



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales  
del Área de Investigación Criminal de Lima Cercado, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Linares Ramirez, Darwin Primi ([orcid.org/0000-0002-7382-0582](https://orcid.org/0000-0002-7382-0582))

Pomar Andres, Lidia Celene Fransheska ([orcid.org/0000-0001-5827-7529](https://orcid.org/0000-0001-5827-7529))

**ASESOR:**

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel ([orcid.org/0000-0001-5839-467X](https://orcid.org/0000-0001-5839-467X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedicamos el presente trabajo de investigación a Dios, a nuestra familia y principalmente a nuestro asesor y a nosotros, por la motivación, dedicación, sacrificios y apoyo para la realización del presente trabajo de investigación.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestro asesor por su guía y paciencia en cada etapa a pesar de las circunstancias complicadas que vivimos, asimismo, agradecemos a la institución universitaria por las herramientas brindadas, las mismas que fueron útiles para la realización del presente trabajo. Finalmente, quedamos agradecidos de todos nuestros compañeros y familia, por el apoyo incondicional en todo momento.

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROSARIO QUIROZ FERNANDO JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores Psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023", cuyos autores son POMAR ANDRES LIDIA CELENE FRANSHEKA, LINARES RAMIREZ DARWIN PRIMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROSARIO QUIROZ FERNANDO JOEL DNI: 32990613 ORCID: 0000-0001-5839-467X	Firmado electrónicamente por: FROSARIO el 28-07- 2023 00:17:56

Código documento Trilce: TRI - 0579312





**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, LINARES RAMIREZ DARWIN PRIMI, POMAR ANDRES LIDIA CELENE FRANSHESKA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores Psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
POMAR ANDRES LIDIA CELENE FRANSHESKA <b>DNI:</b> 47318610 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5827-7529	Firmado electrónicamente por: CPOMARAN1 el 21-07-2023 19:44:51
LINARES RAMIREZ DARWIN PRIMI <b>DNI:</b> 46452796 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7382-0582	Firmado electrónicamente por: DLINARESRA el 21-07-2023 19:51:14

Código documento Trilce: INV - 1316484

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de los autores .....	v
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	19
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	19
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	20
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	23
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	26
<b>3.6. Método de análisis de datos</b> .....	26
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN .....	39
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS.....	62

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Distribución de la muestra final de acuerdo a las variables sociodemográficas .....	22
<b>Tabla 2</b> Prueba de bondad de ajuste a la curva normal .....	28
<b>Tabla 3</b> Análisis de correlación entre las variables de estudio .....	29
<b>Tabla 4</b> Análisis de correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral .....	31
<b>Tabla 5</b> Análisis comparativo de los factores psicosociales en función al sexo	33
<b>Tabla 6</b> Análisis comparativo del estrés laboral en función al sexo .....	36
<b>Tabla 7</b> Frecuencias y porcentajes del estrés laboral .....	37

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Gráfico de correlación entre las variables de estudio .....	30
<b>Figura 2</b> Gráfico de correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral .....	32
<b>Figura 3</b> Gráfico comparativo de exigencias psicosociales en función al sexo	34
<b>Figura 4</b> Gráfico comparativo del trabajo activo y desarrollo de habilidades en función al sexo .....	34
<b>Figura 5</b> Gráfico comparativo del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en función al sexo .....	35
<b>Figura 6</b> Gráfico comparativo las compensaciones en función al sexo .....	35
<b>Figura 7</b> Gráfico comparativo la doble presencia en función al sexo .....	36
<b>Figura 8</b> Gráfico comparativo del estrés laboral en función al sexo .....	37
<b>Figura 9</b> Niveles de frecuencias y porcentajes del estrés laboral .....	38

## Resumen

El presente estudio tiene como objeto: determinar la relación entre factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023. A nivel metodológico la investigación fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de 820 agentes policiales y la muestra de 138 agentes policiales, se utilizó un muestreo no probabilístico, para medir los constructos de estudio se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, la cual obtuvo un CFI =0,905, TLI =0,913, RMSEA =0,041 y SRMR =0,055 y el Cuestionario denominado Suseso/Istas21 que obtuvo un CFI =0,976, TLI =0,982, RMSEA =0,043 y SRMR =0,052. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para ambas variables. Los resultados demostraron la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral fue directa moderada, siendo estas: exigencias psicosociales ( $r_s=.517$ ;  $p<.001$ ), trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $r_s=.624$ ;  $p<.001$ ), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo ( $r_s=.619$ ;  $p<.001$ ), compensaciones ( $r_s=.598$ ;  $p<.001$ ), y doble presencia ( $r_s=.603$ ;  $p<.001$ ). Se concluye que existe un estrés elevado en los agentes policiales con un índice superior a 80%.

**Palabras clave:** Estrés laboral, agentes policiales, niveles de estrés, doble presencia, exigencia laboral, exigencias psicológicas.

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between psychosocial factors and work stress in police officers of the criminal investigation area of Lima Cercado, 2023. At the methodological level, the research was applied, with a descriptive-correlational, non-experimental, cross-sectional design. The population was 820 police officers and the sample was 138 police officers, a non-probabilistic sampling was used to measure the study constructs, the ILO - WHO Work Stress Scale was used, which obtained a CFI =0.905, TLI =0.913, RMSEA =0.041 and SRMR =0.055 and the Suseso/Istas21 questionnaire, which obtained a CFI =0.976, TLI =0.982, RMSEA =0.043 and SRMR =0.052. The survey was used as the technique and the questionnaire as the instrument for both variables. The results showed the relation between psychosocial factors and work stress was moderate direct, these being: psychosocial demands ( $r_s=.517$ ;  $p<.001$ ), active work and skill development ( $r_s=.624$ ;  $p<.001$ ), social support in the company and leadership quality ( $r_s=.619$ ;  $p<.001$ ), compensation ( $r_s=.598$ ;  $p<.001$ ), and dual presence ( $r_s=.603$ ;  $p<.001$ ). It is concluded that there is high stress in police officers with an index higher than 80%.

**Keywords:** Work stress, police officers, stress levels, double presence, work demands, psychological demands.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito general, se reconoce que las empresas tienen requisitos específicos para que los individuos puedan formar parte de ellas. Al buscar una vacante, se toman en cuenta características como la edad, los idiomas, la experiencia, las habilidades y otros aspectos. Sin embargo, el hecho de ocupar esa vacante no garantiza un entorno laboral favorable, y esta realidad también es aplicable a la Policía Nacional del Perú (PNP) (Policía Nacional del Perú [PNP], 2022). Se conocen los diversos requisitos básicos para postular a esta institución, lo cual implica que los futuros agentes policiales deben mantener un estado mental y físico adecuado de forma permanente. No obstante, se reconoce que este trabajo demanda una gran concentración y autodisciplina, y si se suma un entorno laboral propicio, los agentes podrán desempeñar sus funciones de manera satisfactoria.

Por otra parte, (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) es necesario indicar que, al cumplir con las exigencias de la institución estas causan algún desequilibrio en la capacidad humana del trabajador, el cual repercute en la actitud emotiva, así como en el aspecto del pensamiento y orgánico, causando agotamiento y desaliento para realizar sus labores, muchas veces con un semblante adverso o contrario a los objetivos y logros que espera la institución tanto en el ambiente donde se relacionan laboralmente como también en el diseño de organización del trabajo.

Existen los siguientes hallazgos, en Europa se ha conocido que el estrés es un factor preocupante en las empresas, ya que ocupa el segundo lugar en dañar la salud de los trabajadores, aproximadamente entre el 50% y 60% de los trabajadores que faltan a sus labores se debe al quebranto por el estrés, afectando sus sistemas biológicos, psicológicos, social, hasta afectar la salud severamente (Albán et al., 2019). Aunado a ello, se conoció que a nivel mundial México ocupa el primer lugar en sufrir de estrés laboral con 75%, mientras que le sigue China con 73% y luego Estados Unidos con 59% (López et al., 2021).

Por tanto, en el caso de los agentes policiales, un estudio realizado por López, M. y López, C. (2018), en Madrid mencionaron que, Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado padecen perenemente de estrés laboral, ello porque los factores psicosociales en que se manifiestan son muchos y muy continuos como es exponerse continuamente y prolongadamente a tareas

laborales exigentes, al trabajo bajo presión, falta de compañerismo y situaciones de violencia en el entorno laboral pueden perjudicar drásticamente tanto salud mental y física de los agentes.

Asimismo, en América latina, específicamente en Chile se evidenció que los empleados que están expuestos a factores psicosociales laborales tienen altas probabilidades de sufrir estrés con sintomatologías mentales, como la ansiedad, depresión, descenso en la calidad de vida entre otros. No obstante, algunos de los factores que pueden hacer que un trabajo resulte tedioso o desagradable incluyen la monotonía de las tareas, la excesiva carga laboral o insuficiente, malas tomas de decisiones, la falta de oportunidades para ascender, evaluaciones laborales aburridas, la falta de inspección, las relaciones negativas con colegas, y muchos otros factores. Estos factores son considerados de gran importancia en el entorno de trabajo, debido que se ha establecido que un empleado que presenta elevados niveles de estrés puede provocar un incremento del absentismo laboral, una disminución en la productividad, una rotación del personal más frecuente, problemas en la organización, un incremento de las quejas de clientes, etc. (Mejías et al., 2020).

Seguidamente, en Colombia, las empresas están prestando más atención a la fatiga laboral y al estrés, ya que los empleados son factores muy significativos para ellas. Se estima que 1 de cada 5 personas experimentan estrés y agotamiento, elementos considerados de alto nivel perjudicial para la salud del empleado, pudiendo ser rotados dentro de la empresa como consecuencia de esta enfermedad (Bruges et al., 2020).

El trabajo de investigación ejecutado por Luzuriaga et al. (2022) analizaron la interacción del estado físico, así como del grado de agotamiento que manejan los agentes policiales de Quito, dicho proceso lo llevó a cabo de acuerdo a un plan de preparación física y psicológica con un lapso de tiempo de un mes, fundamentados en los esquemas de la OMS (2022) donde realizar actividades físicas y el adecuado manejo del agotamiento de labores son factores fundamentales para el restablecimiento de su salud física y psicológica, asimismo, afirma que no hay diferencias reveladoras en cuanto al sexo o modo de ejercicio entrenado.

Por otro lado, en el plano nacional, cabe resaltar que las investigaciones dentro de las instituciones policiales, militares, marina y fuerza área no son de

acceso pública por el resguardo nacional de cada nación, ante ello se menciona investigaciones realizadas por; Caycho-Rodríguez et al. (2020) Las problemáticas de la salud mental se presentan de manera habituales en el personal policial. Un estudio realizado por el Colegio Médico del Perú, indicaron en su indagación de la cual fueron involucrados 24 naciones, incluido Perú, de este se concluyó que el 14,2% evidencia perturbación por estrés postraumático, el 14,6% del personal policial mostraba señales depresivas, y el 9,6% trastorno ansioso.

No obstante, en Perú se evidenció que, en una empresa ubicada en Lima, aproximadamente entre del 70-80% de los trabajadores se ausentan del trabajo debido al estrés, aunque intenten ocultarlo o justificarlo con otras enfermedades. El estrés es causado por una amplia gama de factores estresantes, siendo las excesivas cargas de trabajo, trabajar bajo presión y el descanso insuficiente los principales contribuyentes a estos síntomas (Zúñiga, 2019).

Un estudio elaborado por Lozada (2018), mencionó que 64% de los funcionarios en Lima sufren de estrés, mostrando un nivel medio, asimismo, el 19% presentaron niveles alto, ello por los altos factores psicosociales a los que se exponen diariamente, causándoles agotamiento, depresión, y enfermedades cardiovasculares.

Se entiende por factores psicosociales que son situaciones de riesgo que tienen impactos negativos en la condición física y psíquica de los colaboradores de una empresa, debido a su naturaleza cambiante y compleja. Por tanto, es fundamental detectar y gestionar estos factores en la organización con el fin de prevenir conflictos como el ausentismo, la insatisfacción en el trabajo, los conflictos entre compañeros y la falta de motivación (Rodríguez et al., 2018).

También se puede mencionar que, los factores psicosociales pueden ser influyentes en como las personas perciben y dan respuestas a los estímulos externos, así como en su bienestar emocional y físico. Por lo tanto, es esencial tener en cuenta estos aspectos al tratar de prevenir y mantener un tratamiento de enfermedades y trastornos mentales y el bienestar en general. Los factores psicosociales están adquiriendo mayor relevancia por su impacto físico y mental, rendimiento y bienestar laboral de los empleados (Anaya et al., 2021).

Se puede mencionar que el estrés se refiere a un estado que puede generar sentimientos de ansiedad, fatiga, inquietud, irritabilidad y dificultad para

tomar decisiones. También puede manifestarse en problemas físicos como enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, trastornos digestivos y musculoesqueléticos, entre otros (Martínez, 2020). Se ha previsto que los elementos psicosociales como son las cargas, las pésimas condiciones en el trabajo, trabajar bajo presión, entre muchos otros son causantes del estrés.

Se puede mencionar que, el estrés en el trabajo se produce como consecuencia de la presencia de factores psicosociales de riesgo o como riesgos psicosociales en sí mismo, lo cual aumenta significativamente la posibilidad de que la salud de los empleados y el funcionamiento a largo plazo de la empresa se vean afectados de manera importante (Osorio y Cárdenas, 2018).

Se considera necesario mencionar que, si bien existen análisis concernientes a ambas variables en el Perú, estas se han realizado en poblaciones diferentes a la policial, puesto que hay una escasez de estudios en artículos científicos con exploración de ambas variables en los agentes policiales y que se hayan realizado en los últimos años, por lo que hay la necesidad de aportar datos actualizados (Manual del Empadronador, 2015). Asimismo, es preciso indicar que, para ser graduados de la escuela de la Policía Nacional del Perú (PNP), se debe obtener el grado de bachiller, el mismo que se alcanza luego de culminar la etapa de formación. No obstante, por intereses del estado, debidamente fundamentados, se podrá graduar sin obtener el grado de bachiller a nombre de la nación, de acuerdo con el Decreto Legislativo N°1318 (2017).

A nivel local, de acuerdo con la Policía Nacional del Perú (PNP, 2022), los agentes policiales específicamente en el área de investigación criminal de Lima Cercado se ha observado que presentan elevados niveles de la variable estrés, pues los funcionarios se exponen a situaciones de violencia de alto impacto, nocivas y exigentes, aunado a esto, su lucha contra la delincuencia en el corto plazo que tienen las investigaciones por parte del Ministerio Público, lo que viene acarreado en ellos, fatiga, dolores musculares, dolores de cabeza, así como la ansiedad y hasta la depresión, pues los elementos psicosociales con que se exponen hacen que el estrés incremente, a causa de las excesivas horas trabajadas, trabajo bajo presión, falta de compañerismo, entre otros factores.

Acotando que este oficio se requiere de mucho profesionalismo y, sobre todo paciencia. Considerando que el estrés puede manifestarse en niveles físicos y psicológicos afectando su labor como policía, su vida personal y hasta familiar. Por lo que se realiza la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023?

Esta investigación se justifica por relevancia social y conveniencia según el Manual del Empadronador (2015) ya que facilita la detección del personal vulnerable o afectado por el estrés laboral y a su vez da a conocer las características psicosociales desencadenantes de esta enfermedad; para luego establecer estrategias de prevención para mejorar integralmente el área de investigación criminal de Lima Cercado; y así, se llegará a favorecer a los agentes policiales por lo que una buena atención deriva de la integridad del personal policial. Su contribución teórica, dará a conocer la asociación existente de las características psicosociales y el agotamiento laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado (Manual del Empadronador, 2015); llegando a ser un buen referente para investigaciones futuras. Asimismo el Manual del Empadronador (2015) indican que su implicación práctica es mediante las condiciones de trabajo asociados a los elementos psicosociales y del agotamiento laboral, dando un soporte para sumar a la mejora del clima y condiciones en el trabajo y de su administración asistencial sobre los cuidados al personal policial; para luego contar con una oportuna identificación de los factores psicosociales que están predispuestos en los agentes policiales a sufrir del estrés laboral; y luego se crearan estrategias de afianzamiento a la adecuada salud integral en el área de investigación criminal de Lima Cercado. Su provecho metodológico al ser un estudio descriptivo correlacional, es que al contar y aplicar los cuestionarios de Suseso-Istas 21 y Estrés Laboral OIT-OMS, darán datos para procesar estadísticamente; y así, revelar los factores psicosociales que se correlacionan al agotamiento laboral en los agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado (Manual del empadronador, 2015). Tomando en cuenta el Decreto Legislativo N°1318 (2017), el cual indica que, los alumnos o cadetes que logren culminar la etapa de formación en las escuelas de la policía con el grado de

bachiller serán considerados como graduados con el título de Policías. Asimismo, solo de manera excepcional y con Decreto sustentado, podrán graduarse de la escuela de la policía sin obtener el grado de bachiller a nombre del estado.

Teniendo en cuenta las evidentes investigaciones y resaltando la situación actual, se detectaron varias problemáticas, entre ellas la que más se resalta es el estrés laboral. Por esta razón, en la presente indagación se tiene como objetivo general determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023. Posteriormente, se planteó como objetivos específicos: a) determinar la relación entre los factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales; b) determinar las diferencias en los factores psicosociales en agentes policiales en función al sexo; c) determinar las diferencias en el estrés laboral en agentes policiales en función al sexo; d) realizar la descripción por niveles del estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023.

Y es así, que se plantea como hipótesis general existe relación directa y significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023. Posteriormente, se tiene como hipótesis específicas: a) existe relación directa y significativa entre los factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales b) existen diferencias significativas entre los factores psicosociales en agentes policiales en función al sexo; c) existen diferencias significativas entre el estrés laboral en agentes policiales en función al sexo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano nacional, Flores (2021) en su investigación de factores de riesgo psicosocial en el personal de la Oficina Central Nacional - Interpol Lima, halló que el 81% de los encuestados presentan medio y alto niveles de riesgo sobre las presiones psicológicas, concluyendo que perciben una exigencia mental inapropiado por el exceso de trabajo y el tiempo reducido para hacer su labor, perjudicando su estabilidad emocional, que al mismo tiempo discrepa con las metas personales y de la organización. Se evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman. Por ello la importancia de generar protocolos y/o programas de intervención sobre salud ocupacional para brindar conocimiento sobre técnicas para evitar y disminuir los riesgos psicosociales en los colaboradores de dicha entidad; por lo tanto, mejorará la percepción e incrementará la satisfacción de labor en el personal.

Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%, ansiedad 10.0% y depresión 11.4%. Se evidenció que la prevalencia de los efectivos de la PNP podría depender tanto en su personalidad como factor de fortaleza frente a los escenarios de estrés, donde muestran resistencia y capacidad de afrontar situaciones altamente estresantes, la cual brinda satisfacción y ventaja para los diferentes gobiernos que buscan mantener y cumplir los protocolos y las medidas preventivas sobre sanidad frente al COVID-19. Por otro lado, cabe precisar que, a un mayor rango, periodo y tiempo de experiencia en el trabajo, los policías pueden manejar mejor el estrés en base a los aspectos y escenarios de estrés.

Seguidamente, es importante tomar en cuenta investigaciones que abarcan ambas variables de estudio, Diaz y Villar (2020) en su indagación una institución militar de Lima, obteniendo como resultados sobre el estrés laboral que predomina el 49% con un nivel intermedio, luego un nivel bajo con 34% y por último un estrés alto con 17%. La correlación de Spearman indica un 22% (.225) entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral, después las compensaciones y la doble presencia con 27% (.272) y 51% (.513) respectivamente, por otro lado, en la dimensión de trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12%

(.128) y 10% (.105). Por ende se concluye que los operadores especiales presentan un estrés de nivel medio, por tal motivo es importante la prevención de los riesgos psicosociales, las condiciones y ambiente de labor, el bienestar emocional y físico; la importancia de un buen desarrollo organizacional es la capacitación continua para disminuir y prevenir los riesgos psicosociales; entonces el seguimiento adecuado para verificar la evolución del cumplimiento de cada propósito relacionado a la prevención de riesgos psicosociales y el estrés laboral son de suma importancia.

Asimismo, a nivel internacional tenemos a, Maguire y Sondhi (2022) estudiaron los factores psicosociales asociados con el estrés en los agentes policiales que laboran en casos de violación y delitos sexuales graves en Inglaterra y Gales. Los resultados demostraron que los orígenes de estrés laboral están relacionados con las altas demandas laborales y los bajos recursos, agravados por la conservación de los recursos que se manifiesta a través de estrategias desadaptativas como la disociación y la fatiga por compasión de las víctimas y sobrevivientes. Sobre los resultados indica el primer estudio; 125 participantes manifiestan haberse sentido con malestar a causa del estrés; lo que representa un 63%, este análisis sobre los últimos 365 días, luego 121 participantes se han sentido mal en el último trimestre con una representatividad de 61%, en otro sentido, más del 95% de encuestados que representan a 115 afirman haber trabajado pese haber tenido malestar; este último resultado por la presión autónoma de cada participante. Por otro lado, más del 65% de participantes saben a dónde acudir para pedir apoyo si es que notan que su bienestar mental se ve afectado; en otro sentido, solo el 30% de la policía asegura que tienen medidas de seguridad, salud y bienestar. En conclusión, la alta demanda laboral y los pocos recursos hacen que la fuerza policial sienta un estrés prevalente, asimismo la presión entre agentes hace que trabajen en deplorables condiciones de salud y síntomas de estrés. Los hallazgos permitirán a los políticos reformular ciertos criterios para salvaguardar el bienestar mental no solo de la fuerza policial, sino de todo servidor público que trabajen en primera línea y se enfrentan a condiciones y escenarios traumáticos.

