



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial
de Sihuas - Ancash - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:

Licenciada en enfermería

AUTORA:

Príncipe Santos, Yulma Delicia (ORCID: 0000-0002-9051-2805)

ASESORA:

Herrera Álvarez, Rosa Liliana (ORCID: 0000-0002-5829-1686)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA- PERÚ

2021

DEDICATORIA

Llena de entusiasmo, de amor y esperanza, dedico de manera especial a mi papito Eusebio Santos QEDP, quien supo guiarme por el buen camino y darme las fuerzas para seguir adelante.

A mis queridos padres Modesta y Américo, a mi apreciado hermano, por su apoyo, consejos, compromiso, amor y ayuda en los momentos difíciles, por enseñarme a encarar las adversidades sin perder la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia, amigos y todas aquellas personas que de una manera u otra han contribuido para el logro de mis objetivos.

Yulma Principe Santos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por mantenerme con buena salud para poder culminar la carrera satisfactoriamente, a mis padres, hermano y amigos que me apoyaron incondicionalmente durante los años de formación. No ha sido sencillo el camino, pero gracias a sus aportes y a su amor lo complicado de lograr esta meta ha sido menos notoria.

A mi gloriosa Universidad Cesar Vallejo de quien me siento muy honrada por facilitarnos diversos medios para el desarrollo de esta investigación, así mismo un agradecimiento especial a mi asesora Mgtr. Herrera Álvarez Liliana por su dedicación, paciencia y apoyo constante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos... ..	11
3.5 Procedimientos.....	11
3.6 Método de análisis de datos... ..	12
3.7 Aspectos éticos... ..	12
IV.RESULTADOS.....	14
V.DISCUSIÓN... ..	15
VI.CONCLUSIONES.....	17
VII.RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS.....	18
ANEXOS	

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas – Áncash – 2021. El estudio es básico con un enfoque cuantitativo - descriptivo con un diseño no experimental - transaccional, donde la población y muestra estuvo conformada por 55 efectivos policiales de la comisaria sectorial de Sihuas. Siendo el resultado que el nivel de estrés laboral de los efectivos policiales es de un nivel medio en un 53% siendo; era bastante probable hallar resultados negativos ya que este trabajo se desarrolló en tiempo de pandemia del COVID-19. En referencia a las dimensiones hallamos que en la dimensión de tecnología presentan un nivel de estrés alto, mientras que en las dimensiones de clima, estructura y territorio organizacional, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo presentaron niveles bajos de estrés.

Palabras clave: Estrés laboral, COVID-19, dimensión.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the level of work stress in the police officers in the Sihuas sector police station - Áncash - 2021. The study is basic with a quantitative - descriptive approach with a non-experimental - transactional design, where the population and sample were made up of 55 police officers from the Sihuas sector commissioner. Being the result that the level of work stress of the police officers is of an average level in 53% being; negative results were very likely to be found since this work was carried out in times of the COVID-19 pandemic. Regarding the dimensions, we found that in the technology dimension they presented a high level of stress, while in the dimensions of climate, organizational structure and territory, leader influence, lack of cohesion and group support they presented low levels of stress.

Keywords: Work stress, COVID-19, dimension.

I. INTRODUCCIÓN

A finales de 2019 surgió una nueva enfermedad provocada por el virus COVID-19, con origen en el mercado de Wuhan, China. Cuyo virus causa el síndrome respiratorio agudo severo en el cuerpo humano. La enfermedad se propaga por todo el mundo con una gran cantidad de infecciones, con más de 141 millones de incidentes a nivel mundial con 958.99 muertes. A la fecha, Perú tiene 1,754,150 millón casos confirmados y 50,440 mil defunciones. Desafortunadamente, debido al advenimiento de esta terrible pandemia, el sistema de salud global colapso, creando una escasez de atención médica para todos los usuarios.¹

Hoy en día gran parte de la población mundial hace frente a una enorme presión debido a un cambio de vida laboral, lo cual provoca niveles altos de estrés contribuyendo así al deterioro de la salud, el agotamiento y desgaste laboral así mismo enfermedades cardiovasculares y trastornos musculo esqueléticos.²

Según estudios realizados en el año 2020 por la Asociación Española de Especialistas en Medicina del trabajo el país con más nivel de estrés fue Venezuela con un resultado de 63%; en comparación con los países de Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá donde el porcentaje que se obtuvo fue menor.³

En la Universidad Iberoamericana de México en el año 2020 se realizaron estudios lo cual hace de referencia que la coordinación entre la Organización Internacional de la Policía Criminal (INTERPOL) y la policía nacional es de suma importancia para contener las amenazas emergentes a la seguridad. La llegada de la Covid-19 ha generado un cambio el crimen organizado por lo cual hoy en día se evidencia un aumento de las ventas ilegales de artículos médicos, el fraude financiero y diversas formas de ciberdelito. En términos de coordinación los esfuerzos multilaterales de INTERPOL y las demás autoridades nacionales para prevenir delitos han sido realmente exitosos.⁴

La enfermedad de COVID-19, origino un impacto sin distinguir edad ni condición social, existe un grupo de primera línea quienes han sido los más afectados, en dicho grupo se encuentran los efectivos policiales, los cuales cargan con la responsabilidad de proteger y cuidar a los ciudadanos frente a este virus silencioso, exponiéndose a situaciones de riesgo extremo con personas diagnosticadas con dicha enfermedad así mismo con sus familiares, o con personas infectadas asintomáticas, existen diversos agentes estresantes en todo individuo ya sean proveniente de la familia, el trabajo, los estudios así mismo la vida social, haciéndolos vulnerables a estresores biológicos y psicosociales. ⁵

Además las principales actividades y deberes que se incorporaron al día a día de los efectivos policiales son controlar los toques de queda y la cuarentena, evitar el hacinamiento de individuos y conglomeraciones sociales , proteger las centros sanitarios, los centros de abastecimientos de primera necesidad, preservar el orden y mantener a raya los actos delictivos, ante este problema la policía esta sobrecargada de trabajo y el riesgo de enfermedades es aún mayor, de igual modo se puntualiza que los individuos que tienen estrés muestran 2 a 3 veces más posibilidad de enfermarse debido al deterioro del sistema inmunológico lo cual se estima como un problema de gran impacto sobre la salud pública con considerables complicaciones en la calidad de vida. ⁵

