los objetivos o la transformación en la organización, ya sea que estos objetivos o intenciones sean de naturaleza específica o agregada. De la misma manera, el apego en un grupo de trabajo es vital asumiendo que las metas fijadas por la organización deben ser efectivamente cumplidas (OIT, 2013).

Respaldo del grupo: es aquella actividad significativa en la que el trabajador establece una relación para que el trabajador se relacione con la entidad y el trabajo

realizado sea conocido por los jefes, de igual manera el especialista al ver la ayuda de la agrupación sentirá una seguridad más prominente para tener impulsos y ser proactivo para conseguir sus propios objetivos así como los de la organización, sin embargo cuando sucede una circunstancia alterna hay una incertidumbre, lo que provoca estrés y reduce el rendimiento del procedimiento (OIT, 2013).

Fases del estrés

Tal y como indica Selye (1936) el estrés se acredita como el Síndrome General de Adaptación (SGA) y lo representó en tres etapas:

Alarma de reacción: Es la fase cuando el cuerpo detecta el estresor, esta etapa está disponible cuando el cuerpo distingue la actualización del estresor.

Adaptación: Es la fase donde el cuerpo reacciona ante el estresor, se pone en marcha para protegerse del agresor tratando de llegar a una armonía.

Agotamiento: Es la fase donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles.

Tipos de estrés

Según Selye (1936) la estructura y el alcance de estas etapas de presión, se producen dos tipos de estrés: el estrés positivo (eustrés) y el estrés negativo (distrés). Asumiendo que el estímulo es genuino y de breve duración, su impacto se denomina eustrés. El distrés es un estado en el que todos los aspectos de la vida responden de forma inmediata, eficaz y repentina a las circunstancias de crisis externas, que producen preocupación y alerta.

Niveles de estrés.

Según Melgosa, (2005) se acreditan los niveles:

Estrés Moderado: Este nivel es visto como el ideal en cuanto a eficiencia y presión individual. Muestra al individuo impulsado y con realización individual, con una ejecución ideal.

Exceso de Estrés: Se centran en sujetos sin inspiración única, mostrando una gran ejecución, sin embargo, en declive.

Nivel Máximo de Estrés: Son sujetos desanimados, así como inquietos, mostrando una exposición excepcionalmente baja.

Modelos Teóricos Del Estrés

Hay una variedad de modelos teóricos en el campo de la investigación del estrés desde siempre, por lo que sólo presentaremos una parte de los modelos para la investigación del estrés laboral que provienen del marco organizacional y su construcción y funcionamiento:

Modelo demanda - control – apoyo social

El modelo demanda-control atribuido a Karasek, introduce la variable moderadora del apoyo social; un alto apoyo social en el trabajo reduce los efectos del estrés, mientras que un bajo apoyo social lo aumenta. La tercera variable moderadora es la cantidad y el tipo de apoyo social proporcionado por supervisores y compañeros de trabajo; si este apoyo está presente y es suficiente, puede contribuir en cierta medida a reducir el estrés potencial causado por la combinación de altas exigencias y bajos niveles de control. Según este modelo, el estrés laboral puede evitarse simplificando los requisitos del trabajo, aumentando el control sobre el entorno laboral e incrementando el apoyo social de supervisores, subordinados y compañeros de trabajo. El apoyo social en el trabajo incluye los lazos relacionales entre compañeros de trabajo y entre supervisores y subordinados, que pueden verse afectados por cambios en la cooperación y el entorno laboral (Jhonson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990, como se citó en Mansilla, 2018).

Modelo de demandas y recursos laborales

Según Harrison, 1978 (como se citó en Mansilla 2018) afirma que la presión laboral se debe a una confusión entre las exigencias y necesidades de la tarea a realizar y los medios de que dispone el trabajador para satisfacer dichas demandas y necesidades. El modelo asume que la fuente del estrés es la confusión entre las demandas del entorno y los recursos de que dispone la ocupación para satisfacer dichas demandas. El ciclo del estrés comienza con una sensación de desajuste entre las exigencias del trabajo y los recursos y capacidades del trabajador para satisfacerlas. Se pueden reconocer tres elementos significativos en el estrés relacionado con el trabajo.

Modelo orientado a la dirección.

A este modelo se le atribuyen 6 partes: los factores estresantes, que incluyen factores no sólo organizativos (intrínsecos al empleo, estructuras y controles organizativos, sistemas de recompensa, sistemas de recursos humanos y liderazgo), así como factores extraorganizativos (vínculos con la familia, dificultades financieras, cuestiones jurídicas, etc.), los mencionados factores influyen en la apreciación-impresión mental de las circunstancias que parte del especialista; esto, por tanto, influye en las secuelas fisiológicas, mentales y sociales de esta apreciación-impresión de la circunstancia por parte del trabajador; esto, por tanto, influye en las secuelas fisiológicas, mentales y de conducta de esta apreciación-impresión mental, y éstas, por tanto, influyen en los resultados, tanto los alusivos al bienestar individual como los alusivos a su exposición en la organización. Los contrastes individuales se consideran factores de ajuste que influyen en las conexiones entre los factores estresantes y la apreciación mental; entre el discernimiento de la evaluación mental y el resultado; entre el resultado y la consecuencia (Matteson y Ivancevich, 1987).

Modelo holístico

El estrés positivo (eutrés), prescindiendo del estrés negativo (distrés), y considerando el carácter encantador causando una sensación de sumergirse mentalmente en el despliegue del movimiento. El estrés positivo es retratado con la aparición de condiciones como la emotividad, serenidad, confianza, impresión de accesibilidad a los instrumentos, los factores individuales comprometidos con la ejecución de las diligencias son el aplomo, el idealismo, la autoconfianza y el sentimiento de racionalidad, la sensación de la persona que es capaz de esperar y rendir cuentas del trabajo realizado. En la relación entre los factores estresantes y la prosperidad intervienen dos herramientas: el afrontamiento y la búsqueda del “lado bueno de las cosas” (Nelson y Simmons, 2003, como se citó en Martínez 2018).

Modelo OSI.

Según la Ocupacional stress indicador, 1988 (como se citó en Martínez 2018; Hidalgo y Monsalve, 2003) el estrés se acredita como una interacción donde interceden cualidades individuales y naturales, aparece cuando el individuo se siente en riesgo por una circunstancia. A continuación, los factores estresantes son los siguientes: intrínsecos al puesto del trabajo, roles organizativos, clima y cultura organizativos, relación interpersonal, la evolución profesional y lucha entre el trabajo y la familia. El impacto de cada factor estresante afectará al trabajador dependiendo de los factores, por ejemplo, patrón de comportamiento, control individual, la adaptación, la tolerancia, el impacto individual y la ayuda social.

Modelo vitamínico

Según Warr, 1987 (como se citó en Martínez, 2018) se acredita la similitud de la capacidad de los nutrientes en el cuerpo para aclarar el estrés del trabajo, hay nutrientes que son útiles en el cuerpo ampliando su utilización, hasta que llegan donde su impacto se equilibra, de manera similar el trabajo: El salario, la importancia del trabajo, la

sensación real de seguridad resultan importantes mientras no se apliquen en gran medida al trabajador, además hay nutrientes que pueden realmente perjudicar en abundancia o por supuesto, de igual manera, las peticiones de trabajo, la independencia, la ayuda social, las habilidades empresariales, la variedad y la retroalimentación mantienen una relación bidireccional con el estrés.

Modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa Siegrist (1996).

El modelo se basa y establece un vínculo entre el bienestar y diversos componentes de carácter psicosocial mediante la relación entre el trabajador y su organización: la existencia de una irregularidad entre los esfuerzos realizados por el especialista y el premio obtenido, el peligro de no obtener dicho premio o la modificación del equilibrio, incitan en el trabajador sensaciones de indignación, malestar, desánimo y miseria, debilitando los elementos de autoguiado del sujeto, esta multitud de ajustes van provocando cambios en los trabajadores y progresión del estrés que puede provocar enfermedades (Moreno, 2005, como se citó en Martínez, 2018).

Estrategias de manejo del estrés en el trabajo

Según Robbins, 2004 y Linares, 2010 (como se citó en Arciniega, 2012) se atribuyen "unas técnicas para manejar el estrés en el trabajo que se pueden categorizar en cinco clasificaciones:

- a) Remover el estresor: más que adaptación se vincula con la eliminación o limitación de las circunstancias que provocan el alto estrés. Esto incluiría asignar a los representantes a ocupaciones que se ajusten a sus capacidades e inclinaciones, disminuir la conmoción innecesaria, tener un sistema para las quejas y la actividad reparadora contra el acoso y que los representantes tengan el control del ciclo de trabajo. El equilibrio entre las actividades divertidas y las serias entra también en esta categoría, por ejemplo, ofreciendo planes adaptables

para realizar el trabajo, compartiendo el trabajo, trabajando desde casa, con permisos individuales y apoyo para el cuidado de los niños.

- b) Retirarse ante el estresor: incorpora el descanso necesario, los días de descanso, las excursiones y las vacaciones. De hecho, las investigaciones demuestran que la relajación en su conjunto favorece la capacidad de los representantes para lidiar con el estrés relacionada con el trabajo.
- c) Cambiar la percepción frente al estresor: se ha observado que los empleados experimentan diversos grados de estrés ya que tienen diversos grados de flexibilidad, incluyendo la seguridad en sí mismos y la buena fe. En consecuencia, los líderes de la empresa deben buscar la manera de que sus empleados refuercen su seguridad y confianza para que las cuestiones laborales no se vean como un peligro.
- d) Controlar las consecuencias del estrés: las empresas pueden disminuir los resultados poco amistosos del alto estrés garantizando que los trabajadores mantengan formas de vida sólidas. Algunas organizaciones ofrecen oficinas de actividad cercanas o financian los gastos de comunidades de bienestar fuera de las instalaciones. Un par de organizaciones potencian los métodos de relajación y la reflexión razonable entre sus representantes durante los días de trabajo.

Otras ofrecen proyectos de bienestar más amplios y apoyan la formación de sus trabajadores con datos relativos a la mejora de la alimentación, el bienestar y el descanso ordinario, y otras propensiones al bienestar.
- e) Buscar/recibir apoyo social: la ayuda social se produce cuando los compañeros, jefes, familiares, supervisores y otros ofrecen ayuda o apoyo emocional e informativa al especialista afectado por la experiencia del estrés.

La profesión policial

La policía se encarga de la seguridad nacional y es uno de los organismos con mayor contacto con la comunidad. Los vínculos entre la policía y la comunidad están intervenidas por componentes, por ejemplo, la manera en que la policía se ve a sí misma correspondiente al área local, el trabajo de control social, la ayuda de la sociedad, los puntos de vista que la sociedad tiene sobre el trabajo policial y que la policía como establecimiento pone sobre los individuos (Hidalgo y Monsalve, 2003).

Por otra parte, son los medios de comunicación los que menos apoyan al policía en su trabajo, minando el prestigio del policía y mostrándolo sin control. El propio policía es percibido como representante de una clase social baja y se convierte en una clase de supervivientes en un sistema en el que los pobres están desprotegidos y son frágiles a pesar de la sociedad (Reese, 1986, como se citó en Hidalgo y Monsalve, 2003).

Cao et al. (1998) confirman que la policía puede legitimar su trabajo desde el punto de vista local, en este sentido, el área local es responsable de la ejecución policial. No obstante, es importante saber qué tipo de ejecución espera el área local en una circunstancia determinada. Esto permitiría contrastar la coincidencia de los puntos de vista sociales y la conducta del policía, mostrando el grado de satisfacción que el área local tiene con el trabajo policial, ya que la decepción produciría un distanciamiento del área local sobre la policía.

Estas variaciones de la relación estarían indexadas por componentes externos, por ejemplo, el carácter basado en la popularidad del sistema político predominante y la actuación de la policía en relación con un gobierno determinado. La satisfacción pública con la policía puede medirse por la confianza de la gente en la policía y su decisión de recurrir a ella (Hidalgo y Monsalve, 2003).