Marquina-Lujan y Benavides (2021) realizó una investigación teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacidad resiliente y el estrés que presenta la fuerza policial en tiempos de pandemia en el

distrito de Lima, con una metodología descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo y corte transversal, con una muestra de 189 féminas y 219 masculinos de la PNP; sumando un total de 408 efectivos, se utilizó una escala de resiliencia con catorce reactivos (ítems), la cual obtuvo validez y una confiabilidad de 78% (.787), para la variable de estrés laboral se empleó un cuestionario que obtuvo una confiabilidad de 91% (.912); esto en base los síntomas que puede presentar un efectivo policial en base al estrés. Se evidencia que los niveles de resiliencia en efectivos de la PNP son medios y altos con una representatividad de 164 (40%) y 143 (35%), asimismo el estrés cuenta con un alto nivel de 248 efectivos de la PNP que representa al 61%, por otro lado, se evidenció que predomina el estrés en mujeres con 69%, por lo tanto, existe relación directa y significativa sobre ambas variables con un Chi cuadrado de 31.359 y un  $p=0.002$ . Por ende, se concluye que la PNP es vulnerable ante situaciones de exceso laboral, estrés y resiliencia; el desgaste físico y mental de un efectivo de la PNP es determinante para cumplir a cabalidad sus actividades y responsabilidades dentro de la institución, por otro lado, es oportuno que brinden empoderamiento, instrucción y mejoría en los servicios de salud a la PNP para que puedan desempeñarse en mayor medida.

Horswill et al. (2021) en Canadá investigaron sobre los factores psicosociales asociados con la susceptibilidad de los policías al estrés postraumático y al crecimiento. Dicha muestra la conformó 500 efectivos de la policía, asimismo el enfoque fue cuantitativo, correlacional, donde buscaron la relación entre sí. Los resultados determinaron que varias variables psicosociales fueron estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) asociados con el TEPT (es decir, AS alta, IU alta, apoyo social bajo y optimismo bajo) y crecimiento postraumático (es decir, mayor gravedad del TEPT, mayor amabilidad y más eventos adversos en la infancia). También se encontró que el 25% de oficiales y el 12% de oficiales de la municipalidad dieron positivo a PTSD en base a los estudios y los síntomas que fueron informados.

Talavera et al. (2018) buscaron determinar los factores psicosociales, burnout y la personalidad resistente como variables relacionadas a la salud mental en policías de España. Sus resultados dieron a relucir una relación positiva entre la escala de síntomas somáticos y la dimensión agotamiento

emocional ( $p < 0,01$ ). En cuanto a la escala de ansiedad e insomnio, mostraron correlaciones positivas y significativas entre esta escala y el factor de apoyo organizacional ( $p < 0,01$ ) y el índice de riesgo global de DECORE ( $p < 0,01$ ). La escala de ansiedad e insomnio también correlacionó positiva y significativamente con la dimensión agotamiento emocional ( $p < 0,01$ ) y con el factor despersonalización ( $p < 0,01$ ). La escala de depresión severa correlacionó positiva y significativamente con la dimensión agotamiento emocional ( $p < 0,01$ ). Con respecto al puntaje general de GHQ, encontraron correlaciones positivas y significativas en el apoyo organizacional ( $p < 0,01$ ). En cuanto a las dimensiones del burnout, esta puntuación global se correlacionó positiva y significativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización ( $p < 0,01$  y  $p < 0,01$ ). En cuanto a la escala de control de DECORE, obtuvieron correlaciones positivas y significativas entre las escalas de control y agotamiento emocional y despersonalización ( $p < 0,01$  y  $p < 0,01$ ). La puntuación en la escala de apoyo organizacional se correlacionó positiva y significativamente con las puntuaciones en las escalas de agotamiento emocional ( $p < 0,01$ ) y despersonalización ( $p < 0,01$ ). Y con relación a factores de riesgo psicosocial y personalidad fuerte, la mayor asociación se presentó entre apoyo organizacional y compromiso, la cual fue negativa y significativa ( $p < 0,01$ ). Además, el GRI correlacionó positiva y significativamente con las puntuaciones obtenidas en agotamiento emocional y despersonalización ( $p < 0,01$  y  $p < 0,01$ ). Finalmente, mostraron correlaciones entre la realización personal y los siguientes factores: desafío ( $p < 0,01$ ), compromiso ( $p < 0,01$ ) y puntaje global de personalidad resistente ( $p < 0,01$ ).

Debido a la ausencia de investigaciones cercanas sobre policías se menciona la siguiente; Seok et al. (2015) estudiaron los elementos de riesgo de fatiga y estrés entre policías de Corea. El estudio de la asociación entre las características personales y el estrés laboral mostró que el estado civil tendió a asociarse con el estrés laboral ( $p < 0,1$ ). A su vez, el estrés laboral tendía a estar asociado con el rango y correo ( $p < 0,1$ ), también el rango tendía a asociarse con estrés psicosocial ( $p < 0,1$ ). Análisis de la relación entre la salud psicosocial y las características de vida y enfermedades crónicas mostraron relación con el estrés ( $p < 0,05$ ); mientras tanto, los no deportistas tenían un alto riesgo de estrés psicosocial ( $p < 0,05$ ). Además, aquellos sin y con enfermedades crónicas o lesiones tenían un alto riesgo de estrés psicosocial ( $p < 0,05$ ). El análisis de la

relación entre el servicio características y fatiga mostraron correlacionarse ( $p < 0,05$ ). Estudio de la asociación entre las características de vida y enfermedades crónicas y la fatiga mostraron que el 20,4% y el 40,6% de no fumadores y fumadores tenían un alto riesgo de fatiga, respectivamente ( $p < 0,05$ ). Mientras tanto, El 36,0% y el 20,6% de los no deportistas y ejercicios tenían un alto riesgo de fatiga, respectivamente ( $p < 0,05$ ). Estudio de las asociaciones entre el estrés laboral, la salud psicosocial y la fatiga mostraron estar relacionados ( $p < 0,05$ ). Por último, los sujetos con riesgo normal y alto de fatiga tenían alto estrés laboral ( $p < 0.05$ ).

Partiendo de las teorías asociadas al tema, tenemos como nociones generales de ambas variables; tener presente las características psicosociales de riesgo, de acuerdo a la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómicos, denominado Factor de Riesgo Biopsicosocial, el mismo, en el que se precisan las posturas que se llevaron a cabo en su desenvolvimiento laboral, estando relacionado de forma directa el ambiente laboral, la compañía, las características propias de las responsabilidades laborales y terminando con la realización del trabajo, llegando aturdir la satisfacción y condición (bio-psico-social) de sus participantes en las diferentes plazas indicadas, perturbando a la vez y llanamente en la realización misma del trabajo (Resolución Ministerial N° 375-TR, 2008). Tomando ello en cuenta, la Sociedad peruana de salud ocupacional (2017) refirió que estos factores psicosociales se originan por diferentes formas de la situación y clasificación profesional u ocupacional. Cuando esto sucede se generan sucesos en el bienestar de los participantes, a través de mecanismos orgánicos y psíquicos. La existencia del factor psicosocial laboral perturba el trabajo y el bienestar físico. En ese sentido, el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (2015) resaltó que, a través de la continuidad progresiva de la estabilidad, así como del bienestar laboral, se crearon beneficios para toda organización que esté interesado en reducir los perjuicios en sus trabajadores, con el objetivo de conseguir el entorno de trabajo armonioso y primordialmente incrementar sus niveles de virtudes y capacidades laborales.

En cuanto al estrés laboral la Clasificación Estadística Internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud CIE 10 (1995) refiere que son dificultades afines al trabajo y su desenvolvimiento en ello (Z56), el mismo contiene la tensión física (Z56.6), el estrés debido al horario de trabajo (Z56.3) y el estrés por exposición ocupacional al ruido (Z57.0). En consecuencia, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 (SST, 2012) a través de su estatuto, integra al agotamiento de labores como un problema que se tiene que intervenir y eliminar; asumiendo el objetivo de mantener un estilo preventivo de los conflictos ocupacionales, estableciéndose en la obediencia de la responsabilidad preventiva de las empresas, los deberes de fiscalización y mediación de las entidades estatales encargadas de este proceso, y también del involucramiento de los trabajadores y sus agrupaciones que defienden sus derechos.

Por lo antes expuesto, proseguimos a mencionar las teorías necesarias para fundamentar las variables de indagación. Respecto a los Factores psicosociales, en el 2012 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, calificó que los FPS son ciertos argumentos presentes en una posición de trabajo, en asociación con la organización, la ejecución de los trabajos y las normas preparadas de convenir tanto la complacencia y la salud (psicológica, biológica y/o social) de los trabajadores principalmente con el avance de sus tareas. Por ello, Candia et al. (2016) concretan que los FPS se inician dentro de las organizaciones originándose una modificación en el factor psicológico, orgánico, cognitivo y/o emocional, alcanzando a alterar la atención y la toma de decisiones, llegando a afectar también la conducta, originando grados significativos de estrés. De modo que, Gil-Monte (2012) refiere que los FPS, se inician por distintos semblantes, aún más cuando las exigencias que solicitan los jefes son inadecuadas para el desarrollo laboral y de la salud.

Huertas (2015) indicó que los componentes de peligro psicosociales se generan en la pésima administración en la composición organizacional de la empresa, ambiente en la que se labora, desatando desaprobadas y dañinas secuelas para el trabajador.

De esa forma, en un entorno de trabajo incorrecto se mostraron peligros de aspectos psicosociales, puesto que el personal que se expone a las excesivas presiones, poco control e insuficiente soporte social, se le duplica el riesgo por patologías cardíacas. Por lo que, el riesgo psicosocial recurrente se debe al

exceso de carga de labores, mismo que podría ser cuantitativa señalando la cantidad de ocupaciones por hacer en un lapso de tiempo (Fernández y Pereira, 2016). Del mismo modo, Polanco y García (2017) señalaron que las variables analizadas son las circunstancias en la cual la salud emocional del colaborador se encuentra en riesgo, por lo que provoca en él desarrollarse negativamente a nivel laboral y personal.

Cabe resaltar que los factores psicosociales se fundamentan en diversas teorías como el Modelo Demanda/Control de Karasek y Theorell (1990) así como Johnson y Johansson (1991), quienes sostuvieron que los inicios del estrés laboral se manifiestan por dos particularidades, la primera son los esfuerzos psicológicos institucionales y la segunda es el control sobre ella. De igual forma, los FPs se basan en la teoría, tal como el modelo elaborado por Johnson y Hall (1988) sobre el control y de apoyo social el cual explica la importancia que tiene el soporte social en el lugar de trabajo, ya que manifiesta el control adecuado para disminuir el estrés; teniendo por consiguiente las capacidades mentales, características provenientes de las situaciones del trabajo y el manejo adecuado, según las capacidades físicas, cognitivas y emocionales del colaborador. Paralelamente, se preservó que el factor social, tiene el compromiso significativo para prevenir los riesgos psicosociales, dicha participación proviene de los colegas de trabajo, superiores o personal a cargo, permaneciendo en un modelo cognoscitivo debido a que las situaciones percibidas por el colaborador tienen la posibilidad de influir de manera no positiva sus capacidades o fomentar un grado de incomodidad provocando cambios físicos, cognitivo o socialmente. Asimismo, Moncada et al. (2002) mencionaron que estos elementos son características del trabajo, como los medios y tipo de establecimiento, perturba el bienestar de los trabajadores ya sea a nivel mental o fisiológico, en la actualidad denominado estrés. Al respecto, estos elementos definen el riesgo, siendo que el trabajo es el inicio y consecuencia del estrés. De igual forma, Moncada, et al. (2004) refirieron que las necesidades y progresos recientes en el área organizacional, generan un mayor aumento de los riesgos psicosociales, debido a la necesidad actualizarse tecnológicamente por la reforma social u organizacional. Estos factores llegaron a ocasionar un deterioro en el colaborador debido al estrés, hasta llegar a un abandono laboral, siendo conocido como un síndrome del presente siglo XXI (Mangosio y Creus, 2011).

En las dimensiones de los Factores Psicosociales, se consideró a Moncada et al. (2004), quienes resaltaron las dimensionalidades agrupadas en las cinco dimensiones:

Exigencias psicológicas: se refiere a lo cuantitativo que proviene del exceso de tareas laborales y el turno reducido para ejecutarlo, generalmente a causa de la escasez de trabajadores, con relación al aspecto salarial, el tiempo y tareas laborales, se determina en la ejecución de actividades asignadas, las presiones psicológicas intelectuales como la atención, exigencia mental, decisión, memoria y de las obligaciones para hacerse cargo de los efectos de cada acto. Asimismo, las presiones psicológicas de emociones, debido a que existe un ocultamiento emocional al tratar con el cliente que en su mayoría es muy emocionante y evita la avería emocional, las presiones psicológicas de ocultar emociones en el trabajo, conocido como inteligencia emocional, es necesario contar con distintas exigencias psicológicas de relación sensorial que agudiza el sentido especialmente el área visual con un discernimiento en los pormenores.

Labores activas y oportunidad del desarrollo: es necesario contar con una preponderancia decisiva y autonomía competitiva, las contingencias en el desarrollo laboral, siendo la responsabilidad como el inicio de oportunidades de ampliar la sabiduría y destrezas personales. La organización de los años de servicio en el trabajo, asuntos de índole personal o de vacaciones, el tiempo externo o pausa y labores en paro, El sentido de trabajo va relacionado a la satisfacción y ejecución del trabajo, por un compromiso institucional de identificarse para la institución.

Apoyo social en la institución y la calidad del liderazgo: hace referencia a las nociones que se tiene acerca del rol, las acciones y roles del trabajo. El conflicto, las oposiciones muchas veces causan problemas de índole profesional y de ética debido a los valores interpersonales que se ponen en juego. La resolución de conflictos, proyectar y distribuir las labores de forma correcta, el interés por el objetivo de la organización y la apropiada información, el trato con los superiores es muy importante debido a que ellos proporcionan información adecuada para el desempeño de las tareas, la calidad de interrelación, la correspondencia y la cooperación, generará un buen trabajo en grupo.

Compensaciones: la estimación, el otorgamiento y soporte sobre la ejecución del trabajo, genera la voluntad compensatoria y está relacionada a un contrato, debido al incentivo monetario u otras formas de remuneración que en algunas ocasiones genera inseguridad del trabajo en el desarrollo institucional, debido que esta incertidumbre es concerniente a las disposiciones en el trabajo, cambios actitudinales en la zona de desenvolvimiento de su trabajo, diferencias de horarios laborales.

La necesidad de responder las demandas laborales y domésticas: la inestabilidad por distintas tareas de hogar, puede generar un desorden en el desenvolvimiento de las tareas en el trabajo.

Con relación a la variable del estrés laboral, McGrath (1976) mencionó que cualquier sospecha en el centro de labores, puede generar estrés laboral, así como también, originar cambios complicados para abordarlo desde la unión con otros elementos. Seguidamente, Lazarus (1985) refirió que el estrés en el trabajo se expresa por las obligaciones del ambiente laboral, ya que exceden la disponibilidad del trabajador para equilibrar, manifestándose de diferentes maneras para reaccionar. Es así que Lazarus (1993) comentó que las señales que son más recurrentes inician en la ira hasta llegar al abatimiento, que por lo general viene acompañado del agotamiento mental y/o orgánico. Y es así que este estrés que se da a causa de la elevada exigencia en el trabajo, tiene como consecuencia reacciones negativas a nivel psíquico y físico en el trabajador, las mismas que perjudican el bienestar propio y de quienes lo rodean (Lazarus, 1999).

Bosqued (2008) menciona que el estrés laboral es un grupo de síndromes biológicos, psicosociales y médicas sin definir, que se inician en las actividades laborales, como resultado de un excesivo deterioro de energía y ordinariamente el conjunto ocupacional se ve afectado; sin embargo, existen rubros propensos a padecerlo, tales como el de asistencia en el área de salud, toda vez que mantienen constante rose con estos pacientes llegando a involucrarse con las sintomatologías.

A su vez, Fernández (2013) mencionó que el agotamiento en el trabajo es a causa de las necesidades concluyentes, así como de los medios necesarios para adquirir de estos resultados esperados por la organización, ante los cuales los trabajadores sienten un ambiente laboral de presión y actúan a través de

diversos signos provenientes del entorno. Del mismo modo, García (2017) refirió al agotamiento laboral como la inestabilidad de las destrezas y exigencias de trabajo, llegando a dañar emocionalmente al colaborador ocasionando problemas en la organización.

En base a lo mencionado, la investigación se basará en el Modelo de Apoyo Social, Demanda y Control propuesto por Karasek (1990), el cual proporciona un marco ilustrativo más adecuado para comprender el estrés y su impacto en el desempeño de los colaboradores. Desde esta perspectiva teórica, el estrés laboral se considera como una respuesta a las demandas emocionales específicas de cada puesto de trabajo, así como a los recursos de control que el trabajador ha desarrollado para hacer frente a las exigencias externas. La exigencia se refiere a los roles y al grado de dificultad requerido para cada función desempeñada en el trabajo, teniendo en cuenta la capacidad de concentración y atención de los colaboradores. Por otro lado, el control adecuado se refiere al nivel de capacidad y autonomía que posee el trabajador, lo cual está relacionado con su eficacia para hacer frente a las presiones externas y mantenerse emocionalmente estable. Asimismo, el apoyo social se refiere al grado en el cual los colaboradores tienen acceso a recursos sociales y reciben ayuda de sus colegas en el trabajo para hacer frente a situaciones negativas y reducir el estrés laboral. Esto implica contar con un entorno de apoyo que facilite el manejo de las demandas laborales y promueva el bienestar emocional (Chandía et al., 2016).

Por parte de la OIT (2016) manifiestan que el estrés laboral, es la consecuencia psicológica y orgánica a los perjuicios de inestabilidad por las presiones y medios recibidos del trabajador en cumplimiento a sus obligaciones. Y para la OMS (2016) el estrés del trabajo, es un comportamiento de resultados emocionales, psicológicos y fisiológicos, que tiene el colaborador ante el exceso de exigencias laborales, mismas que superan sus posibilidades como trabajador, poniendo en manifiesto sus habilidades para responder a las exigencias de la organización.

Para la dimensionalidad del estrés laboral, se tomó en cuenta la de la OIT (2016):

Clima organizacional: es el ambiente particular que toda empresa tiene en su estructura productiva. Dicho ambiente regula las conductas de sus

trabajadores que la componen, sin embargo, este objetivo es complicado de alcanzar, por lo que su estudio tiene ausencia de valor científica. Podría existir un ambiente de tensión, relajación y cordialidad entre otros. lo señalado producirá diversos grados de estrés en el trabajador de acuerdo dependiendo de la poca seguridad que estos presenten.

**Estructura organizacional:** es la forma de cómo se coordinan, asocian y comparten los roles de una empresa en concordancia de los jefes y colaboradores, es decir el nivel de jefe a jefe y de colaborador a colaborador. Las áreas de una empresa pueden ser distribuidas de manera formal y básica: puede ser por el producto o por su función. Comprende también la sobrecarga de trámite por parte de la organización y del puesto que ocupa el colaborador en la empresa, relacionado al manejo de sus responsabilidades laborales a fin de desempeñarse satisfactoriamente.

**Territorio Organizacional:** es el espacio individual o el espacio donde el colaborador ejerce su rol, también donde trabaja, piensa, juega y bromea. El colaborador necesita de un ambiente en el cual pueda ejecutar sus actividades de acuerdo a su rol en la organización.

**Tecnología:** este es un estresor elevado que está presente en las empresas, por lo que a menudo no se capacita a los trabajadores para que puedan asumir adecuadamente las responsabilidades en su centro laboral.

**Influencia de líder:** las maneras de cómo se realiza podría tomarse como un factor estresante para los trabajadores en diferentes situaciones. Los líderes de una empresa u organización muestran poder y autoridad, refiriéndose el ultimo a su predominio como: castigante, legitimador, experto. Varias investigaciones hallaron que a los supervisadores, a quienes se consideraba especialistas, así como, eficientes para alcanzar objetivos laborales.

**Falta de cohesión:** la falta de integración en un colectivo laboral dificulta el logro de metas organizacionales y puede generar estrés en los colaboradores. Cuando los integrantes de una empresa no están unidos, se crea un ambiente de trabajo tenso que afecta el desempeño y bienestar de los empleados.

**El respaldo del grupo:** es fundamental; tanto para los trabajadores como los jefes, se sientan respaldados por su equipo de trabajo y sean considerados como colaboradores comprometidos con la organización y su rol dentro de ella. Esto les permite contar con el respaldo necesario cuando buscan alcanzar metas

personales que beneficien tanto a ellos mismos como a la organización y a todos los colaboradores. Si esta situación no se da, podría considerarse como un factor estresante. Es crucial contar con el apoyo de los miembros de la organización al tomar decisiones en el entorno laboral donde se desempeñan.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Tipo correlacional, toda vez que esta se enfocó en el entendimiento teórico de los puntos primordiales de los fenómenos analizados, así como de su vínculo que se originó entre ellos, sin embargo, no buscó un beneficio útil (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2020).

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refiere que las variables son observadas en su ambiente original, efectuándose este en una situación definida anteriormente analizados, así como de teorías enfocadas a las variables materia de análisis; y será desarrollado partiendo de un procedimiento razonado.

##### **Diseño**

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental, ya que no evidenció la utilización deliberada las variables. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), no son premeditadamente manipulables, las variables, siendo contempladas de la misma forma que se porten ámbito natural, para después ser analizadas en un periodo definido, habiendo como objetivo explicar y explorar las variables, así como su interrelación y acontecimiento en un periodo particular.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: factores psicosociales**

**Definición conceptual:** los que se manifiestan durante la realización de las actividades del trabajador y que generan resultados de tipo físico, cognitivo, conductual y psicológico; las que se reconocen generalmente como estrés; los mismos que alcanzan a influenciar la aparición de afecciones a la salud con circunstancias de frecuencia, duración e intensidad (ISTAS, 2010).

**Definición operacional:** la información acerca de los factores psicosociales se obtuvo a través de los puntos obtenidos en la herramienta de medición de factores psicosociales SUSESO-ISTAS 21 de Candía et al. (2020), adaptado por (Balarezo, 2020).

**Dimensiones:** trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones, y la doble presencia. Consta de 20 ítems.

**Indicadores:** exigencias cuali/cuantitativas, toma de decisiones en el campo laboral, liderazgo/relaciones interpersonales, esfuerzo recompensa y las actividades del hogar y del trabajo.

**Escala de medición:** ordinal (ver anexo 1).

### **Variable 2: estrés laboral**

**Definición conceptual:** se determina como el resultado emocional y físico a un trastorno provocado causado por la inestabilidad de las presiones recibidas, capacidades y medios de una persona para enfrentarse a las obligaciones. Por consiguiente, el estrés vinculado con las labores en el centro de trabajo se encuentra definido por la estructura de sus compromisos laborales, el modelo de la labor que realiza y su interacción laboral, y se presenta cuando las presiones laborales no son las que incumben o recargan el límite de su capacidad, necesidades o recursos, por la organización en la que trabajan. (OIT, 2016).