En el mes de Julio del presente año el Ministerio del Interior (Mininter) informo que más de 50616 policías han contraído el Covid-19 en el Perú, y 787 han fallecido. A lo cual se considera que en el Perú hay unos 130 mil agentes, por ello hace de referente que gran número de porcentaje contrajo el virus aproximadamente el 30.7 % y el 0.4% de los policiales peruanos fallecieron. Debido a ello por recomendación de la defensoría del pueblo se formuló el protocolo de esquema de trabajo para la evaluación de pandemia COVID-19 en la PNP.⁶

En la provincia de Sihuas, la labor de un efectivo policial se encuentra dentro de las ocupaciones con más presencia de estrés, independientemente del tipo de actividades que están altamente relacionadas con riesgos, sino que además la saturación por exceso de trabajo y relaciones internas por la sobrecarga de

trabajo y por las relaciones internas que existen dentro de la institución, la cual tiene una organización cimentada en una jerarquía y disciplina estricta. En la sanidad policial de Huaraz los efectivos refieren que las cifras de los contagiados son realmente preocupantes que producen un cierto nivel de estrés y ansiedad, por otro lado, la falta de protección, así como la atención hospitalaria son muy deficientes.

Por lo tanto, se debe de considerar que la presión laboral no solo afecta el entorno laboral o profesional, sino además afecta al efectivo policial en el área intrapersonal y afectivo de los empleados, por lo que esto debe tomarse en consideración.

En vista a todo lo informado anteriormente se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash - 2021?

La pandemia covid-19 sobrecargó la labor de ciertos profesionales especialmente en ellos que son parte de la atención de primera línea, tales como los efectivos policiales; se ha hablado demasiado sobre el estrés como una de las razones que dañan la productividad de las personas.

Este trabajo de investigación obtiene relevancia al responder a determinadas necesidades de tipo socioculturales a la cual se está enfrentando a nivel nacional e internacional en la actualidad, debido a la integración de elementos de juicio proporcionados, constituidos referentemente importante para un mejor servicio en la Región policial.

Es por eso que este trabajo tiene como importancia identificar el nivel de estrés que se produce en el desempeño laboral. Por lo beneficiara a indagar las señales que se estime, dado que actualmente no se tienen investigaciones en estas áreas. A lo cual se le permitirá formular planes de acción y políticas anti estrés. Debido a que cada comisaria espera que sus efectivos policiales hagan su trabajo lo mejor que puedan, por lo que es importante que la entidad tenga un fuerte interés en las necesidades de sus miembros. La relevancia se basa en la

urgencia de priorizar a la salud ocupacional para evitar o disminuir la presión por las labores de los efectivos policiales mediante la identificación de riesgos, lo que garantizara un mejor desempeño laboral.

Analizando la realidad problemática se estableció como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en los efectivos policiales en la comisaría sectorial de Sihuas - Ancash– 2021 y como objetivo específico: Identificar el nivel de estrés laboral según sus dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y dimensión tecnológica influencia del líder, falta de cohesión de los efectivos y respaldo del grupo de los efectivos policiales en la comisaría sectorial de Sihuas – Ancash.

II.- MARCO TEÓRICO

El estrés laboral, en la actualidad el grupo profesional de los efectivos policiales se evidencia un alto índice de estrés, debido a diversos factores que hacen que la incidencia vaya en aumento como son las horas de trabajo, el miedo a contraer diversas enfermedades y entre otros factores. Debido a ello se analizará diversos autores entre ellos internacionales y nacionales.

Frank, J. Lambert, G y Quresh, H. en el año 2017 indican que la policía ha sido reconocida durante mucho tiempo como una ocupación estresante y emocionalmente difícil. El estudio examinó empíricamente la aplicabilidad del modelo de recursos y demandas laborales para explicar el alcance en niveles por parte del estrés laboral que experimenta un porcentaje de policías en la India. Se examinaron los datos de la encuesta recopilados de 827 oficiales en el estado indio. Este artículo menciona que los niveles de estrés dependen de la edad, el rango, el nivel educativo, la zona de trabajo; y que las mismas antes mencionadas tuvieron una correlación positiva significativamente con el estrés laboral.⁷

Thoen y Blanco, 2017, en Costa Rica realizaron una investigación con el objetivo de identificar si un porcentaje de efectivos penitenciarios, experimentaron estrés debido a sus actividades, además de identificar una relación directa con otros problemas de índole psicológicos como la ansiedad y depresión entre otras áreas

privadas y profesionales. También, determinaron la existencia de diferencias entre un género y otro en presencia de estos factores. Realizaron un estudio descriptivo de 66 funcionarios penitenciarios de diferentes prisiones de Costa Rica. Concluyeron que el estrés laboral está altamente entrelazado con la presencia del síndrome ansioso-depresivo, sin embargo, también observaron que esta no se relaciona con el síndrome de burnout. Por otro lado, se demostró que la presencia de sus variables no depende del género. Es vital determinar de qué manera influencia el entorno y las condiciones laborales en el bienestar de los efectivos policiales con el objetivo de obtener mejoras porque estas podrían tener repercusiones negativas sobre su desempeño en sus actividades y su salud.⁸

Guo, Wu, Yu, Sun y Liu, en el año 2020 realizaron un estudio de las principales actividades y responsabilidades de los agentes de la policía los cuales fueron que estaban bajo la responsabilidad de resguardar el toque de queda dentro del aislamiento social, evitando las conglomeraciones, protegiendo las instalaciones de salud y los mercados, manteniendo el orden público y controlando el crimen. El trabajo policial, ante esto, está sobrecargado y con más probabilidad de contagio frente a la Covid-19.⁹