Gabaldón et al. (1990) descubrieron que los niveles económicos de la comunidad, así como la presencia de servicios de seguridad del sector privado y el conocimiento de

la situación, eran factores que influyen independientemente de que el residente llame a la policía. Esta elección descifra el punto de vista del residente sobre lo que hará o cómo actuará la policía en un clima específico y si dará una respuesta aceptable al problema. Hay componentes que describen las diversas situaciones y entretenimientos, que hacen contrastar los puntos de vista que el área local tiene sobre la policía: no se puede considerar como un elemento, sino como una combinación de encuentros con diversos atributos que establecen la conexión entre ambos. Por lo tanto, la impresión del policía sobre el área local no es general, reconociéndola por componentes. El acuerdo entre la ejecución policial y los puntos de vista del área local es una marca de lo satisfechos que están los policías con su trabajo, su vocación y su trabajo en la opinión pública, ya que lo ven en amabilidad con los puntos de vista de la población (Hoath et al., 1998).

Cain (1973) sobre el hecho de que la realización del trabajo policial comienza en el reconocimiento de la comunidad, disminuyendo la desvinculación y el aislamiento social que soporta el policía a causa del trabajo que realiza, en otras palabras, existe una distancia social casi inevitable entre la policía y la sociedad, pero sólo disminuye mientras la sociedad esté satisfecha con el trabajo de la policía.

Caballero (s.f.) confirma que el trabajo policial alcanza a horas de trabajo externas al día a día, lo que crea una sobrecarga de estrés, por la forma en que están obligados a no faltar a la organización, si es fundamental. El nerviosismo se ve en estos trabajadores a la luz del hecho de que los sujetos deben estar listos para sus rutinas del día a día y vigilar las existencias de los demás, lo que provoca debilidad, presiones, cambios fisiológicos, por ejemplo, la adrenalina expandida incluso con el riesgo, la conducta contundente sentada por el riesgo y el tormento. Este estrés puede manifestarse de diversas maneras, afectando al carácter del efectivo policial y a su capacidad para afrontar situaciones tan desagradables, o puede hacer que se sienta peor.

Según Sánchez et al. (2001) la profesión policial está directamente relacionada con el estrés. Esto se debe a que el continuo deterioro de la relación entre los agentes de policía y el público, realizando su trabajo en un clima conflictivo, rozando la negligencia y la culpabilidad. Sus elementos de trabajo pistolas, porras y bastones eléctricos- también contribuyen al estrés. Además, existen componentes jerárquicos, relativos a las relaciones de los funcionarios, por la forma en que, siendo una asociación ascendente y los atributos del trabajo actual, producen resultados inseguros relacionados al estrés.

El concepto de cultura policial se origina a lo largo del proceso formativo y se desarrolla a lo largo de la carrera profesional del funcionario de policía, en cualquier caso, cuando se renuncia a la institución; está ligada a la solidez a pesar de la miseria humana, actuando en circunstancias extremadamente molestas como si no ocurriera nada, ignorando o pasando por alto los sentimientos pesimistas hacia los residentes. Puede muy bien percibirse como la recopilación de ciclos mentales, utilizados como salvaguardias contra un peligro exterior, en todo caso, los efectivos pueden andar colectivamente cuando la propia vida peligra. Esta cultura se basa en el misterio, impidiendo que el policía hable o muestre cualquier deficiencia fuera de la base, lo que hace que se desarrollen sólidos lazos de unión, destacando la figura del cómplice como la principal opción, que le comprenderá y apoyará sinceramente sin censurarlo.

La cultura policial es tan fuerte entre los agentes de policía que los psicólogos profesionales son evitados para prestar servicios psicológicos a los agentes porque éstos no sienten la necesidad de buscar activamente a los psicólogos. Los policías acuden a los psicólogos cuando se les llama para un reconocimiento médico, cuando están disponibles para un ascenso en el sistema o cuando se les envía para una revisión rápida de una persona poco fiable porque ya no encaja en el equipo. En el caso de la última opción, el policía es incapacitado y aislado de su trabajo típico para descansar, y un poco más tarde,

después de una evaluación mental, es reincorporado a los puestos institucionales o es entregado a la ayuda mental (Servicio psiquiátrico).

Los psicólogos son uno de los mayores castigos, sobre todo en términos económicos, porque, como sugiere la imagen de un policía, son impotentes y no pueden ayudar: "Los psicólogos están ahí para hacer daño, no para ayudar". Y sigue un cierto patrón generalizado, al menos verbalmente: Según esto, ir al psicólogo es no ver absolutamente nada, lo principal es ir al hospital y volver lo antes posible, preferiblemente sin hacer preguntas. En este caso, es poco probable que la prevención profesional pueda restablecer a tiempo la salud mental del policía.

Autopercepción de estrés laboral en el cuerpo policial

La bibliografía sobre la motivación y el impacto del estrés laboral en los policías es escasa y se remonta a hace más de 30 años (Symonds, 1970). La información sobre los factores determinantes del estrés también es limitada (Hart et al., 1995).

Explicar los factores subyacentes del estrés laboral es una tarea confusa y controvertida. Autores como Violanti (1985) y Martelli et al. (1989) han identificado factores estresantes en el trabajo policial y autoritario. Los estresores autoritarios son los que surgen de las organizaciones e instituciones policiales, mientras que los estresores endógenos son los que surgen de comportamientos habituales perjudiciales para la salud física y mental, como la peligrosidad y la mezquindad. Brown y Campbell (1994) consideran que las fuentes de riesgo de estrés son organizativas y están relacionadas con la misión y el contexto social y jurídico.

2.3. Marco Conceptual (de la variable y dimensiones)

Estrés laboral

El estrés es una reacción versátil regulada por los contrastes individuales, que es el resultado de cualquier actividad, circunstancia u ocasión que ponga expectativas físicas y psicológicas extraordinarias en la persona. (Ivancevich y Matteson, 1987).

Dimensiones

Clima organizacional: es el clima donde los individuos fomentan sus actividades a causa del trabajo, se crea una perspectiva por parte de los trabajadores, así como el entorno actual decide la conducta que asumen los especialistas, que puede fomentar un ambiente tenso y relajante, que pueden provocar distintos niveles de estrés en función del individuo y de su nivel de adaptación (OIT, 2013).

Estructura organizacional: alude no exclusivamente al peso administrativo sino además al lugar progresivo de los trabajadores dentro de la empresa, comparable a la capacidad de control que se ejerce sobre su trabajo (OIT, 2013). Se entiende por estructura organizativa el modo en que las competencias y funciones de una persona se transmiten progresivamente a través de dimensiones normalizadas para alcanzar esos objetivos.

Territorio organizacional: es el nombre que recibe el espacio en el que el individuo fomenta una actividad específica, ya sea una tarea, un juego o una socialización en la que desenvuelve. Numerosos estudios psicológicos han demostrado que el área que el individuo marca ya sea en sus labores es un estresor, con más frecuencia notable cuando esto ocurre en un lugar desconocido o ataca su propio espacio (OIT, 2013).

Tecnología: por un lado, es una situación estresante porque impone enormes exigencias a la gestión operativa y de recursos humanos y acelera socialmente todos los requisitos y procesos, pero por otro lado, también lo es porque los datos proporcionan un acceso increíble a actividades sociales que hasta hace poco sufrían problemas como compartir, transportar, etc. (Castro, 2016).

Influencia del líder: consiste en la forma en que un líder dirige a un grupo de seres humanos, y tiende a considerarse un factor estresante en determinados momentos, como las peticiones o intervenciones por errores en el trabajo. El simple encargo de un líder es una posición de autoridad, que implica una persona que asigna, si algo es correcto, quien compensa, el maestro o perspectiva a quien acudir cuando se enfrenta a un asunto, que no puede ser abordado, en esta línea, en determinados estudios, el líder en ciertos estudios, el líder en determinados estudios, se considera como un especialista o hábil, considerado inseparable de la adecuación en la recolección de los objetivos de una organización en función del rendimiento de los colaboradores (OIT, 2013).

Falta de cohesión: alude a la ausencia de asociación o cooperación de una agrupación humana asignada en una asociación para cumplir con las metas y objetivos fijados, es visto como un factor de estrés para el cumplimiento de las remuneraciones dentro de la organización. Por otra parte, tanto el trabajador como el líder necesitan generalmente la ayuda o el patrocinio por parte de la organización para conseguir los objetivos o la transformación en la organización, ya sea que estos objetivos o intenciones sean de naturaleza específica o agregada. De la misma manera, el apego en un grupo de

trabajo es vital asumiendo que las metas fijadas por la organización deben ser efectivamente cumplidas (OIT, 2013).

Respaldo del grupo es aquella actividad significativa en la que el trabajador establece una relación para que el trabajador se relacione con la entidad y el trabajo realizado sea conocido por los jefes, de igual manera el especialista al ver la ayuda de la agrupación sentirá una seguridad más prominente para tener impulsos y ser proactivo para conseguir sus propios objetivos así como los de la organización, sin embargo cuando sucede una circunstancia alterna hay una incertidumbre, lo que provoca estrés y reduce el rendimiento del procedimiento (OIT, 2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El estudio es de tipo descriptivo, es decir, intenta predecir datos o valores de una o más variables a medir u observar, por lo que no se presentan hipótesis (Hernández et al., 2014).

3.2. Variable

3.2.1. Definición conceptual

Para el trabajo de investigación, se tomó en cuenta la definición dada por Ivancevich y Matteson (1987), quienes definen al estrés como una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona.

3.2.2. Definición operacional

La variable de estudio se evaluó con el instrumento Escala laboral de OIT-OMS creada por John M. Ivancevich y Michael T. Matteson, que cuenta con 25 ítems, los cuales pueden evaluarse a partir del rango de edad de los 18 años a más, el tiempo de aplicación es aproximadamente de 10 a 15 min., la aplicación puede ser individual o grupal. A continuación, se presentan los baremos generales:

Tabla 1

Niveles de estrés laboral según escala

RANGO	CATEGORIZACIÓN
> 154	Nivel alto del estrés
118 - 153	Estrés
91 - 117	Nivel intermedio
< 90	Nivel bajo del estrés

Fuente: Escala del estrés laboral OIT-OMS, Manual.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de la Investigación

El estudio utilizó el método científico como método general y se utilizó como método específico el método hipotético-deductivo porque se recopiló información de forma significativa y sólo identifica niveles generales y específicos, de forma similar a un enfoque sistemático que parte de la observación de la realidad y termina con conclusiones (Sánchez y Reyes, 2017).

4.2 Tipo de Investigación

El estudio utilizó el tipo básico; el objetivo de este tipo de investigación es reforzar la base científica pertinente introduciendo nuevos conocimientos respaldados por resultados estadísticos (Sánchez y Reyes, 2017), se pretende incrementar los conocimientos sobre el estrés laboral en el cuerpo policial administrativo de Huancayo.

4.3. Nivel de Investigación

La investigación como nivel es descriptivo, porque detalla los valores y atributos importantes que caracterizan el fenómeno analizado. Se trata de describir las tendencias que presenta un colectivo o una población (Hernández et al., 2014). En ese sentido, en este trabajo de investigación se buscó conocer el nivel de la variable en cuestión.

4.4. Diseño de Investigación

El estudio utilizó el diseño no experimental y transaccional, con recogida de datos en momentos y lugares específicos dentro del grupo de estudio para evitar la manipulación de las variables (Hernández et al., 2014).

M-----O

Entendiendo:

M: 260 Policías administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo

O: Nivel de Estrés Laboral

4.5. Población y Muestra

Población: Es el total de casos que cumplen una determinada especificación (Hernández et al., 2014). En razón a ello, la cantidad de policías administrativos fueron 500 efectivos que se encuentran en diferentes oficinas de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.

Muestra: Se entiende por muestra a aquel subconjunto definido y delimitado de la población estudiada sobre el que se van a recoger datos (Hernández et al., 2014). Además de que debe ser representativo de la población. Razón por la cual, la muestra estuvo constituida por 260 policías donde se tuvo accesibilidad.