**Definición operacional:** los datos relacionados al estrés laboral se obtuvieron a través de los puntos del instrumento encuesta para evaluar el Estrés Laboral Organizacional – OIT (2016).

**Dimensiones:** el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Consta de 25 ítems.

**Indicadores:** misión dirección y objetivo, comunicación cadena de mando, actividades interrelación, conocimiento, supervisión confianza estatus organizacional y el compañerismo.

**Escala de medición:** ordinal (ver anexo 1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Se precisó como un grupo, determinado que cuente con acceso, que cuentan con ciertos requisitos al momento de elegir la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1267 (2017), La Policía Nacional del Perú (PNP) a través de los Agentes Policiales (Oficiales y Suboficiales PNP) de la Dirección de Investigación Criminal (DIRINCRI PNP) tiene por misión investigar, denunciar y combatir la delincuencia y el crimen organizado permitiendo reunir indicios, evidencias y demás

elementos probatorios, así como la búsqueda, identificación, detención y/o captura de los autores y cómplices, para ser puestos a disposición de la Autoridad Judicial competente, en la jurisdicción de Lima Metropolitana, el Callao y en el interior del Perú este último a solicitud de las Direcciones Territoriales Autoridades Judiciales y Fiscales, o por disposición del Comando Institucional. Asimismo, se considera a la población de estudio a los agentes policiales que laboran en el área de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú (PNP). El Decreto Legislativo N°1318 (2017) refiere que, solo son graduados de la escuela Policial, los que obtengan el título de bachiller en la Escuela de la Policía como Oficial o Suboficial. Sin embargo, también podrán ser graduados como Policías sin obtener el grado de Bachiller, esto será solo de manera extraordinaria mediante el respectivo decreto y sustentado, por motivos de utilidad nacional. Por lo tanto, para esta investigación se estimó a la población de 820 agentes policiales, previamente, los participantes tendrían que cumplir ciertos criterios:

#### **Criterios de inclusión**

- Agentes policiales que pertenecen al área de investigación criminal de Lima Cercado.
- Agentes policiales en situación de actividad, agentes policiales de ambos sexos.
- Agentes policiales de diferentes edades.
- Agentes policiales de diferentes años de servicio.
- Agentes policiales de diferentes jerarquías.
- Agentes policiales de diferente estado civil.

#### **Criterios de exclusión**

- Agentes policiales que actualmente se encuentren fuera de labores por situación administrativa vacaciones y otros.
- Agentes policiales con licencia por maternidad.

#### **Muestra**

Por ello se trabajó con agentes policiales que trabajan en el área de investigación criminal de Lima Cercado, realizándose el cálculo a través del programa GPower; indicando una correlación bilateral, correlación 0.3, error probabilístico 0.05 y potencia estadística 0.95., obteniendo una muestra final 138

agentes policiales, los mismos que formaron parte de la presente investigación (Faul et al., 2007).

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra final de acuerdo a las variables sociodemográficas*

Variables sociodemográficas		n	%
Sexo	Femenino	31	22.46%
	Masculino	107	77.54%
Total		138	100%
Estado Civil	Soltero	85	61.59%
	Casado	49	35.51%
	Divorciado	3	2.17%
	Viudo	1	0.73%
Total		138	100%
Categoría	Oficial	17	12.32%
	Sub oficial	121	87.68%
Total		138	100%
Rango de edad	18 a 30 años	59	42.75%
	31 a 39 años	51	36.95%
	40 a 49 años	14	10.15%
	50 a 59 años	14	10.15%
Total		138	100%

### **Muestreo**

La presente investigación fue no probabilística, ya que, solo se considera la participación de agentes policiales que se encuentren laborando en el Área de investigación criminal de Lima Cercado. (Otzen y Manterola, 2017).

### **Unidad de análisis**

Agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado de 18 a 59 años.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) para la recolección de la información cuantitativa se obtuvo empleando una herramienta de medición que al mismo tiempo cumpla con las exigencias de validez, confiabilidad y objetividad; los mismos que personifica esencialmente la variable que se investiga. Como técnica de recopilación de información se usó la encuesta, estando estructurada para interrogar sobre las variables que se investiga aplicados a los participantes del estudio; posteriormente, los resultados se determinaron por medio de las dimensiones e indicadores.

**Instrumentos:** como herramienta de medición, se utilizó el conjunto de preguntas (cuestionario). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) esta herramienta es fundamental por su fácil recolección de los datos que se quiere conseguir.

#### **INSTRUMENTOS**

**El Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS** fue elaborado, diseñado y validado por la OIT en acuerdo con la OMS, presentando como autores a Ivancevich & Matteson (1989) y adaptado en México por Medina et al. (2007), es un instrumento estandarizado de libre acceso, utilizado por el Ministerio de Salud, asimismo, el instrumento tiene la finalidad de detectar el estrés laboral, está dirigido a la población que trabaja de los 18 años en adelante, la aplicación es individual, colectiva y organizacional, teniendo un tiempo para resolver de 10' a 15'. el instrumento constó de 7 dimensiones, 25 preguntas, para su calificación y puntaje fue de 1 a 7, existen 7 tipos de resultados (nunca=1, raras veces=2, ocasionalmente=3, algunas veces=4, frecuentemente=5, generalmente=6 y siempre=7). Para su calificación se tomó en cuenta dimensiones y su interpretación fue de acuerdo a la suma total de los puntajes: bajo = 25 a 75, medio = 76 a 129 y alto = 130 a 175, (ver anexo 3).

**Propiedades psicométricas originales**, reportando el 0.92 de confiabilidad Alpha de Cronbach, un 43.55% de varianza explicada y 64% de validez. hallando que el 8.3% de los participantes presentan un nivel alto de estrés, también se evidenció significativas diferencias según el sexo, obteniendo un nivel mayor en las mujeres. Concluyendo que la herramienta es fiable y válida para la medición del estrés en trabajadores; **propiedades psicométricas peruanas**, Suárez, Á. (2013) en su adaptación en una muestra de 203

trabajadores, por el método de consistencia interna obtuvo un alfa de Cronbach de 0.972, indicando la confiabilidad y la validez de constructo y contenido; **propiedades psicométricas del piloto** la cual, tuvo como muestra 100 agentes policiales, en el que se examinó la confiabilidad a través del procedimiento de consistencia interna a través del factor alfa de Cronbach y omega de Mc Donald dando valores totales de 0,801 y 0,909; Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Campo y Oviedo (2008) indican como muy alta confiabilidad.

A su vez, en el análisis descriptivo de los ítems, todos son considerados como aceptables dado que los valores tanto de  $g^1$  y  $g^2$  se encuentran entre el rango de -1.5 a 1.5. Del mismo modo, el IHC y  $h^2$  de todos los ítems tiene valores mayores a 0.30. Finalmente, el índice de discriminación ( $id$ ) en todos los casos es menor a 0.05. Con respecto al análisis factorial confirmatorio, los índices de ajustes del instrumento es,  $\chi^2/gl = 3,643$  adecuado según Bentler (1989), así mismo, RMSEA =0,041 y SRMR =0,055 adecuados según Hu y Bentler (1999), además el CFI =0,905 y TLI =0,913 siendo índices adecuados según Bentler y Bonet (1980).

**El Cuestionario Suseso/Istas21 versión breve** fue elaborado y validado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS), su denominación original fue Cuestionario Psicosocial de Copenhague en el año 2000. Luego fue adaptado en Chile en el año 2009, siendo nombrado como SUSESO-ISTAS 21, por SUSESO de Chile, es un instrumento estandarizado de libre acceso, de uso universal gratuito, siendo de libre acceso, asimismo, esta herramienta tiene como fin reconocer los factores psicosociales dirigido a la población laboral mayores de 18 años en adelante, su administración es individual o colectiva, el cual tiene una duración de 10 minutos, el instrumento presenta 5 dimensiones las cuales son: trabajo activo y desarrollo de habilidades, exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo, la doble presencia y compensaciones, consta de 20 preguntas, para su calificación y puntaje fue de 0 a 4, existen 5 formas de responder (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Para su calificación se tomó en cuenta las preguntas directas (1, 6, 7,8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 18 las cuales tuvieron puntaje de 0 a 4) y para las preguntas inversas (2, 3, 4, 5, 12, 16, 17, 19, 20) se colocó puntaje de 4 a 0. De acuerdo a los puntajes que se obtuvieron de las dimensiones y tomando en

cuenta los niveles: bajo, medio y alto, luego su interpretación fue de acuerdo a la suma total de los puntajes para ubicarse en sin riesgo = 0 a 23, riesgo medio = 24 a 37 o riesgo alto = 38 a 80, (ver anexo 3).

El instrumento fue validado en el año 2009 por SUSESO, por el Instituto de Salud Pública y la Dirección de Trabajo y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile a fin de medir y evaluar peligros psicosociales en las organizaciones laborales, de igual manera, indica que los elementos son rasgos que se muestran en el ambiente laboral de los trabajadores, los mismos que generan diferentes consecuencias en la salud.

**Propiedades psicométricas originales**, en la confiabilidad, Candia y Pérez en Chile, alcanzaron un Alfa de Cronbach de ,92 y en cuanto a las dimensiones del instrumento obtuvo un alfa de Cronbach de ,70 y ,80 evidenciando su alta consistencia interna; **Propiedades psicométricas peruanas**, Balarezo, G. (2020) obtuvo un alfa de Cronbach de 0,946 y un omega de Mc Donald de 0,950. Sobre las dimensiones, lograron un alfa de ,680 a ,849. concluyendo que el mencionado cuestionario es representativo ya que es mayor a ,50 aseverando que es adecuadamente confiable y mide lo que tiene que medir. De igual forma, en Lima, Perú abarcando el área policial, se halló un alfa de Cronbach de 0,714 alcanzando una adecuada confiabilidad (Flores, 2016). **Propiedades psicométricas del piloto** la cual, tuvo como muestra 100 agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, independiente a la muestra final; en el que se analizó la confiabilidad con el método de consistencia interna a usando el coeficiente alfa de Cronbach y omega de Mc Donald arrojando valores totales de 0,880 y 0,845; Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Campo y Oviedo (2008) indican como muy elevada confiabilidad.

A su vez, en el análisis descriptivo de los ítems, todos son considerados como aceptables dado que los valores tanto de  $g^1$  y  $g^2$  se encuentran entre el rango de -1,5 a 1,5. Del mismo modo, el IHC y la  $h^2$  de todos los ítems tiene valores mayores a 0,30. Finalmente, el id en todos los casos es menor a 0,05. Con respecto al análisis factorial confirmatorio, los índices de ajustes de la escala es,  $X^2/gl = 3,851$  adecuado según Bentler (1989), así mismo,  $RMSEA = 0,043$  y  $SRMR = 0,052$  adecuados según Hu y Bentler (1999), además el  $CFI = 0,976$  y  $TLI = 0,982$  siendo índices adecuados según Bentler y Bonett (1980).

### **3.5. Procedimientos**

Se exhibió el estudio al jefe de la DIVINHOM-DIRINCRI PNP, con el que se tuvo la aprobación, conformidad y consentimiento a fin de dar inicio al desarrollo de la investigación en agentes policiales. Se proporcionó el permiso informado y luego de su aprobación se les administró los instrumentos. Después, se plasmaron los resultados a una base de datos en el programa office Excel; para su estudio, donde se tabularon y cuantificaron las opciones de respuesta para ser procesadas según demandaron los objetivos de estudio. Una vez finalizado el análisis de datos, los resultados fueron interpretados y se extrajeron conclusiones. Se examinaron los hallazgos estadísticos en relación con el objetivo de investigación previamente establecido. Además, se compararon los resultados con los hallazgos de investigaciones anteriores que se encuentran en la literatura científica. También se llevaron a cabo consideraciones sobre las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos. Los instrumentos aplicados son estandarizado de libre acceso y gratuito (ver anexo 8 y 9).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se obtuvo la base de datos del office Excel, se analizó mediante el estadístico SPSS v26, luego se ejecutó un análisis a través estadística descriptiva, la misma que se orientó a la obtención de frecuencias y porcentajes y así describir mediante el uso de tablas y/o gráficos los niveles de ambas variables y sus dimensiones; luego, se realizó la prueba de bondad, se utilizó el G power y la experiencia de Shapiro Wilk. Se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la correlación de variables y dimensiones; y para la comparación el estadístico de U man de Whitney. Asimismo, se empleó el estadístico descriptivo a fin de describir los grados de cada variable. También, se comparó dependiendo de la magnitud del efecto interpretándose en reducido: .01, mediano: .010 y grande: .25 (Cohen, 1988).

En este sentido, se examinó descriptivamente las variables de análisis, dándole la importancia a las medidas de tendencia central, como, por ejemplo: media, moda y mediana. De la misma manera, se tuvo en cuenta la automatización de medidas de dispersión: desviación estándar, varianza, el puntaje menor, más alto y rango. En relación a los niveles elevados, medio y bajo se aplicaron los baremos y percentiles encontrados en piloto de prueba.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con respecto a los aspectos éticos de esta investigación y conforme al Art. 79 en el Código para la Ética Profesional perteneciente al Colegio de Psicólogos del Perú del Consejo Directivo Nacional (CDN), se mantuvo presente la ética a fin de proteger el derecho en los integrantes (p. 9). Se consideró los derechos de oportunidad intelectual, toda vez que se validó las normas de nivel internacionales de la legislación actual relacionado al derecho del autor para el uso de los datos bibliográficos de revistas, artículos científicos, fuentes virtuales, libros u otros y como revistas arbitradas, páginas de internet, etc. En la presentación de figuras y tablas, se indicaron los orígenes considerando el formato de la American Psychological Association (APA, 2020, p. 28).

En alusión a los principios bioéticos Siurana (2010) menciona que el inicio de autonomía muestra respeto de la totalidad y elección del sujeto, a través del consentimiento y aprobación de los partícipes, que de manera voluntaria declararon su aceptación para formar parte de la indagación, protegiendo la identidad de los mismos, (ver anexo 10). De igual forma se practicó el principio de beneficencia el cual quiere decir, que se veló por la tranquilidad de los partícipes, y el principio de maleficencia, el procedimiento está estructurado para no causar perjuicios en ellos, y el principio de justicia a tener una atención neutral e imparcial con los que participaron.

Del mismo modo, los principios éticos de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017) de acuerdo con la declaración de Helsinki el cual hace énfasis en la importancia de investigación colectiva, pero bajo la protección para los participantes, es decir que el bienestar de las personas debe prevalecer sobre los intereses de la ciencia (parr. 3).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Prueba de bondad de ajuste a la curva normal*

Variable	M	DE	Shapiro-Wilk	p
Exigencias psicosociales	16.3	4.77	.770	< .001
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	15.9	5.33	.772	< .001
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	16.1	5.01	.771	< .001
Compensaciones	9.45	3.33	.764	< .001
Doble presencia	6.1	2.49	.762	< .001
<b>Estrés laboral</b>	146	29.6	.852	< .001
Clima organizacional	23.1	5.23	.849	< .001
Estructura organizacional	23.8	4.73	.840	< .001
Territorio organizacional	18.2	3.11	.842	< .001
Tecnología	17.4	3.77	.858	< .001
Influencia del líder	23.4	5.70	.795	< .001
Falta de cohesión	23.1	5.70	.822	< .001

*Nota:* Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 2 se reportan los valores del análisis de normalidad obtenidos por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es conveniente utilizar debido a que no se afectado por el tamaño de muestra (Pedrosa et al., 2015); dicho análisis evidenció que el  $p$  valor en cada caso, estuvo por debajo de .05 lo que implica que los valores no se ajustan a una curva de distribución normal, por ende, se debe emplear estadísticos no paramétricos, como el coeficiente Rho de Spearman para los análisis de correlación y la prueba U de Mann Whitney para los procesos de comparación (Mohd & Bee, 2011).

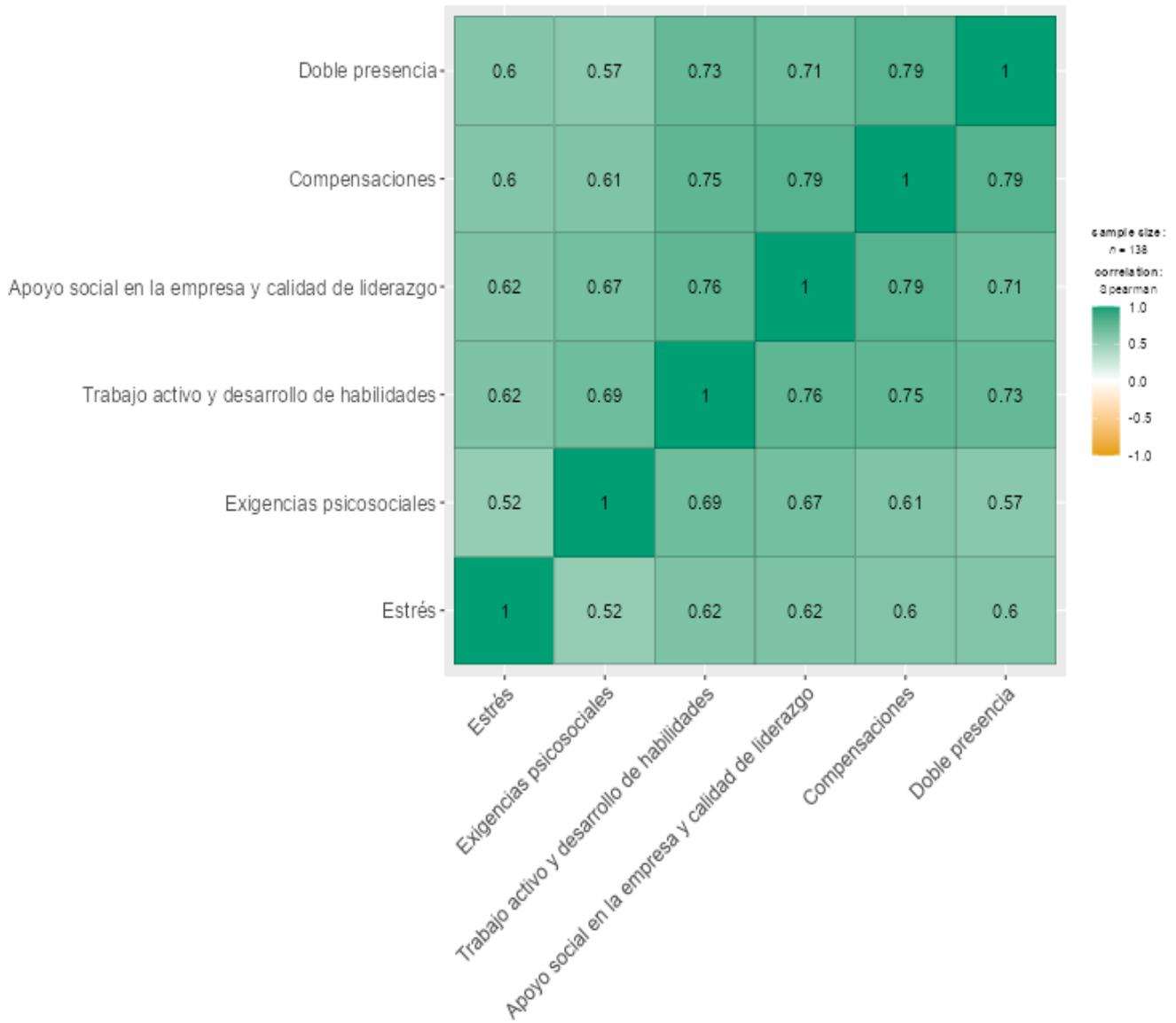
**Tabla 3***Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable 1: Factores psicosociales	Variable 2: Estrés laboral				
	$r_s$	$r^2$	p	IC 95%	
				Inferior	Superior
Exigencias psicosociales	.517	.267	< .001	.630	.383
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.624	.389	< .001	.717	.511
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	.619	.383	< .001	.713	.504
Compensaciones	.598	.358	< .001	.695	.478
Doble presencia	.603	.364	< .001	.700	.485

*Nota:* Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 3 se observa que la correlación entre los factores psicosociales y el estrés laboral fue directa moderada, siendo estas: exigencias psicosociales ( $r_s=.517$ ;  $p<.001$ ), trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $r_s=.624$ ;  $p<.001$ ), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo ( $r_s=.619$ ;  $p<.001$ ), compensaciones ( $r_s=.598$ ;  $p<.001$ ), y doble presencia ( $r_s=.603$ ;  $p<.001$ ); además de que todos análisis contaron con significancia estadística ( $p<.05$ ) (Mondragón, 2014). Por otro lado, se evidenció que el tamaño del efecto fue mediano en cada caso; es decir que los valores estuvieron fijados entre .20 a .50 respectivamente; lo que implica que los factores psicosociales van a tener un impacto moderado sobre el nivel de estrés laboral (Cohen, 1988). Asimismo, sus intervalos de confianza al 95% ubicados en un rango de valores estimados entre .383 a .717 aluden a una correlación directa moderada (Candia y Caiozzi, 2005).

