



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés laboral en efectivos policiales de la comisaria del
distrito de Barranca, Lima -Perú 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Azaña Vergara, Luisa Lusila (orcid.org/0000-0001-5010-0411)

Santiago Camones, Diana Lourdes (orcid.org/0000-0003-3238-4670)

ASESORA:

Mg. Calle Samaniego, Ingrid Magaly (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por brindarme la vida, guiarme siempre, a mis padres ya que sin su apoyo incondicional no hubiera llegado hasta donde me encuentro hoy en día.

Luisa Azaña Vergara

A Dios por iluminar mi vida durante todo momento. A mis padres porque siempre fueron mi motor y motivo durante todas las metas que me he trazado

Diana Santiago Camones

Agradecimientos

A Dios por brindarnos la vida, poder orientarnos a tomar buenas decisiones e iluminar siempre para alcanzar nuestras metas y poder superar los obstáculos.

A nuestros padres ya que sin ellos no habiéramos llegado a estar donde nos encontramos.

A la universidad ya que nos permitió formarnos académicamente durante toda la carrera.

A nuestra asesora ya que sin su apoyo no habiéramos podido culminar el presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y Operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	9
3.5. Validez y Confiabilidad.....	11
3.6. Procedimientos	11
3.7. Método de Análisis de Datos	11
3.8. Aspectos Éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIONES	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	30

Índice de Tablas

<i>Tabla N°1: Nivel de estrés laboral en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>13</i>
<i>Tabla N°2: Nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla N°3: Nivel de estrés laboral en la dimensión líder en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla N°4: Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla N°5: Características sociodemográficas de efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca, Lima- Perú 2022.....</i>	<i>17</i>

Índice de Gráficos y Figuras

<i>Gráfico N°1: Nivel de estrés laboral en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico N°2 Nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico N°3: Nivel de estrés laboral en la dimensión líder en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>15</i>
<i>Gráfico N°4: Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>17</i>
<i>Gráfico N°5: Nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.....</i>	<i>18</i>

Resumen

El estrés laboral hoy en día en los policías es muy complicado debido a la emergencia por COVID-19. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de Estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022. Se elaboró una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo agrupada por 50 efectivos policiales. Para la recolección de datos se manejó la técnica de la encuesta, en cuanto el instrumento fue el cuestionario. Las dimensiones medidas fueron: tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Los resultados fueron que el nivel de estrés laboral de policías en su mayoría fue alto con un 70%, continuado de un nivel medio con un 20% y finalmente un nivel bajo con un 10%. Respecto a las dimensiones, la dimensiones tecnología el estrés laboral fue alto con un 65%, en la dimensión influencia del líder fue alto con un 80%, la falta de cohesión en su mayoría fue alto con un 78% y finalmente en la dimensión respaldo de grupo en su mayoría fue alto con un 80%. Se concluye el estrés laboral de los efectivos policiales en su mayoría fue alto.

Palabras clave: estrés laboral, cohesión, efectivos policiales

Abstract

The work stress of police officers today is quite strong due to the COVID-19 emergency. The objective of the study was to determine the level of work stress in police officers at the Barranca Lima District police station - Peru, 2022. A basic type of research was carried out, at a descriptive level, with a quantitative approach, non-experimental design. The population was grouped by 50 police officers. For data collection, the survey technique was used, as soon as the instrument was the questionnaire. The dimensions measured were: technology, leader influence, lack of cohesion, and group support. The results were that the level of work stress of the police officers was mostly high with 70%, followed by a medium level with 20% and finally a low level with 10%. Regarding the dimensions, the technology dimension, work stress was high with 65%, in the leader's influence dimension it was high with 80%, the lack of cohesion was mostly high with 78% and finally in the support dimension. group was mostly high with 80%. It is concluded that the work stress of the police officers was mostly high.

Keywords: work stress, cohesion, police officers

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un daño a la salud pública de carácter psicosocial, el cual en diferentes ámbitos de la vida ocasiona consecuencias realmente preocupantes. El estrés no diferencia el nivel sociocultural, ni el sexo, ni la edad. Siendo una de las profesiones más preocupantes de todas, las personas que trabajan en esta área, son a menudo emocionalmente afectadas de una manera muy impactante. Generalmente esto es conocido como estrés laboral, donde la sintomatología más común es generar aislamiento, dolor, cansancio, desgaste laboral, enfermedades cardiovasculares y percepciones de poca realización personal. (1)

De acuerdo con la Asociación Americana de Psicólogos en el 2019, el estrés laboral daña al 48% de toda la humanidad, por lo cual genera efectos nocivos en el bienestar físico evidenciado dolor, así también en el bienestar psicológicos con sensaciones de tristeza y ansiedad en los pacientes que la presentan, alterando el equilibrio de la persona.(1)

En la época actual, el estrés es una patológica que pone en riesgo la parte psicosocial que daña a muchas personas de todo el mundo, sin diferenciar la condición social, edad, ni sexo o económica, generando una alteración en el confort físico y psicológico de los pacientes que la presentan, esto se debe a los efectos negativos que genera. (2)

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT-2019) como Oddette Murillo especialista laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), manifiestan que el estrés laboral tuvo un impacto en países como China con un 73%, México con un 75% y EEUU con un 59% (3). Una de las causas se debe al tiempo de vacaciones, en especial en México ya que solamente da 6 días en todo el año. Mientras que otros países de América latina como lo son Brasil, Panamá, Nicaragua brinda 30 días. (4)

En el Perú, los centros policiales también sufren de esta patología, mucho más con las disposiciones generadas por el gobierno actual en relación a la

emergencia sanitaria por COVID 19, se logren cumplir entre la comunidad y así tener bajo control el orden público. Por esta causa son los responsables de hacer un control de la cuarentena y toque de queda, prohibir a que la comunidad se acumule o generen eventos, cuidar tanto a los hospitales y centros de salud, así también ubicaciones donde se venden comida básica para el consumo. Desafortunadamente, estos actores están en un elevado riesgo de contagiarse, esto se debe a que realizan actividades diariamente sin tener los equipos de protección adecuados, como consecuencia se presenta no solo un aumento de la carga laboral, sino también en el estrés. (5)

Por lo cual es fundamental comprender y entender lo que representa el estrés, comprendiendo la sintomatología, las variables y tipos que se relacionen con este, con el propósito de tomar acciones con el propósito de que los daños que se presenten sean pequeños en el confort de las personas, sobre todo en el confort psicológico con la meta de reducir consecuencias en la salud mental. (6)

En el desarrollo de las actividades policiales, por el trabajo que presentan se generan diferentes niveles de estrés, por lo cual daña el confort de los efectivos policiales en gran escala, ante ello se ha tenido en cuenta realizar la presente investigación, teniendo en cuenta que dentro de la provincia de Barranca se presenta últimamente la poca motivación de los policías, evidenciando que dentro de la provincia se encuentra inmersa en actos delictivos frecuentes aunando a ello, la falta de efectivos policiales. (5)

Ante esta problemática se plantea el siguiente problema general, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral en efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima – Perú 2022?, y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral según su dimensión tecnología en efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima – Perú 2022?, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral en la dimensión influencia de líder en efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima – Perú 2022?, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral en la falta de cohesión en efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima – Perú 2022?, ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral en la dimensión respaldo de grupo en efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima – Perú 2022?.

En cuanto a la justificación teórica se aplicarán teoría y enfoques, que ayuden a llenar vacíos en el saber de los efectivos policiales en donde se aplique la teoría de Dorothea Orem sobre la importancia del autocuidado y manejo de sus emociones conforme al estrés laboral por la excesiva carga laboral, entre otros factores. En cuanto a la justificación práctica contribuirá a que se mejore la situación física, psicológica y emocional de los efectivos policiales, en donde puedan brindar un mejor servicio a la comunidad y puedan hacer un trabajo efectivo en conjunto, como también en lo vital de cuidar su salud. Con respecto a la justificación metodológica los resultados adquiridos mediante instrumentos a plantear serán válidos y confiables los cuales servirán de guía muchos investigadores por la información de la problemática planteadas.