Graneros, en Argentina, realizó una investigación sobre el estrés por actividades laborales en efectivos con roles rotativos y estables. La finalidad del estudio fue identificar el nivel de estrés en los policías de distintos turnos. Fue un estudio de tipología básica, correlacional, según los resultados concluyeron en que los efectivos de turnos rotativos manifestaron mayor estrés que los de turnos estables, constantes.¹⁰

Luceño, L. García, Y. Talavera, B. Martín J. en el año 2016 se realizó un estudio cuya finalidad fue identificar la existencia de alguna relación o diferencia entre la presencia del estrés por trabajo en efectivos policiales en Madrid en base a género, ocupación, edad y turnos correspondientes. El estudio fue de tipo transversal en municipios, el cual estuvo conformado por 566 efectivos. Según los hallazgos la muestra evidenció determinantes de riesgo psicosocial de forma negativa, sobre todo efectivos policiales que tienen rangos menores creen que hay menos control, poca recompensa. Hallaron discrepancias con respecto a las

recompensas bajas en agentes y otro personal; y que hay poco apoyo organizacional entre agentes y cabos. Entre el resto de variables, no hallaron diferencias de gran impacto en relación a los determinantes de riesgo psicológico. Concluyeron que el rango policial debe tomarse en cuenta para el alcance de medidas que disminuyan el nivel de estrés.¹¹

A nivel nacional, Medina, L. y Sanchez, k. en el año 2017 realizaron un estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés por los trabajos. Del estudio formaron parte 339 policías de distintas comisarías en Cuzco, de acuerdo a ciertas características sociodemográficas, incluidas el cargo de ocupación, tiempo en servicio y los turnos laborales, se efectuó en ellos la escala de Estrés Laboral OIT-OMS. El estudio fue de tipo básico y descriptivo los resultados obtenidos concluyeron en que los índices de estrés son inferiores evidenciado en un 48.7% en los efectivos, indicando así que independientemente de las actividades y el ajetreo, no evidencia ser tan estresante en comparación a otros departamentos del Peru.¹²

Caycho, Carbajal, Vilca, Heredia y Gallegos, a través de un estudio realizado en Lima evidenciaron que el 17.3% de una muestra de 120 efectivos manifestaron sintomatología de estrés generalizada, siendo más alta y así diferenciándose a lo manifestado por la Literatura Académica Internacional debido a que esta señalo un nivel inferior obteniendo un 9.6%; además también se logró demostrar un 43% evidencio miedo excesivo a fallecer por el contagio y el 78% manifestó sentir miedo por llevar el virus a sus hogares, conllevando así esta situación a altos niveles de estrés .¹³

El 98% de los antecedentes analizados indican un alto índice de estrés en los efectivos policiales, lo cual hace de mucha importancia realizar diversos estudios científicos para poder mejorar el estilo de vida de aquellos profesionales que hoy en día forman parte de la primera línea frente al COVID.19.

El estrés laboral está definido como una manifestación de manera física y psicológica a la que se somete al cuerpo de acuerdo a las exigencias del exterior, o estímulos desencadenantes del estrés. Ciertos autores dividen la manifestación al estrés en dos tipos en función de impacto en el individuo: estrés

negativo y positivo. En concreto, cuando los requisitos del ambiente de trabajo son mayores que la capacidad del individuo para afrontarlos o controlarlo, aparecerá la presión laboral. Lazarus y Folkman se refieren al estrés laboral como “una relación entre un individuo y el medio con el que se relaciona, que evalúa o desborda sus recursos y coloca bajo riesgo a su salud integral”, de manera que ellos concluyen en que el estrés por actividades del campo laboral son resultados de una falta de balance por parte de las exigencias del mismo trabajo y la habilidad y capacidad del trabajador para hacerle frente.¹⁴

Asimismo, son resultados altamente negativos que manifiestan los trabajadores a distintos niveles como el somático y el psicológico por las constantes exigencias que demandan las actividades, saturando así las habilidades, capacidades del individuo

Ivancevich y Matterson realizaron un cuestionario llamado escala de estrés laboral OIT- OMS, con el objetivo de identificar los estresores y que permita medir el estrés laboral en los contextos organizacionales.¹⁵

El clima organizacional, hace referencia a todo lo que comprende el ambiente de trabajo, el lugar donde se desarrollan las actividades y se generan interacciones con una serie de factores o circunstancias dentro de una organización, esta puede tener un impacto determinante en el comportamiento como en la conducta de los trabajadores; dependiendo de estos factores los índices de estrés podrían elevarse como descender.

Con respecto a la estructura organizacional, esta se ha diferenciado por su diseño y una serie de áreas formales, a parte de la jerarquía y su posición dentro de su campo laboral, así como el control que este ejerce.

La tercera dimensión territorio organizacional, hace referencia al lugar donde cierto individuo desarrollara sus actividades laborales diarias. Con respecto a ello los lugares, territorios o zonas ajenas en los cuales se invaden la propiedad o privacidad suelen ser factores desencadenantes de estrés.

Dimensión tecnológica, comprende a todos los recursos que tienen a disposición en la organización o empresa para la realización de las labores, teniendo siempre presente todas las demandas, exigencias y capacidades para el adecuado manejo de los recursos.

Falta de cohesión, es la dimensión que se encarga de medir el nivel o grado de desunión entre el grupo laboral, y esta a su vez poder tener cierto impacto y convertirse en un desencadenante de estrés al momento de realizar su labor normalmente. De tal manera se puede concluir que la unión del equipo de trabajo y la cooperación entre estos se puede convertir en un protector frente a la aparición del estrés laboral.

Respaldo del grupo, es la dimensión que evalúa la intensidad de estrés que se origina dentro de un grupo de trabajo con respecto al apoyo y ayuda que recibe de sus colegas en el ámbito laboral, de manera que mientras más apoyo un trabajador reciba de sus compañeros tiende a presentar índices bajos de estrés; por el contrario, la falta de esta unión podría ser un desencadenante.¹⁶

La calidad de salud mental de los efectivos policiales consiste en alcanzar la plena satisfacción cumpliendo los estándares e indicadores de salud teniendo en cuenta una de las teorías de Promoción de la salud, la cual permite conocer el estado de salud, saber si llevan una conducta saludable para así identificar problemas para promover, educar, demostrar a todo el personal policial de cómo llevar una mejor calidad de vida.