**Figura 1**  
*Gráfico de correlación entre las variables de estudio*



**Tabla 4***Análisis de correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral*

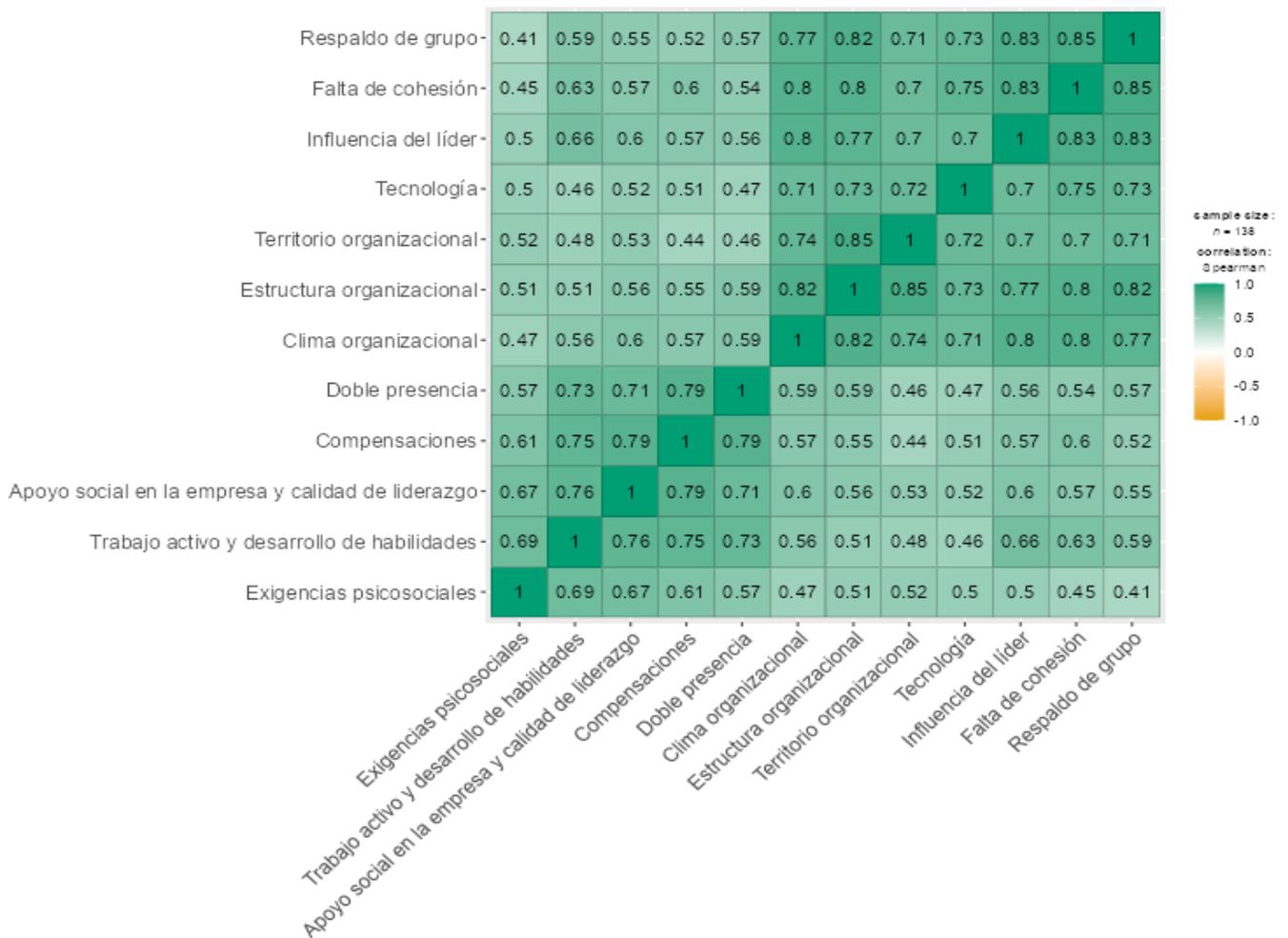
Variable 1: factores psicosociales		Variable 2: Dimensiones del estrés laboral						
		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo de grupo
Exigencias psicosociales	$r_s$	.475	.512	.523	.496	.500	.451	.407
	$r^2$	.226	.262	.274	.246	.250	.203	.166
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC Superior	.595	.625	.635	.612	.616	.575	.537
	95% Inferior	.334	.377	.390	.359	.363	.308	.257
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	$r_s$	.559	.511	.484	.465	.657	.632	.590
	$r^2$	.312	.261	.234	.216	.432	.399	.348
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC Superior	.664	.625	.603	.586	.742	.722	.690
	95% Inferior	.432	.376	.345	.323	.550	.519	.470
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	$r_s$	.600	.563	.526	.522	.602	.573	.549
	$r^2$	.360	.317	.277	.272	.362	.328	.301
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC Superior	.697	.667	.637	.634	.699	.676	.656
	95% Inferior	.481	.437	.394	.388	.483	.449	.420
Compensaciones	$r_s$	.571	.550	.442	.510	.571	.604	.524
	$r^2$	.326	.303	.195	.260	.326	.365	.275
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC Superior	.674	.657	.567	.624	.674	.701	.636
	95% Inferior	.447	.422	.297	.375	.446	.486	.391
Doble presencia	$r_s$	.586	.595	.458	.468	.555	.539	.569
	$r^2$	.343	.354	.210	.219	.308	.291	.324
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	IC Superior	.686	.693	.580	.589	.661	.648	.672
	95% Inferior	.465	.475	.315	.327	.428	.409	.444

Nota: Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 4 se observa que la correlación entre los factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral fue directa moderada; además de que todos análisis contaron con significancia estadística ( $p < .05$ ), siguiendo la fuerza y dirección teórica esperada (Mondragón, 2014). Por otro lado, se evidenció que el tamaño del efecto fue mediano en cada caso; es decir que los valores estuvieron fijados entre .20 a .50 respectivamente; lo que implica que los factores psicosociales van a tener un impacto moderado sobre las dimensiones del estrés laboral (Cohen, 1988). Asimismo, sus intervalos de confianza al 95% ubicados en un rango de valores estimados entre .257 a .742 aluden a una correlación directa moderada en cada caso (Candia y Caiozzi, 2005).

**Figura 2**

*Gráfico de correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral*



**Tabla 5***Análisis comparativo de los factores psicosociales en función al sexo*

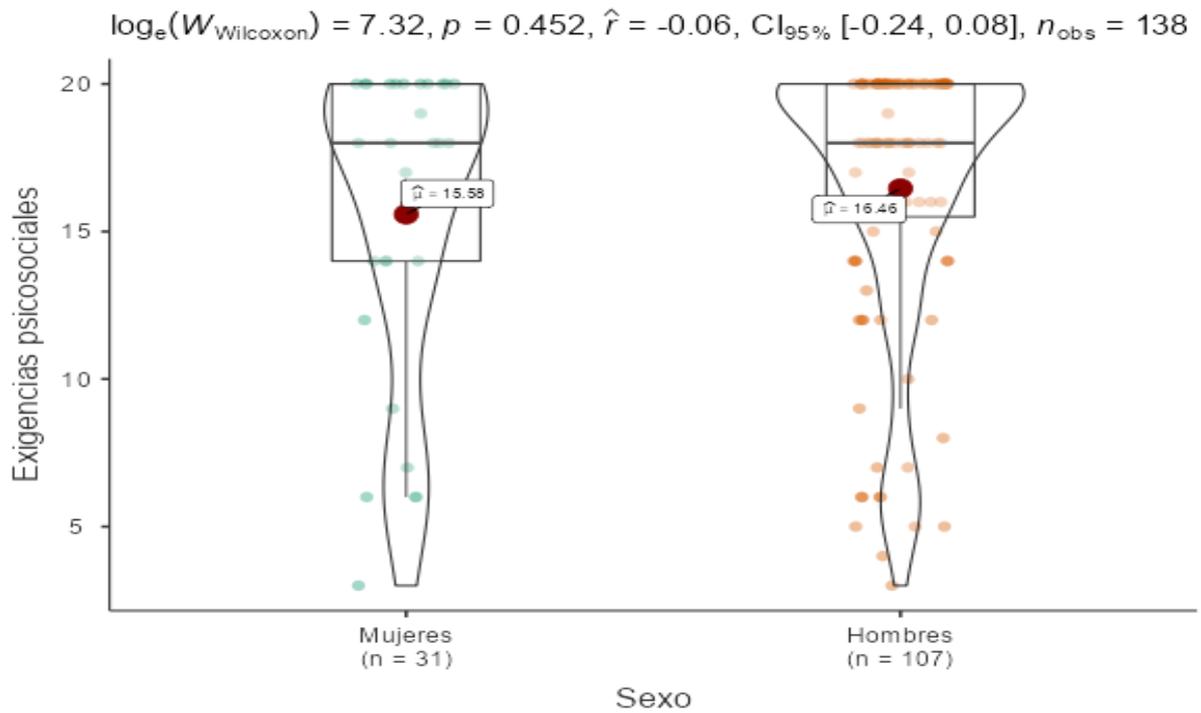
Variable	Femenino		Masculino		U	p	g
	Mdn	Rango	Mdn	Rango			
Exigencias psicosociales	18	17	18	17	1516.0	.452	.086
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	18	17	18	19	1532.0	.496	.077
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	18	15	18	18	1567.0	.626	.056
Compensaciones	10	9	11	12	1586.0	.696	.044
Doble presencia	7	8	8	8	1586.0	.690	.044

*Nota:* Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 5 se observa que el nivel de significancia de los factores psicosociales estuvo por encima de .05, evidenciando que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes (Quispe et al., 2019). Lo cual se puede verificar al haber una mínima variación en la mediana (Mdn) de ambos grupos comparados. Por otro lado, el tamaño del efecto fue muy pequeño en cada caso al estar fijados por debajo de .20, lo que implica que el sexo va a tener un impacto muy bajo o nulo sobre los factores psicosociales (Ledesma et al., 2010).

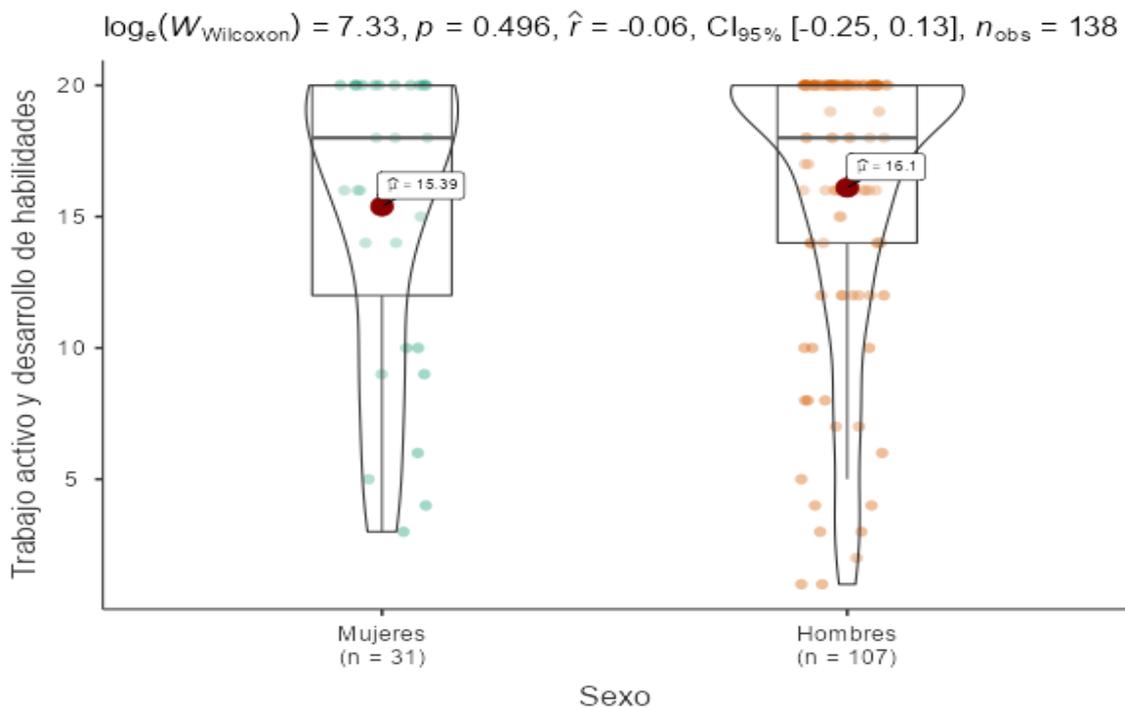
**Figura 3**

Gráfico comparativo de exigencias psicosociales en función al sexo



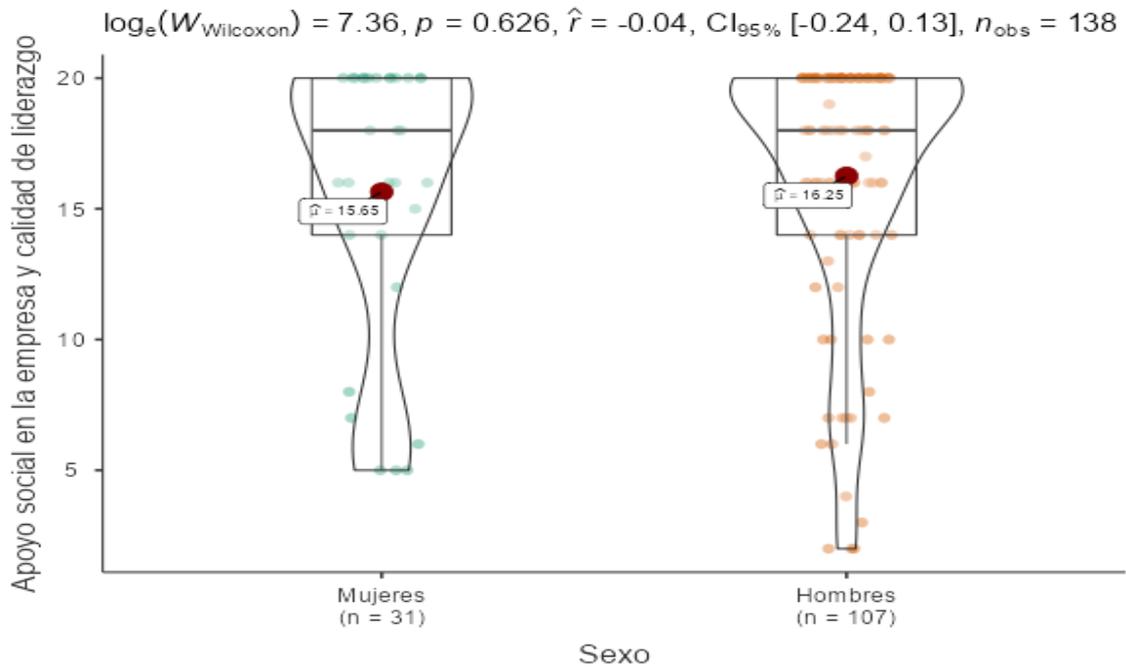
**Figura 4**

Gráfico comparativo del trabajo activo y desarrollo de habilidades en función al sexo



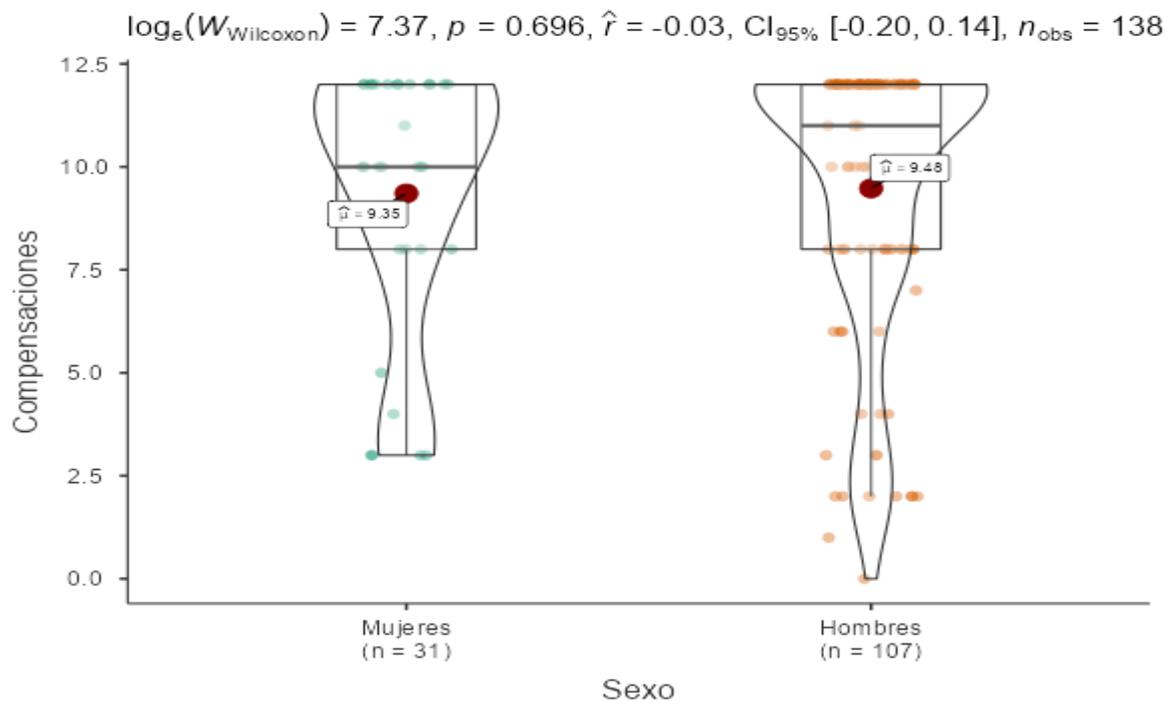
**Figura 5**

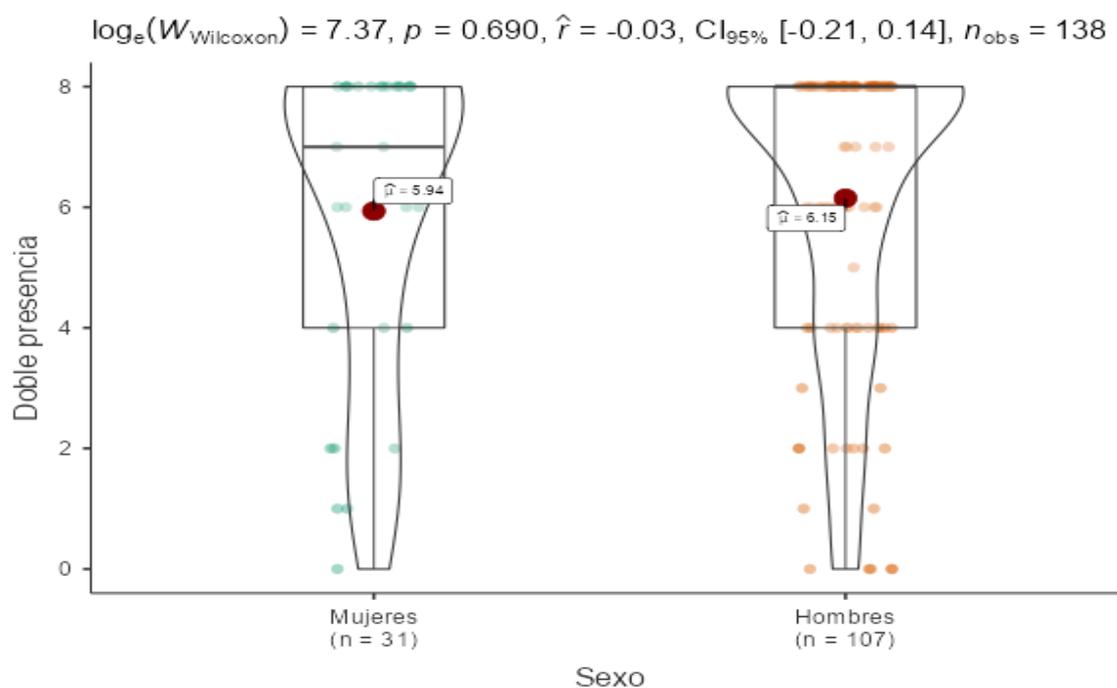
*Gráfico comparativo del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en función al sexo*



**Figura 6**

*Gráfico comparativo las compensaciones en función al sexo*



**Figura 7***Gráfico comparativo la doble presencia en función al sexo***Tabla 6***Análisis comparativo del estrés laboral en función al sexo*

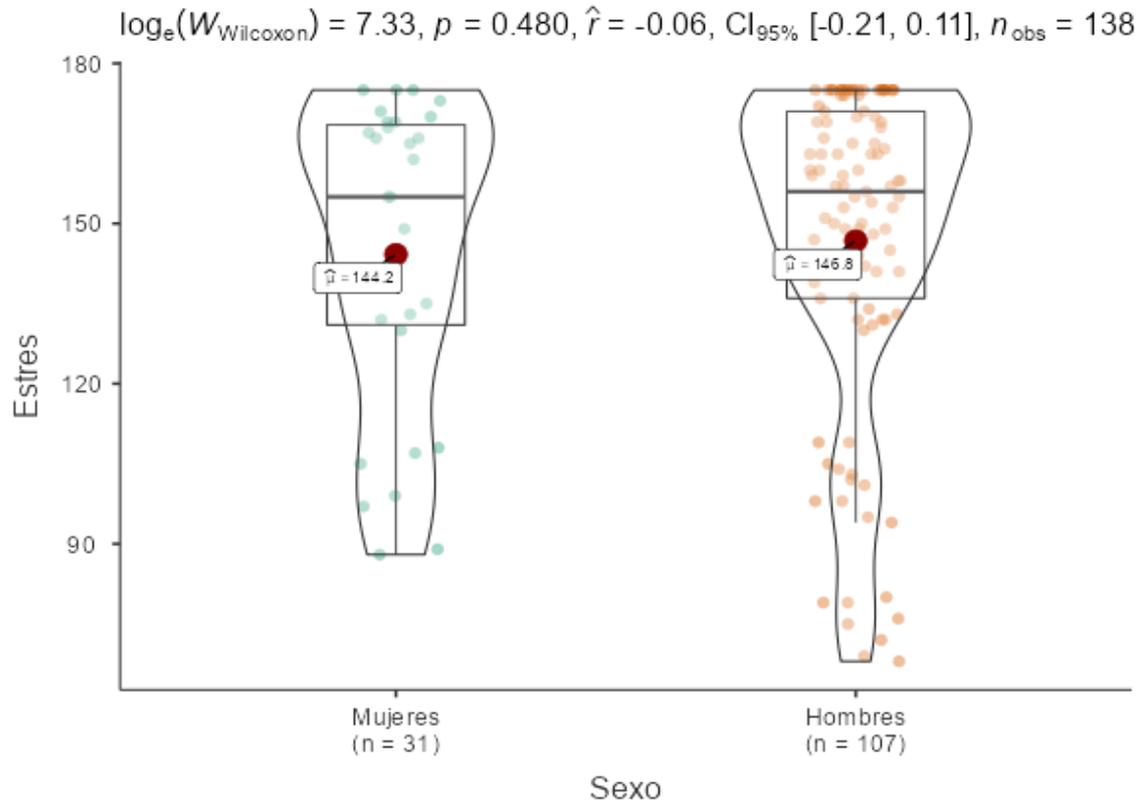
Variable	Femenino		Masculino		U	p	g
	Mdn	Rango	Mdn	Rango			
Estrés laboral	144	87	147	107	1520.0	.480	.084

*Nota:* Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 6 se observa que el nivel de significancia del estrés laboral estuvo por encima de .05, evidenciando que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes (Quispe et al., 2019). Lo cual se puede verificar al haber una mínima variación en la puntuación del grupo de las féminas (Mdn=144; Rango=87) con el sexo masculino (Mdn=147; Rango=107). Por otro lado, el tamaño del efecto fue muy pequeño debido a que el valor estuvo fijado por debajo de .20, lo que implica que el sexo va a tener un impacto muy bajo o nulo sobre el grado de estrés laboral (Ledesma et al., 2010).