Así mismo como objetivo general busca determinar el nivel de Estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022 y como objetivos específicos: identificar el nivel de Estrés laboral según su dimensión tecnología en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, identificar el nivel de Estrés laboral según dimensión influencia del líder en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, identificar el nivel de Estrés laboral en su dimensión falta de cohesión en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022 y identificar el nivel de Estrés laboral en su dimensión respaldo de grupo en efectivos policiales de la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022

II. MARCO TEORICO

A continuación, se presenta estudios nacionales que preceden a la investigación realizada. Como lo es el de Zapata G en su investigación titulada “ Síndrome de Burnout en efectivos policiales que trabajan en el Distrito de Chachapoyas” 2021 Amazonas, cuyos resultados fueron que el 44% tienen riesgo de presentar Síndrome de burnout; en cuanto a la dimensión que destacó fue el agotamiento emocional y la influencia del líder con un 72% presentan un nivel alto de estrés. Se concluye que la mayoría de efectivos policiales sufre de un estrés alto. (6)

Otro aporte como el de Santos Y. en su estudio “estrés laboral en los efectivos policiales en la comisaría de sectorial de Sihuas” 2021 Áncash, en el que se indica: que el nivel de estrés laboral en su mayoría fue medio con un 53%, la dimensión que más resaltó el nivel de estrés alto fue la dimensión tecnológica mientras que la dimensión respaldo de grupo presentó un nivel de estrés bajo. Se concluye que la mayoría de policías presentan un estrés elevado. (7)

Así también como el de Díaz M. en su estudio “Síndrome de Burnout en efectivo policiales de la unidad de operaciones especiales”, 2021 Lima cuyos resultados fueron: que el nivel de burnout en su mayoría fue alto con un 60.3%. En cuanto a la dimensión que destacó fue la realización personal donde la mayoría presentó un nivel alto con un 86.3% mientras que el agotamiento emocional fue bajo con un 55.7%. Se concluye que el síndrome de burnout fue alto en su mayoría en los efectivos policiales. (8)

Ríos K. en su estudio “Síndrome de burnout expresado en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”, 2020 Lima. Cuyos resultados fueron: No asociación significativa entre el síndrome de burnout con las dimensiones descritas, en donde la dimensión donde más se presentó el estrés fue la despersonalización con un 88%. Se determina que no hay ningún grado de relación entre las variables de estudio. (9)

Manya y Obeso. en su estudio “Síndrome de burnout y su relación con la agresividad en efectivos policiales”, 2020 Trujillo, cuyos resultados fueron existe relación entre ambas variables, destacando la hostilidad y la agresividad física. Se concluye que hay relación entre ambas variables. (10)

A continuación se presentan estudios internacionales realizados; Braganza A 2021, realizó una investigación del “estrés laboral al que se encuentra expuestos el personal de una entidad de tránsito y transporte, en su ámbito laboral”, 2021 Ecuador. Cuyos resultados fueron que en su mayoría el nivel de estrés fue bajo con un 75%, un nivel medio con un 19% y un nivel bajo con un 6%. Se concluye que el nivel de estrés laboral fue alto. (11)

Montero et al, realizaron una investigación del síndrome de burnout desarrollado en las unidades de la policía Metropolitana de Bogotá, Cali y Barranquilla, 2020 Colombia, en los cuales se indica: no existe relación entre las variables de estudio, además los beneficios redujeron el estrés en especial en la dimensión agotamiento emocional. Se concluye que los beneficios e incentivos son factores que disminuyen el estrés en la policía. (12)

Monterrosa et al en su estudio sintomatología del estrés laboral, ansiedad y miedo en contexto COVID-19, 2020 Ecuador, cuyos resultados fueron que la mayoría presento estrés leve con un 94% mientras que el estrés laboral alto fue de solo el 6%. Se determina finalmente, que el nivel de estrés fue leve durante la pandemia por COVID-19. (13)

Graneros G, en su estudio estrés laboral en policías de ambos sexos que se desempeñan en turnos rotativos y fijos, 2018 Argentina, cuyos resultados fueron el nivel de estrés fue alto en policías que poseen turnos fijos además de la falta de cohesión de los efectivos policiales. Finalmente se determina: que el nivel de estrés disminuye cuando los horarios son rotativos en los policías, además que hay diferencias entre las variables entre el estrés y el sexo. (14)

Morales y Goiriz, en su investigación Estrés laboral de los efectivos policiales 2019, Colombia en una muestra de 49 policías cuyos resultados fueron que el nivel de estrés fue bajo con un 78% donde destaco la dimensión tecnología, además que el nivel de estrés se presento en su mayoría en mujeres con un 67% mientras que un 33% en varones. Se concluye que el estrés se presenta mas en en el sexo femenino que en el masculino. (15)

En cuanto a las definiciones conceptuales sobre el estrés laboral Griffin (16), sostiene que estrés es la respuesta del sujeto frente a un estímulo muy energético. Por otro lado, el estrés laboral es aquella presión causada por el acumulo de trabajo y pedidos que rebasan la capacidad de tolerancia de una persona por ello se crean consecuencias nocivas. (17)

Por lo cual, el estrés laboral daña el confort físico ocasionando incomodidad, dolor y tensión en los músculos, hipertensión, inquietud, mareos y sudoración. Y a su vez daña a gran medida el confort psicológico del individuo que lo presentan creando una dificultad en la autonomía, percepción del crecimiento personal, control, anhelo en la vida y dominio del ambiente, el cual no solo daña al individuo dentro del ambiente laboral sino en las diferentes partes de su vida. (18)

Finalmente, el estrés laboral tiene tres tipos de sintomatología, entre ellos se encuentran la parte física: sudor el pies y manos, vómitos, mareos, intranquilidad, aumento de la frecuencia cardíaca, elevación de la tensión arterial, dolor y tensión en los músculos, disminución de libido sexual. En cuanto a la parte psicológica: hay disminución de la concentración, eventos de ansiedad, síntomas de tristeza, fobia, apatía, agresividad y aburrimiento. Y finalmente la parte social: despersonalización, aislamiento, disminución de la efectividad y productividad. (19)

Entre las principales dimensiones del estrés laboral se pueden encontrar: la tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo; en cuanto a la dimensión tecnología se refiere a los aparatos tecnológicos que cuenta la comisaria para disminuir la carga laboral como son: computadora, radio, impresora, sirenas, etc. (20)

En cuanto a la dimensión influencia del líder: se refiere al tipo de líder que dirige la comisaria y su influencia en cuanto a la carga laboral entre los principales indicadores tenemos: falta de autoridad, falta de responsabilidad y falta de confianza. (20)

Respecto a la dimensión falta de cohesión: se refiere a la organización de trabajo del efectivo policial entre los principales indicadores se presenta: desorganización y presión del grupo. Finalmente, dimensión respaldo: se refiere al apoyo entre compañeros policiales para disminuir la carga laboral, entre los principales indicadores se presentan: respaldo frente a superiores y apoyo en equipo. (20)

La presente investigación se relaciona con la teoría de déficit de autocuidado de Dorothe Orem, debido a que se basa en la prevención de riesgo, en donde los efectivos policiales pueden prevenir el estrés laboral y sus complicaciones, es importante ya que al liberar carga de trabajo produce un mejor desempeño en la función que se desempeña, asimismo integrar diariamente con juegos dinámicos o actividades dinámicas que ayuden a liberar el estrés. (21)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación. El estudio fue de tipo básica, según Fernández, Hernández y Baptista; porque fue dirigido a incrementar los conocimientos acerca del estrés laboral de los policías. Además, el estudio por su enfoque es cuantitativo, ya que se trabajo con cantidades numéricas que fueron empleadas a través de la estadística, las mismas que serán presentada en porcentajes, cuadros y gráficos.(22)

3.1.2 Diseño de investigación. De diseño descriptivo, porque describió la variable en estudio, no experimental, porque no se altero la variable, de corte transversal porque se elaboró en un mismo momento. Según torres el diseño descriptivo abordar describir y observar el comportamiento de la población que se desea estudiar. (23)

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Estrés laboral: Es una patología que daña la productividad o integridad de un individuo y al confort personal de esta. Daña su parte laboral, social y familiar y puede generar patologías a largo plazo. El estrés laboral es una de las patologías que daña frecuentemente la salud física y mental. (18)

Definición operacional

Nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en la persona cuando esta se encuentra en un ambiente o exigencia de trabajo que supere sus capacidades

Escala de medición: **Escala ordinal**

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población muestral estuvo constituida por 50 efectivos policiales que trabajan en la comisaría de Barranca. Según Jimenez (24), la población es el total de todos los miembros que se pretende estudiar dentro de una realidad.