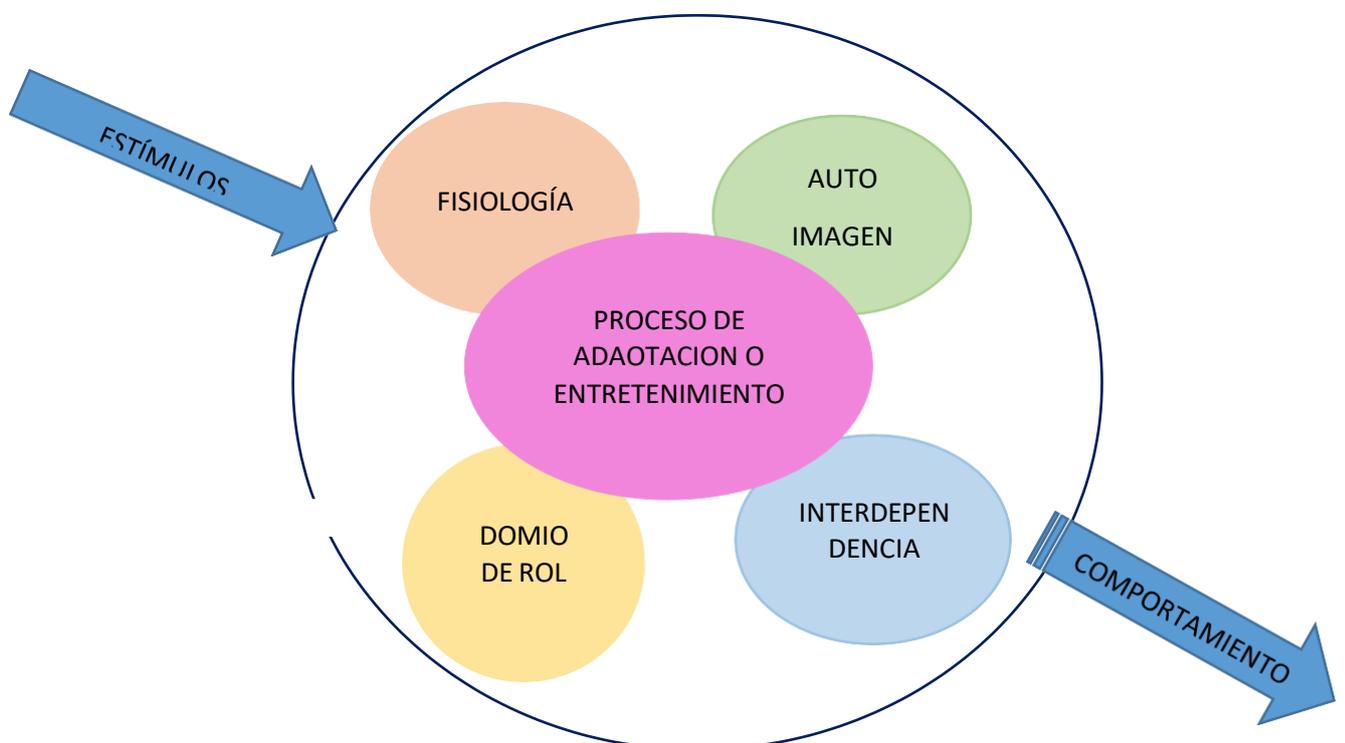
Se conoce que la función esencial de la enfermera es el cuidado del bienestar físico y mental de la persona la cual debe ser de manera holística; la teoría nos conduce a conceptos de una relación transpersonal indicando que el cuidado es el eje central percibiendo armonía entre la mente, alma y cuerpo formando un vínculo de confianza, apoyo mutuo entre el personal de enfermería y el paciente respetando siempre la dignidad generando conocimiento humano y lazos de amor.

El cuidado y calidad durante la atención de enfermería es de vital importancia porque se describe la situación desde un punto holístico favoreciendo a la relación enfermero paciente respetando el contexto socio cultural, facilitando el seguimiento durante el proceso de la enfermedad reduciendo la alta incidencia de población.

Según el modelo de adaptación de Callista Roy, señala que las manifestaciones adaptativas son aquellas que pueden aportar a la integridad del individuo, como

la supervivencia, crecimiento, dominio y reproducción. Este modelo muestra una herramienta que permitirá comprender la función de un profesional de enfermería y su rol en la reducción de estrés. Este modelo podría volverse en una herramienta efectiva para hacerle frente al estrés, además que facilitara la valoración de las conductas desencadenantes de estrés.¹⁷

Roy presenta los cuatro modos adaptativos:



Luego del análisis del modelo de Roy, se observó que la ayuda que las enfermeras pueden brindar es de suma importancia, así mismo fundamentar abrirse al reino espiritual y tener la sensibilidad basta para obtener lo que sucede en el medio e imaginación innecesaria es fundamental para ser los más efectivos y eficientes. De forma general, se podría extraer a todas las áreas de enfermería, fuera de cuál sea la razón del problema. Se vuelve a mencionar que el rol del profesional de enfermería es de vital para disminuir los niveles de estrés sin descuidar medicación adicional que aportaran a lograr la meta principal .¹⁷

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es básico, ya que tuvo como propósito indagar sobre el desarrollo o dar a conocer la naturaleza de las variables sin alterar el proceso.¹⁸

El presente trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, esta se basa en sus resultados a través de una medición estadística y numérica. Obteniendo con ello patrones de comportamientos con los que se puede hacer contratación con la realidad.¹⁹

El nivel de estudio es descriptivo, lo cual tuvo como propósito conocer la característica principal de la variable.²⁰

El diseño utilizado es el no experimental - transaccional, dado que recolectamos datos en tiempo real y sin manipular la variable, ya que esta investigación se da a través de la observación en su contexto natural.²¹

3.2 Variable y operacionalización

El presente proyecto de investigación tiene como variable el estrés laboral, la operacionalización estuvo formada por siete dimensiones específicas utilizadas para medir la variable resaltando datos relevantes encontrados mediante la recolección de datos. (ver anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo:

Población: Conformada por 55 efectivos policías de la provincia de Sihuas - Ancash.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los efectivos policiales que laboren en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash.
Efectivos policiales que hayan firmado el formato de consentimiento informado.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó a todos los efectivos que no trabajan en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash
Efectivos policiales que se encuentren de vacaciones o con trabajo remoto.

