



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL  
EN EL PERSONAL POLICIAL DE TRÁNSITO DE LIMA  
NORTE, 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico**

Presentado por:

**Felly Yisleth, Trujillo Palacios**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Código Orcid N° 0000-0002-3770-1287

Chincha, Ica, 2022.

**Asesor**

DR. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo González Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

## **Dedicatoria**

A mi familia, porque es nuestra gran motivación y parte fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

Ellos me dieron la fuerza y apoyo en momentos de debilidad, su amor incondicional y su confianza para lograr este sueño alcanzado.

## **Agradecimientos**

Mi agradecimiento inicial a Dios por este logro, por darme salud y paciencia para superar las dificultades, por darme fuerza y enseñarme a conservar la calma en momentos de debilidad.

A mis padres por darme la vida, por amarme como soy y por confiar en mí en esta larga y ardua carrera.

A mis familiares, hijo, quienes son la razón de mi continua lucha y superación, muchas gracias por su comprensión y paciencia en estos largos años de ausencia donde teníamos que dividir nuestros tiempos entre la familia, el trabajo y los estudios.

A mis profesores por sus enseñanzas impartidas durante mi formación profesional, a mis compañeros de aula porque también formaron parte de mi desarrollo profesional.

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la relación entre estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

**Material y Método** De tipo básico, nivel correlacional. Diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 150 policías. La técnica de muestreo fue censal por lo que se trabajó con toda la población. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la utilización de los instrumentos escala de estrés laboral de la OIT Adaptación (Suarez, 2013) y cuestionario WHOQOL-BREF (versión corta) de calidad de vida. Los datos fueron procesados utilizando el programa SPSS -24.

**Resultados:** El estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima norte, 2022, fue de nivel bajo (90%). Asimismo, la calidad de vida profesional fue de nivel promedio (77.3%). Igualmente, las dimensiones de salud física fueron de un nivel promedio (80.0%); la salud psicologica presento un nivel promedio (85.3%); también las relaciones sociales fueron nivel promedio (56.7 %); la relación ambiente presento un nivel promedio (85.3 %). Y finalmente, existe relación negativa baja entre el estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p= .010 < 0.05$ ; Rho:  $-.210$ )

**Conclusiones:** Existe relación negativa baja entre el estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p= .010 < 0.05$ ; Rho:  $-.210$ ). Asimismo, existe relación negativa muy baja entre el estrés laboral y las dimensiones de salud física ( $p= 0.112 > 0.05$ ; Rho:  $-.130$ ), la salud psicologica ( $p= 0.533 > 0.05$ ; Rho:  $-.051$ ), las relaciones sociales son baja ( $p=-0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.258$ ). Y finalmente la dimensión ambiente la relación es muy baja ( $p= 0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.289$ )

**Palabras clave** estrés laboral, calidad de vida y salud psicologica.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the relationship between work stress and quality of professional life in traffic police personnel in North Lima, 2022.

**Material and Method:** Of basic type, correlational level. Non-experimental cross-sectional design. The sample was 150 policemen. The sampling technique was census so we worked with the entire population. Data collection was carried out using the ILO's Occupational Stress Scale Adaptation instruments (Suarez, 2013) and WHOQOL-BREF questionnaire (short version) on quality of life. The data were processed using the SPSS -24 program.

**Results:** Work stress in traffic police personnel in northern Lima, 2022, was of low level (90%). Likewise, the quality of professional life was of average level (77.3%). Likewise, the physical health dimensions were of an average level (80.0%); psychological health presented an average level (85.3%); social relations were also on average (56.7%); the environmental ratio presented an average level (85.3 %).. And finally, there is a low negative relationship between work stress and professional quality of life in traffic police personnel in North Lima, 2022. ( $p = .010 < 0.05$ ; Rho:  $-.210$ )

**Conclusions:** Exist low negative relationship between work stress and quality of professional life in traffic police personnel in North Lima, 2022. ( $p = .010 < 0.05$ ; Rho:  $-.210$ ). Likewise, there is a very low negative relationship between work stress and physical health dimensions ( $p = 0.112 > 0.05$ ; Rho:  $-.130$ ), psychological health ( $p = 0.533 > 0.05$ ; Rho:  $-.051$ ), with social relations is low ( $p = -0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.258$ ). And finally with the ambient dimension the ratio is low ( $p = 0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.289$ )

**Keywords** work stress, quality of life and psychological health.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general.	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3 Preguntas de investigación específicas	16
2.4 Justificación e importancia	16
2.5 Objetivo general	18
2.6 Objetivos específicos	18
2.7 Alcances y limitaciones	19
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	28
3.3. Marco conceptual	46
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>49</b>
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación	49
4.2 Diseño de la Investigación	49
4.3 Población- muestra	50
4.4 Hipótesis general y específicas	51
4.5 Identificación de las variables	52
4.6 Operacionalización de las variables	53
4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	55