Criterio de inclusión fueron:

- Personal policial, que labora por más de 3 años en la comisaría de barranca.
- Personal policial que da su consentimiento de participación en el estudio

Criterio de exclusión fueron:

- Personal policial con descanso
- Personal policial que no firme su consentimiento informado

3.3.2 Muestra:

La muestra estuvo constituida por toda la población la cual fueron los 50 efectivos policiales. En ese mismo sentido la muestra se refiere al sub conjunto de una población, mediante la cual se basa el estudio. (25)

3.3.3 Muestreo: El muestreo que se utilizó el no probabilístico por conveniencia, según Chávez (26), es aquella técnica donde cada persona de la comunidad tiene algún criterio para ser elegible.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos: Según Carrasco (27) La técnica tienen como objetivo agrupar la información de la investigación empleando medios e instrumentos diversos que proviene de fuentes confiables para agrupar datos. Para el actual estudio se utilizó como técnica la encuesta lo cual nos permitió observar los datos acerca del estrés laboral en los policías.

La encuesta es una técnica que da lugar a la agrupación de datos a través de la consulta y que tiene como propósito conocer lo que piensas los participantes acerca de un tema en particular. (28)

El instrumento es un mecanismo para recolectar y registrar la información que se pretende medir. (29)

Instrumento de recolección de datos:

El instrumento que se utilizó fue elaborado por la Bach. Azaña Vergara, Luisa y Bch Santiago Camones, Diana en la ciudad de Barranca-Lima 2022; está constituido por 20 ítems y se divide en 4 dimensiones: Tecnológica, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Validez:

La validez es aquello en el que el cuestionario pretende medir lo que realmente desea. (30)

El cuestionario que se utilizó como instrumento es de elaboración de las autoras, el mismo que pasará por revisión de juicio de expertos que deberían ser 3 profesionales de la salud ligados a la línea de estudio, el cual presenta una validez de 0,02 lo cual demuestra que es muy válido.

confiabilidad:

Es aquel en donde el cuestionario puede aplicarse repetitivas veces, generándose el mismo resultado. 31)

El cuestionario planteado midió el estrés laboral en donde se realizó una prueba piloto con la misma población de estudio, considerando a 30 efectivos policiales, en donde mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado el valor de 0.89 lo cual demuestra que es muy confiable.

En los cuadros 1 y 2, se observan que el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,89 indicando que el instrumento tiene una excelente confiabilidad para ser aplicado en la muestra investigada.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	30

Procesamiento de casos

		N	%
	Válido	30	100.0
Casos	Excluido*	0	0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por tasa se basa en la variable de procesamiento

3.5. Procedimientos

Para realizar la investigación se coordinó con el comandante de la policía nacional de Barranca mediante un oficio dirigido a su despacho con el fin que pueda brindar su autorización para la recolección de datos, posteriormente se coordinará con el efectivo encargado para poderle explicar el porqué de la presente investigación y coordinar la aplicación del instrumento.

3.6. Método de Análisis de Datos

En base a que el tipo y diseño de la investigación se utilizó la estadística descriptiva, en el cual los datos serán codificados y redactados de una forma ordenada. Por lo cual se construyó una base de datos y luego se utilizó el programa SPSS versión 27, se hizo el tratamiento estadístico. El método de análisis es una visión global donde se emplea una serie de técnicas para poder medir la variable estudiada. (32)

3.7. Aspectos Éticos

Autonomía: Hace referencia a la voluntad del efectivo policial para poder participar de la presente investigación. Hace referencia a la capacidad de la persona de tomar de decisiones sin ninguna influencia externa. (33)

Beneficencia: Es hacerle el bien al efectivo policial ya que se le proporcionará información valiosa sobre el estrés. Es necesario referir que es la práctica de generar algún beneficio o ayudar a las personas. (34)

No maleficencia: el estudio de investigación no causo ningún daño físico ni psicológico en el efectivo policial. Se define también como no causar algún perjuicio a la persona. (35)

Justicia: A los efectivos policiales se les trato por igual sin distinción de algún tipo. Hace alusión a darle a cada uno lo que le corresponde, y al trato por igual. (36)

Veracidad: es trabajar con la verdad y asegurar que los efectivos policiales tengan una buena comprensión sobre el estrés, y así poder mantener la confianza y obtener buenos resultados sobre la realidad.

Consentimiento informado: a los efectivos policiales se les explico sobre el estudio que realizamos para poder obtener su consentimiento y apoyo, fue necesario para así poder entrar en confianza y obtener un buen resultado.

IV. RESULTADOS.

Tabla N°1

Nivel de estrés laboral en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

Niveles	F	%
Alto	25	70%
Medio	15	20%
Bajo	10	10%
Total	50	100%

Fuente: elaboración propia

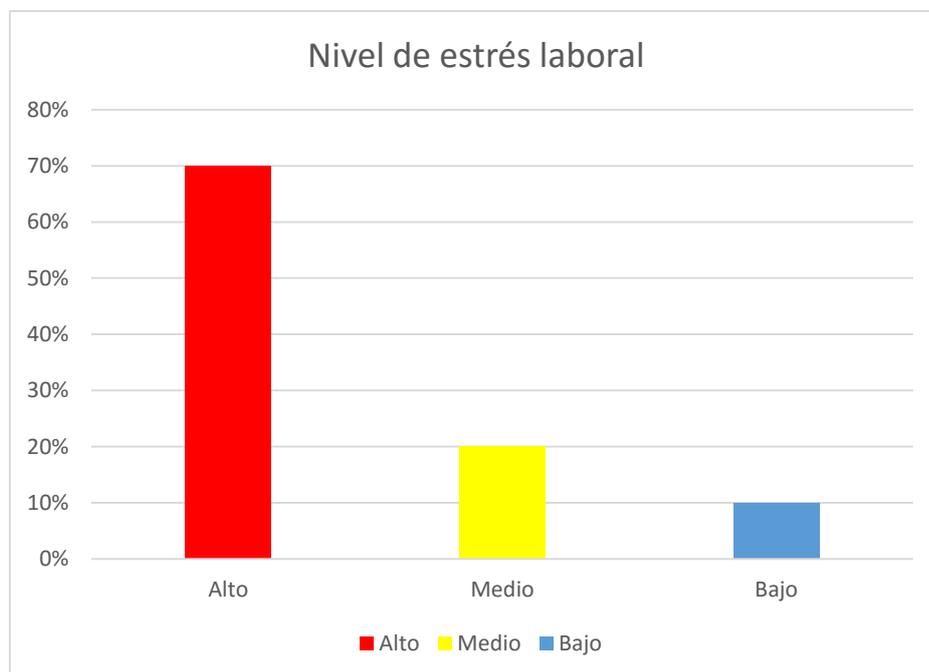


Gráfico N°1: Nivel de estrés laboral en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022.

En la tabla N°1 se observa que , el nivel de estrés laboral en efectivos policiales fue alto con un 70%, seguido de un nivel medio con un 20% y finalmente un nivel bajo con un 10%.