Muestra: La muestra estuvo conformada por 55 policías que laboran en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash.

Muestreo: La técnica utilizada es no probabilística por conveniencia porque se trabajó con un promedio de 55 efectivos policiales que cumplan con todos requisitos de inclusión y exclusión.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Para la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta virtual, la cual proporcionará información sobre el estrés laboral.

Instrumento: La cual tuvo como finalidad adquirir información de manera ordenada y sistemática de una determinada población, para esta investigación se utilizó un cuestionario basado en 25 preguntas que se agrupan de acuerdo con las dimensiones de nuestra variable, donde las alternativas tienen una escala de medición de Alto, Medio y Bajo

Dicho instrumento estuvo dividido en las siguientes dimensiones: Clima y estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Validez: El instrumento fue creado y diseñado por los siguientes autores Ivancevich y Matterson con el nombre de escala de estrés laboral OIT-OMS (ver anexo 2)

Confiabilidad: Ya validada el instrumento, se realizó una prueba piloto a 10 efectivos policiales, posterior a ello se efectuó la confiabilidad de alfa de Crombach donde como resultado se encuentra entre 0.8 – 0.9, siendo así un instrumento confiable.

3.5 Procedimientos

Como primer paso se realizó una reunión con los efectivos policiales para informar sobre los objetivos de la investigación y obtener su participación bajo el consentimiento informado, luego de ello se aplicó el instrumento.

Po otro lado, una vez obtenida las respuestas, cada respuesta fue analizada y codificada para obtener una base de datos, para su posterior análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó en el programa Excel, copiando las respuestas del cuestionario realizado por los efectivos policiales que llenaron de forma voluntaria; luego se realizaron tablas y gráficos de manera ordenada para analizar e interpretar los resultados obtenidos según nuestra variable con el fin de responder a la pregunta de investigación basada en el objetivo general y el objetivo específico

3.7 Aspectos éticos

Enfermería es una carrera independiente que resalta de manera autónoma, para lo cual se requiere profesionales con alta capacidad de asistir a la persona sana o enferma facilitando la realización de actividades con la finalidad de cubrir sus necesidades, respetando la ética profesional como:

Principio de beneficencia: Está fundamentada principalmente en la necesidad de hacer el bien, siendo el objetivo primordial el bienestar de calidad de salud mental de los efectivos policiales

Principio de no maleficencia: Se basa en que el profesional de salud que debe de tener cuidado de no ocasionar imprudencia y negligencia para prevenir daños y no perjudicar al usuario.

Principio de autonomía: Es la capacidad que cada individuo tiene para poder evaluar situaciones, circunstancias y tomar la decisión más adecuada en relación a su enfermedad, conociendo las consecuencias de la acción a realizar. El mencionado principio se fundamenta en el respeto hacia los demás individuos, manteniendo la autonomía de la persona considerándolo que tiene capacidad para tomar decisiones adecuadas; por ello es de gran importancia mantener un vínculo intrapersonal sin coacción, menos a la persuasión, en la cual permanezcan la información y todos los

aspectos de la vida cotidiana de una persona.

Principio de justicia: este principio engloba la igualdad, planificación y equidad, se centra específicamente en dar prioridad a quien mayor necesidad tenga, además, demanda un trato igual, sin discriminación alguna, jerarquizar de manera justa y adecuada, además de hacer uso adecuado de los recursos materiales.

Principio de Confidencialidad: Este principio trata de mantener y proteger los datos obtenidos durante la atención del usuario y mantener el secreto profesional, con este principio garantizamos la confidencialidad de los efectivos policiales encuestados con el compromiso del anonimato.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. *Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash – 2021*

<u>NIVEL DE ESTRÉS</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
BAJO	16	29%
MEDIO	29	53%
ALTO	10	18%
TOTAL	55	100%

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 1 de los 55 efectivos policiales encuestados se evidencia que el 53% (29) tienen un nivel medio de estrés laboral, el 29% (16) tiene un nivel bajo y el 18% (10) tiene un nivel alto.

Tabla 2. *Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas según dimensiones y por nivel.*

DIMENSIONES	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	14	25%	26	47%	15	27%
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	13	24%	30	55%	12	22%
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	21	38%	23	42%	11	20%
TECNOLOGIA	12	22%	20	36%	23	42%
INFLUENCIA DE LIDER	14	25%	22	40%	19	35%
FALTA DE COHESIÓN	19	35%	25	45%	11	20%
RESPALDO DE GRUPO	14	25%	29	53%	12	22%

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 2 de los 55 efectivos policiales encuestados muestran que en la dimensión clima organizacional el 47% (26) tienen un nivel de estrés laboral medio, el 27% (15) un nivel alto y el 25% (14) un nivel bajo; en la estructura organizacional el 55% (30) tiene un nivel medio, el 24% (13) tiene un nivel bajo y el 22% (12) tiene un nivel alto; en territorio organización el 42% (23) tiene un

nivel medio, el 38% (21) tiene un nivel bajo y el 20% (11) tiene un nivel alto; en tecnología el 42% (23) tiene un nivel alto, el 36% (20) un nivel medio y el 22% (12) un nivel bajo; en influencia de líder el 40% (22) tiene un nivel de estrés medio, el 35% (19) tiene un nivel alto y el 25 (14) un nivel bajo; en falta de cohesión el 45% (25) presenta un nivel de estrés medio, el 35% (19) un nivel bajo y el 20% (11) un nivel alto y el respaldo de grupo el 53% (29) tiene un nivel de estrés medio, el 25% (14) un nivel bajo y el 22% (12) un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En China a finales del 2019 brotó un virus denominado Covid-19, la cual se convirtió rápidamente en una pandemia, y esta trajo consigo innumerables pérdidas humanas así mismo que los sistemas de salud colapsaran no solo a nivel nacional sino a nivel mundial, algunos grupos de personas fueron quienes enfrentaron directamente la pandemia, lo que trajo consigo innumerables pérdidas humanas. Es así que el personal de salud se denomina de primera línea por que brinda una atención a los enfermos, otros profesionales también contribuyeron con la salud y la seguridad por lo que también se volvieron vulnerables por la exposición a dicha enfermedad, siendo así el caso de los bomberos y efectivos policiales.