**Figura 8**

*Gráfico comparativo del estrés laboral en función al sexo*



**Tabla 7**

*Frecuencias y porcentajes del estrés laboral*

Niveles	f	%
Bajo estrés	4	2.9 %
Estrés moderado	22	15.9 %
Estrés elevado	112	81.2 %
Total	138	100%

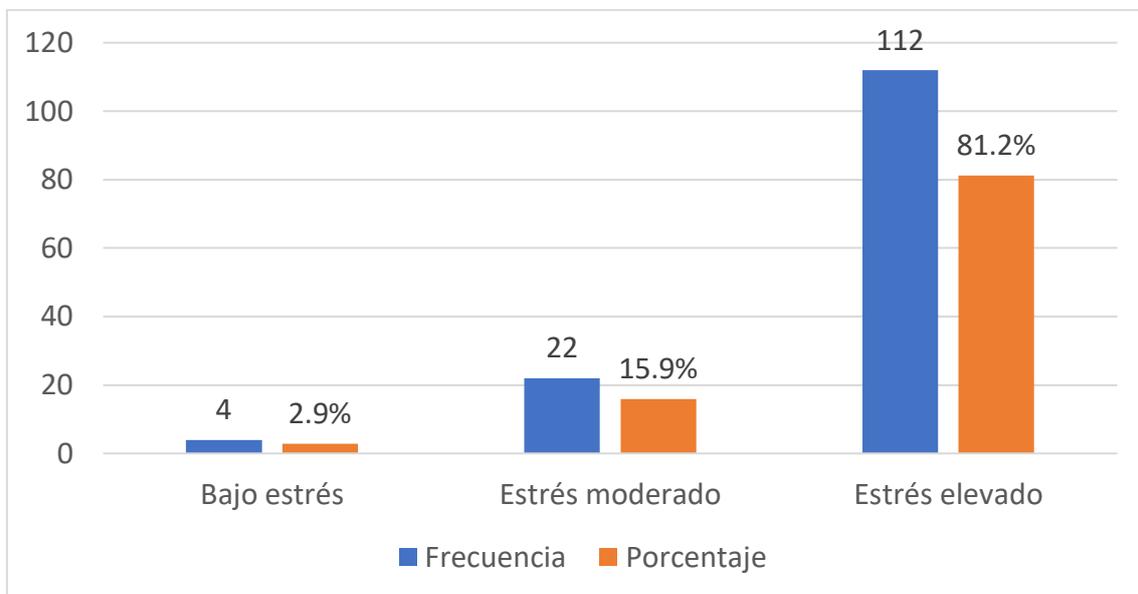
*Nota:* Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla 7 se observa que la categoría de estrés elevado es la que tuvo mayor frecuencia de participantes (n=112) representando el 81.2% de la muestra. Mientras que la categoría de estrés moderado es la segunda con mayor frecuencia (n=22) con el 15.9% de la muestra. Y finalmente, la categoría de bajo estrés fue la que tuvo menor frecuencia de participantes (n=4) representando el 2.9% de la muestra.

### Figura

9

*Niveles de frecuencias y porcentajes del estrés laboral*



## V. DISCUSIÓN

El presente estudio de diseño descriptivo correlacional se realizó con la finalidad de determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios; primero la escala estrés laboral de y segunda la escala de Suseso/Istas21. La muestra fue no probabilística de 138 agentes policiales. En general se encontró una correlación positiva y significativa;

Respecto al objetivo general; se observaron las relaciones entre los factores psicosociales y el estrés laboral, se halló una  $\rho: .517$ ,  $p: .001$ . Tamaño del efecto fue de 20 a 50; los intervalos de confianza al 95% ubicados en un rango de valores estimados entre  $.383$  a  $.717$  aluden a una correlación directa moderada (Candia y Caiozzi, 2005).

Con relación a Seok et al. (2015), el análisis de la relación entre la salud psicosocial y las características de vida y enfermedades crónicas mostraron relación con el estrés; mientras tanto, los no deportistas tenían un alto riesgo de estrés psicosocial. Además, las asociaciones entre el estrés laboral, la salud psicosocial y la fatiga mostraron estar relacionados; estos resultados tienen similitud sobre la muestra, ya que ambas investigaciones estudiaron a los con agentes policiales. Asimismo, Talavera et al. (2018) con relación a factores de riesgo psicosocial y personalidad fuerte, la mayor asociación se presentó entre apoyo organizacional y compromiso, la cual fue negativa y significativa ( $p < 0,01$ ); estos resultados tienen similitud sobre la muestra, ya que ambos estudiaron a los agentes policiales. También, Castillo (2022), evidenció una correlación positiva significativa de nivel medio ( $\rho: .461$ ) y la significancia menor a 0.05, del mismo modo Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%, ansiedad 10.0% y depresión 11.4%.

No obstante, se encuentran investigaciones con correlaciones negativas o débiles, como manifiesta Diaz y Villar (2020), sobre el trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12% (.128) y 10% (.105). Por otro lado, Flores (2021), evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman. Asimismo, Maguire y Sondhi (2022), los resultados

demonstraron que los orígenes de estrés laboral están relacionados con las altas demandas laborales y los bajos recursos, agravados por la conservación de los recursos que se manifiesta a través de estrategias desadaptativas como la disociación y la fatiga por compasión de las víctimas y sobrevivientes. Marquina-Lujan y Benavides (2021), evidenció que predomina el estrés en mujeres con 69%, por lo tanto, existe relación directa y significativa sobre ambas variables con un Chi cuadrado de 31.359 y un  $p=0.002$ .

Por lo expuesto en las teorías de Karasek y Theorell (1990) así como Johnson y Johansson (1991), quienes sostuvieron que los inicios del estrés laboral se manifiestan por dos particularidades, la primera son los esfuerzos psicológicos institucionales y la segunda es el control sobre ella.

Se encontraron resultados significativos con vínculo entre las variables de estudio, donde se encontró similitud con la muestra en la PNP, asimismo con el personal de operaciones especiales, personal de las oficinas de interpol, no obstante, se encuentra una muestra diferente con personal de salud; donde no se encontró vínculo entre variables, por lo que demuestra que son variables independientes.

Respecto al objetivo específico 1; se observaron las relaciones entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral, se halló una  $\rho: .517$ ,  $p: .001$ , EP;  $\rho: .624$  TA y DH,  $p: .001$ ;  $\rho: .619$ , APSE y CL  $p: .001$ ;  $\rho: .598$ , C;  $p: .00$ ;  $\rho: .603$ ,  $p: .001$ , DP. Tamaño del efecto fue de 20 a 50; los intervalos de confianza al 95% ubicados en un rango de valores estimados entre .383 a .717 aluden a una correlación directa moderada (Candia y Caiozzi, 2005).

En este sentido se encontró similitud con Quispe (2021), donde evidenció que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.833;  $P < 0.05$ ), entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Asimismo, Talavera et al. (2018) con relación a factores de riesgo psicosocial y personalidad fuerte, la mayor asociación se presentó entre apoyo organizacional y compromiso, la cual fue negativa y significativa ( $p < 0,01$ ) estos resultados tienen similitud sobre la muestra, ya que ambos estudiaron a los agentes policiales. También, Castillo (2022), evidenció una correlación positiva significativa de nivel medio ( $\rho: .461$ ,  $p: .001$ ) estos resultados tienen similitud sobre la muestra, ya que ambos estudiaron a los agentes policiales. Del mismo modo, Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%,

ansiedad 10.0% y depresión 11.4%; estos resultados tienen similitud sobre la muestra, ya que ambos estudiaron a los con agentes policiales.

Por lo contrario, como indica Diaz y Villar (2020), sobre el trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12% (.128) y 10% (.105). Por otro lado, Flores (2021), evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman. Por lo tanto, según Maguire y Sondhi (2022), los resultados demostraron que los orígenes de estrés laboral están relacionados con las altas demandas laborales y los bajos recursos, agravados por la conservación de los recursos que se manifiesta a través de estrategias desadaptativas como la disociación y la fatiga por compasión de las víctimas y sobrevivientes.

Por lo tanto, la teoría Modelo de Apoyo Social, Demanda y Control (Karasek, 1990) el cual explica que EL es considerado como el resultado que el colaborador tiene que enfrentar ante las presiones emocionales específicas de acuerdo a su labor que desempeña, así como a los recursos de control que el trabajador ha desarrollado para controlar las necesidades del exterior; teniendo por consiguiente las capacidades mentales, características provenientes de las situaciones del trabajo y el manejo adecuado, según las capacidades físicas, cognitivas y emocionales del colaborador.

Los factores psicológicos pueden presentar problemas debido a que son difíciles de medir objetivamente, ya que se refieren a la experiencia subjetiva de una persona, como la ansiedad que puede variar de individuo a individuo. Además, interactúan con otros factores, como los sociales, biológicos y ambientales, lo que dificulta determinar su impacto específico en la salud y el bienestar. Por otro lado, los factores psicológicos pueden ser beneficiosos ya que tienen la capacidad de influir positivamente en la salud y el bienestar de una persona, por ejemplo, al reducir el estrés y mejorar la calidad del sueño. También pueden ser abordados a través de intervenciones psicológicas efectivas, como la terapia cognitivo-conductual, que pueden mejorar la salud y el bienestar, incluso en casos de enfermedades crónicas.

Para el objetivo específico 2; Determinar las diferencias en los factores psicosociales en agentes policiales en función al sexo, evidenciando que no

existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes (Quispe et al., 2019)

Con similitud con el estudio de Cifre et al. (2011), en su análisis de los Riesgos psicosociales en el trabajo entre el sexo masculino y femenino, con una muestra de 1444 trabajadores de los cuales el 31% fueron varones y el 69% fueron mujeres, indicó que no existe diferencias significativas entre ambos sexos, ya que, les puede llegar a afectar de la misma manera en su bienestar, ya que ambos, tienen diferentes demandas y ausencia de recurso en su centro laboral, mismo que repercute en su salud psicosocial, buscando que sus aspectos familiares y laborales puedan lograr ser manejables y equilibrados correctamente, sin embargo, en las mujeres predomina la característica de la doble presencia. Conforme a ello, Castillo (2022), evidenció una correlación positiva significativa de nivel medio ( $\rho = ,461^{**}$ ) y ( $0.001 < 0.05$ ). Además, las asociaciones entre el estrés laboral, la salud psicosocial y la fatiga mostraron estar relacionados ( $p < 0,05$ ). También, Quispe (2021), donde evidenció que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.833;  $P < 0.05$ ), entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Del mismo modo, Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%, ansiedad 10.0% y depresión 11.4%.

Por lo contrario, el Consejo General de la Psicología de España (2012) refiere que existe diferencias significativas en el factor de demandas, así como los escasos recursos para las labores, por tanto, las mujeres son más afectadas en la rutina, en la falta de autonomía y del apoyo social. Sin embargo, también existe similitud en ambos sexos en el factor de la sobrecarga de labores y la doble presencia, pese que ellas cuentan con mayor apoyo. Diaz y Villar (2020), sobre el trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12% (.128) y 10% (.105). Asimismo, Alfaro (2021), la variable factores psicosociales tiene un resultado débil 19,4%; la variable estrés en el trabajo con un resultado de bajo 41,7%. Del mismo modo, Flores (2021), evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman.

Los resultados que se evidenciaron fueron que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes, donde se encontró similitud

con la muestra en la PNP, asimismo con el personal de operaciones especiales, personal de las oficinas de interpol, no obstante, se encuentra una muestra diferente con personal de salud; personal docente, personal de una municipalidad, donde no se encontró diferencias estadísticas. En este sentido se evidencia que el impacto de los factores psicosociales sobre el sexo es bajo o nulo.

Para el objetivo específico 3; determinar las diferencias en el estrés laboral en agentes policiales en función al sexo; el resultado sobre el nivel de significancia del estrés laboral estuvo por encima de .05, evidenciando que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes (Quispe et al., 2019).

Coincide con la indagación de Luzuriaga et al. (2022), quienes afirman que no se evidencia diferencias significativas en cuanto al sexo, masculino vs. femenino antes ( $P < 0,547$ ) y masculino vs. femenino después ( $P < 0,5162$ ). Se encontró similitud con el estudio de Castillo (2022), evidenció una correlación positiva significativa de nivel medio ( $\rho = ,461^{**}$ ) y ( $0.001 < 0.05$ ). Asimismo, También, Quispe (2021), donde evidenció que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.833;  $P < 0.05$ ), entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Del mismo modo, Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%, ansiedad 10.0% y depresión 11.4%. Talavera et al. (2018) con relación a factores de riesgo psicosocial y personalidad fuerte, la mayor asociación se presentó entre apoyo organizacional y compromiso, la cual fue negativa y significativa ( $p < 0,01$ ).

Por lo contrario, Marquina-Lujan y Benavides (2021), evidenció que predomina el estrés en mujeres con 69%, por lo tanto, existe relación directa y significativa sobre ambas variables con un Chi cuadrado de 31.359 y un  $p=0.002$ . Diaz y Villar (2020), sobre el trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12% (.128) y 10% (.105). Por otro lado, Flores (2021), evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman. Asimismo, Bendezú (2020), los resultados de varios estudios muestran que ciertos factores psicosociales en el entorno laboral, como la carga de trabajo y la satisfacción laboral, pueden contribuir al estrés laboral en diversos trabajos. Un

total de doce de los estudios revisados, que representan el 57%, encontraron que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su rendimiento, lo que puede resultar en ausencias laborales y un menor desempeño en el trabajo.

Los resultados que se evidenciaron fueron que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes, donde se encontró similitud con la muestra en la PNP, asimismo con el personal de operaciones especiales, personal de las oficinas de interpol, no obstante, se encuentra una muestra diferente con personal de salud; personal docente, personal de una municipalidad; donde no se encontró diferencias estadísticas. En este sentido se evidencia que el impacto del estrés laboral sobre el sexo es bajo o nulo.

Por último, para el objetivo específico 4; realizar la descripción por niveles del estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023; se observó que, el estrés elevado representó (n=112), con 81.2% de la muestra, el estrés moderado representa (n=22) con el 15.9% de la muestra y el bajo estrés representa (n=4) con una muestra de 2.9% de la muestra.

En este sentido se encontró similitud con el estudio de Bendezú (2020), los resultados de varios estudios muestran que ciertos factores psicosociales en el entorno laboral, como la carga de trabajo y la satisfacción laboral, pueden contribuir al estrés laboral en diversos trabajos. Un total de doce de los estudios revisados, que representan el 57%, encontraron que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su rendimiento, lo que puede resultar en ausencias laborales y un menor desempeño en el trabajo. También, el estudio de Castillo (2022), evidenció una correlación positiva significativa de nivel medio ( $\rho = ,461^{**}$ ) y ( $0.001 < 0.05$ ). Asimismo, Talavera et al. (2018) con relación a factores de riesgo psicosocial y personalidad fuerte, la mayor asociación se presentó entre apoyo organizacional y compromiso, la cual fue negativa y significativa ( $p < 0,01$ ). También, Quispe (2021), donde evidenció que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.833;  $P < 0.05$ ), entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Del mismo modo, Apaza (2022) en su investigación obtuvo como resultado que la prevalencia de estrés de 7.6%, ansiedad 10.0% y depresión 11.4%.

Por lo contrario, como manifiesta Diaz y Villar (2020), sobre el trabajo activo y apoyo social no se relacionan ni directa ni significativamente, ya que presenta un Rho de 12% (.128) y 10% (.105), siendo que el 49% con un nivel intermedio, un nivel bajo con 34% y un 17% con estrés alto. Por otro lado, Flores (2021), evidenció que los elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ostenta significancia con una correlación negativa baja de -35% (-0.356) y 0.001 menor a 0.05 con el estadístico de Spearman. Asimismo, Maguire y Sondhi (2022), los resultados demostraron que los orígenes de estrés laboral están relacionados con las altas demandas laborales y los bajos recursos, agravados por la conservación de los recursos que se manifiesta a través de estrategias desadaptativas como la disociación y la fatiga por compasión de las víctimas y sobrevivientes.

Cabe precisar que el estrés predominante en el estudio es alto, puesto que más del 80% de la población muestran niveles elevados en los índices de estrés, esto se debe a las difíciles condiciones laborales a las que se enfrentan a diario. Los policías en este país deben lidiar con situaciones de alta presión, como la lucha contra el crimen organizado, la violencia y el tráfico de drogas, lo que contribuye a niveles significativos de estrés, lo que afecta significativamente a la capacidad para la toma de decisiones.

Las implicancias de los factores psicológicos y el estrés laboral pueden tener efectos negativos tanto en la salud mental como física de los trabajadores, además de afectar su desempeño laboral. Por ejemplo, altos niveles de estrés laboral en la PNP pueden causar ansiedad, depresión, agotamiento emocional, irritabilidad y dificultades para concentrarse, lo que puede afectar la calidad de trabajo y satisfacción laboral. Por otro lado, el estrés crónico puede aumentar el riesgo de enfermedades cardíacas, presión arterial alta, obesidad, diabetes y otros problemas de salud. Sería factible que brinden un programa especializado en cuidados sobre estos aspectos para abordar estos problemas y reducir el estrés en el lugar de trabajo, implementando políticas y prácticas saludables, promoviendo el bienestar de los agentes policiales, y ofreciendo formación y apoyo para mejorar la habilidad de afrontamiento del estrés.

Las limitaciones del estudio se ven afectadas por la selección de muestra, ya que un tamaño de muestra pequeña puede no ser suficiente para detectar relaciones significativas entre variables. Asimismo, el factor tiempo fue una

limitación notable por parte de los agentes policiales, ya que por la labor que realizan no contaban con amplia disponibilidad para responder los cuestionarios, porque les parecía muy extenso, a pesar que se utilizó una versión breve en uno de los instrumentos, de igual manera esta limitación fue impedimento para avanzar con el análisis de los resultados, ya que se tuvo que volver en repetidas ocasiones para encontrar a toda la población fijada. Del mismo modo, el trabajo de los agentes policiales es complicado, ya que no pueden distraerse, porque siempre están atento ante cualquier eventualidad y esto hace que no puedan concentrarse en responder las preguntas de investigación. Por último, el estudio correlacional no puede determinar la causalidad entre variables, tampoco controlar ya que un estudio correlacional, se pueden identificar las variables que están relacionadas, pero no se pueden controlar todas las variables que pueden influir en los resultados.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

En primer lugar, el resultado del estudio indica una correlación de Rho de Spearman .517, con un nivel de significancia de 0.001, lo que demuestra que existe relación directa entre los factores psicosociales y estrés laboral. Explicándose así que los factores psicosociales son componentes los cuales están presentes durante la ejecución de las funciones del colaborador; por ello, mientras existan factores psicosociales se hará presente el estrés laboral.

### **SEGUNDA:**

El resultado de la investigación confirmó que existe la relación significativa; directa moderada entre factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral, además de que todos los análisis contaron con significancia estadística ( $p < .05$ ). Siendo de este modo que la manifestación de factores psicosociales durante la realización de las actividades del colaborador en su ambiente laboral, están asociados a reacciones físicas y psicológicas; causando el estrés laboral. Asimismo, la percepción de apoyo social y de la calidad de liderazgo en una organización es lo que más presente está en los niveles de estrés; mientras que son las exigencias psicosociales lo que menos presencia esta.

### **TERCERA:**

En relación a las diferencias de factores psicosociales referente al sexo, evidencia que no existen diferencias estadísticas en función al sexo de los participantes. Por la cual, permite afirmar que en el presente estudio que ambos sexos presentan el mismo riesgo a estar frente a estos riesgos psicosociales.

### **CUARTA:**

Asimismo, se evidenció que no existen diferencias en el estrés laboral las cuales puedan ser determinadas en función al sexo. Por lo que se alude a que tanto varones como mujeres están expuestos a presentar el estrés en un mismo nivel.

### **QUINTA:**

Por último, se determinó un estrés elevado en los agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, pues el índice de estrés supera el 80% con una representatividad de 112 participantes de la muestra; entonces, los efectivos sienten efectos negativos en cuerpo y mente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

Se recomienda que para futuros estudios se utilice la versión extensa del instrumento Suceso Istas, a fin de tener una visión más amplia de los factores psicosociales que están presentes en los agentes policiales.

### **SEGUNDA:**

Realizar el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento en su versión completa, por el método de consistencia interna para examinar la confiabilidad y validez.

### **TERCERA:**

Se recomienda utilizar instrumentos de medición de las variables que no sean extensos o con el mínimo de ítems a responder, a fin de evitar las limitaciones de factor tiempo en la población policial.

### **CUARTA:**

Recomendamos explorar si los factores psicosociales predicen el estrés laboral, a través de una investigación de diseño explicativo o predictivo, donde se podría corroborar si una variable influye sobre la otra.