Tabla N°2

Nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

Niveles	F	%
Alto	30	65%
Medio	13	25%
Bajo	7	10%
Total	50	100%

Fuente: elaboración propia

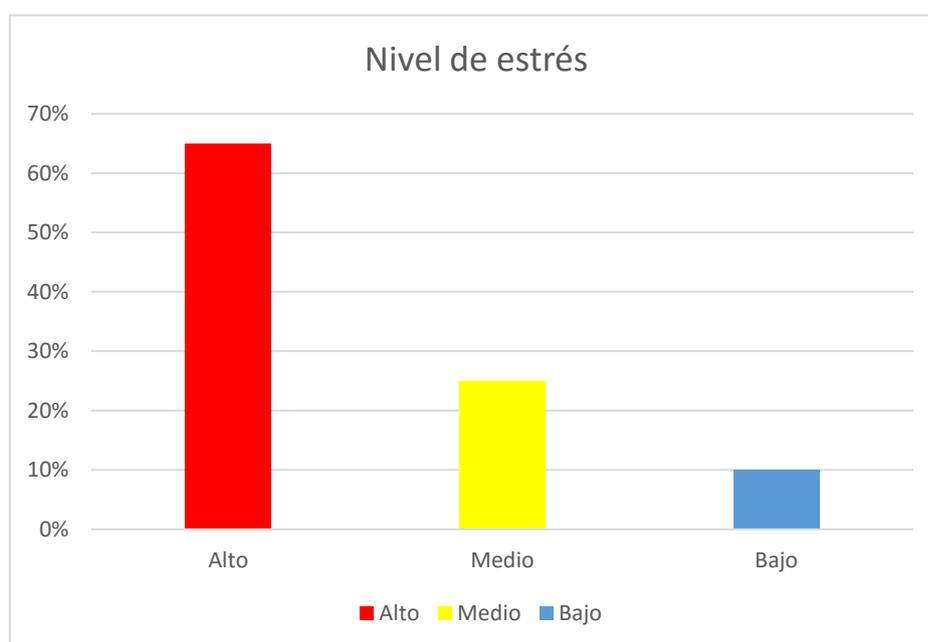


Gráfico N°2 Nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

En la tabla N°2 se observa que el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales fue alto con un 65 %, seguido de un nivel medio con un 25% y finalmente un nivel bajo con un 10%.

Tabla N°3

Nivel de estrés laboral en la dimensión líder en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

Niveles	F	%
Alto	35	80%
Medio	10	15%
Bajo	5	5 %
Total	50	100%

Fuente: elaboración propia

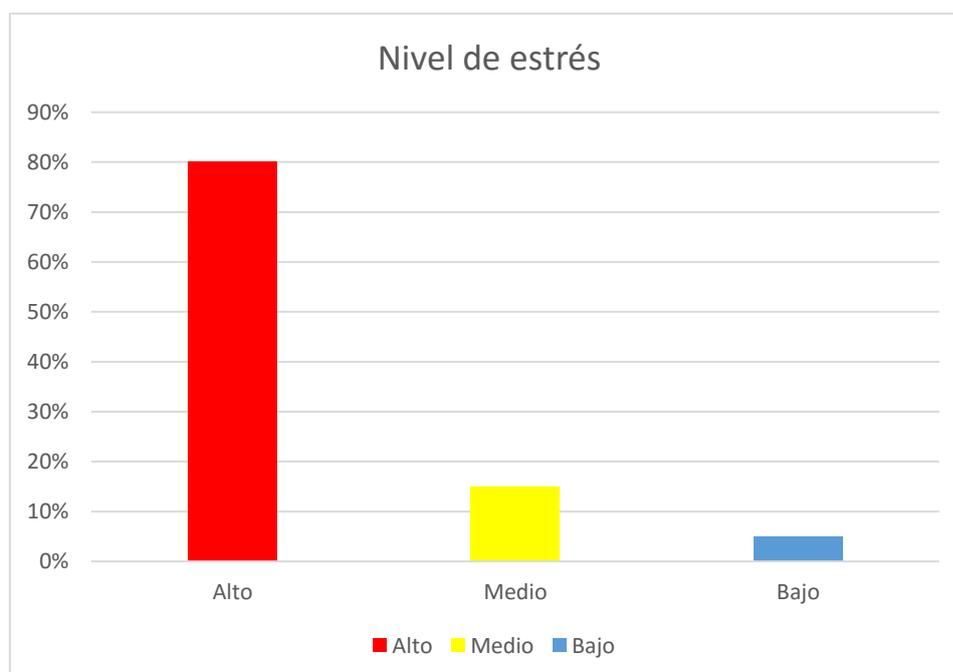


Gráfico N°3: Nivel de estrés laboral en la dimensión líder en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

En la tabla N°03 se observa que el nivel de estrés laboral en efectivos policiales fue alto con un 80%, seguido de un nivel medio con un 15 % y finalmente un nivel bajo con un 5 %.

Tabla N°4

Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

Niveles	F	%
Alto	29	78 %
Medio	11	12 %
Bajo	10	10%
Total	50	100%

Fuente: elaboración propia

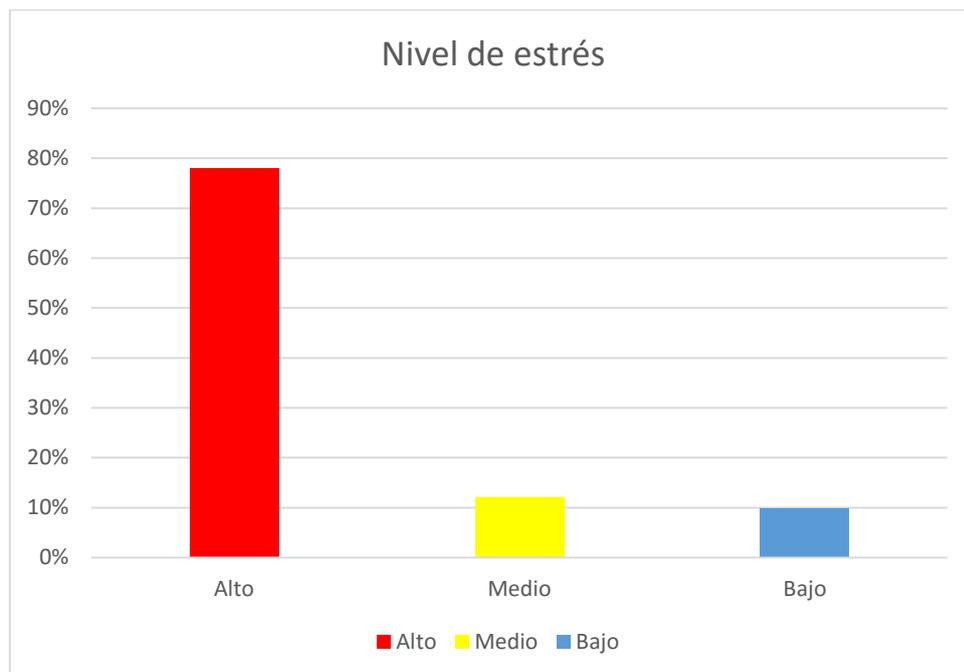


Gráfico N°4: Nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

En la tabla N°4 se observa que el nivel de estrés laboral en efectivos policiales fue alto con un 78%, seguido de un nivel medio con un 12% y finalmente un nivel bajo con un 10%.

Tabla N°5

Nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

Niveles	F	%
Alto	42	85%
Medio	6	10%
Bajo	2	5 %
Total	50	100%

Fuente: elaboración propia

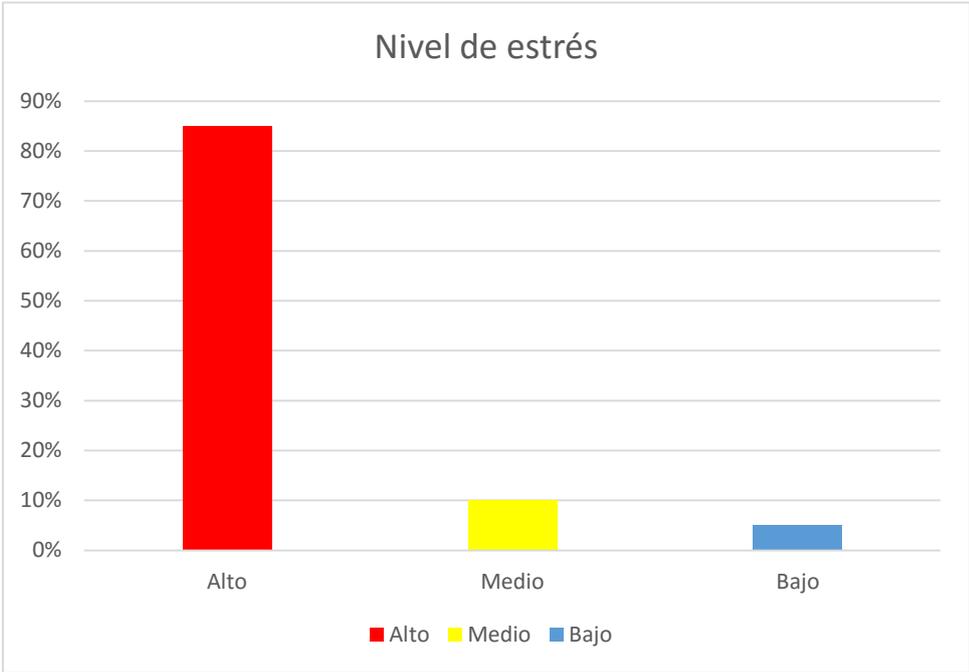


Gráfico N°5: Nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en efectivo policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022

En la tabla N°5 se observa que el nivel de estrés laboral en efectivos policiales fue alto con un 80%, seguido de un nivel medio con un 10% y finalmente un nivel bajo con un 5%.