La realidad de los efectivos policiales es considerada altamente peligrosa, por las actividades que desarrollan en su día a día las cuales demandan de mucho esfuerzo ya sea físicamente como mentalmente, en las cuales ponen a riesgo su vida de manera muy significativa es por ello que en muchos de los casos conllevan a ser heridos o lamentablemente muertos, como nos menciona Frank, Lambert y Quaresh⁷ que la policía ha sido reconocida durante mucho tiempo como una de las ocupaciones estresantes y emocionalmente difíciles.

En la comisaria sectorial de Sihuas, los efectivos policiales refieren que el rendimiento en sus labores ha disminuido considerablemente ya que se sumaron actividades por dicha pandemia la cual hizo que se trabaje con mucha más presión, así mismo la falta de capacitaciones, como también la escasez de efectivos policiales ha traído consigo que experimenten malestares propios del estrés laboral. Se trabajó con 55 efectivos policiales de los cuales la mayoría son

varones siendo exactamente el 80%, con un promedio de edad de 20 a 46 años, así mismo la gran parte de los encuestados son solteros.

Este trabajo se desarrolló en tiempo de pandemia, considerándose así las actividades que se sumaron por dicha enfermedad como hacer respetar los toques de queda, evitar aglomeraciones, entre otras funciones de trabajo, así como nos menciona Guo y colaboradores⁹ que los agentes de la policía en China están bajo la responsabilidad proteger las instalaciones de salud, mantener el orden público y seguir controlando el crimen.

En cuanto al objetivo general se determinó que el estrés laboral en los efectivos policiales de la comisaria sectorial de Sihuas es de nivel medio en la mitad de los casos, era bastante probable hallar resultados negativos debido a la pandemia. Al ser comparados con Caycho, Carbajal, Vilca, Heredia y Gallegos¹³ los cuales realizaron un estudio en la ciudad de Lima los cuales tuvieron un nivel de estrés laboral alto, ya que ellos cuentan con mayor cantidad de efectivos policiales, mientras que Medina y Sánchez¹² en la ciudad de Cuzco obtuvieron índices inferiores de estrés, siendo así considerado como uno de los departamentos de Perú que no evidencia ser tan estresante la laboral policial

En relación al objetivo específico se realizó basado en un cuestionario llamado escala de estrés laboral OIT- OMS por Ivacenvich y Matterson¹⁵ siendo su objetivo identificar estresores, en el cual existen dimensiones que permitieron medir el nivel de estrés laboral en los contextos organizacionales, por ello se identificó que la dimensión tecnología presentó un mayor índice de estrés, mientras que las dimensiones restantes como clima, estructura y territorio organizacional, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo presentaron un nivel de estrés medio. Al cojetar con Frank, Lambert y Quresh⁷ demostraron que el nivel de estrés depende de diversos factores como la edad, el rango, nivel educativo y zona de trabajo en las cuales tuvieron una correlación positiva. Así mismo Graneros en Argentina concluyó que los efectivos de turnos rotativos presentaron mayor estrés laboral que los agentes de turnos estables. Para finalizar Luceño y colaboradores¹¹ realizaron un estudio en el cual hallaron discrepancias con respecto a las recompensas bajas y apoyo organizacional entre agentes.

VI. CONCLUSIONES.

Primera. Se encontró que el 53% de los efectivos policiales de la comisaria sectorial de Sihuas experimentan un nivel medio de estrés laboral en su día a día.

Segunda. Se encontró que los efectivos policiales de la comisaria sectorial de Sihuas experimentan un nivel alto de estrés en la dimensión de tecnología con un 42%, mientras que en las siguientes dimensiones presentan un nivel medio de estrés laboral; en respaldo de grupo un 53%, en la estructura organizacional un 55%, en clima organizacional un 47%, en falta de cohesión un 45%, en el territorio organizacional un 42% y en influencia de líder con un 40%.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la comisaria sectorial de Sihuas implementar profesionales de salud, ya que dichos profesionales poseen los conocimientos adecuados para intervenir y prevenir problemas psicológicos ocasionados por el estrés laboral.
2. Al centro de salud de la provincia de Sihuas se le recomienda promover talleres de relajación en coordinación con la comisaria para prevenir el estrés laboral, pues las actividades propias que vienen realizando y diversos medios son fuente de estrés para los efectivos policiales. Si bien en esta investigación no se ha hallado altos niveles de estrés laboral, se puede observar como resultado que en el acercamiento a estos efectivos los cuales refieren sentirse estresados así mismo son poco valorados por la ciudadanía y por su propia institución.
3. A los profesionales de salud a seguir desarrollando más trabajos de investigación de salud mental para medir el impacto que viene generando el Covid-19 en los profesionales que son parte de la primera línea.