El tipo y la técnica de muestreo utilizados fueron el no probabilístico-intencional, se aplicó el instrumento de recolección a 260 efectivos policiales dedicados al área administrativa.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión

- Personal policial administrativo que labora en la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.
- Personal policial que labora por más de seis meses cumpliendo funciones administrativas.

- Personal policial que el día de la aplicación del instrumento estaba laborando.
- Personal policial que firmó el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Personal policial que no trabaja para la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.
- Personal policial que no cumple funciones administrativas.
- Personal policial que labora por menos de seis meses cumpliendo funciones administrativas.
- Personal policial que está de franco al momento de aplicar el instrumento.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para Hernández et al. (2014), “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217). El estudio empleó la encuesta como técnica.

Instrumento: Según Hernández et al. (2014), son recursos utilizados en investigaciones con el fin de recoger datos sobre las variables que se estudian. El estudio utilizó como herramienta el cuestionario.

Consideraciones por esta pandemia

Teniendo en cuenta la circunstancia que atravesó nuestro país, la comunicación con las autoridades de la institución policial se realizó de forma presencial, se tuvieron en cuenta protocolos de bioseguridad para proteger la integridad de la policía y de las personas encargadas de la investigación. También utilizamos nosotros mismos los instrumentos, de acuerdo con las normas de higiene prescritas por el Estado peruano, a fin de poder recoger datos para su análisis.

El estrés en el trabajo se medirá utilizando el siguiente cuestionario:

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

FICHA TÉCNICA

AUTORES	: John M. Ivancevich y Michael T. Matteson.
AÑO	: 1989.
PROCEDENCIA	: Diseñado, elaborado y validado por OIT y OMS.
ADAPTACIÓN	: Moran y Pari (2021).
CONFIABILIDAD	: Coeficiente Alfa de Cronbach = .966
APLICACIÓN	: Colectiva e individual
ÁMBITO DE APLICACIÓN	: 18 años en adelante (población laboral).
DURACIÓN	: Aproximadamente de 10 min. a 15 min.
OBJETIVO	: Detectar el estrés en el trabajo y predecir el origen de los riesgos psicosociales.
BAREMACIÓN	: Tablas de cálculo de puntuación
ESTRUCTURA	: Compuesta por dimensiones (7) e ítems (25).
ÁREAS QUE MIDE	: Territorio, Clima y Estructura organizacional, Falta de cohesión, Respaldo del grupo, Influencia del líder y Tecnología.
CATEGORIZACIÓN	: Nivel alto, Estrés, Nivel intermedio y Nivel bajo

Adaptación en Perú

Moran y Pari en el 2021, realizaron la validez y confiabilidad de la escala de John M. Ivancevich y Michael T. Matteson, en el “Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro”.

Considerando los resultados de la adaptación peruana realizada por la Mg. Ángela Suárez Tunanñaña, la prueba KMO (0,915) indicó que los elementos se encuentran en un nivel apropiado para proseguir con el análisis. La esfericidad fue de 2581,93 con 276 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,000, lo que indica que el análisis factorial confirmatorio es adecuado. Tras realizar tres reiteraciones, se encontraron dos factores que explicaban el 43,55% de la varianza total y estaban formados por ítems con pesos factoriales de 0,37 o superiores. Estos factores son coherentes con las normas para realizar análisis factoriales. Luego de tres reiteraciones se obtuvo los dos factores explicativos del 43,55% respecto a la varianza total, constituidos de ítems con pesos factoriales superiores de 0,37, resultando 65% la validez relevante para todo el cuestionario. La fiabilidad se alcanzó mediante el Alfa de Cronbach obteniéndose 0,9218, indicando una alta aplicabilidad del cuestionario a la población objeto de estudio.

Del mismo modo en el año 2016, Junior Renzo Hilario Sanz y Sherlley Katherine July Rossmery Quispe Gamio, en el estudio contaron con una muestra de 203 asesores telefónicos, obtuvieron la fiabilidad de cuestionario utilizado en el estudio mediante un análisis de consistencia interna para determinar el alfa de Cronbach obteniendo para el cuestionario un valor de 0,9218.

Y en el año 2021 Joselyn María Macotela Rivera y Sandra Isabel Mendoza Taipe, en su estudio, realizaron la validez y consistencia por juicio de expertos, obteniendo los resultados siguientes:

Figura 1

Estadístico de consistencia interna de la variable estrés laboral y sus dimensiones

	Ítems	N° de elementos	Coficiente omega de McDonald's (ω)	Coficiente alfa de Cronbach (α)
Clima organizacional	1,10,11,20	4	,647	,642
Estructura organizacional	2,12,16,24	4	,751	,740
Territorio organizacional	3,15,22	3	,679	,661
Tecnología	4,14,25	3	,680	,670
Influencia del líder	5,6,13,17	4	,841	,838
Falta de cohesión	7,9,18,21	4	,694	,681
Respaldo del Grupo	8,19,23	3	,842	,835
General	Del 1 al 25	25	,922	,916

Fuente: Macotela y Mendoza 2021 (Trabajo de investigación).

Antes de la utilización del instrumento referido, fue evaluado a través de los juicios de expertos en el tema para la legitimidad del contenido, además, se empleó el análisis de fiabilidad con el Alfa de Cronbach, para lo cual se dirigió una prueba piloto con un mínimo de 20 individuos, con atributos similares a la muestra de estudio, se obtuvo el resultado siguiente:

Confiabilidad:

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

Siendo alfa de crombach 0,948 la confiabilidad es alta.

4.7. Técnicas de Procesamiento y análisis de datos

El estudio utilizó el programa SSPS V.24 para agrupar la información y hacer las figuras y tablas individuales. Para examinar la información sólo se utilizó estadística descriptiva, ya que este estudio no hizo comparaciones y correlaciones, solo se reveló los niveles de la variable de estudio (Hernández et al., 2014).

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

El estudio estuvo fundamentado en el reglamento de investigación de nuestra universidad, que demuestran tener una conducta moral para llevar a cabo el estudio con las indicaciones apremiantes. Entre ellos haremos referencia al artículo 27 y al artículo 28.

El artículo 27 se refiere a proteger al individuo durante el proceso de investigación, respetando la confidencialidad, la dignidad humana, la cultura, las condiciones de conocimiento y el consentimiento, para que sea dado de manera espontánea y voluntaria por él o la participante, para que no se cause daño físico o psicológico, y el aislamiento social garantiza que la investigación se realice en la realidad, respetando la protección del medio ambiente y la biodiversidad, respetando la responsabilidad y honestidad, los cuales se consideran cumplidos.

El artículo 28 alude además al investigador, pero sobre todo a la conducta del mismo, subrayando la exploración única, manteniéndose alejado de la falsificación, utilizando la legitimidad y la calidad inquebrantable de los instrumentos utilizados en el estudio, respetar las normas institucionales sin llegar a faltas que sancionen de manera severa, del mismo modo, se consideró la 7^{ma} versión de las normas APA, permitiendo la

creación de citas y referencias, evitando la invasión de los derechos de autor y manteniéndose alejado del robo literario en la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados descriptivos

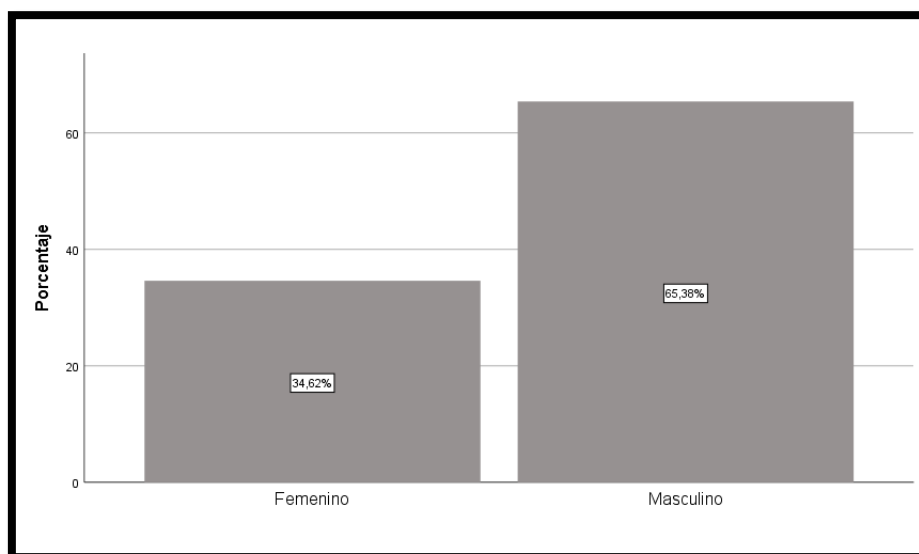
Tabla 4

Resultado del personal policial administrativo según sexo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	90	34,6
Masculino	170	65,4
Total	260	100,0

Figura 2

Resultado del personal policial administrativo según sexo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 4 y la figura 2 se observa que 90 personales administrativos son femeninas representados por el 34,6%, y son 170 son masculinos representados por el 65,4%.

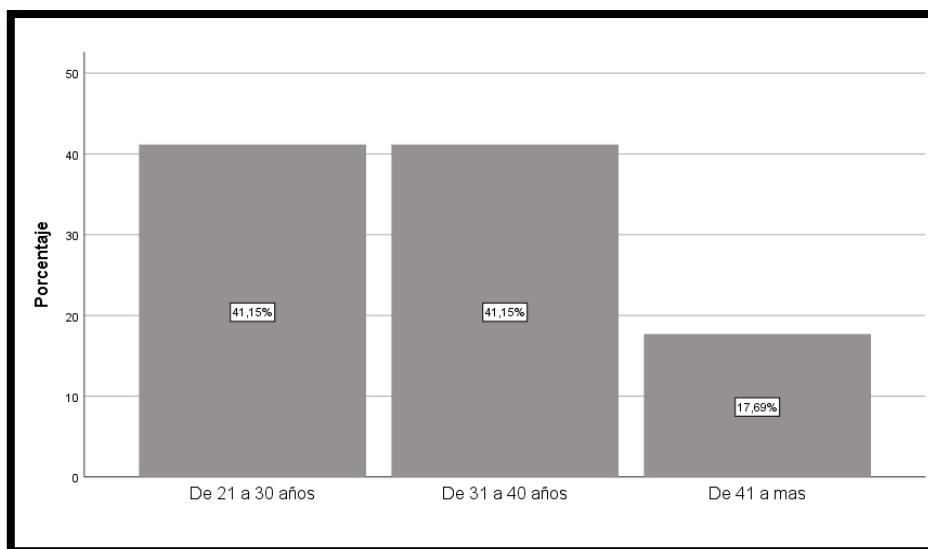
Tabla 5

Resultado del personal policial administrativo según edad de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
De 21 a 30 años	107	41,2
De 31 a 40 años	107	41,2
De 41 a mas	46	17,7
Total	260	100,0

Figura 3

Resultado del personal policial administrativo según edad de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 5 y la figura 3 se observa que son 107 policías administrativos representados por el 41,2% comprenden entre los 21 a 30 años de edad, son 107 policías representados por el 41,2% comprenden entre los 31 a 40 años, y son 46 policías administrativos representados por el 17,7% comprenden entre los 41 años en adelante.