V. DISCUSIÓN

Respecto al Objetivo General determinar el nivel de Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, se evidencia Del 100% de los encuestados, el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales fue en su mayoría alto con un 70%, continuado de nivel medio con un 20% y finalmente un nivel bajo con un 10%. Estos resultados son similares al estudio presentado por Díaz M. donde refirió que el grado de estrés de los agentes de la policía en su mayoría fue alto con un 86.3%. (8). Resultados contrarios a los Braganza en su trabajo quien reportó que el grado de estrés fue bajo con un 75%. (11). Al igual al de Monterrosa en donde refiere que el nivel de estrés laboral fue leve con un 94% durante la pandemia por COVID-19 (3).

El estrés de los efectivos policiales, hace referencia al grado de tensión tanto física, comportamental y psicológica o cualquier idea que haga sentir frustrado o furioso, lo cual causa alteraciones en su vida diaria. (36)

El estrés de los efectivo policiales, que se presenta en la institución policial, tiene un impacto muy negativo en estos, ya que muchos de ellos refieren sentirse mal psicológicamente, además de estar afectado en la comunicación que ellos tienen con su familia al momento de llegar a su hogar.

Los resultado refieren que existe un alto estrés por parte de los efectivos policiales, por lo cual es necesario aplicar un plan de salud mental para evitar cualquier afectación en su vida diario o calidad de vida.

En cuanto al objetivo específico N° 1 identificar el nivel de Estrés laboral según su dimensión tecnología en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, Se evidencia que del 100% de los encuestados, el nivel de estrés laboral de los agentes de la policía fue alto con un 65 %, continuado de un nivel medio con un 25% y finalmente un nivel bajo con un 10%. Estos resultados son Distintos a los Santos quien eafecn su estudio reporta que el grado de éstres laboral fue medio con un 53% donde destaca la dimensión tecnología (7).

Así mismo a los Morales y Goiriz en donde evidencia que el nivel de estrés fue bajo con un 78% donde destaca la dimensión tecnología. (15)

Muchos de los efectivos policiales, manifiestan que la institución policial, carece de radios, faltan mas impresoras y algunos de los carros que utilizan están malogradas las sirenas lo cual supone un carga en su labor ,el cual genera un impacto muy negativo en ellos.

La dimensión tecnológica, supone una elección de herramientas tecnológicas para la mejora del trabajo de los efectivos policiales en la realización de los procedimientos o actividades que suelen tener. (37)

Los resultados evidencian claramente, que los agentes policiales muestran cierta tensión, debido a la falta de tecnología que presenta la institución policial, además que hay poca capacidad, conocimiento y posición de la poca tecnología que presentan.

Respecto al objetivo específico N°2 identificar el nivel de Estrés laboral según dimensión influencia del líder en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, se evidencia del 100% de los encuestados, el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales fue alto con un 80%, continuado de un nivel medio con un 15 % y finalmente un nivel bajo con un 5 %. Estos resultados son parecido a el de Zapata G. quien en su estudio evidencia que el grado de estrés laboral de los agentes policiales fue alto con un 72% destacando la influencia del líder. (6)

La influencia del líder hace referencia, a la motivación, consideración individual y estimulación intelectual de como son idealizados el líder de la institución correspondiente. (38)

Los resultados evidencia que referente al líder de los efectivos policiales hay poca confianza, credibilidad para lograr los objetivos propuestos, además de que poco efectivos se sienten poco identificados con sus propósitos y metas generando una reacción de tensión.

Muchos de los efectivos policiales no confían en el líder de la institución policial, porque el líder que presentan tiene mucha falta de responsabilidad en las labores que realizan, lo cual hace que ellos se sientan frustrados de no alcanzar las metas correspondientes.

Respecto al objetivo específico N°3 identificar el nivel de Estrés laboral en su dimensión falta de cohesión en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, del 100% de los encuestados, el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales fue en su mayoría alto con un 78%, seguido de un nivel medio con un 12% y finalmente un nivel bajo con un 10%. Estos son concordantes a los Graneros G, quien reporta en su estudio que el grado de estrés laboral fue alto destacando la falta de cohesión de los efectivos policiales. (14)

La dimensión falta de cohesión de los efectivos policiales, hace referencia a la falta de integración a los planes, actividades y desunión laboral por parte de los policías a la institución policial lo cual supone una situación que genera un grado de tensión o estrés. (39)

Varios de los miembros policiales de la institución, manifiestan que tiene presión grupal de parte de sus compañeros para ejercer ciertas actividades lo cual generan en ellos una tensión, además de que muchos de las actividades que se realizan en grupo se hacen de manera desorganizada.

Los resultados evidencian que los efectivos policiales presentan un grado alto de estrés, debido a la falta de integración a los planes y actividades demandadas por parte de la institución policial o comisaría, además de la desunión laboral todo impactando negativamente.

El objetivo específico N°4 identificar el nivel de Estrés laboral en su dimensión respaldo de grupo en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima – Perú, 2022, se evidencia del 100% de los encuestados, el grado de estrés laboral en los efectivos policiales fue en su mayoría alto con un 80%, seguido de un nivel medio con un 10% y finalmente un nivel bajo con un 5%. Estos resultados fueron contrarios a los de Santos Y. quien reporta en su trabajo que el nivel de estrés fue bajo destacando el respaldo de grupo. (7)

La dimensión respaldo de grupo, refiere a el grado de estrés que se origina, dentro de un grupo de trabajo con respecto a la ayuda que recibe por parte de sus colegas dentro de un clima organizacional. (40)

Los resultados muestran un impacto muy negativo en los policías de esta institución policial, destacando la falta de ayuda entre los miembros, repercutiendo negativamente en sus actividades laborales diariamente.

Los efectivos policiales de esta entidad policial, presentan poco respaldo de parte de sus superiores, incluso en situación donde los agentes se han visto perjudicados no reciben el apoyo que ellos desean lo cual supone una carga al momento de realizar sus actividades o ejecutarlas.

VI. CONCLUSIÓN

- El nivel de estrés laboral en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú 2022 fue alto con un 70%.
- El nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología en los efectivos policiales en la comisaria del Distrito de Barranca Lima-Perú, 2022 fue en su mayoría alto con un 65%
- El nivel de estrés laboral en la dimensión líder en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022 fue en su mayoría alto con un 80%.
- El nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022 fue en su mayoría alto con un 78%.
- El nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en efectivos policiales en la comisaría del Distrito de Barranca Lima- Perú, 2022 fue su mayoría alto con un 80%.