REFERENCIAS

1. Nania R. Así son los síntomas del coronavirus (COVID-19) [Internet]. AARP. 2020 [citado 15 de Abril 2021]. Disponible en: <https://www.aarp.org/espanol/salud/enfermedades-y-tratamientos/info-2020/sintomas-coronavirus-covid-19.html>
2. Revista Internacional del Trabajo [Internet]. Ilo.org. 2021 [cited 25 April 2021]. Available from: <https://www.ilo.org/global/publications/journals/international-labour-review/lang--es/index.htm>
3. Mejia C, Chacon J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón-Pedraza S, García-Espinosa Y et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica [Internet]. Scielo.isciii.es. 2021 [citado el 25 de abril del 2021]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-
4. Bonilla Alguera G. INTERPOL assistance to national police institutions during the COVID-19 pandemic: coordination for addressing emerging threats. Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública [Internet]. 2020 [citado 9 Octubre 2021];(2). Disponible en: [http://file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAsistenciaDeINTERPOLALasPoliciasNacionalesDurant-7874928%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAsistenciaDeINTERPOLALasPoliciasNacionalesDurant-7874928%20(1).pdf)
5. En primera línea de combate: la situación de la Policía frente a la pandemia [Internet]. IDL | Instituto de defensa Legal. 2020 [citado 23 de mayo 2021]. Disponible en: <https://www.idl.org.pe/en-primera-linea-de-combate-la-situacion-de-la-policia-frente-a-la-pandemia/>
6. Paredes R. Muertes y contagios en la PNP: el coronavirus se ensañó con los agentes del orden [Internet]. Comercio Perú. El Comercio Perú; 2021

- [citado 25 de mayo 2021]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/peru/el-coronavirus-se-ensano-con-las-fuerzas-policiales-noticia/>
7. Frank J, Lambert EG, Qureshi aH. Examining Police Officer. Journal of Contemporary Criminal Justice. 2017. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1043986217724248>
 8. Tatiana María Blanco-Álvarez M, MATPD. Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. Revista Costarricense de Psicología. 2017. <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98>
 9. Guo X, Wu L, Yu X, Sun Z, Liu W. Mental Health Care for Military Personnel in the COVID-19 Epidemic. Military Medicine [Internet]. 2020 Jun 19 [citado 04 de junio 2021];185(9-10):e1401–5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7337873/>
 10. Graneros. Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos. Edu.ar. [citado el 07 de junio 2021]. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
 11. Luceño, L. García, Y. Talavera, B. Martín J. Estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo [Internet]. Psiquiatria.com. Psiquiatria.com; 2021 [citado el 07 de junio del 2021]. Disponible en: <https://psiquiatria.com/article.php?ar=ansiedad&wurl=estres-en-policias-espanoles-segun-rango-ocupacional-sexo-edad-y-turno-de-trabajo>
 12. Graciely L, Sanchez Zambrano, Kathiuska. Estrés laboral en el personal policial de las comisarías de Cusco, 2017. Uandinaedupe [Internet]. 2017 [citado el 15 de junio 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2461>
 13. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca LW, Heredia-Mongrut J, Gallegos M. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados

- preliminares. ACTA MEDICA PERUANA [Internet]. 2020 Oct 8 [citado el 18 de junio 2021];37(3). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300396
14. 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 junio de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>
15. Gutierrez M. El estrés en el trabajo [Internet]. Data. [citado el 30 de junio de 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Ivancevich%20y%20Matterson%20cuestionario%20base%20teorica.pdf>
16. Garcia M. Clima orgnaizacional y su diagnostico- I. Cuadernos de Administración [Internet]. Redalyc.org. [citado 30 de junio 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
17. 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
18. 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>
19. Diego L. El enfoque cuantitativo de investigación [Internet]. Investigalia. 2019 [citado el 02 de julio 2021]. Disponible en:

<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

20. Barnet-Lopez S, Arbonés-Garcia M, Pérez-Testor S, Guerra-Balic M. Investigación Descriptiva. Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud. 2017 Dec 22;15(2):27334.

21. AA. Investigación no experimental - EcuRed [Internet]. Ecured.cu. 2021 [citado 08 de julio 2021]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición Concepto	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Estrés laboral	OIT – OMS (2017) el estrés laboral es la respuesta derivada de las diferentes reacciones psicológicas, emocionales, cognitiva y conductual frente a ciertas demandas, consideradas como agotadoras o exigentes en el centro de labores.	Para medir el nivel de estrés laboral se emplea el cuestionario escala de estrés laboral OIT-OMS asociada a la vida diaria del individuo, agrupado en 7 dimensiones; siendo la 1 la fuente e menos estrés y 7 la fuente de mayor estrés. Cuando la respuesta es nunca la puntuación es 1; cuando es raras veces la puntuación es 2; cuando es Ocasionalmente la puntuación es de 3; cuando la respuesta es algunas veces la puntuación es 4; cuando es frecuentemente la puntuación es 5; cuando es generalmente la puntuación es 6; y cuando la respuesta es siempre la puntuación es 7. Posteriormente se promedian las puntuaciones de los ítems de una misma dimensión para seguidamente establecer puntajes de las 7 dimensiones que se califican de 1 a 7 siendo 1-3 = baja 3-5= medio 5-7= alto	Clima Organizacional	Metas de la organización Estrategias de políticas de la organización Carencias organización	1,10,11,20	Cuestionario del estrés laboral de la OIT
			Estructura organizacional	Informes Poco control Estructura formal Incomodidad en el trabajo	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	Incomodidad en el trabajo Control en mi área de trabajo No hay espacio privado Incomodidad con otros	3,15,22	
			Tecnología	Equipo limitado Falta de conocimiento técnico Falta de tecnología	4,14,25	
			Influencia de líder	Mi supervisor no me defiende No hay respeto No se preocupa por mi No me tiene confianza	5,6,13,17	
			Falta de cohesión	No soy parte del grupo No hay Estatus grupal Grupo Desorganizado Presión del grupo	7,9,18,21	
			Respaldo de grupo	No me respalda mi grupo No me brinda protección frente a mis superiores Mi equipo no me apoya con ayuda técnica	8,19,23	

ANEXO 2: Validación de instrumento

Nombre Escala de estrés laboral OIT-OMS

Autor Ivancevich y Matterson

Año 1980

Objetivo:

Identificación de los estresores, análisis y estudio presentes en la empresa, departamento, sección o grupo determinado finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción.