5.2. Logro de objetivos

5.1.1. Logro de objetivo general

En un principio se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario se obtuvo los siguientes resultados:

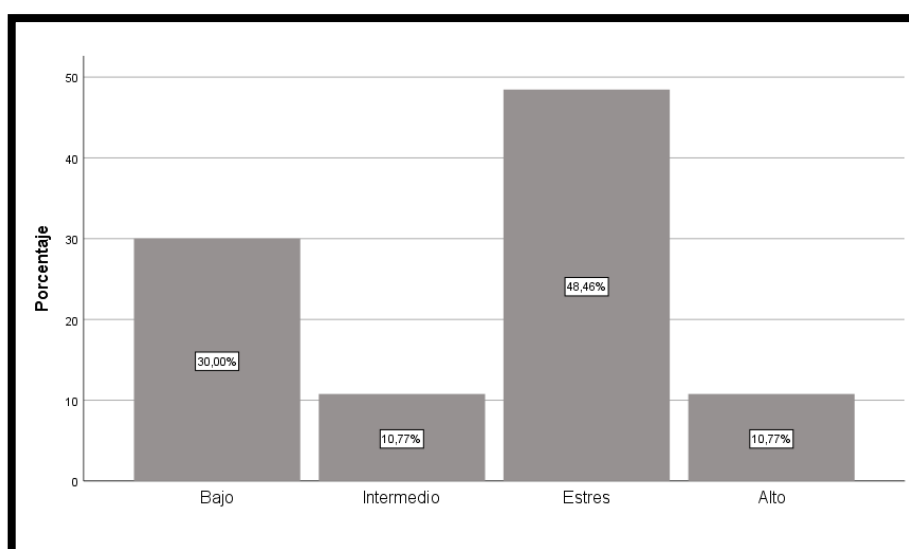
Tabla 6

Resultado del nivel de estrés laboral del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	30,0
Intermedio	28	10,8
Estrés	126	48,5
Alto	28	10,8
Total	260	100,0

Figura 4

Resultado del nivel de estrés laboral del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

La tabla 6 y la figura 4 muestran que 78 personales policiales equivalente al 30% presentan un nivel bajo de estrés laboral, 28 personales policiales equivalente al 10,8% consideran nivel intermedio, son 126 personal administrativo que representa el 48,5% se encuentra en estrés, finalmente son 28 personal policial equivalente al 10,8% mostraron un nivel de estrés laboral alto.

5.1.2. Logro de objetivos específicos

Logro del objetivo específico 1.

En un principio se planteó como objetivo específico 1. Identificar el nivel de estrés laboral en el clima organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario se obtuvo el siguiente resultado:

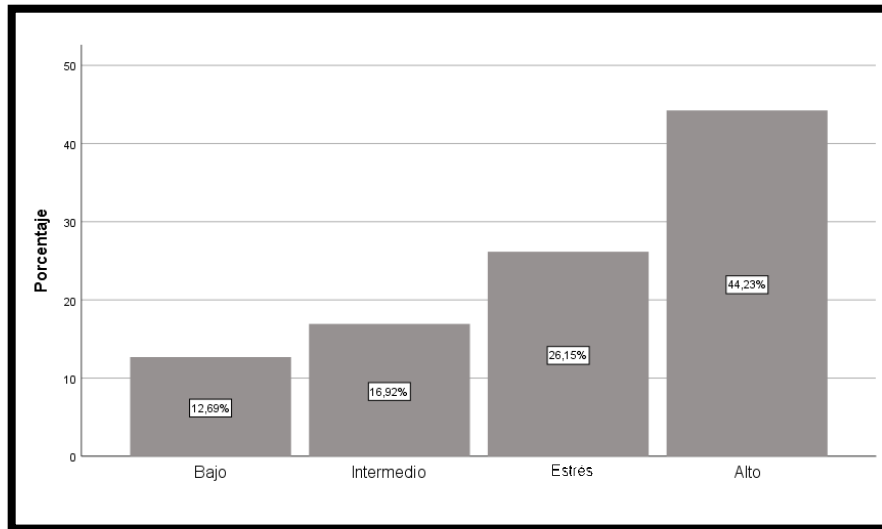
Tabla 7

Resultado del nivel de clima organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	12,7
Intermedio	44	16,9
Estrés	68	26,2
Alto	115	44,2
Total	260	100,0

Figura 5

Resultado del nivel de clima organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 7 y la figura 5 se aprecia que son 33 personal policial que representa el 12,7% muestran un nivel bajo de clima organizacional, 44 personales policiales equivalente al 16,9% consideran nivel intermedio, son 68 personal administrativo que representa el 26,2% se encuentra en estrés, finalmente son 115 personal policial equivalente al 44,2% muestran un alto nivel de clima organizacional.

Logro del objetivo específico 2.

En un principio se planteó como objetivo específico 2. Identificar el nivel de estrés laboral en la estructura organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario se obtuvo el siguiente resultado:

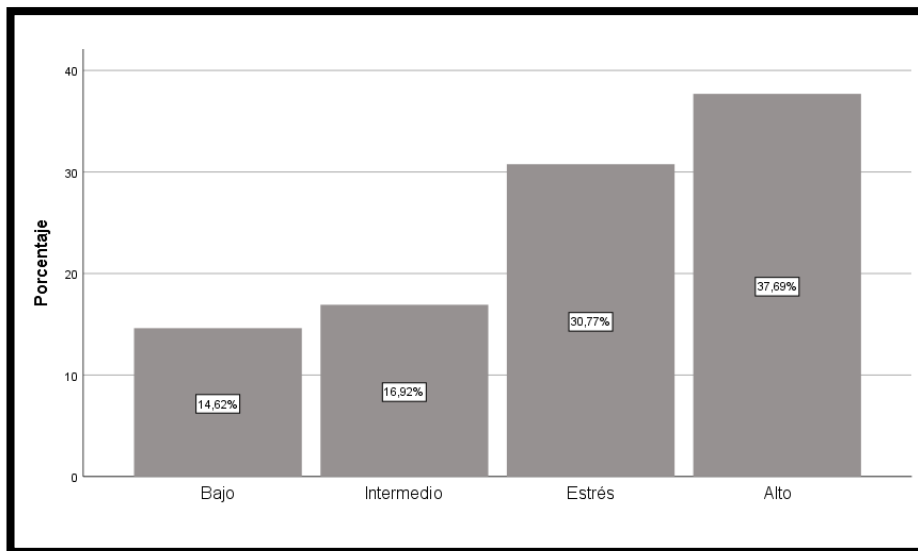
Tabla 8

Resultado del nivel de estructura organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	14,6
Intermedio	44	16,9
Estrés	80	30,8
Alto	98	37,7
Total	260	100,0

Figura 6

Resultado del nivel de estructura organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 8 y la figura 6 se aprecia que son 38 personal policial que representa el 14,6% tienen nivel bajo de estructura organizacional, 44 personales policiales que representa el 16,9% consideran nivel intermedio, son 80 personal administrativo que representa el 30,8% se encuentra en estrés, finalmente son 98 personal policial equivalente al 37,7% tienen un alto nivel de estructura organizacional.

Logro del objetivo específico 3.

En un principio se planteó como objetivo específico 3. Identificar el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario los resultados fue el siguiente:

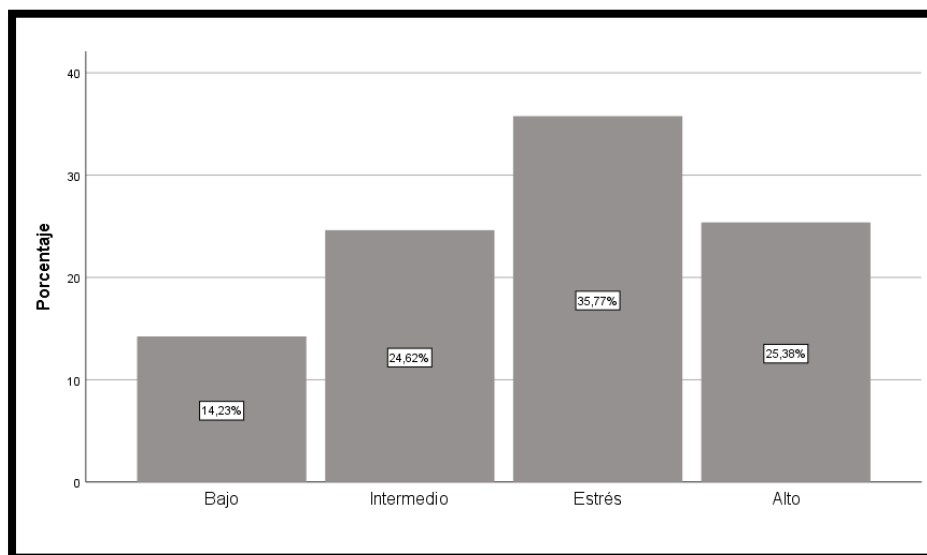
Tabla 9

Resultado del nivel de territorio organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	14,2
Intermedio	64	24,6
Estrés	93	35,8
Alto	66	25,4
Total	260	100,0

Figura 7

Resultado del nivel de territorio organizacional del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 9 y la figura 7 se aprecia que son 37 personal policial que representa el 14,2% presentan un nivel bajo de territorio organizacional, 64 personales policiales

equivalente al 24,6% consideran nivel intermedio, son 93 personal administrativo que representa el 35,8% se encuentra en estrés, finalmente son 66 personal policial equivalente al 25,4% tienen un alto nivel de territorio organizacional.

Logro del objetivo específico 4.

En un principio se planteó como objetivo específico 4. Identificar el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Lugo de la administración del cuestionario el resultado obtenido fue el siguiente:

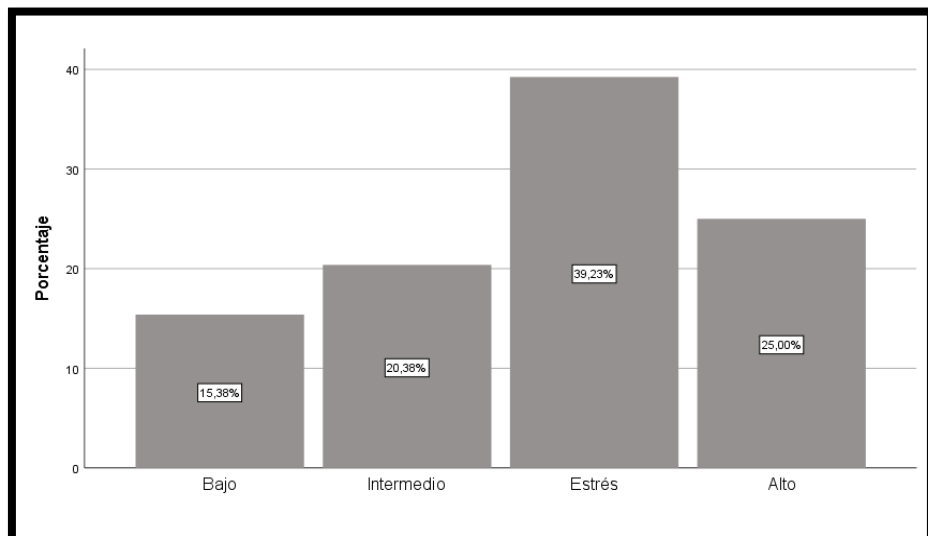
Tabla 10

Resultado del nivel de tecnologías del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	15,4
Intermedio	53	20,4
Estrés	102	39,2
Alto	65	25,0
Total	260	100,0

Figura 8

Resultado del nivel de tecnologías del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022



Interpretación

La tabla 10 y la figura 8, muestra que 40 personales policiales representado por el 15,4% presentan un nivel bajo de manejo de tecnologías, 53 personales policiales representados por 20,4% muestran un nivel intermedio, 102 personal administrativo representados por el 39,2% se encuentra en estrés, finalmente son 65 personal policial equivalente al 25,0% presentan un alto nivel de manejo de tecnologías.

Logro del objetivo específico 5.