VII. RECOMENDACIÓN

- A los policías que pertenecen a la alta dirección de la comisaria puedan realizar una mejor planificación en cuanto a sus actividades para disminuir la presión del grupo y con ello disminuir la carga laboral que es lo que genera el estrés para contribuir en su salud mental.
- Al jefe de la comisaría realizar convenios con el establecimiento de salud mas cercano, para que el personal de salud haga una intervención preventivo promocional acerca de la salud mental de los policías, además de hacer una evaluación para poder identificar a los policías que presentan estrés.
- Al jefe de la comisaria realizar la compra de equipos tecnológicos para la institución y así pueda facilitar el trabajo de los policías como consecuencia también disminuya el estrés.
- A los miembros policiales perteneciente a la comisaria puedan apoyarse mutuamente en todas las situaciones que puedan presentarse con el fin de lograr disminuir la carga laboral y por lo tanto el estrés.
- Al personal de salud realizar la implementación de programas en salud mental para la construcción de un conjunto de actividades con el fin de alcanzar que los policías tengan conductas saludables en cuanto a su salud mental.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asociación Americana de Psicólogos. El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. 2019. Disponible en:
<https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
2. Arias, W. (2012) Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Revista Cubana de Salud Pública. 38(4), 525-535.
3. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, 2006, pp. 37-48 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España.
4. Organización Internacional del Trabajo (2019). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, (56). Disponible en:
<http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
5. Zapata G. Síndrome de burnout en efectivos policiales, frente a la covid-19. región policial de Amazonas, 2021. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. 2021. Disponible en:
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2632/Zapata%20Quintanilla%20Gilberto%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Santos Y. Estrés laboral en los efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas – Áncash – 2021. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91466/Pr%c3%adncipe_SYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Diaz M. síndrome de burnout en efectivos policiales de una unidad de operaciones especiales de Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65522/Ya%c3%b1ez_DMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Ríos K. Síndrome de burnout expresado en las dimensiones tales como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, según datos sociodemográficos en los policías del departamento de investigación criminal de

Lima Metropolitana. Universidad Cesar Vallejo. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51076/Simon_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Many A, y Obeso G. Síndrome de burnout y su relación con la agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. 2020. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Braganza A. Estrés laboral al que se encuentra expuestos el personal de una entidad de tránsito y transporte, en su ámbito laboral. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. 2021. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28301/1/39%20GTH.pdf>

11. Montero Y et al. Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7602207>

12. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020;23(2): 195-213. DOI: 10.29375/01237047.3890.

13. Graneros G. Estrés laboral en policías de ambos sexos que se desempeñan en turnos rotativos y fijos. Universidad Abierta Interamericana. Disponible en: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>

14. Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1119462>

15. Griffin J. Gestión de estrés en las fuerzas armadas. Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE). 2015.

16. Balvin, C. (2017). Influencia del Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la unidad minera Cobriza 2017. [Tesis Maestral, Facultad de ingeniería de minas]. Universidad Nacional del centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4868/Balvin%20Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Gutierrez M. El estrés en el trabajo [Internet]. Data. [citado el 14 de Octubre de 2022]. Disponible en: file:///C:/Users/User/Downloads/lvancevich%20y%20Matterson%20cuestionario%20base%20teorica.pdf
18. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
19. Chavez J. Metodología de la Investigación. Lima-Perú: UNMSM; 2000.
20. Carrasco Díaz, Sergio. (2008). Metodología de la investigación científica. Segunda edición, Ediciones San Marcos, Perú.
21. Gutierrez M. El estrés en el trabajo [Internet]. Data. [citado el 30 de junio de 2021]. Disponible en: file:///C:/Users/User/Downloads/lvancevich%20y%20Matterson%20cuestionario%20base%20teorica.pdf
16. Garcia M. Clima organizacional y su diagnóstico. I. Cuadernos de Administración [Internet]. Redalyc.org. [citado 30 de junio 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
22. Bonfill Accensi, Encarna, Lleixa Fortuño, Mar, Sáez Vay, Flor, Romaguera Genís, Sara. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 2 de julio 2021];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
23. Tatiana María Blanco-Álvarez M, MATPD. Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. Revista Costarricense de Psicología. 2017. <http://www.rcpscr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98>
24. Graneros. Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos. Edu.ar. [citado el 15 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
25. Rojas Cairampoma E. Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación [Internet]. REDVET Rev. Electrón. vet.2019 [citado 02 de julio 2021]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

26. Diego L. El enfoque cuantitativo de investigación [Internet]. Investigalia. 2019 [citado el 02 de julio 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61998>
27. Espinoza, M. (2020). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62501>
28. Gamero, C. (2018). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-445.
29. Mamani, Y. y Hermoza, G. (2020). Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una Comisaria de Calca-Cusco, 2020. [Tesis para obtener el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61995>
30. Marquina, R. y Benavides, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el COVID-19. *Revista ConCientífica EPG*, 6(2). 132- 142. <https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153>
31. Oros, A. (2017). Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato. [Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Psicología, Universidad de Guanajuato] <http://www.repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/1460/1/388371.pdf>
32. Diego L. El enfoque cuantitativo de investigación [Internet]. Investigalia. 2019 [citado el 16 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-deinvestigacion/>
33. Suárez, A. (2018). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
34. Luceño, L. García, Y. Talavera, B. Martín J. Estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo [Internet]. *Psiquiatría.com*. *Psiquiatría.com*; 2021 [citado el 15 de febrero del 2023]. Disponible en:

<https://psiquiatria.com/article.php?ar=ansiedad&wurl=estres-en-policiasespanoles-segun-rango-ocupacional-sexo-edad-y-turno-de-trabajo>

35. 2. Graciely L, Sanchez Zambrano, Kathiuska. Estrés laboral en el personal policial de las comisarías de Cusco, 2018. Uandinaedupe [Internet]. 2017 [citado el 15 de febrero 2023]; Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2461>

36. Del Zulia U, Gabel-Shemueli V, Rondan P, Lozano P, Amelia R, Huarcaya A. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. Redalyc.org. [citado el 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>

37. Gutierrez M. El estrés en el trabajo [Internet]. Data. [citado el 15 de febrero de 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/lvancevich%20y%20Matterson%20cuestionario%20base%20teorica.pdf>

38. Paredes R. Muertes y contagios en la PNP: el coronavirus se ensañó con los agentes del orden [Internet]. Comercio Perú. El Comercio Perú; 2021 19 [citado 25 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/peru/elcoronavirus-se-ensano-con-las-fuerzas-policiales-noticia/>

39. Garcia M. Clima orgnaizacional y su diagnostico- I. Cuadernos de Administración [Internet]. Redalyc.org. [citado 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

40. Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., y Valdez, N. (2013). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. Revista de Psicología 21(2), 363-392. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/994031.pdf>

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral en Efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022?	Determinar el nivel de Estrés Laboral en Efectivos Policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022	Estres Laboral	Dimensión Tecnología	Tipo de Investigacion: Básica.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Dimensión Influencia del Líder	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No Experimental
1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según su dimensión tecnología en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022?	1. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión tecnología en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022		Dimensión Falta de Cohesión	Poblacion: Efectivos Policiales Muestra: 50 Efectivos Policiales.
2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según su dimensión influencia del líder en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022?	2. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión influencia del líder en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022		Dimensión Respaldo de Grupo	

<p>3. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según su dimensión falta de cohesión en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022?,</p>	<p>3. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión falta de cohesión en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022</p>			
<p>4. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según su dimensión respaldo de grupo en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022?</p>	<p>4. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión respaldo de grupo en efectivos policiales de la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022.</p>			

Anexo 02: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Estrés Laboral	El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más afecta negativamente la salud mental y física de los trabajadores ¹⁸ .	En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.	<p>Dimensión Tecnología</p> <p>Dimensión Influencia del Líder</p> <p>Dimensión Falta de Cohesión</p>	<p>- Computadora. - Radio. - Impresoras. - Sirenas.</p> <p>- Falta de Autoridad. - Falta de Responsabilidad. - Falta de Confianza.</p> <p>- Desorganización - Presión de Grupo</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>	<p>1. A veces. 2. Siempre 3. Casi Siempre. 4. Casi Nunca. 5. Nunca.</p>

			Dimensión Respaldo de Grupo	<ul style="list-style-type: none">- Respaldo Frente a los Superiores.- Apoyo en Equipo.	Nominal	
--	--	--	-----------------------------	--	---------	--



ANEXO 03: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE “ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”

La presente investigación tiene por objetivo conocer sus expectativas del personal policial y a través de ello nos permita, determinar el nivel de Estrés Laboral en los Efectivos Policiales en la Comisaría del Distrito de Barranca, Lima - Perú 2022, por lo que se solicita contestar todas las preguntas formuladas con sinceridad y voluntad. Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Edad:..... años.