### **QUINTA:**

Fomentar las buenas prácticas que permitan la interrelación entre rangos jerárquicos, celebración de cargos o ascensos, reconocimientos, eventos deportivos, entre otros; esto con el fin de fortalecer las relaciones de los agentes policiales en las áreas de respaldo de grupo, liderazgo y cohesión laboral, que están más relacionados con el trabajo activo y desarrollo de habilidades.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Anaya, A., Chávez, A., Saldaña, C. y Carrión, A. (2021). Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico. *Actitudes en psicología*, 35(130), 115-130. <https://www.redalyc.org/journal/1332/133270308007/133270308007.pdf>
- Albán, G., Fonseca, S., Raza, A., Vallejo, J. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – ecuador. *Horizontes de enfermería*, 9(1), 79-92. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835>
- Alfaro, K. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid-19, 2020*. [Tesis de grado; Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57179>
- Apaza, K., Cedillo, L. y Correa, L. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por Covid-19 en policías de Lima Metropolitana, Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (4), 809-818. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i4.4227>
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Balarezo, G. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42567>
- Bendezú, S. (2020). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los trabajadores del Área de Administración de la UGEL 06 – Ate*. [Tesis

de Maestría; Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64716>

- Bentler, P. (1989). *EQS structural equation program manual*. BMDP Statistical Software.  
<http://www.econ.upf.edu/~satorra/CourseSEMVienna2010/EQSManual.pdf>
- Bentler, P. & Bonett, D. (1980). Pruebas de significación y bondad de ajuste en el análisis de estructuras de covarianza. *Boletín psicológico*, 88 (3), 588.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Bosqued, M. (2008). Quemados. *El Síndrome de Burnout: Qué es y cómo superarlo*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.  
<https://latam.casadellibro.com/libro-quemados-el-sindrome-del-burnout-que-es-y-como-superarlo/9788449321474/1200547>
- Bruges, D., López, D., y Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Espacios* 41(25), 254-266.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Campo, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), 831-839.  
<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Candia, B., y Caiozzi A. (2005). Intervalos de Confianza. *Revista médica de Chile*, 133 (9), 1111-1115. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872005000900017>
- Candia, M. Pérez, J. y González D. (2020) *Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 versiones completa y breve*. Superintendencia de Seguridad Social.  
[https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)
- Candia, M. Perez, J. y Gonzales, D. (2016). *Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS21*. Superintendencia de Seguridad Social.  
[http://www.suseso.cl/612/articles-7681\\_archivo\\_05.pdf](http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf)

- Caycho-Rodríguez, T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J. y Gallegos, M., (2020). Covid-19 y Salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Perú.*;37(3):396-8. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo. (2015). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. EsSalud. [www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit)
- Chandía, F., Vidal, K. y Chiang, M. (2016). Relationship between occupational stress and adherence for mediterranean diet (MD) among employees of a Chilean university. *Rev. Cienc. Trab.*, 18(55). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000100010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100010).
- Cifre, E., Salanova, M. y Franco, J. (2011) Título: Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, N° 82, 28-37. [https://www.uoc.edu/portal/\\_resources/CA/documents/la\\_universitat/igualtat/wont1\\_article\\_genere.pdf](https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf)
- Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. (2015). *CIE-10*. OMS. <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d)*. <https://cutt.ly/fYCwcvN>.
- Decreto Legislativo N°1318. (2017). DL-N°1318, Decreto legislativo que regula la formación profesional de la policía nacional del Perú. *Diario Oficial del Bicentenario* *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-022-2017-in-1540144-2/>

- Decreto Supremo. (2017). DS-N° 026-2017-IN, Reglamento del Decreto Legislativo N°1267. Ley de la Policía Nacional del Perú. Ministerio del Interior. *Diario Oficial del Bicentenario El Peruano*. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/DS0262017IN.pdf>
- Deschênes, A.-A., Desjardins, C., & Dussault, M. (2018). Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study. *Cogent Psychology*, 5(1), 1426271. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1426271>
- Díaz, S. y Villar, A. (2020). *Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019*. [Tesis de titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24969>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. DOI: 10.3758/BF03193146
- Fernández, C. y Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(24), 114. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/M6PfysVVTJzGMCb6z4QkTvs/abstract/?lang=en>
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. [https://books.google.com.pe/books/about/La\\_productividad\\_y\\_el\\_riesgo\\_psicosocial.html?id=AkPuDQAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial.html?id=AkPuDQAAQBAJ&redir_esc=y)
- Flores, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal de la Oficina Central Nacional – Interpol Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58424>
- Forero, C., Gallardo- Pujol, D y Maydeu, A. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A monte Carlo study comparing Dwls and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16 (1), 625- 641. [https://www.researchgate.net/publication/236623594\\_Factor\\_Analysis\\_](https://www.researchgate.net/publication/236623594_Factor_Analysis_)

with\_Ordinal\_Indicators\_A\_Monte\_Carlo\_Study\_Comparing\_DWLS\_and\_ULS\_Estimation

- García, A. (2017). *Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3261>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tng=es)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación, 2018. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M. J., & Kruyen, P. M. (2019). An empirical analysis of alleged misunderstandings of coefficient alpha. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(4), 351–364. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1547523>
- Horswill, S. C., Jones, N. A., & Carleton, R. N. (2021). Psychosocial factors associated with Canadian police officers' susceptibility to posttraumatic stress and growth. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 53, 285-295. <https://doi.org/10.1037/cbs0000221>
- Hu, L. y Bentler, P. (1999). Criterios de corte para los índices de ajuste en el análisis de estructura de covarianza: criterios convencionales frente a nuevas alternativas. *Modelado de ecuaciones estructurales: una revista multidisciplinar*, 6:1, 1-55. <http://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huertas, D. (2015). *Riesgos psicosociales en los teleoperadores de una empresa de Contact Center en la ciudad de Guayaquil en el año 2014 y propuesta de mejoras sobre la problemática detectada*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21006>
- Infocop. (2012, 20 de marzo). *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo*. Consejo General de la Psicología de España. <https://www.infocop.es/viewarticle/?articleid=3837>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010). *Manual para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Paralelo Ediciones S.A. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Jenkins, E., Allison, P., Innes, K. et al. (2019). Síntomas depresivos entre policías: asociaciones con personalidad y factores psicosociales. *J Police Crim Psych*, 34, 67–77. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9281-1>
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health* 78(10). 10.2105/ajph.78.10.1336
- Johnson, J. y Johansson, G. (1991). The Psychosocial Work Environment. *Work Organization, Democratization, and Health: Essays in Memory of Bertil Gardell (1st ed.)*. <https://doi.org/10.4324/9781315223490>
- Lazarus, R. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Lazarus, R. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. <https://psycnet.apa.org/record/1999-02362-000>
- Lazarus, R. (1985). *Stress, appraisal and coping capacities. A scientific debate: How to define stress research*. National Institute of Mental Health, Center for Prevention Research. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793102.pdf>
- Ledesma, R., Macbeth, G., y De Kohan, N. (2010). Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico Vista. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425-439.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). *Ley 29783 / 005-2012*. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican->

elreglamentode-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-decreto-supremo-n-016-2016-tr-1466666-6/

- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M. y Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina*, 5(5), 8018-35. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
- López, M. y López, C. (2018). Estrés en las Unidades de Intervención Policial. *Medicina y seguridad del trabajo*, 64(250), 104-105. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2018000100104](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000100104)
- Solorio, J. A. L. (2023). Factores protectores de estrés psicosocial de la Policía Municipal De Puerto Vallarta. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística* 1(10). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8336324>
- Lozada, L. (2018). *Estrés laboral en agentes de la policía nacional del Perú comisaria Sol de Oro, Los Olivos Lima-Perú 2017*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12677/Mas\\_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12677/Mas_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luzuriaga, G., Calderón, C., Herrera, E. y Varela, E. (2022). El acondicionamiento físico y la relación con el estrés laboral en los Policías Nacionales de Quito. *Polo del Conocimiento*, 7(7), 1489-1505. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4299/10180>
- Maguire, L., & Sondhi, A. (2022). Stress-related psychosocial risk factors among police officers working on Rape and Serious Sexual Offences. *The Police Journal* 0(0). <https://doi.org/10.1177/0032258X221128398>
- Mangosio, J. y Creus, A. (2011). Seguridad e higiene en el trabajo, Un enfoque integral. *Editorial: Alfaomega Grupo Editor*. <https://www.alphaeditorial.com/Papel/9789587780598/Seguridad+E+Higiene+En+El+Trabajo+Un+Enfoque+Integral>

- Manual del Empadronador. (2015). *IV Censo Nacional a Comisarias*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/01%20\\_MANUAL\\_EMPADRONADOR\\_06-06-2015.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/01%20_MANUAL_EMPADRONADOR_06-06-2015.pdf)
- Marquina-Lujan, R. J. y Benavides-Román, A. M. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 132-142. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.9>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación. *Comunicación y salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- McGrath, J. (1976). *Stress and behaviour in organizations*. En M. D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (págs.1351 – 1395).
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). *Adaptación de la escala de Estrés Laboral Organizacional para trabajadores mexicanos*.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Mejías, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y Gracias, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Especialistas en medicina del trabajo*, 28(3), 176-235. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mohd, N. & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. [http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality\\_tests\\_comparison.pdf](http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf)
- Mendoza, C., & Del Carmen, C. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y grado de estrés en los trabajadores de la municipalidad de Túcume, 2022*.

- [Tesis de grado; Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108969>
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. (2004). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Paralelo Ediciones S.A. [http://istas.net/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método istas 21 (CoPsoQ)*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. DGP Editores SAS. (5)  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (2016). *La organización del trabajo y el estrés*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*.  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9789240051966-spa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9789240051966-spa%20(1).pdf)
- Organization, Democratization and Health. Amityville, Nueva York: Baywood.
- Karasek, R. y Theorell T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2018). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., y García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n1/v14n1a21.pdf>
- Polanco, A. y García, M. (2017). A conceptual review of psychosocial, labor risk factors and some instruments for measuring these factors in Colombia. *Libre Empresa*, 27, 111-131.  
<http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27104>
- Policía Nacional del Perú [PNP]. (2022). *Informe N° 69-2022-DIRINCRI PNP/OFAD-ABAP. Manejo del estrés y soporte emocional post covid 19, dirigida al personal DIRINCRI PNP*.

- Policía Nacional del Perú. (2022). *Manual de Admisión*. <https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/portal/doc/p-admisi%C3%B3n-2022-promoci%C3%B3n2023-eestpp/MANUAL%20DE%20ADMISION.pdf>
- Queirós C., Passos F., Bártolo A., Marques A., da Silva C., Pereira A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez, J. y Pumacayo, I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software*. EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wpcontent/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9tricaaplicada.pdf>
- Quispe, M. (2021). *Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongote, 2020*. [Tesis de Maestría; Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108969>
- Ramírez, A. y Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica, *Horizonte de la Ciencia*, vol. 10, núm. 19, pp. 191-208. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Resolución Ministerial. (2008). *RM-N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómicos*. Congreso de la república. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472126/RM\\_375-2008-TR.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472126/RM_375-2008-TR.pdf)

- Rodríguez, C., Orozco, M., Aguilar, M., Báez, G., Herrera, M., Méndez, A. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Especialista en medicina del trabajo*, 27(4), 189-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v27n4/1132-6255-medtra-27-04-197.pdf>
- Seok, J.-M., Cho, J.-H., Jeon, W.-J., & Ahn, J.-O. (2015). Risk factors for fatigue and stress among Korean police officers. *Journal of Physical Therapy Science*, 27(5), 1401-1405. <https://doi.org/10.1589/jpts.27.1401>
- Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Sociedad Peruana de Salud Ocupacional. (2017). *Riesgos psicosociales*. SOPESO. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema2.pdf>
- Soto, J. (2021). *Evaluación y análisis de la eficacia de un programa de intervención en estrés policial*. [Tesis Doctoral; Universidad Nacional de Educación a distancia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=302190>
- Suárez Tunanñaña, Ángela. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuerne, Y. (2018). Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated With Mental Health in Police Officers. *Frontiers in Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>
- Tamagno, L. (2020). Informe ampliado: efectos socioeconómicos y culturales de la pandemia COVID-19 y del aislamiento social, preventivo y obligatorio en los 43 Pueblos Indígenas en Argentina- Segunda etapa, junio 2020.

*Revista FILO*. 1(4) 1-4. <http://getteantropo.com/wp-content/uploads/2020/06/Introduccio%CC%81n-y-Datos-Generales-pp.-1-65.pdf?fbclid=IwAR0CKJ3EfiPb1duotHqMuhSTv6DdYnCFbqK2WbKMNaIe19q73QhgmLrAfe0>

Tirino-Quijje, D. A., & Giniebra-Urra, R. (2020). Resiliencia Y Ansiedad En Personas Con Covid-19 En Manta, Manabí, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada "Yachasun,"* 4(7), 323–343. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7.0052>

Vásquez, E. y Aranda, C. (2020). Estrés laboral: una perspectiva desde la justicia e injusticia organizacional/ Occupational stress: a perspective from organizational justice and injustice. *Horizonte De Enfermería*, 31(1), 75–90. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.31.1.75-90](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.31.1.75-90)

Zuñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión del tercer milenio* 22(44), 115-120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## **ANEXOS**

## Anexo1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores						
			Variable: Factores Psicosociales						
	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Rangos por dimensiones</b>	<b>Nivel de Medición</b>	
<b>Problema general</b>  ¿Existe relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación	Determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023.	Existe relación directa y significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023.	Exigencias Psicológicas	Exigencias cualitativas y cuantitativas	1, 2*, 3*, 4* y 5*	Ordinal	Bajo 0-8 Medio 9-11 Alto 12-20		
			Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	Toma de decisiones en el campo laboral	6, 7, 8, 9 y 10		Bajo 0-5 Medio 6-8 Alto 9-20		
			Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Liderazgo y relaciones interpersonales	11, 12*, 13, 14 y 15		Bajo 0-3 Medio 4-6 Alto 7-20		
				Esfuerzo recompensa	16*, 17* y 18		Bajo 0-2 Medio 3-5 Alto 6-12		
				Doble Presencia	Actividades del hogar y del trabajo		19* y 20*	Bajo 0-1 Medio 2-3 Alto 4-8	
	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>							
	a) Determinar la relación entre los factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales.	a) Existe relación directa y significativa entre los factores psicosociales y las dimensiones del estrés laboral en agentes policiales							
	b) Determinar las diferencias en los factores psicosociales en función al sexo.	b) Existen diferencias significativas entre los factores psicosociales en función al sexo;							
	c) Determinar las diferencias en el estrés laboral en agentes	c) Existen diferencias significativas entre el							

criminal de Lima Cercado, 2023?

policiales en función al sexo.

estrés laboral en agentes policiales en función al sexo.

d) Realizar la descripción por niveles del estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023.

**Variable: Estrés laboral**

				Alto 21-28	
				Medio 12-20	
				Bajo 4-11	
	Clima organizacional	Misión Dirección y objetivo	1, 10, 11 y 20		
	Estructura organizacional	Comunicación Cadena de mando	2, 12, 16 y 24	Alto 22-28 Medio 12-21 Bajo 4-11	
	Territorio organizacional	Actividades Interrelación	3, 15 y 22	Alto 15-21 Medio 9-14 Bajo 3-8	Alto 130-175
	Tecnología	Conocimiento técnico Modernidad	4, 14 y 25	Ordinal Alto 16-21 Medio 10-15 Bajo 3-9	Medio 76-129
	Influencia del líder	Supervisión Respeto Confianza	5, 6, 13 y 17	Alto 21-28 Medio 12-20 Bajo 4-11	Bajo 25-75
	Falta de cohesión	Trabajo en equipo Estatus Organizacional	7, 9, 18 y 21	Alto 24-28 Medio 13-23 Bajo 4-12	
	Respaldo de grupo	Compañerismo	8, 19 y 23	Alto 17-21 Medio 9-16 Bajo 3-8	

Nota: (\*): ítem inverso

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles por dimensiones
Factores psicosociales	Los que se manifiestan durante la realización de las actividades del trabajador y que generan resultados de tipo físico, cognitivo, conductual y psicológico; las que se reconocen generalmente como estrés; los mismos que alcanzan a influenciar la aparición de afecciones a la salud con circunstancias de frecuencia, duración e intensidad ISTAS (2010).	La información acerca de los factores psicosociales se obtuvo a través de los puntos obtenidos en la herramienta de medición de factores psicosociales SUSESO-ISTAS 21 de Candía et al. (2020)	Exigencias psicológicas	Exigencias cuali/cuantitativas	1, 2*, 3*, 4* y 5*	Ordinal	Rango: baremo
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Toma de decisiones en el campo laboral	6, 7, 8, 9 y 10		Bajo 0-23
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Liderazgo / Relaciones interpersonales	11, 12*, 13, 14 y 15		Medio 24-37
			Compensaciones	Esfuerzo recompensa	16*, 17* y 18		Alto 38-80
			Doble presencia	Actividades del hogar y del trabajo	19* y 20*		

*Nota:* (\*): ítem inverso

**Fuente:** Istas (2010).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Estrés Laboral	El estrés vinculado con las labores en el centro de trabajo se encuentra definido por la estructura de sus compromisos laborales, el modelo de la labor que realiza y su interacción laboral, y se presenta cuando las presiones laborales no son las que incumben o recargan el límite de su capacidad, necesidades o recursos, por la organización en la que trabajan. OIT (2016).	Los datos relacionados al estrés laboral se obtuvieron a través de los puntos del instrumento encuesta para evaluar el Estrés Laboral Organizacional. OIT (2016).	Clima organizacional	Misión dirección y objetivo	1, 10,11 y 20	Ordinal	Rango: baremo
			Estructura organizacional	Comunicación cadena de mando	2, 12, 16 y 24		Alto 130-175
			Territorio organizacional	Actividades interrelación	3, 15 y 22		Medio 76-129
			Tecnología	Conocimiento	4, 14 y 25		
			Influencia del líder	Supervisión confianza	5, 6, 13 y 17		Bajo 25-75
			Falta de cohesión	Estatus organizacional	7, 9, 18 y 21		
		Respaldo de grupo	Compañerismo	8, 19 y 23			

Fuente: OIT (2016)

### Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS  
Organización Internacional del Trabajo – OIT  
Adaptación y Estandarización: Suárez, Á. (2013) Perú.

A cada una de las frases debe responder poniendo una X en la casilla correspondiente que considere conveniente.

	Nunca	Raras veces	ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1 El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2 El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3 El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4 El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5 El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.							
6 El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7 El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8 El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9 El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro 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.							
12 El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13 El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14 El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15 El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16 El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17 El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18 El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
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.							
20 El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21 El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22 El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23 El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.							
24 El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25 El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Ficha técnica

---

Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS

---

Ficha Técnica:

Autores: Ivancevich Y Matteson.

Nombre original: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS.

Adaptación: Suárez, Á. (2013) Perú

Administración: individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: mayores de 18 años de edad.

Duración: tiempo aproximado 15 minutos.

Significación: examina siete dimensiones (CL, EO, TO, T, IL, FC y RG).

Tipificación: tipo Likert (7 tipos de respuestas).

Niveles y rangos: bajo, medio y alto.

Consigna de aplicación: este cuestionario consta de 25 frases que describen la forma en que pudo haberse sentido en su centro laboral. Deberá señalar la frecuencia de dicho sentimiento, colocando una "x" en la casilla donde corresponde.

Calificación:

Las 25 frases se calificarán de 1 a 7.

Interpretación:

Nivel alto: presenta fuerte estrés laboral.

Nivel medio: aún no está inmerso al estrés y tiene aún control emocional.

Nivel bajo: control emocional elevado, pero con un cierto riesgo latente de sufrir estrés.

Baremo:

Calificación	Bajo	Medio	Alto
Clima organizacional	4 a 11	12 a 21	22 a 28
Estructura organizacional	4 a 11	12 a 21	22 a 28
Territorio organizacional	3 a 8	9 a 14	15 a 21
Tecnología	3 a 8	9 a 14	15 a 21
Influencia del líder	4 a 11	12 a 21	22 a 28
Falta de cohesión	4 a 11	12 a 21	22 a 28
Respaldo de grupo	3 a 8	9 a 14	15 a 21
<b>Total</b>	<b>25 a 75</b>	<b>76 a 129</b>	<b>130 a 175</b>

---

## SUSES0-ISTAS 21

Autores: Candía, Pérez y Gonzales

Adaptación y Estandarización: Balarezo, G. (2020) Perú.

Marcar con una X, en cualquiera de los recuadros de acuerdo a sus experiencias: Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre.

			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	EP	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	EP	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	EP	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	EP	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	EP	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	DH	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	DH	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	DH	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	DH	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	DH	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	CL	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	CL	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	CL	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	CL	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	CL	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	C	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	C	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	C	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	DP	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	DP	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

---

**Cuestionario Suseso/Istas21 versión breve**

---

Ficha técnica:

Autores: la superintendencia de seguridad (Suseso) y el instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de Barcelona (Istas).

Nombre original: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Copsoq) (2000).

Nombre de la adaptación peruana: Suseso-Istas 21 (2020).

Autores: Balarezo, G.

Administración: individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: mayores de 18 años de edad.

Duración: tiempo aproximado 10 minutos.

Significación: examina 5 dimensiones (EPS, TAPD, AS, S y DP).

Tipificación: tipo Likert (5 tipos de respuesta).

Niveles y rangos: bajo, medio y alto.

Consigna de aplicación: consta de 20 preguntas y para responder se tiene que marcar con una "x" la respuesta que crea conveniente. No debe dejar ninguna pregunta sin responder. Se enfatiza que no existen respuestas buenas o malas. Lo que importa es su plena sinceridad sobre los contenidos y exigencias de sus labores.

Calificación:

Preguntas directas: 1, 6, 7,8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 18 se puntuarán de 0 a 4.

Preguntas inversas: 2, 3, 4, 5, 12, 16, 17, 19, 20 se puntuarán de 4 a 0.

Interpretación:

Su interpretación se realiza por cada dimensión, ya que no presenta un total global.

Baremo:

Calificación	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0 a 8	9 a 11	12 a 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 a 5	6 a 8	9 a 20
Apoyo social y calidad de liderazgo	0 a 3	4 a 6	7 a 20
Compensaciones	0 a 2	3 a 5	6 a 12
Doble presencia	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Total	0 a 23	24 a 37	38 a 80

---

Fuente: ficha técnica del Suseso/Istas 21.

## Anexo 4. Ficha sociodemográfica

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

A continuación, lea con atención y marque la opción que considere más adecuada a su realidad.

<b>1. SEXO:</b> <input type="checkbox"/> femenino <input type="checkbox"/> masculino	<b>2. ESTADO CIVIL</b> <input type="checkbox"/> soltero(a) <input type="checkbox"/> casado(a) <input type="checkbox"/> divorciado(a) <input type="checkbox"/> viudo(a)
<b>1. EDAD:</b> _____ años	<b>2. CATEGORIA:</b> <input type="checkbox"/> Oficial PNP <input type="checkbox"/> Suboficial PNP

## Anexo 5. Carta de presentación de la escuela para la muestra final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 31 de Octubre de 2022

### CARTA INV. N° 607 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
**VÍCTOR ALFREDO REVOREDO FARFÁN**  
Coronel PNP  
**DIVINHOM-DIRINCRI PNP**  
Av. España N° 323 – Cercado de Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. Linares Ramírez Darwin Primi con DNI N° 46452796, con código de matrícula N° 7002355921 y la Srta. Pomar Andrés Lidia Celene Fransheska con DNI N° 47318010, con código de matrícula N° 7002352433; estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"Factores Psicosociales y Estrés Laboral en agentes policiales del área de Investigación criminal de Lima Cercado, 2022"** Este trabajo de Investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una Investigación para lo cual esitamos su apoyo para realizar el Plan piloto en el año 2022 y Desarrollo de Proyecto de Investigación en el año 2023.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de Investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6. Carta de autorización de la institución para la muestra final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 31 de octubre del 2022

### **OFICIO N° 911 - 2022-DIRNIC PNP-DIRINCRI/DIVINHOM-TRADO.SP**

SEÑOR : **Magister**  
**Sandra Patricia CESPEDES VARGAS MACHUCA**  
**Coordinadora de la Escuela de Psicología**  
**Filial Lima – Campus Lima Norte**

ASUNTO : Autorización para realizar trabajo de investigación a estudiantes de la Escuela de Psicología de la UCV. - **COMUNICA.**

REF : CARTA INV.N°607-2022/EP/PSI.UCV LIMA-LN, del 31OCT22.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a merito del documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para el **Sr. Darwin Primi Linares Ramírez y la Srta. Lidia Celene Fransheska Pomar Andrés**, estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de realizar el trabajo de investigación en el año 2022 y 2023.