En un principio se planteó como objetivo específico 5. Identificar el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario se obtuvo el siguiente resultado:

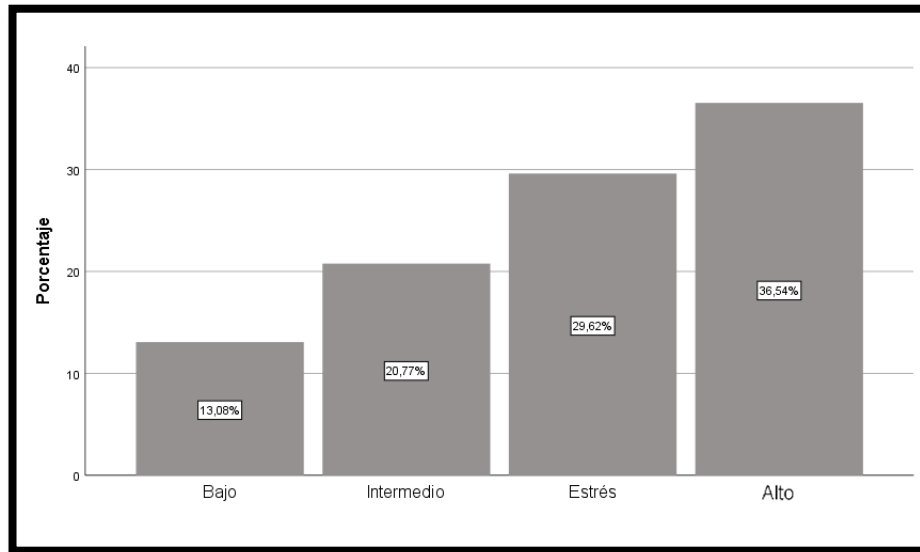
Tabla 11

Resultado del nivel de influencia del líder del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	13,1
Intermedio	54	20,8
Estrés	77	29,6
Alto	95	36,5
Total	260	100,0

Figura 9

Resultado del nivel de influencia del líder del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 11 y la figura 9 se aprecia que son 34 personal policial que representa 13,1% presentan un nivel bajo de influencia del líder, 54 personales policiales que equivale al 20,8% consideran nivel intermedio, son 77 personal administrativo que representa el 29,6% se encuentra en estrés, finalmente son 95 personal policial que equivale al 36,5% presentan un nivel de influencia del líder alto.

Logro del objetivo específico 6.

En un principio se planteó como objetivo específico 6. Identificar el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración se obtuvo el siguiente resultado:

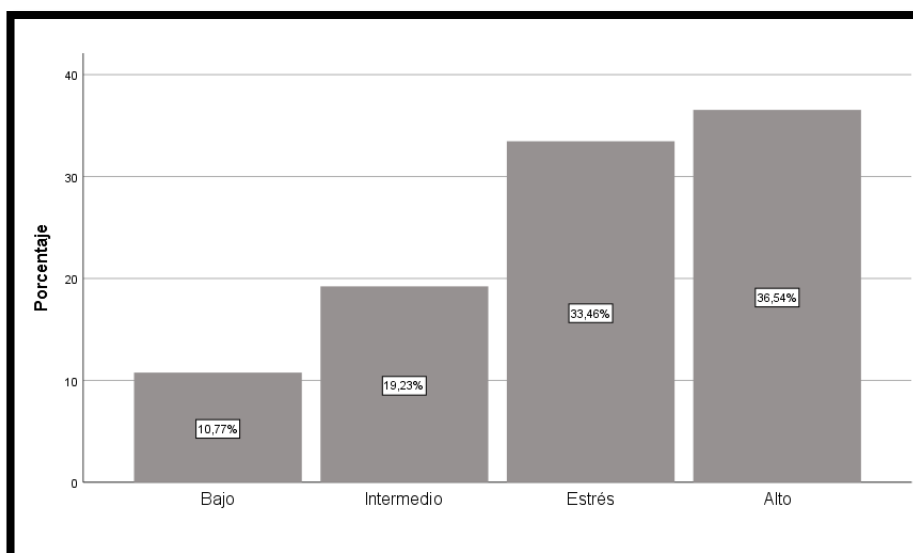
Tabla 12

Resultado del nivel de falta de cohesión del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	10,8
Intermedio	50	19,2
Estrés	87	33,5
Alto	95	36,5
Total	260	100,0

Figura 10

Resultado del nivel de falta de cohesión del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 12 y la figura 10 se aprecia que son 28 personal policial que equivale al 10,8% mostraron un nivel bajo de falta de cohesión, 50 personales policiales que equivale al 19,2% consideran nivel intermedio, son 87 personal administrativo que representa el 33,5% se encuentra en estrés, finalmente son 95 personal policial que equivale al 36,5% mostraron un nivel de falta de cohesión alto.

Logro del objetivo específico 7.

En un principio se planteó como objetivo específico 7. Identificar el nivel de estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego de la administración del cuestionario se obtuvo el siguiente resultado:

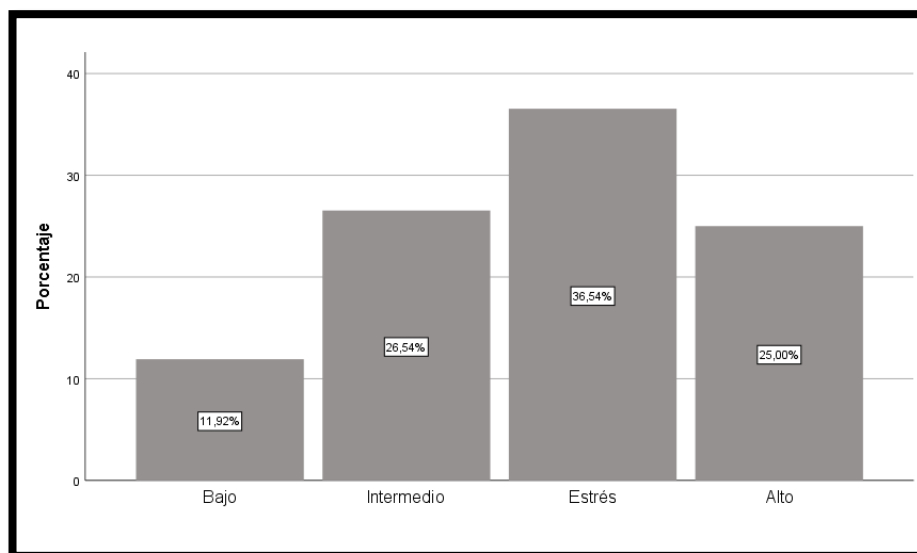
Tabla 13

Resultado del nivel de respaldo del grupo del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	11,9
Intermedio	69	26,5
Estrés	95	36,5
Alto	65	25,0
Total	260	100,0

Figura 11

Resultado del nivel de respaldo del grupo del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022.



Interpretación

En la tabla 13 y la figura 11 se aprecia que son 31 personal policial que equivale al 11,9% presentan un nivel bajo de respaldo del grupo, 69 personales policiales que

equivale al 26,5% consideran nivel intermedio, son 95 personal administrativo que representa el 36,5% se encuentra en estrés, finalmente son 65 personal policial equivalente al 25,0% presentan un alto nivel de respaldo del grupo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al principio de la investigación se planteó como objetivo principal: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Luego que se aplicó el cuestionario de estudio, se obtuvieron como resultados que el 30% se encuentran en un nivel bajo, el 10,8% se encuentran en un nivel intermedio, el 48,5% se encuentran en estrés, y finalmente el 10,8% se encuentran en nivel alto de estrés laboral. Un resultado semejante obtuvo la investigación de Martínez (2021), titulado: “*Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2021*”, los resultados mostraron una relación inversa significativa entre el clima organizativo y el estrés laboral. Además, el 55% de los policías describieron el clima organizativo como "moderado" y el 48% de los encuestados se sentían estresados dentro de su organización. Por último, se encontraron correlaciones significativas entre las variables estudiadas. Por otro lado Cabanillas y Eneque (2021), en su estudio realizado en Perú titulado: “*Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021*”. Obtuvo como resultado que el 29.6% de policías masculinos y el 31,6% de policías femeninas presentaron nivel bajo de estrés. Del mismo modo Molina (2020), en Perú, investigó “*Estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016*” obtuvo como resultado de su muestra que el 34,7% presentó nivel bajo de estrés. Esto significaría que más del 15% de las muestras de esta investigación mostraron un nivel bajo de estrés.

Inicialmente se planteó como objetivo específico 1. Identificar el nivel de estrés laboral en el clima organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario,

se obtuvo que un 12,7% se encuentran en un bajo nivel, el 16,9% se encuentran en nivel intermedio, el 26,2% se encuentran en estrés, el 44,2% se encuentran en nivel alto de estrés en el clima organizacional. Una conclusión que difiere del estudio de Mora (2018), en su investigación titulada: “*Estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016*”, el resultado más importante fue que la muestra de estudio se sitúa en mayor medida en el ámbito pasivo del estrés, sin diferencias significativas en ninguna de las variables de segmentación poblacional. Siendo que **Clima organizacional:** es el clima donde los individuos fomentan sus actividades a causa del trabajo, se crea una perspectiva por parte de los trabajadores, así como el entorno actual decide la conducta que asumen los especialistas, que puede fomentar un ambiente tensa y relajante, que pueden provocar distintos niveles de estrés en función del individuo y de su nivel de adaptación (OIT, 2013).

Inicialmente se planteó como objetivo específico 2. Identificar el nivel de estrés laboral en la estructura organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario, se obtuvo como resultado que el 14,6% mostraron un nivel bajo, el 16,9% mostraron un nivel de estrés laboral intermedio, el 30,8% mostró estrés, finalmente el 37,7% posee un nivel de estrés laboral alto en la estructura organizacional. Un resultado semejante obtuvo Molina (2020), en su investigación titulada: “*Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de COVID-19 de Lima, 2020*”, los resultados indicaron que el 95% mostró un alto nivel de estrés, y un 5% presentó un nivel medio, concluyendo que existe un nivel alto de estrés laboral en la muestra de estudio. Por lo que **Estructura organizacional:** alude no exclusivamente al peso administrativo sino además al lugar progresiva de los trabajadores dentro de la empresa, comparable a

la capacidad de control que se ejerce sobre su trabajo (OIT, 2013). Se entiende por estructura organizativa el modo en que las competencias y funciones de una persona se transmiten progresivamente a través de dimensiones normalizadas para alcanzar esos objetivos. La estructura organizacional se percibe como la relación de ejemplos utilizados en el plan de la asociación de cualquier organización o fundación totalmente atenta a reunir los objetivos y metas propuestas.

Inicialmente se planteó como objetivo específico 3. Identificar el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario se obtuvo como resultado que el 14,2% muestran un bajo nivel de estrés, el 24,6% muestran nivel intermedio de estrés, el 35,8% muestran estrés, finalmente el 25,4% muestran un nivel de estrés laboral alto en el territorio organizacional. Un resultado semejante obtuvo la investigación de Martínez (2021), titulado: "*Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2021*", los resultados mostraron una relación inversa significativa entre el clima organizativo y el estrés laboral. Además, el 55% de los policías describieron el clima organizativo como "moderado" y el 48% de los encuestados se sentían estresados dentro de su organización. Por último, se encontraron correlaciones significativas entre las variables estudiadas. Donde el **Territorio organizacional**: Es el nombre que recibe el espacio en el que el individuo fomenta una actividad específica, ya sea una tarea, un juego o una socialización en la que desenvuelve. Numerosos estudios psicológicos han demostrado que el área que el individuo marca ya sea en sus labores es un estresor, con más frecuencia notable cuando esto ocurre en un lugar desconocido o ataca su propio espacio o (OIT, 2013).

Inicialmente se planteó el objetivo específico 4. Identificar el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario se obtuvo como resultado que el 15,4% muestran un bajo nivel de estrés, el 20,4% muestran un nivel de intermedio de estrés, el 39,2% muestran estrés, finalmente el 25,0% muestran un nivel de estrés laboral en el manejo de tecnologías. Un resultado semejante se obtuvo en el estudio de Quintana y Cárdenas (2021), titulado: “*Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una Comisaría de Celendín, 2021*”. Los resultados mostraron una relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar, igualmente mostraron que el 58% presentó un nivel de estrés, y el 30% presentó un bajo nivel de bienestar psicológico. Concluyendo que existe relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Teóricamente la **Tecnología**: Por un lado, es una situación estresante porque impone enormes exigencias a la gestión operativa y de recursos humanos y acelera socialmente todos los requisitos y procesos, pero por otro lado, también lo es porque los datos proporcionan un acceso increíble a actividades sociales que hasta hace poco sufrían problemas como compartir, transportar, etc. (Castro, 2016).