Estado Civil: Soltera(o) () Casada(o) () Conviviente ()

Años de Servicio:

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas con sus respectivas alternativas, de las cuales Ud. deberá escoger y marcar con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente siendo estrictamente para una investigación manteniendo en confidencialidad.

N: NUNCA

CN: CASI NUNCA

AV: A VECES

CS: CASI SIEMPRE

S: SIEMPRE

N°	DIMENSIONES	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN TECNOLOGÍA						
1.	El equipo tecnológico que utilizan para llevar a cabo las intervenciones policiales es optimo					
2.	Cuentan con equipos de radio (intercomunicadores) adecuados para su función policial.					



3.	Cuentan las áreas de atención policial con computadoras adecuadas para el desarrollo de sus funciones.					
4.	Cuentan los patrulleros con acceso a internet.					
5.	Se cuenta con tecnología adecuada para hacer un trabajo de importancia.					
DIMENSIÓN INFLUENCIA DEL LÍDER						
6.	Su supervisor de área lo respeta.					
7.	Ha tenido conflictos con su supervisor de área.					
8.	Su equipo de trabajo respeta y respalda sus desiciones.					
9.	Su supervisor de área tiene mando de liderazgo.					
10.	Respeto ud., las desiciones de su supervisor.					
DIMENSIÓN FALTA DE COHESIÓN						
11.	Se siente Ud. incómodo al trabajar con miembros de otras unidades.					
12.	Su supervisor lo presiona demasiado.					
13.	Su equipo de trabajo se encuentra desorganizado.					
14.	Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo.					
15.	Su supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
DIMENSIÓN RESPALDO DE GRUPO						
16.	Mi supervisor respalda mi labor policial.					
17.	Mis compañeros de grupo y guardia respaldan mis ideas.					
18.	Mi supervisor respalda a mi grupo de patrulla.					
19.	Mi supervisor nos respalda frente a los superiores					
20.	Mi supervisor apoya a todo su equipo de trabajo					

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Barranca 19 de Octubre del 2022

SEÑOR

JEFE DE LA COMISARIA DEL DISRITO DE BARRANCA

Pasaje Santa Zoraida, Barranca

**SOLICITO: AUTORIZAR PERMISO PARA LA
EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE
ENFERMERÍA.**

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el nuestro propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de mi persona de Bach. **LUISA AZAÑA VERGARA**, con DNI N° 75205068 y Bach. **DIANA SANTIAGO CAMONES**, con DNI N° 48133246, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: **“Estrés laboral en efectivos policiales en el distrito de Barranca, Lima - Perú 2022”** en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

LUISA AZAÑA VERGARA

DNI N° 75205068

DIANA SANTIAGO CAMONES

DNI N° 48133246

37



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Barranca 19 de Octubre del 2022

SEÑOR
JEFE DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA
Pasaje Santa Zoraida, Barranca

SOLICITO: AUTORIZAR PERMISO PARA LA
EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE
ENFERMERÍA.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el nuestro propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de mi persona de Bach. **LUISA AZAÑA VERGARA**, con DNI N° 75205068 y Bach. **DIANA SANTIAGO CAMONES**, con DNI N° 48133246, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: "Estrés laboral en los efectivos policiales en el distrito de Barranca, Lima - Perú 2022" en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

LUISA AZAÑA VERGARA

DNI N° 75205068

DIANA SANTIAGO CAMONES

DNI N° 48133246

COMISARIA DE BARRANCA
MESA DE PARTES

24 OCT 2022



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Lic. Cynthia Fiorella, Córdova Escobar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Enfermería de la UCV, en la sede de Lima Norte de la asignatura de Proyecto de tesis, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación

El título de la prueba para medir es: **“ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de enfermería y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones Conceptuales de las Variables y Dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las Variables.
- Certificado de validez de Contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bch. Azaña Vergara, Luisa

DNI N°:75205068

Bch. Santiago Camones, Diana

DNI N°:48133246



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

Variable (1): Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más afecta negativamente la salud mental y física de los trabajadores.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.

Dimensiones de las Variables:

Las dimensiones consideradas son las siguientes:

1. Dimensión Tecnología
2. Dimensión Influencia del Líder
3. Dimensión Falta de Cohesión
4. Dimensión Respaldo de Grupo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES O RANGOS
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una patología que daña a la productividad del individuo y al confort personal de la misma. daña en su área social, laboral y familiar y puede generar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más <u>daño</u> <u>trae a</u> la salud mental y física de los trabajadores ¹⁸ .	En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.	Dimensión Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Computadora. - Radio. - Impresoras. - Sirenas. 	Nominal	
			Dimensión Influencia del Líder	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de Autoridad. - Falta de Responsabilidad. - Falta de Confianza. 	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. A veces. 2. Siempre 3. Casi Siempre. 4. Casi Nunca. 5. Nunca.
			Dimensión Falta de Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Desorganización - Presión de Grupo 		
			Dimensión Respaldo de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo Frente a los Superiores. - Apoyo en Equipo. 	Nominal	
					Nominal	

Fuente: Elaboración Propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL “ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	ENUNCIADOS:	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El equipo tecnológico que utilizan para llevar a cabo las intervenciones policiales es óptimo	X		X		X		
2	Cuentan con equipos de radio (intercomunicadores) adecuados para su función policial.	X		X		X		
3	Cuentan las áreas de atención policial con computadoras adecuadas para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
4	Cuentan los patrulleros con acceso a internet.	X		X		X		
5	Se cuenta con tecnología adecuada para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
6	Su supervisor de área lo respeta.	X		X		X		
7	Ha tenido conflictos con su supervisor de área.	X		X		X		
8	Su equipo de trabajo respeta y respalda sus decisiones.	X		X		X		
9	Su supervisor de área tiene mando de liderazgo.	X		X		X		
10	Respeto Ud., las decisiones de su supervisor.	X		X		X		
11	Se siente Ud. incómodo al trabajar con miembros de otras unidades.	X		X		X		
12	Su supervisor lo presiona demasiado.	X		X		X		



13	Su equipo de trabajo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
14	Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
15	Su supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
16	Mi supervisor respalda mi labor policial.	X		X		X		
17	Mis compañeros de grupo y guardia respaldan mis ideas.	X		X		X		
18	Mi supervisor respalda a mi grupo de patrulla.	X		X		X		
19	Mi supervisor nos respalda frente a los superiores	X		X		X		
20	Mi supervisor apoya a todo su equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones: Ninguna.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable Aplicable Después de Corregir No Aplicable



Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr. / Mg: Lic. Cynthia Fiorella, Córdova Escobar

Especialidad del Validador: Responsable del Área de Epidemiología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 2022



 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
MIGRONED LAURIAMA

.....
Cynthia Fiorella Cordova Escobar
CEP. 48091
RESPONSABLE DE EPIDEMIOLOGÍA

F
i
r
m
a
d
e
l
E
x
p
e
r
t
o



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Mg. Mayra Grisell, García Silva

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Enfermería de la UCV, en la sede de Lima Norte de la asignatura de Proyecto de tesis, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación

El título de la prueba para medir es: **“ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de enfermería y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones Conceptuales de las Variables y Dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las Variables.
- Certificado de validez de Contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bch. Azaña Vergara, Luisa
DNI N°:75205068

Bch. Santiago Camones, Diana
DNI N°:48133246



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

Variable (1): Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más afecta negativamente la salud mental y física de los trabajadores.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.