Estructura:

Clima organizacional, conformado por los ítems: 1, 10, 11, 20

Estructura organizacional, conformado por los ítems: 2, 12, 16, 24

Territorio organizacional, conformado por los ítems: 3, 15, 22

Tecnología, conformado por los ítems: 4, 14, 25

Influencia del líder, conformado por los ítems: 5, 6, 13, 17

Falta de cohesión, conformado por los ítems: 7, 9,

18, 21 Respaldo del grupo, con por los ítems: 8,

19, 23 **Niveles:** Bajo (1- 3)

Medio (3-5)

Alto (5-7)

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Evalúa: Factores intrínsecos y temporales del puesto

Utilidad: Estudio y análisis de los estresores presentes en los efectivos policiales

Escala: Tipo Likert

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

INFORMACION PERSONAL

Sexo:	Edad:
Estado civil:	

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de **ESTRÉS LABORAL**. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué **frecuencia** la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

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

	Preguntas	Alternativas						
		1	2	3	4	5	6	7
		Nunca	Raras	Ocasionalme	Algunas	Frecuente	Generalmen	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							

9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.								
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.								
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

ANEXO 3: Confiabilidad de instrumento

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
E1	5	5	4	6	4	2	6	6	6	2	7	4	6	4	6	6	6	5	6	4	5	7	4	6	6	128
E2	5	5	4	6	4	2	6	6	7	2	7	5	7	4	6	6	6	5	7	4	5	6	3	5	6	129
E3	6	5	5	7	4	2	7	7	7	4	6	5	7	4	7	7	5	6	7	5	5	7	4	6	7	142
E4	5	5	4	7	4	3	7	7	6	4	6	5	7	3	7	7	5	6	6	4	5	7	4	6	7	137
E5	6	4	5	6	3	2	7	6	7	4	6	4	7	3	7	7	5	6	7	4	5	7	4	5	7	134
E6	6	4	5	7	4	3	7	7	6	4	7	5	7	4	7	7	5	6	7	5	6	7	4	6	7	143
E7	6	5	4	6	4	3	7	6	7	2	7	5	6	4	6	7	5	5	7	4	6	6	4	6	7	135
E8	5	4	4	6	3	2	6	6	7	2	6	5	7	4	7	6	4	5	7	4	5	6	4	6	6	127
E9	6	4	4	6	4	2	7	6	7	3	6	4	6	3	6	6	5	6	6	6	5	7	4	5	6	130
E10	6	5	4	6	4	2	7	7	7	2	6	4	7	3	7	6	4	6	7	4	5	7	3	6	6	131
VARIANZA	0.24	0.24	0.21	0.21	0.16	0.21	0.21	0.24	0.21	0.89	0.24	0.24	0.21	0.24	0.24	0.25	0.4	0.24	0.21	0.44	0.16	0.21	0.16	0.21	0.25	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.52																									
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	28.84																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α	Coefficiencia de confiabilidad del cuestionario	0.806
k	Numero de items del instrumento	25
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los items	6.52
S_T^2	Varianza total del instrumento	28.84

Los Olivos, 10 de octubre de 2021

CARTA N° 068 -2021-EP/ ENF.UCV-LIMA

Sr. Teniente PNP
Juan Miguel Paz Prada
Comisario de la Comisaría Sectorial Sihuas
Áncash
Presente. -

Asunto: Solicito autorizar la ejecución del 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 mío 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 que la estudiante **YULMA DELICIA PRÍNCIPE SANTOS** del X ciclo de estudios de la Escuela Académica Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada: **"ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA SECTORIAL DE SIHUAS - ANCASH - 2021,"** organización que pertenece a su digna gestión; por lo que solicito su autorización a fin de que 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,



Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina
Coordinadora del Área de Investigación
Escuela Profesional de Enfermería
Universidad César Vallejo – Filial Lima

c/ c: Archivo.



PERU	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICIA NACIONAL DEL PERU	SUB COMANDANCIA GENERAL PNP	XII-MACREPO LANCASH	DIVOPUS HUARAZ	COM.SEC-SIHUAS
------	-------------------------	---------------------------	-----------------------------	---------------------	----------------	----------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Sihuas, 22 de octubre del 2021.

OFICIO N° 1008-2021-XII-MACREPOL-ANCASH/DIVOPUS-HZ/COM.SEC PNP-SIHUAS.

SEÑOR : Mgstr. Lucy Tari Becerra Medina
Coordinadora del Área de Investigación de Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo – Filial – LIMA.

ASUNTO : Solicitud autorizada.

REF. : CARTA N° 068-2021-EP/ENF.UCV-LIMA. de fecha 10OCT2021

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de dar respuesta al documento mencionado en referencia, en la que se solicita que la estudiante **YULMA DELICIA PRINCIPE SANTOS**, pueda ejecutar su investigación titulada "**ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA SECTORIAL DE SIHUAS - ANCASH 2021**", a lo cual se brinda las facilidades del caso.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes. Es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde Ud.

JMPP/dofm


DA: 330619
Juan Miguel PAZ PRADA
SERENTE PNP
COMISARIO PNP SIHUAS

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfaWAodRRcPKVqjmcKMWfjARZwu5AGSHjdDfct7eu-VsAhfv/viewform

Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - Ancash - 2021

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. El proyecto de investigación no tiene fines de dañar su salud.

*Si tienes alguna duda comunícate al siguiente número (971421976)
¡GRACIAS!

yulmaprincipe22@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Solicito a su persona de manera respetuosa responda el cuestionario que se le brindará. *

ACEPTÓ

NO ACEPTÓ

docs.google.com/forms/d/1XIAwCXUuZ0ZP8LCNiialako8bh9tBuQRhRZzctNeCs/edit#responses

Estrés laboral en efectivos policiales en la comisaria sectorial de Sihuas - [★](#) [Enviar](#)

Preguntas **Respuestas** 55 Configuración

55 respuestas Se aceptan respuestas

[Resumen](#) [Pregunta](#) [Individual](#)

Usuarios que han respondido

Correo electrónico
sanyurodriguez@gmail.com
dcarreram96@gmail.com
katherinrondancabanillas@gmail.com
pontesaldana86@gmail.com
angelltofranco231992@gmail.com