Inicialmente se planteó como objetivo específico 5. Identificar el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario se obtuvo que 34 personales policiales que representa el 13,1% tienen un nivel de estrés laboral bajo, el 20,8% tienen un nivel intermedio, el 29,6% se encuentran en estrés, finalmente el 36,5% tiene un nivel de estrés laboral alto en la influencia del líder. Un resultado que difiere del estudio de Córdoba et al. (2021), titulado “*Niveles de estrés y motivación laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no aprobaron el ascenso a Subintendentes*”, los resultados

mostraron que los funcionarios presentaron bajos niveles de motivación y estrés. Conceptualmente ***Influencia del líder***: Consiste en la forma en que un líder dirige a un grupo de seres humanos, y tiende a considerarse un factor estresante en determinados momentos, como las peticiones o intervenciones por errores en el trabajo. El simple encargo de un líder es una posición de autoridad, que implica una persona que asigna, si algo es correcto, quien compensa, el maestro o perspectiva a quien acudir cuando se enfrenta a un asunto, que no puede ser abordado, en esta línea, en determinados estudios, el líder en ciertos estudios, el líder en determinados estudios, se considera al líder como un especialista o hábil, considerado inseparable de la adecuación en la recolección de los objetivos de una organización en función del rendimiento de los colaboradores (OIT, 2013).

Inicialmente se planteó el objetivo específico 6. Identificar el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la administración del cuestionario se obtuvo como resultado que el 10,8% mostró un bajo nivel de estrés, el 19,2% mostró un nivel intermedio, el 33,5% mostraron estrés, finalmente el 36,5% mostraron un nivel de estrés laboral alto en la falta de cohesión. Un resultado similar obtuvo el estudio realizado por Mora y Solano (2018), titulado: “*Estrés laboral asociados en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta*”, los resultados mostraron que cada uno de los participantes tienen un motivo, y otros tienen múltiples motivos en la empresa teniendo en cuenta las diversas actividades que deben de cumplir durante el día. Conceptualizando la ***Falta de cohesión***: Alude a la ausencia de asociación o cooperación de una agrupación humana asignada en una asociación para cumplir con las metas y objetivos fijados, es visto como un factor de estrés para el cumplimiento de las remuneraciones dentro de la organización. Por otra parte, tanto el trabajador como el líder

necesitan generalmente la ayuda o el patrocinio por parte de la organización para conseguir los objetivos o la transformación en la organización, ya sea que estos objetivos o intenciones sean de naturaleza específica o agregada. De la misma manera, el apego en un grupo de trabajo es vital asumiendo que las metas fijadas por la organización deben ser efectivamente cumplidas (OIT, 2013).

Inicialmente se planteó como objetivo específico 7. Identificar el nivel de estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 11,9% muestran un bajo nivel de estrés, el 26,5% consideran nivel intermedio de estrés, el 36,5% se encuentra en estrés, finalmente el 25,0% muestran un nivel de estrés laboral alto en respaldo al grupo. Se obtuvo un resultado similar en el estudio de Graneros (2018), titulado: “*Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos*”, en Argentina, donde los resultados mostraron que los policías con horarios rotativos fijos experimentan mayor estrés general que los policías con horarios fijos, y se encontraron relaciones y diferencias significativas entre el estrés general y diversas variables sociodemográficas. Teóricamente el ***Respaldo del grupo***: Es aquella actividad significativa en la que el trabajador establece una relación para que el trabajador se relacione con la entidad y el trabajo realizado sea conocido por los jefes, de igual manera el especialista al ver la ayuda de la agrupación sentirá una seguridad más prominente para tener impulsos y ser proactivo para conseguir sus propios objetivos así como los de la organización, sin embargo cuando sucede una circunstancia alterna hay una incertidumbre, lo que provoca estrés y reduce el rendimiento del procedimiento (OIT, 2013).

En tal sentido, al conocer los niveles que presenta el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, nos permite conocer

adecuadamente a cada miembro del personal policial y asignarle la tarea adecuada, reduciendo así las reacciones negativas que pueden provocar estrés.

CONCLUSIONES

1. Se evidenció que el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022, se siente con estrés. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 48,5% sienten estrés, y el 30% tienen nivel bajo de estrés laboral.
2. Se evidenció un nivel de estrés laboral alto en el clima organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 44,2% se encuentran en nivel alto, y el 26,2% se encuentran en estrés.
3. Se evidenció un nivel de estrés laboral alto en la estructura organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 37,7% se encuentran en un nivel alto, y el 30,8% se encuentran en estrés.
4. Se evidenció estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 35,8% se encuentran en estrés, y el 24,6% se encuentran en nivel intermedio.
5. Se evidenció un nivel de estrés laboral alto en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 39,2% se encuentran en estrés, y el 25,0% se encuentran en nivel alto.
6. Se evidenció un nivel de estrés laboral alto en la influencia del líder en el personal policial de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 36,5% se encuentra en un nivel alto, y el 29,6% se encuentran en estrés.

7. Se evidenció un nivel de estrés laboral alto en la falta de cohesión en el personal policial de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 36,5% se encuentra en un alto nivel, y el 33,5% se encuentran en estrés.
8. Se evidenció estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, 2022. Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 36,5% se encuentran en estrés, y el 26,5% se encuentran en un nivel intermedio.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la facultad publicar los hallazgos del presente estudio y compartirlos con la comunidad científica de la universidad.
2. Promover la publicación y difusión sobre los hallazgos logrados del presente estudio con el fin de sensibilizar y resolver este problema psicosocial, esto se debe a que existen estadísticas para el grupo objetivo del estudio que muestran la prevalencia del estrés relacionado con el trabajo.
3. Se recomienda a los directivos del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, desarrollar talleres de prevención del estrés laboral que sufren los miembros de la policía.
4. Se sugiere a los directivos del personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo, desarrollar programas de mejoramiento en la estructura organizacional esto a través de convenios interinstitucionales, como el ministerio de salud.
5. Se recomienda a los futuros investigadores tener en consideración, que las pruebas no sean demasiado largas para no provocar fatiga o rechazo en los participantes del estudio.
6. Se recomienda a los futuros investigadores realizar investigaciones con poblaciones más amplias en otros contextos socioculturales para generar nuevos hallazgos y, posiblemente contribuir a nuevas teorías haciendo comparaciones y extrayendo conclusiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accinelli, R., Zhang, C., Yachachin, J., Cáceres, J., Tafur, K., y Flores, R. y. (2020). COVID-19: la pandemia por el nuevo virus SARS-CoV-2. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200302
- Aparicio, J. (2016). Los estudios de la policía en Latinoamérica. Algunas limitaciones teóricas y metodológicas en su abordaje como objetivo. *Revista criminalidad*, 58(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082016000300010&lang=es
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
- Asociación Americana de Psicólogos (APA). (2019). *El estrés es un problema serio*.
<https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema>
- Axelbred, M., y Valle, J. (1981). *Stress control program for police officers in the City of Miami Police Dpto. In Territo, L. & Vetter, H. Stress and Police Personnel*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bazán, S., y Cerna, M. (2019). estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional.
- Bedoya Sandoval, A., Morales Rodríguez, J., y Jiménez Quintero, L. (2017). Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral en la Unidad de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación de la ciudad de Guadalajara de

- Buga. [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional.
- Blackmore, J. (1978). Are police allowed to have problems of their own? *Police Magazine*, 1(3), 47-55.
- Borelli, M. (s.f.). *Estado policial y portación de armas de fuego*. <http://www.dab.com.ar/articles/41/estado-policial-y-portaci%C3%B3n-de-armas-de-fuego.aspx>
- Brown, J. M. (1994). *Stress and Policing: Sources and Strategies*. Chichester: Wiley.
- Brown, J. M., y Campbell, E. A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & Stress*, 4(4), 305-318.
- Caballaro, L. (s.f.). *Burnout y la institución policial*. http://23118.psi.uba.ar/academica/carreras-degrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/ALUMNOS/6.pdf
- Cabanillas Carretero, L. M., y Eneque Patazca, J. E. (2021). Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Intitucional.
- Cain, M. E. (1973). *Society and the Policeman's Role*. London and Boston: Routledge and Kegan Paul.
- Cano Vindel, A. (2017). La naturaleza del estrés. *Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés*. http://seas/estres_lab/el_estres.htm

- Cao, L., Stack, S., y Sun, Y. (1998). Public attitudes toward the police: a comparative study between Japan and America. *Journal of Criminal Justice*, 26(4), 279–289.
- Castro, P. (2016). Psychosocial factors in the work and its relationship with health. *Ceuterik*, 1(35), 30-94.
- Coaquira, J., y Cepillado, M. (2014). Estrés y consumo de alcohol en trabajadoras sexuales. *Revista de investigación universitaria*, 4(2), 1-20.
- Cooper, C. L., Davidson, M. A., y Robinson, B. A. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24(1), 30-36.
- Córdoba Panchalo, L. Y., Bedoya Morales, D. L., Caicedo Restrepo, J. F., y Cadavid Ocampo, Y. M. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Poliantea*, 16(28), 32-38.
- Cruz, M. L. (2019). Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional.
- Díaz, J., y Tinoco, V. (2012). Nivel de estrés laboral en efectivos policiales: Una aproximación secuencial. [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias Humanas]. Repositorio Institucional.
- El Peruano. (28 de Agosto de 2020). Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-116-2020-decreto-supremo-n-146-2020-pcm-1880528-1>

- El Peruano. (17 de Marzo de 2020). Resolución ministerial N° 304-2020-in. *El Peruano*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/567283/RM_304-2020-in.pdf
- García, T. (2015). Estrés policial. *Semana Europea*.
- Graneros, G. B. (2018). Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos. [Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Institucional.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., y Headey, B. (1995). Police stress and wellbeing: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 68(2), 133-156.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, W. (2018). *Combatir el estrés policial para reducir la inseguridad*. RPP:
<https://rpp.pe/lima/seguridad/combatar-el-estres-policial-para-reducir-lainseguridad-noticia-1120153?ref=rpp>
- Hespanhol, A. (2005). Burnout y stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1-2), 153-162. <https://www.redalyc.org/pdf/287/28770212.pdf>
- Hidalgo López, R., y Monsalve Briceño, Y. (2003). Percepción del policía de su rol en la comunidad. *Capítulo de Criminología*, 31, 79–100.
- Hoath, D. R., Schneider, F. W., y Starr, M. W. (1998). Police Job Satisfaction as a Function of Career Orientation and Position Tenure: Implications for Selection and Community Policing. *Journal of Criminal Justice*, 26(4), 337-347.
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass Publishers.

- Kroes, W. H. (1985). *Society's victim: the police officer*. Springfield, IL: Thomas.
- Lira, J. (27 de Agosto de 2020). Coronavirus en Perú: más de 27 mil policías fueron contagiados y 455 de ellos murieron. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/peru/coronavirus-en-peru-mas-de-27-mil-policias-fueroncontagiados-y-455-de-ellos-murieron-video-nndc-noticia/>
- Llerena, R., y Sánchez Narváez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas al impacto de la pandemia del COVID-19 en el Perú. *En SciELO Preprints*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.94>
- Malloy, T., y Mays, G. (1984). The police stress hypothesis: A critical evaluation. *Criminal Justice and Behavior*, 11, 197-224.
- Mansilla, F. (2018). *El estrés laboral: concepto y modelos teóricos*. psicologia-online.com: https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html#anchor_0
- Marmot, M., y Madge, N. (1987). An epidemiological perspective on stress and health. En V. Kasl y C.L. Cooper (Eds). *Stress and Health: Issues in Reseach Methodology Reports*, 64, 267-273.
- Márquez Ravelo, R., García García, L. A., y Velázquez Dorta, A. (2008). Ranking de estresores en la Policía Local de Canarias. *Anuario de Psicología Jurídica*, 18, 73-79.
- Martelli, T. A., Waters, L. K., y Martelli, J. (1989). The police stress survey: reliability and relation to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 64, 267-273.