Dimensiones de las Variables:

Las dimensiones consideradas son las siguientes:

1. Dimensión Tecnología
2. Dimensión Influencia del Líder
3. Dimensión Falta de Cohesión
4. Dimensión Respaldo de Grupo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES O RANGOS
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más <u>afecta</u> <u>negativamente</u> la salud mental y física de los trabajadores ¹⁸ .	En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.	Dimensión Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Computadora. - Radio. - Impresoras. - Sirenas. 	Nominal	
			Dimensión Influencia del Líder	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de Autoridad. - Falta de Responsabilidad. - Falta de Confianza. 	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. A veces. 2. Siempre 3. Casi Siempre. 4. Casi Nunca. 5. Nunca.
			Dimensión Falta de Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Desorganización - Presión de Grupo 		
			Dimensión Respaldo de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo Frente a los Superiores. - Apoyo en Equipo. 	Nominal	
					Nominal	

Fuente: Elaboración Propia



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL “ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	ENUNCIADOS:	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El equipo tecnológico que utilizan para llevar a cabolas intervenciones policiales es optimo	X		X		X		
2	Cuentan con equipos de radio (intercomunicadores) adecuados para su función policial.	X		X		X		
3	Cuentan las áreas de atención policial con computadoras adecuadas para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
4	Cuentan los patrulleros con acceso a internet.	X		X		X		
5	Se cuenta con tecnología adecuada para hacer untrabajo de importancia.	X		X		X		
6	Su supervisor de área lo respeta.	X		X		X		
7	Ha tenido conflictos con su supervisor de área.	X		X		X		
8	Su equipo de trabajo respeta y respalda susdecisiones.	X		X		X		
9	Su supervisor de área tiene mando de liderazgo.	X		X		X		
10	Respeta Ud., las decisiones de su supervisor.	X		X		X		
11	Se siente Ud. incómodo al trabajar con miembros de otras unidades.	X		X		X		
12	Su supervisor lo presiona demasiado.	X		X		X		



13	Su equipo de trabajo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
14	Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
15	Su supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
16	Mi supervisor respalda mi labor policial.	X		X		X		
17	Mis compañeros de grupo y guardia respaldan mis ideas.	X		X		X		
18	Mi supervisor respalda a mi grupo de patrulla.	X		X		X		
19	Mi supervisor nos respalda frente a los superiores	X		X		X		
20	Mi supervisor apoya a todo su equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones: Ninguna.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable Aplicable Después de Corregir No Aplicable



Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr. / Mg. Mayra Grisell, García Silva

Especialidad del Validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad, Mg. En Gestión de los Servicios d la Salud y Docente Universitario.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 2022



Mg. Mayra Grisell García Silva
DNI N°: 43854171
C.E.P.:49734 R.E.E:6573 R.E.M:592



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Lic. Irma Yupanqui Morales.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Enfermería de la UCV, en la sede de Lima Norte de la asignatura de Proyecto de tesis, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación

El título de la prueba para medir es: **“ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de enfermería y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones Conceptuales de las Variables y Dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las Variables.
- Certificado de validez de Contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bch. Azaña Vergara, Luisa
DNI N°:75205068

Bch. Santiago Camones, Diana
DNI N°:48133246



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

Variable (1): Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más afecta negativamente la salud mental y física de los trabajadores.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.

Dimensiones de las Variables:

Las dimensiones consideradas son las siguientes:

1. Dimensión Tecnología
2. Dimensión Influencia del Líder
3. Dimensión Falta de Cohesión
4. Dimensión Respaldo de Grupo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES O RANGOS
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una condición que afecta a la productividad de la persona y al bienestar personal de la misma. Impacta en su área social, laboral y familiar y puede provocar enfermedades médicas crónicas. El estrés laboral es uno de los trastornos que más <u>afecta</u> <u>negativamente</u> la salud mental y física de los trabajadores ¹⁸ .	En cuanto a la definición operacional nos describe que son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.	Dimensión Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Computadora. - Radio. - Impresoras. - Sirenas. 	Nominal	
			Dimensión Influencia del Líder	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de Autoridad. - Falta de Responsabilidad. - Falta de Confianza. 	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. A veces. 2. Siempre 3. Casi Siempre. 4. Casi Nunca. 5. Nunca.
			Dimensión Falta de Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Desorganización - Presión de Grupo 		
			Dimensión Respaldo de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo Frente a los Superiores. - Apoyo en Equipo. 	Nominal	
					Nominal	

Fuente: Elaboración Propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL “ESTRES LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA -PERÚ 2022”

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	ENUNCIADOS:	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El equipo tecnológico que utilizan para llevar a cabo las intervenciones policiales es óptimo	X		X		X		
2	Cuentan con equipos de radio (intercomunicadores) adecuados para su función policial.	X		X		X		
3	Cuentan las áreas de atención policial con computadoras adecuadas para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
4	Cuentan los patrulleros con acceso a internet.	X		X		X		
5	Se cuenta con tecnología adecuada para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
6	Su supervisor de área lo respeta.	X		X		X		
7	Ha tenido conflictos con su supervisor de área.	X		X		X		
8	Su equipo de trabajo respeta y respalda sus decisiones.	X		X		X		
9	Su supervisor de área tiene mando de liderazgo.	X		X		X		
10	Respeto Ud., las decisiones de su supervisor.	X		X		X		
11	Se siente Ud. incómodo al trabajar con miembros de otras unidades.	X		X		X		
12	Su supervisor lo presiona demasiado.	X		X		X		



13	Su equipo de trabajo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
14	Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
15	Su supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
16	Mi supervisor respalda mi labor policial.	X		X		X		
17	Mis compañeros de grupo y guardia respaldan mis ideas.	X		X		X		
18	Mi supervisor respalda a mi grupo de patrulla.	X		X		X		
19	Mi supervisor nos respalda frente a los superiores	X		X		X		
20	Mi supervisor apoya a todo su equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones: Ninguna.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable Aplicable Después de Corregir No Aplicable



Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr. / Lic. Irma Yupanqui Morales.

Especialidad del Validador: Enfermera Especialista en emergencia y Desastres.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 2022

Gobierno Regional de Lima
Hospital GARRANCA CAJATAMBO
F. Yupanqui
Lic. Irma M. Yupanqui Morales
CEP 37407

Firma del Expert



Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	30

Procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100.0
Excluido*	0	0
Total	30	100.0

b. La eliminación por tasa se basa en la variable de procesamiento

Anexo: Grado de concordación entre expertos según prueba binomial

Preguntas	Jueces			P
	1	2	3	
1	0	0	0	0.002
2	0	0	0	0.002
3	0	0	0	0.002
4	0	0	0	0.001
5	0	0	0	0.002
6	0	0	0	0.002
7	0	0	0	0.002
8	0	0	0	0.002
9	0	0	0	0.002
10	0	0	0	0.002
11	0	0	0	0.002
12	0	0	0	0.002
13	0	0	0	0.002
14	0	0	0	0.002
15	0	0	0	0.002
16	0	0	0	0.002
17	0	0	0	0.002
18	0	0	0	0.002



19	0	0	0	0.002
20	0	0	0	0.002

Se ha considerado:

0= si la respuesta es afirmativa

1= si la respuesta es negativa

Si $P < 0.5$ el grado de concordancia es significativo, por lo tanto, de acuerdo a cada resultado obtenido por cada juez, son menores de 0.5; por concordancia es significativo

El valor de la validación es de 0.02



Anexo: Tabla N°1: Características sociodemográficas de efectivos policiales de la comisaria del Distrito de Barranca, Lima- Perú 2022

		F	%
Edad	27	10	20%
	28	5	10 %
	29	15	30%
	33	30	40 %
	Total	50	100%
Sexo	Masculino	48	90%
	Femenino	2	10%
	Total	50	100%
Años de servicio	7 años	13	30 %
	14 años	20	40 %
	8 años	10	20 %
	16 años	7	10 %
	Total	50	100%

Fuente: * elaboración propia

Se evidencia que del 100% de los encuestados en cuanto a la edad la mayoría presento 33 años con un 40%, referente al sexo la mayoría fue del sexo masculino con un 90% y finalmente en los años del servicio la mayoría tuvo 7 años con un 30%.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INGRID CALLE SAMANIEGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral en Efectivos Policiales de la comisaria del distrito de Barranca, Lima -Perú 2022

", cuyos autores son AZAÑA VERGARA LUISA LUSILA, SANTIAGO CAMONES DIANA LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 05 de Abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INGRID CALLE SAMANIEGO DNI: 20100772 ORCID: 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 13-04- 2023 09:55:36

Código documento Trilce: TRI - 0540763