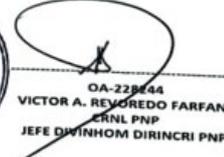
Sobre el particular, esta DIVINHOM DIRINCRI PNP, **AUTORIZA** a los alumnos antes mencionados, a fin de realizar el trabajo de investigación (Plan Piloto y Proyecto de investigación), con fines académicos; significando que dicha información deberá ser manejada con estricta RESERVA.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

VARF/KMMJ



  
0A-22044  
VICTOR A. REVOREDO FARFAN  
CRNL PNP  
JEFE DIVINHOM DIRINCRI PNP

## Anexo 7. Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

**CARTA N° 0731 - 2022/PE/PSI UCYV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 23 de Setiembre de 2022

**Autor:**

**SAMUEL MEDINA AQUILAR**

**Presente.** -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **POMAR ANDRES LIDIA CELENE FRANSHEKA**, con DNI 47318610 con código de matrícula N° 7002333433, y el Sr. **LINARES RAMIREZ DARWIN PRIMI**, con DNI 46452796 con código de matrícula N° 7002333921, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN AGENTES POLICIALES DEL AREA DE INVESTIGACION CRIMINAL DE LIMA CERCADO - 2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**OIT – OMS – Escala de Estrés Laboral**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

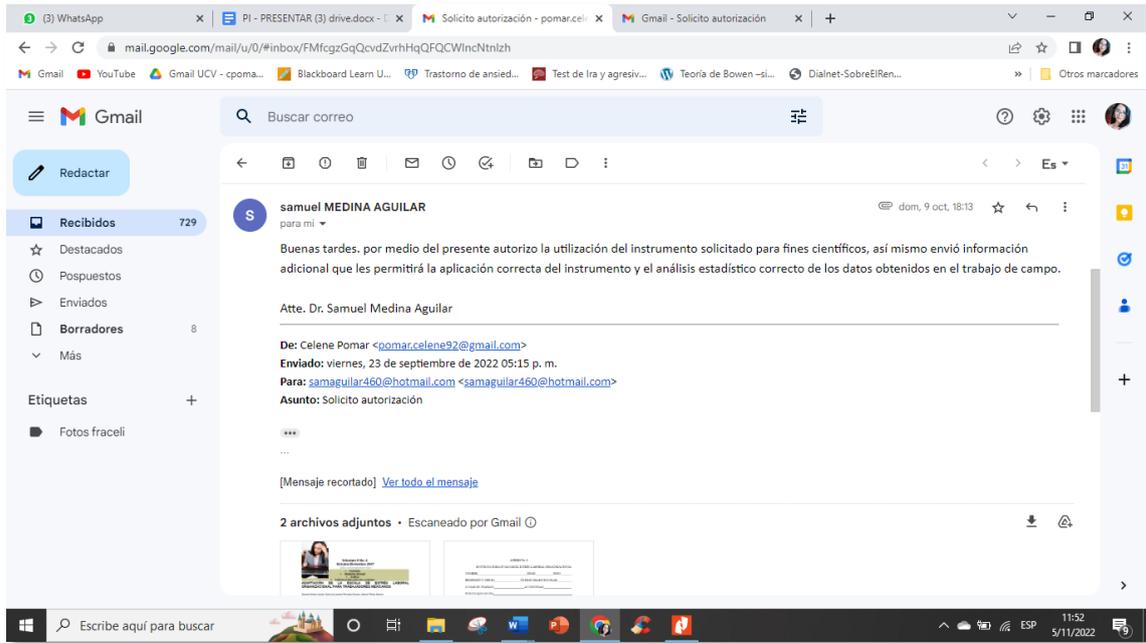
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8. Autorización de uso del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS



## Anexo 9. Acceso libre para el uso del Cuestionario Suseso/Istas21 versión breve

### 9. Licencia y condiciones de uso

#### 9.1 Introducción

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 es de acceso público y gratuito, siempre y cuando se utilice bajo las condiciones establecidas en este documento. Por lo tanto, queda prohibido cualquier uso que se haga del Cuestionario que no se ajuste a los términos y condiciones señaladas a continuación, aplicándose por tanto las sanciones legales correspondientes.

Mediante el ejercicio de cualquiera de los derechos que se otorgan en este documento, quien utiliza el Cuestionario acepta y consiente verse obligado en los términos que se señalan en el mismo. Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social concede a quien utilice el Cuestionario los derechos contenidos en este documento condicionándolo a la aceptación de sus términos, requisitos y obligaciones.

#### 9.2 Definiciones

##### a. Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Instrumento originado sobre la base de validación y estandarización del Método CoPsoQ-ISTAS 21, adaptada a la población chilena y aplicable a las distintas actividades económicas y productivas y que está orientado a identificar y medir el riesgo psicosocial presente en el ámbito laboral en Chile.

##### b. Cuestionario SUSESO/ISTAS21-versión completa

Versión íntegra del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional. Puede ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744. Su uso se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en este documento. Se debe solicitar cuando corresponda a los Organismos Administradores del seguro de la Ley 16.744 o mutualidades de empleadores.

##### c. Cuestionario SUSESO/ISTAS21-versión breve

Versión acotada del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744, con fines de cribado o tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial. Se encuentra disponible en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl) o en los Organismos Administradores del seguro de la Ley 16.744 o mutualidades de empleadores. Su uso se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en este documento.

Enlace de acceso

[https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)

## **Anexo 10. Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Factores Psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023.

**Investigadores:** Linares Ramírez, Darwin Primi y Pomar Andrés, Lidia Celene Fransheska.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Factores Psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023**”, cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Policía Nacional del Perú

Describir el impacto del problema de la investigación:

Al cumplir con las exigencias de la institución estas causan algún desequilibrio en la capacidad humana del trabajador, el cual repercute en la actitud emotiva, así como en el aspecto del pensamiento y orgánico, causando agotamiento y desaliento para realizar sus labores. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Factores Psicosociales y estrés laboral en agentes policiales del área de investigación criminal de Lima Cercado, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el Área de investigación criminal de Lima Cercado de la institución de la Policía Nacional del Perú. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

\*obligatorio a partir de los 18 años.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: Linares Ramírez, Darwin Primi, email: [linares1552@gmail.com](mailto:linares1552@gmail.com) y Pomar Andrés, Lidia Celene Fransheska, email: [pomar.celene92@gmail.com](mailto:pomar.celene92@gmail.com) y docente asesor Rosario Quiroz, Fernando, email: [rquirozf@ucv.edu.pe](mailto:rquirozf@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 11. Evidencia de la problemática

*Of. 162-2022  
del 21 Mayo 2022*

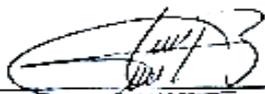
### **INFORME N° 69-2022-DIRINCRI PNP/OFAD-ABAP**

- ASUNTO** : EMITO INFORME SOBRE CHARLA "MANEJO DEL ESTRESS Y SOPORTE EMOCIONAL POST COVID 19" dirigida al personal DIRINCRI PNP.
- REFERENCIA** : a. PLAN DE TRABAJO ANUAL 2022 DEL AREA DEL BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA /OFAD-DIRINCRI PNP.  
b. PLAN DE ACCION N° 03-2022-ABAP/OFAD-DIRINCRI PNP del 02MAY2022
1. Con los documentos de la referencia, el área de bienestar y apoyo al policía, desarrollo el plan de acción sobre la charla "MANEJO DEL ESTRESS Y SOPORTE EMOCIONAL POST COVID 19", dirigido al personal PNP de esta dirección de investigación criminal PNP, a fin de disminuir los problemas que afectan la salud de los efectivos policiales, después de haber sufrido el contagio del COVID 19 y mejorar la calidad de vida de cada uno ellos.
  2. Sobre el particular, previamente se coordino con la señora expositora CAP S. PNP Nathaly Yupanqui Muñoz, psicóloga del policlínico COIP "CAP PNP Alcides Vigo Hurtado" DIRINCRI, a fin de poder ejecutar dicho evento; asimismo, se realizó la convocatoria a todas las divisiones de la dirección de investigación criminal PNP, con la finalidad de que participen en la referida charla psicológica.
  3. En la fecha a horas 09:00, se dio inicio a la Charla "MANEJO DEL ESTRESS Y SOPORTE EMOCIONAL POST COVID 19", dando la bienvenida el Sr. Mayor PNP Javier Carrera Bedoya, jefe del Área de Bienestar y Apoyo al Policía, el personal de la expresada en compañía de la Sra. expositora presente en el Auditorio "SB PNP (F) William RIOS CAUTI" DE LA DIRECCION DE INVESTIGACION CRIMINAL PNP, contaron con la presencia de CUARENTA Y SIETE (47) efectivos policiales de la diferentes Divisiones de la DIRINCRI PNP; la señora profesional desarrolló los siguientes temas:  
**EXPOSITORA** : CAP S. PNP NATHALY YUPANQUI MUÑOZ, PSICÓLOGA  
**Temas tratados:**
    - **ENFOQUE PSICOLÓGICO FRENTE AL ESTRÉS POST COVID19**
      - FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS
      - ESTILOS DE VIDA
      - APRENDER A DESARROLLAR TOLERANCIA Y RESPETO A OTRAS PERSONAS
    - o **MANEJO DE SARA:**  
SISTEMA RETICULAR ACTIVO ASCENDENTE

4. Personal DIRINCRI PNP, participó activamente durante la disertación de la especialista en la materia sobre "MANEJO DEL STRÉS Y SOPORTE EMOCIONAL POST COVID19", siendo satisfechas las preguntas, respuestas e inquietudes expuestas; quedando informados la concurrencia seguidamente la expositora realizó sorteo de souvenirs entre los asistentes (se adjunta paneaux fotográfico)
5. Se dió por concluida la CHARLA "MANEJO DEL ESTRESS Y SOPORTE EMOCIONAL POST COVID 19", agradeciendo a la Sra. CAPS. PNP PSICÓLOGA, NATHALY YUPANQUI MUÑOZ, expositora del evento referido por el apoyo profesional brindado; finalizando a las 9.55 am., sin novedad alguna y respetando el protocolo de bioseguridad.
6. Lo que se informa a la Superioridad para los fines pertinentes.

Lima, 31 de mayo del 2022

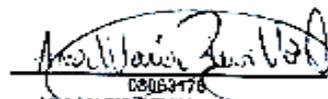
ES CONFORME



08-346931  
JAVIER N. CARRERA BEOOYA  
MAYOR.PNP.  
JEFE ABAP-DIRINCRI PNP



EL INSTRUCTOR



08063176  
ANA-MARIA REVILLA AREVALO  
CAS PNP  
ASISTENTE SOCIAL - ABAP-DIR-INCRI PNP

# PANEAUX FOTOGRAFICO

SEGUNDA CHARLA "MANEJO STRESS POST COVID 19 ",  
EFECTUADO POR LA CAP S. PNP NATHALY YUPANQUI MUÑOZ –  
PSICÓLOGA DEL POLICLINICO CAP. PNP ALCIDES VIGO HURTADO,  
DIRIGIDA AL PERSONAL PNP - DIRINCRI.



## Anexo 12. Resultados de los valores obtenidos del piloto

**Tabla A**

*Análisis estadístico de los ítems de la escala factores psicosociales*

D	Ítems	% de respuesta					M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Si se elimina el ítem				Acepta
		1	2	3	4	5						α	ω	h <sup>2</sup>	ID	
D1	1	15	23	26	10	26	1,91	1,40	-,08	-1,2	,37	,886	,956	,34	,000	Sí
	2	0	30	9	16	45	2,76	1,30	-,37	-1,6	,32	,883	,959	,37	,000	Sí
	3	7	23	18	25	27	2,42	1,29	-,26	-1,1	,56	,872	,700	,38	,000	Sí
	4	0	27	15	28	30	2,61	1,18	-,21	-1,4	,54	,873	,593	,41	,000	Sí
	5	6	23	26	27	18	2,28	1,18	-,11	-,95	,60	,871	,694	,39	,000	Sí
D2	6	6	18	14	24	38	2,70	1,30	-,58	-,95	,66	,868	,494	,52	,000	Sí
	7	24	43	0	33	0	2,58	1,18	-,36	-1,4	,49	,874	,767	,30	,000	Sí
	8	28	34	11	15	12	2,51	1,36	-,60	-,91	,69	,867	,389	,59	,000	Sí
	9	25	35	4	26	10	2,39	1,37	-,37	-1,2	,73	,865	,315	,65	,000	Sí
	10	44	25	11	11	9	2,84	1,33	-,91	-,43	,69	,867	,375	,60	,000	Sí
D3	11	34	27	13	17	9	2,60	1,34	-,57	-,96	,63	,869	,562	,48	,000	Sí
	12	0	29	6	27	38	2,74	1,24	-,42	-1,4	,31	,884	,964	,35	,000	Sí
	13	33	31	14	22	0	2,75	1,14	-,40	-1,2	,48	,875	,709	,34	,000	Sí
	14	28	48	3	18	3	2,80	1,12	-,88	-,22	,54	,873	,751	,34	,000	Sí
	15	23	37	17	15	8	2,52	1,22	-,58	-,64	,37	,878	,814	,31	,000	Sí
D4	16	15	11	18	26	30	2,45	1,41	-,51	-1,0	,46	,876	,665	,31	,000	Sí
	17	3	12	14	21	50	3,03	1,18	-,95	-,27	,62	,870	,617	,47	,000	Sí
	18	28	40	12	20	0	2,76	1,07	-,50	-,98	,58	,872	,624	,41	,000	Sí
D5	19	0	13	20	38	29	2,83	,995	-,46	-,80	,31	,879	,923	,31	,000	Sí
	20	0	20	12	30	38	2,86	1,13	-,56	-1,3	,32	,885	,996	,31	,000	Sí

Nota: Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla, se visualiza que todos los ítems son considerados como aceptables dado que los valores tanto de (g<sup>1</sup>) y (g<sup>2</sup>) se encuentran entre el rango de -1.5 a 1.5. Del mismo modo, (IHC) y (h<sup>2</sup>) de los ítems es mayor a 0.30. Finalmente, el (id) es menor a 0.05. (Forero et al., 2009)

**Tabla B**

*Análisis correlacional de los ítems de la escala factores psicosociales*

Correlación entre ítems (Pearson o policórica o tretacórica)																				A
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1,000																				Sí
,049	1,000																			Sí
,093	,365	1,000																		Sí
,015	-,042	,240	1,000																	Sí
,155	,293	,351	,362	1,000																Sí
,216	,372	,379	,493	,310	1,000															Sí
,129	,131	,492	,251	,302	,362	1,000														Sí
,209	,184	,599	,346	,344	,542	,304	1,000													Sí
,265	,053	,402	,689	,462	,580	,370	,738	1,000												Sí
,137	-,028	,214	,568	,322	,590	,340	,589	,690	1,000											Sí
,183	-,015	,322	,422	,451	,453	,242	,487	,419	,675	1,000										Sí
-,146	,160	,131	,102	,277	,144	,207	-,022	,060	,260	,202	1,000									Sí
-,102	,014	,256	,347	,322	,376	,393	,331	,341	,536	,493	,160	1,000								Sí
,065	,317	,258	,381	,543	,302	,459	,186	,371	,340	,319	,236	,377	1,000							Sí
-,043	,047	,528	,337	,156	,294	,271	,506	,395	,150	,103	-,096	,181	,105	1,000						Sí
,117	,136	,343	,228	,221	,485	-,079	,770	,489	,461	,441	-,025	,177	,114	,360	1,000					Sí
,008	,417	,367	,341	,470	,535	,312	,480	,404	,385	,393	,094	,387	,655	,420	,415	1,000				Sí
,153	,096	,312	,356	,356	,358	,461	,417	,510	,619	,442	,270	,429	,293	,134	,125	,339	1,000			Sí
,299	-,024	,361	,201	,316	,007	,299	,072	,234	,252	,355	-,012	,096	,266	,090	,005	-,081	,339	1,000		Sí
,112	-,064	-,090	,027	,300	-,042	,023	-,136	,009	,085	,167	,302	,027	,269	-,020	-,118	,078	,171	,353	1,000	Sí

**Nota:** A: Aceptable

**Tabla C***Análisis estadístico de los ítems de la escala estrés laboral*

D	Ítems	% de respuesta							Si se elimina el ítem									
		1	2	3	4	5	6	7	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	α	ω	h <sup>2</sup>	Id	Acepta
D1	1	6	11	35	25	23	0	0	3,48	1,14	-,32	-,52	,40	,839	,947	,33	,000	Sí
	10	4	12	28	37	19	0	0	3,55	1,05	-,47	-,29	,35	,847	,985	,33	,000	Sí
	11	5	10	30	31	24	0	0	3,59	1,11	-,48	-,35	,32	,836	,825	,37	,000	Sí
	20	8	9	32	32	18	0	0	3,46	1,15	-,41	-,22	,42	,832	,711	,32	,000	Sí
D2	2	2	13	29	30	26	0	0	3,65	1,06	-,32	-,71	,49	,836	,745	,36	,000	Sí
	12	6	14	23	28	29	0	0	3,60	12,1	-,49	-,71	,32	,831	,663	,31	,000	Sí
	16	3	20	25	30	22	0	0	3,48	1,13	-,22	-,93	,33	,832	,711	,32	,000	Sí
D3	24	9	5	26	39	20	0	0	3,59	1,16	-,71	,14	,44	,830	,750	,35	,000	Sí
	3	3	12	29	34	22	0	0	3,60	1,05	-,40	-,44	,37	,833	,780	,38	,000	Sí
	15	9	16	28	28	19	0	0	3,32	1,21	-,29	-,78	,38	,829	,580	,30	,000	Sí
D4	22	5	19	32	30	14	0	0	3,29	1,08	-,16	-,63	,40	,829	,547	,38	,000	Sí
	4	5	10	39	32	14	0	0	3,40	1,01	-,34	-,04	,34	,839	,862	,36	,000	Sí
	14	8	14	36	25	17	0	0	3,29	1,14	-,22	-,56	,55	,832	,720	,46	,000	Sí
D5	25	47	18	3	0	32	0	0	2,52	1,77	,59	-1,5	,38	,832	,826	,35	,000	Sí
	5	6	13	33	36	12	0	0	3,35	1,04	-,42	-,22	,36	,832	,838	,31	,000	Sí
	6	10	19	32	24	15	0	0	3,15	1,19	-,11	-,78	,40	,842	,985	,32	,000	Sí
	13	6	11	32	29	22	0	0	3,50	1,13	-,40	-,45	,38	,841	,969	,35	,000	Sí
D6	17	7	9	33	21	30	0	0	3,58	1,20	-,43	-,60	,32	,840	,932	,31	,000	Sí
	7	9	12	31	25	22	1	0	3,42	1,24	-,29	-,63	,44	,824	,414	,37	,000	Sí
	9	3	17	30	25	25	0	0	3,52	1,13	-,20	-,90	,39	,831	,728	,30	,000	Sí
	18	3	13	27	41	16	0	0	3,54	1,00	-,47	-,25	,40	,829	,613	,33	,000	Sí
D7	21	3	15	31	29	22	0	0	3,52	1,08	-,24	-,70	,39	,841	,967	,32	,000	Sí
	8	6	19	27	34	13	1	0	3,32	1,13	-,19	-,55	,37	,843	,982	,39	,000	Sí
	19	4	12	32	31	21	0	0	3,53	1,07	-,35	-,45	,46	,845	,995	,32	,000	Sí
	23	9	10	36	27	18	0	0	3,35	1,15	-,36	-,42	,54	,833	,683	,46	,000	Sí

Nota: Ver simbología en el anexo N° 15.