- Martinez Laura, E. A. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional.
- Martínez, K. (2018). Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa magna construcciones Ltda. [Tesis de posgrado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/667/1/DNA-spa-2018-Nivel_de_estres_asociado_a_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_trabajadores_del_area_administrativa.pdf
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). La medida del burnout experimentado. *Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). La medida del burnout experimentado. *Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
- Matteson, M. T., y Ivancevich, J. M. (1987). Control del estrés laboral: estrategias eficaces de gestión y recursos humanos. *Jossey-Bass*, 378. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/1988-97150-000>
- Melgosa, J. (2006). *Sin estrés*. SaFeliz. https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

- Molina Ormeño, L. M. (2020). Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid-19 de Lima, 2020. [Tesis de Pregrado, Univeridad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Mora Alvarado, J. Y., y Solano Moros, M. F. (2018). Estrés laboral asociados en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta. [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional.
- Mora Oviedo, J. (2018). Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional .
- Mora, J. (2018). Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cuzco, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional.
- Núñez, R. (2017). Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en estudiantes de la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú Mariano Santos Mateo-Lima, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género. *Género, salud y seguridad en el trabajo*, 1-8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

- Organización Internacional del trabajo OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo: un reto colectivo*. Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Paredes, L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Quintana Tirado, E. F., y Cárdenas Bazán, M. Y. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una Comisaría de Celendín, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional.
- Redrobán Viteri, J. P. (s.f.). El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cenral del Ecuador]. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/28518>
- Reese, J. T. (1986). Policing the violent society: the American experience. *Stress Medicine*, 2, 233-240.
- Richard, W. C., y Fell, R. D. (1975). Health factors in police job stress. *Paper presented to National Institute od Occupational Health and Safety Symposium, Cincinnati, Ohio*.
- Sánchez Milla, J. J., Sanz Bou, M. A., Apellaniz González, A., y Pascual Izaola, A. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de

morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 1(4), 21-25.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños de la Investigación Científica* (Primera ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.

Selye, H. (1936). Un Síndrome producido por Diversos Agentes Nocivos. *Naturaleza*, 138, 32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>

Spielberger, C., Westberry, L., Grier, K., y Greefield, G. (1981). *The police stress survey: Sources of stress in law enforcement*. Tampa, Florida: Human Resources Institute.

Symonds, M. (1970). Emotional hazards of police work. *American Journal of Psychoanalysis*, 30, 155-160.

TeleSur. (7 de Mayo de 2020). Perú suma 46 policías fallecidos por la Covid-19. *TeleSurtv.net*. <https://www.telesurtv.net/news/coronavirus-peru-aumenta-cifra-policias-fallecidos-20200507-0031.html>

Violanti, J. M., y Aron, F. (1994). Ranking Police Stressors. *Psychological Reports*, 75, 824-826.

Williams, S., y Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo*. El Manual Moderno. <https://dl-manual.com/doc/manual-de-estres-en-el-trabajo-stephen-williams-2o25w0jnl6o0>

Zauzo, A. (2018). Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022.*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN:
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Determinar el nivel de estrés laboral en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.	Por ser un trabajo descriptivo, “no se plantea hipótesis debido a que se intenta de predecir un dato o valor en una o más variables que se va a medir u observar”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 108).		Clima organizacional	MÉTODO GENERAL Científica - Descriptiva	Representada por 500 efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.
				Estructura organizacional	MÉTODO ESPECÍFICO Descriptivo Simple	Por eso estadísticamente se dice que la población es finita.
				Territorio organizacional	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica	MUESTRA:
			VARIABLE DE ESTUDIO	Tecnología	NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo simple	Se utiliza la muestra No probabilística e intencional.
			Estrés laboral	Influencia del líder		El tamaño de la muestra es de 260

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Identificar el nivel de estrés laboral en el territorio organizacional en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.	Falta de cohesión Respaldo del grupo	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental transaccional M ----- O	efectivos policiales administrativos de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Identificar el nivel de estrés laboral en la tecnología en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.		TIPO DE MUESTREO No probabilística	TÉCNICAS E INSTRUMENTO La técnica a utilizar será de fuente primaria como:
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Identificar el nivel de estrés laboral en la influencia del líder en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.		TECNICA DE MUESTREO Intencional	Encuesta Técnica que será utilizada con ayuda del instrumento:
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Identificar el nivel de estrés laboral en la falta de cohesión en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS que consta de 25 ítems.
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo?	Identificar el nivel de estrés laboral en el respaldo del grupo en el personal policial administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo.			

Anexo 2 Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Estrés Laboral	Para el presente estudio, se tomará en cuenta la definición dada por (Ivancevich y Matteson, 1987), quienes basándose en el Modelo de Estrés orientado a la dirección postulan que el estrés es una respuesta adaptativa modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción.	Se evaluará con la Escala de Estrés laboral de OIT-OMS de Ivancevich y Matteson, que cuenta con 25 ítems, los cuales pueden evaluarse a partir de los 18 años en adelante, con una duración estima de 10 a 15 minutos, la aplicación puede ser de forma individual como grupal. A continuación, se presentan los baremos generales.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Escala de Estrés laboral de OIT-OMS	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24		
			Territorio organizacional	3, 15, 22		
			Tecnología	4, 14, 25		
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
			Respaldo del Grupo	8, 19, 23		

Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento

Escala de Estrés Laboral OIT – OMS							
Variable	Dimensión	Indicadores	Reactivos (Ítems)	Escala Valorativa	Criterios de Validez y Confiabilidad	Escala de Medición	Instrumento
Estrés Laboral.	Clima organizacional	Clima Organizacional.	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. 10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa. 11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. 20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.				
	Estructura organizacional	Estructura organizacional.	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. 12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. 16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. 24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	Alto Estrés Intermedio Bajo	0,966, según el alfa de Cronbach	Ordinal	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
	Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. 15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. 22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.				
	Tecnología	Nuevas tecnologías.	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. 14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.				

		25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.
Influencia del líder	Estilos de dirección y liderazgo.	5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.
		6. El que mi supervisor no me respete me estresa.
		13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.
		17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.
Falta de cohesión	Gestión de recursos humanos.	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.
		9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.
		18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.
		21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.
Respaldo del grupo	Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.
		19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.
		23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.

Anexo 4 Instrumento de investigación

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

EVALUADO(A):	
EVALUADOR:	

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

N.º	ÍTEMS	RESPUESTA
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</i>	
2	<i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.</i>	
3	<i>El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</i>	
4	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>	
5	<i>El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.</i>	
6	<i>El que mi supervisor no me respete me estresa.</i>	
7	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>	
8	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>	
9	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
10	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</i>	
11	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</i>	
12	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</i>	
13	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</i>	
14	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.</i>	
15	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.</i>	
16	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
17	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>	
18	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>	
19	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</i>	
20	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>	
21	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>	
22	<i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.</i>	
23	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>	
24	<i>El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.</i>	
25	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</i>	

Anexo 5 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

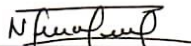
Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Jennyfher Flor de María, AGUILAR ACOSTA” y “José Luis ROJAS QUINTO”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de junio 2022.




(PARTICIPANTE)
Apellidos: FOBIAN TELGAR
Nombres: ALLA HATALY
N° DNI: 43.112070

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María

D.N.I. N° 71319494

N° de teléfono/celular: 931927303

Email: yeny10dejulio@gmail.com

Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: ROJAS QUINTO, José Luis

D.N.I. N° 42748904

N° de teléfono/celular: 964100663

Email: rojasquintoj@gmail.com

Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: JULCARIMA TORRE, Marisa Irma

D.N.I. N° 20121129

N° de teléfono/celular: 942627547

Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe

Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Jennyfher Flor de María, AGUILAR ACOSTA” y “José Luis ROJAS QUINTO”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de junio 2022.




(PARTICIPANTE)
Apellidos: BALBIN SEDANO
Nombres: LAURO VERONICA
N° DNI: 45913883

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María
D.N.I. N° 71319494
N° de teléfono/celular: 931927303
Email: veny10dejulio@gmail.com

Firma: 

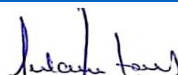
5. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: ROJAS QUINTO, José Luis
D.N.I. N° 42748904
N° de teléfono/celular: 964100663
Email: rojasquintoj@gmail.com

Firma: 

6. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: JULCARIMA TORRE, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129
N° de teléfono/celular: 942627547
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe

Firma: 



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Jennyfher Flor de María, AGUILAR ACOSTA” y “José Luis ROJAS QUINTO”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de junio 2022.




(PARTICIPANTE)
Apellidos: CASTILLO EDUARDO ROSMERY
Nombres: ROSMERY PATRICIA
N° DNI: 40522376

7. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María
D.N.I. N° 71319494
N° de teléfono/celular: 931927303
Email: veny10dejulio@gmail.com
Firma:

8. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: ROJAS QUINTO, José Luis
D.N.I. N° 42748904
N° de teléfono/celular: 964100663
Email: rojasquintoj@gmail.com
Firma:

9. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: JULCARIMA TORRE, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129
N° de teléfono/celular: 942627547
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe
Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Jennyfher Flor de María, AGUILAR ACOSTA” y “José Luis ROJAS QUINTO”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de junio 2022.



(PARTICIPANTE)
Apellidos: Lopez Zavala
Nombres: Ayde
N° DNI: 42585657

10. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María
D.N.I. N° 71319494
N° de teléfono/celular: 931927303
Email: veny10dejulio@gmail.com
Firma:

11. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: ROJAS QUINTO, José Luis
D.N.I. N° 42748904
N° de teléfono/celular: 964100663
Email: rojasquintoj@gmail.com
Firma:

12. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: JULCARIMA TORRE, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129
N° de teléfono/celular: 942627547
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe
Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Jennyfher Flor de María, AGUILAR ACOSTA” y “José Luis ROJAS QUINTO”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de junio 2022.



Jennyfher Flor de María
(PARTICIPANTE)
Apellidos: AGUILAR ACOSTA
Nombres: Jennyfher Flor de María
N° DNI: 41572648

13. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María
D.N.I. N° 71319494

N° de teléfono/celular: 931927303

Email: yeny10dejulio@gmail.com

Firma:

14. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: ROJAS QUINTO, José Luis

D.N.I. N° 42748904

N° de teléfono/celular: 964100663

Email: rojasquintoj@gmail.com

Firma:

15. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: JULCARIMA TORRE, Marisa Irma

D.N.I. N° 20121129

N° de teléfono/celular: 942627547

Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe

Firma:

Anexo 7 Declaración de confidencialidad



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María, identificado (a) con DNI N° 71319494, egresado la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de investigación titulado “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 06 de junio del 2022.



Apellidos y Nombres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher

Flor de María

Responsable de investigación

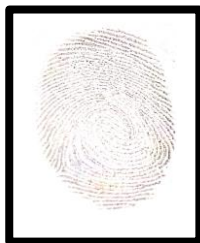


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo ROJAS QUINTO José Luis, identificado (a) con DNI N° 42748904, egresado la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de investigación titulado “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 06 de junio del 2022.



Apellidos y Nombres: ROJAS QUINTO, José Luis

Responsable de investigación

Anexo 8 Compromiso de autoría



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María, identificado con DNI N° 71319494, domiciliado en Jr. los Cipreses N° 296 – El Tambo, bachiller de la Facultad de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 06 de junio del 2022.

AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María

DNI N° 71319494



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo ROJAS QUINTO José Luis, identificado con DNI N°42748904, domiciliado en Pje. Jose Olaya N° 126, bachiller de la Facultad de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 06 de junio del 2022.

ROJAS QUINTO, José Luis

DNI N°42748904

Anexo 9 Carta de solicitud para el uso del instrumento del autor

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huancayo 03 de febrero del 2022.

Autor:

- **Organización Internacional del Trabajo-OIT**

Presente:

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarnos yo Srta. **Jennyfher Flor de María AGUILAR ACOSTA**, identificado con **DNI N° 71319494** y el Joven. **José Luis ROJAS QUINTO** identificado con **DNI N° 42748904**, egresados de la Carrera de Psicología de la Universidad Peruana los Andes Huancayo-Perú, quienes realizaremos nuestro trabajo de Investigación para optar el Título en Psicología que lleva por título: **Estrés Laboral en el Personal Policial Administrativo de la Sexta Dirección Territorial de Huancayo-2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del Instrumento (**Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionándonos una carta de autorización para el uso del Instrumento en mención, solo para fines académicos y así se prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hacemos propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente.



DNI: 71319494



DNI: 42748904

Anexo 10 Carta de presentación para la aplicación del instrumento



SOLICITA: Autorización para realizar un proyecto de investigación denominado "ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA VI MACRO REGIÓN POLICIAL JUNIN-HUANCAVELICA". -----

SEÑOR GENERAL PNP DIRECTOR DE LA VI MACRO REGIÓN POLICIAL JUNÍN – HUANCAVELICA.

SG.

Yo Jennyfher Flor de María AGUILAR ACOSTA, identificado con DNI N° 71319494, y el Señor José Luis ROJAS QUINTO, identificado con DNI N° 42748904, con celular N° 964100663, egresados de la Carrera de Psicología de la Universidad Peruana los Andes Huancayo-Perú, quienes realizaremos un trabajo de Investigación para optar el Título en Psicología, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo de interés realizar nuestro proyecto de investigación conducente al Título profesional de Licenciado en Psicología, denominado "ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COMPLEJO POLICIAL DE LA VI MACRO REGIÓN POLICIAL JUNIN", cuya finalidad es identificar, contrarrestar y neutralizar cualquier acto de estrés laboral en el personal perteneciente a esa Gran Unidad Policial *(El estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima, el cual puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio mental,* el cual tendrá como objetivo, trabajar el clima laboral y

mejorar el desempeño en la función administrativa policial; el presente trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro, donde se realizará una investigación con el uso del Instrumento (Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS), a través de la validez, la confiabilidad y análisis de ítems, cuyo resultado se hará llegar a Usted señor General PNP con los resultados adquiridos; motivo por el cual, solicito a Ud. muy respetuosamente, Señor General PNP Director de la VI Macro Región Policial Junín – Huancavelica, acceda a nuestra solicitud, a fin de realizar una prueba en el personal policial bajo su mando.

POR LO EXPUESTO:

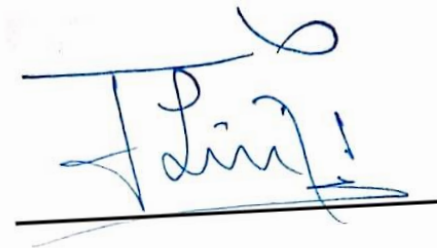
Agradezco por anticipado a Ud., Señor General PNP Director de la VI Macro Región Policial Junín - Huancavelica, acceder a nuestra petición y dar realce a su reconocida benevolencia.

Huancayo, 16 de Marzo del 2022

Atentamente.



DNI: 71319494



DNI: 42748904

Anexo 11 Autorización de la Institución para la aplicación del instrumento



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
VI-MACREPOL
REGIÓN POLICIAL JUNÍN
SECRETARIA


CARTA DE ACEPTACIÓN

Yo Vladimir Henri AGUILAR TINOCO, identificado con CIP - 285925, CORONEL PNP. SECRETARIO DE LA VI MACREPOL-JUNIN, hago constar que los bachilleres **JENNYFHER FLOR DE MARÍA AGUILAR ACOSTA**, identificado con DNI N° 71319494, y el Sr. **JOSÉ LUIS ROJAS QUINTO**, Identificado con, DNI N° 42748904, han sido aceptados por la institución para la aplicación de sus instrumentos para el desarrollo de su proyecto de investigación "**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA VI-MACRO REGIÓN POLICIAL JUNÍN**", la misma que aporta a lograr conocer resultados que serán de utilidad para la propia institución policial.

Se expide la presente constancia a los interesados.

Atentamente.




OA-285925
Vladimir Henri AGUILAR TINOCO
CORONEL PNP.
SECRETARIO DE LA VI MACREPOL JUNÍN

Anexo 12 Autorización del Instrumento Estrés Laboral de la OIT-OMS

SOLICITO PERMISO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS. 📄

➤ Recibidos x

Jennyfher Aguilar Acosta jue, 3 feb, 16:31
BUENAS TARDES ENVIÓ UN DOCUMENTO ESPERO SU PRONTA RESPUESTA, GRACIAS.

ILO LIBRARY vie, 4 feb, 04:05
ILO Library (Sonia) Feb 04 2022, 10:05am Estimada Jennyfher, Muchas gracias por haberse puesto en contacto con la Biblioteca de la OIT. Imaginamos que se refier

Jennyfher Aguilar Acosta <yeny10dejulio@gmail.com> vie, 4 feb, 17:44 ☆ ↩
para ILO ▾
Buenas Tardes Biblioteca de la OIT, muchas gracias por atender mi solicitud y por su amabilidad.
⋮

ILO Library (Sonia)

Feb 04 2022, 10:05am

Estimada Jennyfher,

Muchas gracias por haberse puesto en contacto con la Biblioteca de la OIT.

Para información general, en el siguiente enlace encontrará las especificaciones de permisos para la reproducción de textos de la OIT: [Permisos para reproducir publicaciones y datos de la OIT](#)

Si no, aquí tiene una bibliografía sobre [Estrés laboral](#)

> 2. Reproducción de datos

Para fines no comerciales, se concede la autorización de la reproducción de datos y no es necesario obtener ningún otro permiso de la OIT, pero debe citarse la OIT como fuente original.

Para la reutilización de datos para fines comerciales, por favor envíe una solicitud formal utilizando el [formulario para la reproducción de extractos en línea](#) > .

English français

 Organización Internacional del Trabajo

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente
La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas

Países ▼ Temas ▼ Sectores ▼

Buscar en ilo.org 🔍

OIT inicio Acerca de la OIT Noticias Eventos y reuniones Publicaciones Investigación Normas del trabajo Estadísticas y bases de datos Contáctenos

Permisos para reproducir publicaciones y datos de la OIT

La reproducción de contenidos de la OIT es normalmente permitida para propósitos no-comerciales y dentro de determinados límites. Sin embargo, podrá ser necesario presentar una solicitud formal en determinadas circunstancias. Por favor, vea abajo para más información.

1. [Reproducción de extractos](#) >

2. [Reproducción de datos](#) >

Anexo 13 Juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: PATALA HUINCHO REYNA REBECA
 2.2. N° DNI: 44207605
 3.3. Grado Académico: Lic. en Psicología
 4.4. Profesión: Psicóloga
 5.5. Institución donde labora: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables- CEM Acobamba.
 6.6. Cargo que desempeña: Psicóloga
 7.7. Experiencia Profesional: 09 años

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión:

> FAVORABLE: SI

> DEBE MEJORAR:

> NO FAVORABLE:

3.3. OBSERVACIONES:

PROCEDE A LA EVALUACIÓN.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022


Rebeca Patala Huincho
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. 21337

Firma y Sello del Juez Experto



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Constancia

Yo, PATALA HUINCHO Reyna Rebeca, con Documento Nacional de Identidad N° 44207605, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS)**, presentado por los bachilleres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María y ROJAS QUINTO José Luis, en la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”**.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.




Reyna R. Patala Huincho
PSICÓLOGA
C Ps.P. 21357

Firma y Sello del Juez Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: GONZALES QUISPE Raúl
- 2.2. N° DNI: 43714114
- 3.3. Grado Académico: Maestro
- 4.4. Profesión: Psicólogo
- 5.5. Institución donde labora: PNCVFS - AURORA
- 6.6. Cargo que desempeña: PROMOTOR
- 7.7. Experiencia Profesional: Doctorando en Psicología, Segunda Especialidad en Psicología Forense.

II. VALIDACIÓN:

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión:

- > FAVORABLE: SI
- > DEBE MEJORAR:
- > NO FAVORABLE:

3.3. OBSERVACIONES:

NINGUNA

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL		26				

Huancayo, 28 de septiembre del 2022


Bg. Raúl Gonzales Quispe
PSICOLOGO FORENSE
C.P.S. P. 15521 RNE 390 - 2022
 Firma y Sello del Juez Experto



Constancia

Yo, GONZALES QUISPE Raúl, con Documento Nacional de Identidad N° 43714114, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS)**, presentado por los bachilleres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María y ROJAS QUINTO José Luis, en la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”**.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.

.....
Mg. Raul Gonzales Quispe
PSICOLOGO FORENSE
C.P.S. P. 15921 RNE 390 - 2022
Firma y Sello del Juez Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez: ARROYO NEYRA Freyshia Katherine

1.2. N° DNI: 70309989

3.3. Grado Académico: Maestría

4.4. Profesión: Psicóloga

5.5. Institución donde labora: Centro de Salud Sicaya

6.6. Cargo que desempeña: Psicóloga

7.7. Experiencia Profesional:

I.E.P. Saco Oliveros, I.E. Nuestra Señora de Cocharcas, I.E. 9 de Julio, I.E. 27 de Mayo, Universidad Peruana los Andes, Universidad Continental, Centro de Salud Sicaya.

II. VALIDACION:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión:

➤ FAVORABLE:

➤ DEBE MEJORAR: SI

➤ NO FAVORABLE:

3.3. OBSERVACIONES:

UTILIZAR UN LENGUAJE MAS ENTENDIBLE Y EN ALGUNOS CASOS NO TAN AMBIGUO.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.



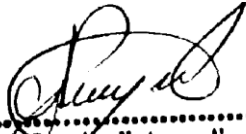

Dr. Freyshia K. Arroyo Neyra
 C.P. P. 19937
 Firma y Sello del Juez Experto



Constancia

Yo, ARROYO NEYRA Freyshia Katherine, con Documento Nacional de Identidad N° 70309989, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS)**, presentado por los bachilleres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María y ROJAS QUINTO José Luis, en la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”**.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.


.....
 Ps. Freyshia K. Arroyo Neyra
C.Ps.P. 19937
Firma y Sello del Juez Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: Sulca Quijada Natali Isabel
- 2.2. N° DNI: 44127915
- 3.3. Grado Académico: Magister
- 4.4. Profesión: Psicóloga
- 5.5. Institución donde labora: Policlínico Policial en Huancayo
- 6.6. Cargo que desempeña: Psicóloga
- 7.7. Experiencia Profesional: Psicología clínica y psicología educativa

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión:

- > FAVORABLE SI
- > DEBE MEJORAR
- > NO FAVORABLE


II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

3.3. OBSERVACIONES:

VALIDO PARA LA APLICACIÓN.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.


 Natali Isabel Sulca Quijada
 CPsP 20908



Constancia

Yo, SULLCA QUIJADA Natali Isabel, con Documento Nacional de Identidad N° 44127915, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS)**, presentado por los bachilleres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María y ROJAS QUINTO José Luis, en la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”**.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.

Natali Isabel Sullca Quijada

CPsP 20908

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: QUISPE LLAMOCA RUBI PELIA
 2.2. N° DNI: 47758902
 3.3. Grado Académico: Lic. en Psicología
 4.4. Profesión: Psicóloga
 5.5. Institución donde labora: Centro de Salud Vista Alegre
 6.6. Cargo que desempeña: Psicóloga
 7.7. Experiencia Profesional:
 I.E. 11 de Agosto, I.E.P Retama y Centro de Salud Vista Alegre, CEBA- San Carlos Ayacucho.

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACION:

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión:

- > FAVORABLE SI
- > DEBE MEJORAR
- > NO FAVORABLE

3.3. OBSERVACIONES:

Las preguntas deben ser más claras y precisas que no sean palabras técnicas, utilizar un lenguaje común.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022


 Rubi P. Quispe Llamocca
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. N° 43690
 Firma y Sello del Juez Experto



Constancia

Yo, QUISPE LLAMOCA Rubí Pelia, con Documento Nacional de Identidad N° 47758902, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT/OMS)**, presentado por los bachilleres: AGUILAR ACOSTA, Jennyfher Flor de María y ROJAS QUINTO José Luis, en la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO DE LA SEXTA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUANCAYO – 2022”**.

Huancayo, 28 de septiembre del 2022.

.....
Rubi P. Quispe Llamocca
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 43690

Firma y Sello del Juez Experto

Anexo 14 Fotos de la aplicación