En la tabla, se observa que todos los ítems son considerados como aceptables dado que los valores tanto de (g1) y (g2) se encuentran entre el rango de -1.5 a 1.5. Del mismo modo, (IHC) y (h2) de los ítems es mayor a 0.30. Finalmente, el (id) es menor a 0.05. (Forero et al., 2009)

**Tabla D**

*Análisis correlacional de los ítems de la escala estrés laboral*

Si se elimina el ítem		Correlación entre ítems (Pearson o policórica o tretacórica)																									A		
$\alpha$	$\omega$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
,839	,947	1,000																										Sí	
,847	,985	,148	1,000																										Sí
,836	,825	,210	,138	1,000																									Sí
,832	,711	,100	,105	,279	1,000																								Sí
,836	,745	-,024	,180	,179	,297	1,000																							Sí
,831	,663	,178	-,050	,265	,252	,299	1,000																						Sí
,832	,711	,108	,101	,267	,404	,297	,358	1,000																					Sí
,830	,750	,180	,097	,294	,187	,171	,147	,443	1,000																				Sí
,833	,780	,384	,062	,505	,362	,111	,434	,204	,320	1,000																			Sí
,829	,580	,171	-,034	,274	,305	,247	,582	,175	,129	,388	1,000																		Sí
,829	,547	,031	,002	,302	,344	,429	,465	,253	,293	,304	,605	1,000																	Sí
,839	,862	,218	-,213	,037	,202	,268	,246	,127	,175	,271	,305	,390	1,000																Sí
,832	,720	,262	,095	,339	,266	,370	,206	,402	,253	,314	,335	,342	,500	1,000															Sí
,832	,826	,163	,111	,220	,305	,034	,211	,377	,510	,210	,054	,058	,090	,248	1,000														Sí
,832	,838	,259	,171	,272	,048	,055	,229	,249	,577	,333	,123	,096	,026	,227	,581	1,000													Sí
,842	,985	,134	-,048	,127	,072	-,095	,077	-,070	,190	,197	-,009	-,028	-,142	-,120	,392	,437	1,000												Sí
,841	,969	,085	,041	-,109	,109	,006	-,085	,172	,218	-,118	-,083	,063	-,031	,074	,199	,213	,378	1,000											Sí
,840	,932	,082	-,203	,006	,126	-,080	,084	,185	,209	,046	,293	,003	,161	,354	,155	,102	-,069	,197	1,000										Sí
,824	,414	,094	,070	,241	,428	,581	,331	,311	,334	,234	,480	,609	,303	,422	,215	,251	,099	,242	,197	1,000									Sí
,831	,728	,102	,199	,063	,304	,258	,170	,255	,331	,093	,265	,225	,073	,098	,444	,273	,233	,138	,178	,524	1,000								Sí
,829	,613	,085	,214	,238	,325	,230	,481	,401	,260	,284	,500	,456	,101	,161	,261	,262	,036	,110	,072	,406	,446	1,000							Sí
,841	,967	-,070	-,096	,042	,014	-,121	,181	,117	,122	-,121	,220	,092	-,077	-,097	,045	,146	,198	,174	,116	,143	,190	,300	1,000						Sí
,843	,982	-,030	-,276	-,047	-,073	-,059	,016	-,102	,130	-,076	,096	,210	,101	,047	,078	,069	,249	,230	,257	,241	,079	,025	,461	1,000					Sí
,845	,995	,183	-,095	,116	,034	,029	,077	-,192	-,083	,173	,198	,103	,081	,011	-,074	-,116	,180	,178	-,020	,106	,026	-,060	,121	,406	1,000				Sí
,833	,683	-,023	,136	,067	,340	,320	,305	,414	,251	,029	,411	,295	,008	,259	,234	,146	-,088	,203	,298	,558	,410	,385	,096	-,046	-,160	1,000			Sí

Nota: A: Aceptable

**Tabla E**

*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de los valores obtenidos de la escala factores psicosociales*

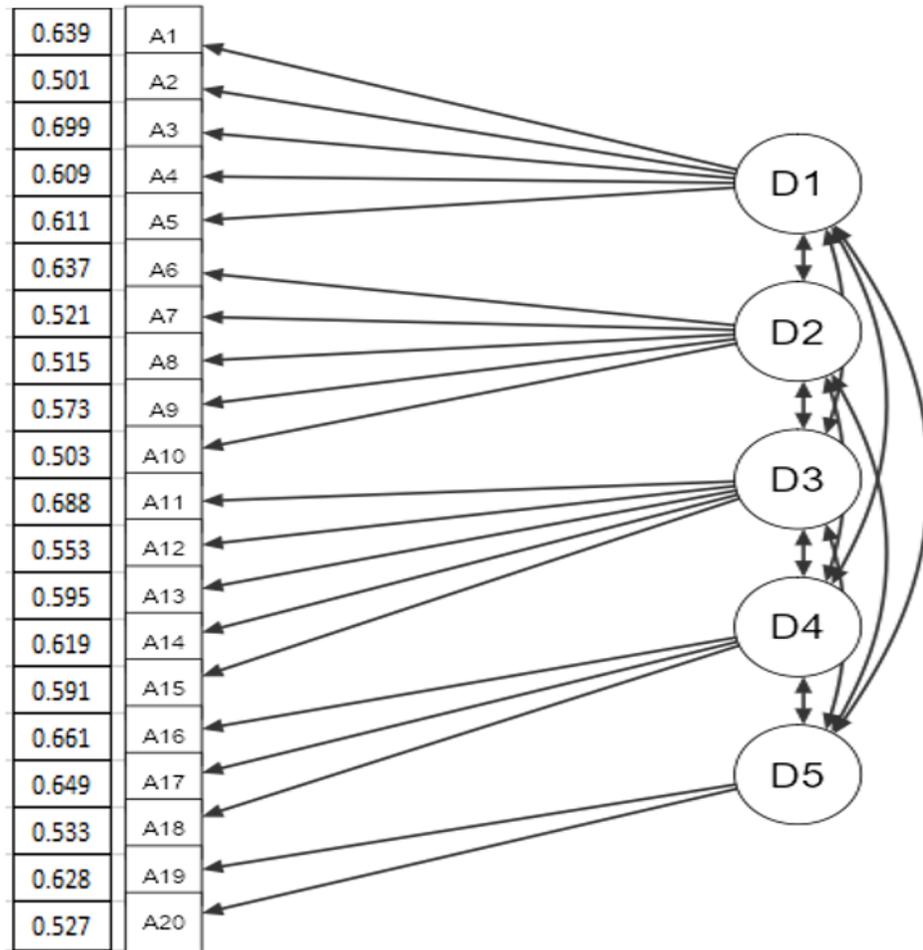
Índice de ajuste	Valores obtenidos	Índices óptimos
Ajuste de parsimonia		
X <sup>2</sup> /gl	3,643	≤ 5,00
Ajuste absoluto		
RMSEA	0,041	≤ 0,06
SRMR	0,055	≤ 0,08
Ajuste comparativo		
CFI	0,905	> 0,90
TLI	0,913	> 0,90

*Nota:* X<sup>2</sup>/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación por grado de libertad; SRMR: raíz cuadrada media residual estandarizada; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

En la tabla, se observan los índices de ajustes de los resultados del piloto de la escala, X<sup>2</sup>/gl =3,643 resulta adecuado (Bentler, 1989), así mismo, RMSEA =0,041 y SRMR =0,055 también son resultados adecuados (Hu y Bentler, 1999) y además el CFI =0,905 y TLI =0,913 son índices adecuados (Bentler y Bonet, 1980). Siendo estos índices de bondad aceptables.

**Figura 10**

Análisis factorial confirmatorio de los valores obtenidos de la escala factores psicosociales



Esta figura muestra los resultados del análisis factorial confirmatorio de la escala factores psicosociales.

**Tabla F**

*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de los valores obtenidos de la escala estrés laboral*

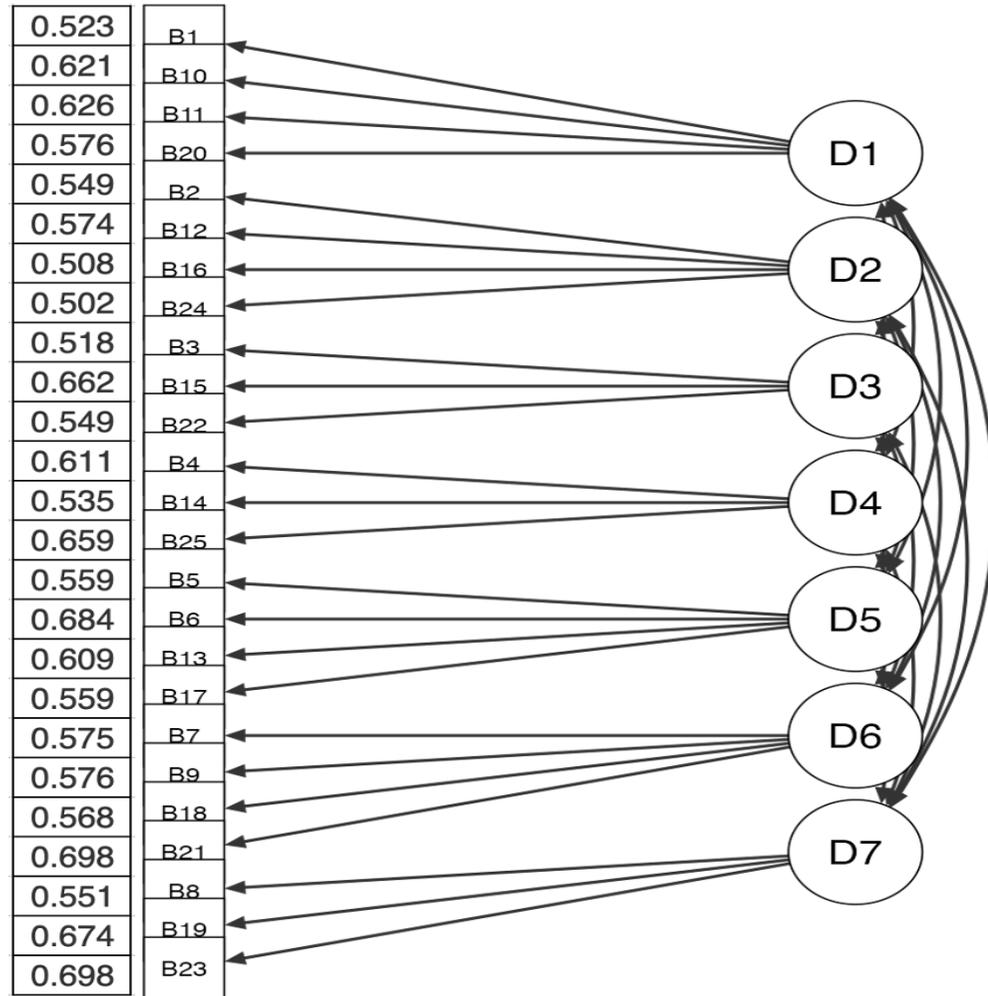
	Índice de ajuste	Valores obtenidos	Índices óptimos
Ajuste de parsimonia	X <sup>2</sup> /gl	3,851	≤ 5,00
Ajuste absoluto	RMSEA	0,043	≤ 0,06
	SRMR	0,052	≤ 0,08
Ajuste comparativo	CFI	0,976	> 0,90
	TLI	0,982	> 0,90

*Nota:* X<sup>2</sup>/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación por grado de libertad; SRMR: raíz cuadrada media residual estandarizada; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

En la tabla, se observan los índices de ajustes de la prueba piloto de la escala, X<sup>2</sup>/gl =3,851 llega a ser un resultado adecuado (Bentler, 1989), así mismo, RMSEA =0,043 y SRMR =0,052 también son adecuados según (Hu y Bentler, 1999) y además el CFI =0,976 y TLI =0,982 son índices adecuados (Bentler y Bonett,1980). Siendo estos índices de bondad aceptables.

**Figura 11**

Análisis factorial confirmatorio de los valores obtenidos de la escala estrés laboral



Esta figura muestra los resultados del análisis factorial confirmatorio de la escala estrés laboral.

**Tabla G***Confiabilidad por coeficiente Omega*

Variable	$\omega$	Nº de elementos
Factores psicosociales	,909	20
Estrés laboral	,845	25

*Nota:*  $\omega$ : Omega

En la tabla, se evidencia que el coeficiente Omega total es de 0.909 y 0.845, los cuales demuestran una adecuada confiabilidad (Campo y Oviedo, 2008).

**Tabla H***Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones de la escala factores psicosociales*

Dimensión	$\alpha$	Nº de elementos
D1	,884	5
D2	,882	5
D3	,861	5
D4	,883	3
D5	,890	2

*Nota:*  $\alpha$ : alfa; D1: trabajo activo y desarrollo de habilidades; D2: exigencias psicológicas; D3: apoyo social y calidad de liderazgo; D4: doble presencia; D5: compensaciones.

En la tabla, se evidencia la confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones de la escala factores psicosociales. (Hoekstra et al., 2018)

**Tabla I**

*Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones del estrés laboral*

Dimensión	$\alpha$	Nº de elementos
D1	,779	4
D2	,802	4
D3	,823	3
D4	,764	3
D5	,816	4
D6	,753	4
D7	,871	3

*Nota:*  $\alpha$ : alfa; D1: estructura organizacional; D2: clima organizacional; D3: tecnología organizacional; D4: territorio organizacional; D5: falta de cohesión; D6: respaldo de grupo; D7: influencia del líder.

En la tabla, se evidencia la confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones de la escala estrés laboral. (Hoekstra et al., 2018)

## Anexo 13. Otros Resultados

**Tabla 8**

*Niveles y porcentajes de los factores psicosociales*

Factores psicosociales	Bajo	Promedio	Alto	Bajo %	Promedio %	Alto %
Exigencias psicosociales	6	32	100	4.3 %	23.2 %	72.5 %
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	11	32	95	8.0 %	23.2 %	68.8 %
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	8	30	100	5.8 %	21.7 %	72.5 %
Compensaciones	21	117	0	15.2 %	84.8 %	0%
Doble presencia	39	99	0	28.3 %	71.7 %	0%

En la tabla x se aprecia la distribución por niveles de los factores psicosociales en donde se observó que en las exigencias psicosociales predominó la categoría alta, representando el 72.5% con

respecto a la muestra total (n=100), respecto al trabajo activo y desarrollo de habilidades, este factor se vio presente en el 68.8% de los participantes en la categoría alta (n=95). Luego, al analizar el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se observó este aspecto afecta predominantemente al 72.5% de la muestra, ubicándose en la categoría alta (n=100). Luego se observó que las compensaciones se ubicaron en un 84.8% en la categoría moderado (n=117). Por último, se evidenció el factor de doble presencia registró la mayor concentración de participantes (n=99) en la categoría promedio, representando con ello al 71.7% de la muestra total.

## Anexo 14. Simbología de tablas

SIMBOLOGÍA DE TABLAS DE RESULTADOS	
FR	Porcentaje de respuestas
M	Media
DE	Desviación Estándar
$g^1$	coeficiente de asimetría
$g^2$	coeficiente de curtosis
IHC	índice de homogeneidad corregida
$h^2$	Comunalidad
id	Índice de discriminación
$X^2/gl$	Chi cuadrado sobre grados de libertad
RMSEA	Error cuadrático medio de la aproximación
SRMR	Raíz media estandarizada residual cuadrática
CFI	Índice de ajuste comparativo
TLI	Índice de Tucker-Lewis
WRMR	Ponderada media cuadrática residual
Rho	Coefficiente de Correlación Rho de Spearman
$r^2$	Tamaño del efecto
p	Significancia estadística
n	Tamaño de muestra
rs	Coefficiente Rho de Spearman
Factor 1	Factores psicosociales
Factor 2	Estrés laboral
ECV	Varianza explicada
FD	Determinación de los factores
PUC	Porcentaje de correlaciones no contaminadas
$\omega_H/\omega_{hs}$	Coefficiente omega
$\omega_{HG}/\omega_{HS}$	Coefficiente omega jerárquico general y específico
H	Coefficiente H
IC 95%	intervalo de confianza al 95%
Mdn	Mediana
U	U de Mann Whitney
g	g de Hedges
f	Frecuencia
%	Porcentaje

## Anexo 15. Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio

SINTAXIS SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16  
A17 A18 A19 A20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16  
A17 A18 A19 A20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13  
A14 A15 A16 A17 A18 A19 A20  
/STATISTICS=STDDEV MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

FACTOR

```
/VARIABLES A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16  
A17 A18 A19 A20  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16  
A17 A18 A19 A20  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

FREQUENCIES VARIABLES=FACTORES PSICOSOCIALES

```
/PERCENTILES=25.0 75.0
```

/ORDER=ANALYSIS.

RECODE FACTORES PSICOSOCIALES (Lowest thru 41=1) (61 thru  
Highest=3) (ELSE=2) INTO NivelFPS.

VARIABLE LABELS NivelFPS 'Nivel'.

EXECUTE.

NPAR TESTS

/M-W= A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 A17  
A18 A19 A20 BY NivelFPS(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22 B  
4 B14 B25 B5 B6 B13 B17 B7 B9 B18

B21 B8 B19 B23

/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22  
B4 B14 B25 B5 B6 B13 B17 B7 B9 B18

B21 B8 B19 B23

/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22 B4 B14 B25 B5  
B6 B13 B17 B7 B9 B18 B21 B8 B19

B23

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

FACTOR

```
/VARIABLES B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22 B4 B14 B25 B5  
B6 B13 B17 B7 B9 B18 B21 B8 B19
```

```
  B23
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22 B4 B14 B25 B5 B6  
B13 B17 B7 B9 B18 B21 B8 B19
```

```
  B23
```

```
/PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/ROTATION NOROTATE
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=ESTRÉSLABORAL
```

```
  /PERCENTILES=25.0 75.0
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE ESTRÉSLABORAL (Lowest thru 80=1) (93 thru Highest=3) (ELSE=2)  
INTO NivelEL.
```

```
VARIABLE LABELS NivelEL 'Nivel'.
```

```
EXECUTE.
```

```
NPAR TESTS
```

```
  /M-W= B1 B10 B11 B20 B2 B12 B16 B24 B3 B15 B22 B4 B14 B25 B5 B6 B13  
B17 B7 B9 B18 B21 B8 B19 B23
```

```
  BY NivelEL(1 3)
```

```
  /MISSING ANALYSIS.
```

## **Sintaxis del programa usado para resultados de la muestra**

### **Prueba de bondad de ajuste a la curva normal**

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de  
  habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,  
  Compensaciones, Doble presencia, Estrés, Clima organizacional, Estructura  
  organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta  
  de cohesión),  
  desc = "rows",  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  median = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  sw = TRUE)
```

```
jjstatsplot::jjcorrmatrix(  
  data = data,  
  dep = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de  
  habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,  
  Compensaciones, Doble presencia, Clima organizacional, Estructura  
  organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta  
  de cohesión, Respaldo de grupo),  
  grvar = ,  
  typestatistics = "nonparametric")
```

### **Análisis de correlación entre las variables de estudio**

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,
```

```
vars = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de
habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,
Compensaciones, Doble presencia, Estres),
pearson = FALSE,
spearman = TRUE,
ci = TRUE)
```

### **Análisis de correlación de los factores psicosociales con las dimensiones del estrés laboral**

```
jmv::corrMatrix(
  data = data,
  vars = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de
habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,
Compensaciones, Doble presencia, Clima organizacional, Estructura
organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta
de cohesión, Respaldo de grupo),
  pearson = FALSE,
  spearman = TRUE)
```

### **Análisis comparativo de los factores psicosociales en función al sexo**

```
jmv::descriptives(
  formula = `Exigencias psicosociales` + `Trabajo activo y desarrollo de
habilidades` + `Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo` +
Compensaciones + `Doble presencia` ~ Sexo,
  data = data,
  desc = "rows",
  n = FALSE,
  missing = FALSE,
  mean = FALSE,
  sd = FALSE,
  range = TRUE,
  min = FALSE,
```

```
max = FALSE)
```

```
jmv::ttestIS(
```

```
  formula = `Exigencias psicosociales` + `Trabajo activo y desarrollo de  
habilidades` + `Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo` +  
Compensaciones + `Doble presencia` ~ Sexo,
```

```
  data = data,
```

```
  vars = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de  
habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,  
Compensaciones, Doble presencia),
```

```
  students = FALSE,
```

```
  mann = TRUE,
```

```
  effectSize = TRUE)
```

```
jjstatsplot::jjbetweenstats(
```

```
  data = data,
```

```
  dep = vars(Exigencias psicosociales, Trabajo activo y desarrollo de  
habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,  
Compensaciones, Doble presencia),
```

```
  group = Sexo,
```

```
  typestatistics = "nonparametric")
```

### **Análisis comparativo del estrés laboral en función al sexo**

```
jmv::descriptives(
```

```
  formula = Estres ~ Sexo,
```

```
  data = data,
```

```
  desc = "rows",
```

```
  n = FALSE,
```

```
  missing = FALSE,
```

```
  median = FALSE,
```

```
  sd = FALSE,
```

```
  range = TRUE,
```

```
  min = FALSE,
```

```
  max = FALSE)
```

```
jmv::ttestIS(  
  formula = Estres ~ Sexo,  
  data = data,  
  vars = Estres,  
  students = FALSE,  
  mann = TRUE,  
  effectSize = TRUE)
```

```
jjstatsplot::jjbetweenstats(  
  data = data,  
  dep = Estres,  
  group = Sexo,  
  typestatistics = "nonparametric")
```

## Anexo 16. Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

The screenshot displays a web application interface with a navigation bar at the top containing 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', 'RENACYT', and user information 'LIDIA CELENE FRANSHESKA POMAR ANDRES' with a 'Manual de uso' and 'Cerrar Sesión' link. Below the navigation bar is a 'NOVEDADES' section with a list of three items. The first item is a survey about maternity, the second is about a disabled publication import service, and the third is about a responsible research course. Below this is a 'PERFIL' section for 'LIDIA CELENE FRANSHESKA POMAR ANDRES'. It features a portrait photo of a woman and two informational boxes: one for 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' with a 'Solicitar Incorporación' button, and another for 'Conducta Responsable en Investigación' with a green checkmark and the date 'Fecha: 05/09/2022'.

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | LIDIA CELENE FRANSHESKA POMAR ANDRES | Manual de uso | Cerrar Sesión

### NOVEDADES

- La siguiente es una encuesta que tiene por objetivo recopilar información sobre cómo afecta la maternidad en el desarrollo de las actividades científicas en la mujer en CTI que nos ayude a plantear mejoras a las políticas actuales. **Esta encuesta está dirigida a todas las mujeres registradas en el CTI VITAE sin excepción** -> [https://bit.ly/encuesta\\_maternidad](https://bit.ly/encuesta_maternidad)
- El servicio de importación de publicaciones desde *Web of Science* se encuentran temporalmente deshabilitado. Puede utilizar el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRI* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>

### PERFIL

LIDIA CELENE FRANSHESKA POMAR ANDRES



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 05/09/2022

Enlace:

[https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=305888](https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=305888)

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | DARWIN PRIMI LINARES RAMIREZ | Manual de uso | Cerrar Sesión

**CONCYTEC**  
INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO TECNOLÓGICO

**CTI Vitae**  
CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y FOMENTO TECNOLÓGICO

Bienvenido (a): DARWIN PRIMI LINARES RAMIREZ Menú del usuario

Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

**NOVEDADES**

- La siguiente es una encuesta que tiene por objetivo recopilar información sobre cómo afecta la maternidad en el desarrollo de las actividades científicas en la mujer en CTI que nos ayude a plantear mejoras a las políticas actuales. **Esta encuesta está dirigida a todas las mujeres registradas en el CTI VITAE sin excepción** > [https://bit.ly/encuesta\\_maternidad](https://bit.ly/encuesta_maternidad)
- El servicio de importación de publicaciones desde *Web of Science* se encuentran temporalmente deshabilitado. Puede utilizar el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRi* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>

**PERFIL**

**DARWIN PRIMI LINARES RAMIREZ**



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 05/05/2022

Enlace:

[https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=305887](https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=305887)