<b>V. RESULTADOS</b>	60
5.1 Presentación de resultados	70
5.2 Interpretación de resultados	
<b>VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	76
6.2 Comparación resultados con marco teórico	78
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<b>Conclusiones</b>	85
<b>Recomendaciones</b>	86
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	87
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Ficha y Instrumento de Validación Juicio de Expertos	91
Anexo 2: Instrumentos de Investigación.	94
Anexo 3: Ficha de validaciones Juicio de Expertos	98
Anexo 4: Informe de Turnitin al % de similitud	108

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Descripción por rango de edades del personal policial.</i>	60
<i>Tabla 2. Descripción por sexo a personal policial de tránsito.</i>	61
<i>Tabla 3. Descripción por grado de instrucción del personal policial.</i>	62
<i>Tabla 4. Descripción por estado civil del personal policial.</i>	63
<i>Tabla 5. Nivel de Estrés laboral del personal policial de tránsito.</i>	64
<i>Tabla 6. Nivel de Calidad de vida profesional del personal policial.</i>	65
<i>Tabla 7. Nivel de Salud física del personal policial de tránsito.</i>	66
<i>Tabla 8. Nivel de Salud psicológica del personal policial de tránsito.</i>	67
<i>Tabla 9. Nivel Relaciones sociales a personal policial de tránsito.</i>	68
<i>Tabla 10. Nivel de Ambiente del personal policial de tránsito.</i>	69
<i>Tabla 11. Prueba de normalidad de estrés laboral.</i>	70
<i>Tabla 12. Prueba de normalidad de calidad de vida.</i>	71
<i>Tabla 13. Estrés laboral y calidad de vida del personal policial.</i>	72
<i>Tabla 14. Estrés laboral y salud física personal policial.</i>	73
<i>Tabla 15. Estrés laboral y salud psicológica a personal policial.</i>	74
<i>Tabla 16. Estrés laboral y dimensión relaciones sociales a personal.</i>	75
<i>Tabla 17. Estrés laboral y la dimensión ambiente a personal policial.</i>	76

## INDICE DE GRAFICOS

<i>Figura 1. Rango de edades del personal policial de tránsito.</i>	60
<i>Figura 2. Sexo del Personal policial de tránsito.</i>	61
<i>Figura 3. Personal policial de tránsito, según grado de instrucción.</i>	62
<i>Figura 4. Personal policial de tránsito, según estado civil.</i>	63
<i>Figura 5. Nivel de Estrés laboral del personal policial.</i>	64
<i>Figura 6. Nivel de Calidad de vida profesional del personal policial.</i>	65
<i>Figura 7. Nivel de Salud física a personal policial de tránsito.</i>	66
<i>Figura 8. Nivel de Salud psicológica del personal policial de tránsito.</i>	67
<i>Figura 9. Nivel de Relaciones sociales del personal policial.</i>	68
<i>Figura 10. Nivel de ambiente de personal policial.</i>	69

## I. INTRODUCCIÓN

El personal policial de tránsito en el Perú, un profesional desde que inicia a ejercer su actividad laboral en este caótico contexto debe responder a todo un conjunto de pedidos de parte de los ciudadanos, para ello debe estar preparado para poner en ejecución sus funciones y otros pedidos que espera del poblador que vive y se desempeña en diferentes actividades y producto de los mismos se producen algunos impases de carácter social o psicosocial. Una de las características más notorias de la sociedad posmoderna es el cambio que experimentan los componentes de esta. En los últimos años, las instituciones sociales como las familias y las instituciones policiales sufren dichas transformaciones por la influencia de la socialización. En ese contexto, este trabajo tiene la finalidad de describir y encontrar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito Lima Norte. En la actualidad las organizaciones están adoptando también cambios, nuevas formas, diferentes estrategias con el objetivo de responder a las demandas de la complejidad laboral por ser una profesión de riesgo para su integridad física y psicológica más aún, la problemática de la inseguridad ciudadana afecta a los ciudadanos en el incumplimiento de normas de tránsito, lo que hace que el personal policial de tránsito sean víctimas de agresiones verbales, y falta de respeto generando estrés agudo, que al no tener en cuenta se convierte en un estrés crónico, tensión que, pueden tener influencia negativa en la salud y el bienestar de los efectivos policiales, en este sentido las instituciones son conscientes que un ambiente sano y positivo beneficia al trabajador generando mayor productividad y calidad de vida profesional. (Peiró y Rodríguez, 2008).

Partiendo de los diversos estudios realizados, el estrés laboral es un problema de salud pública, considerado como una experiencia subjetiva y negativa que tiene una persona por las excesivas demandas de trabajo y, por ello, su control es difícil y, genera tensión

en el trabajador. Siendo muy importante entender que debe haber un equilibrio entre el trabajador y la situación laboral mediante mecanismos y procesos sociales también llamados modelos de justicia (Pralt & Barling, 1988). Sabiendo que el ser humano es sistémico, el estrés laboral repercute de forma negativa en los efectivos policiales de tránsito en las relaciones personales, sociales y familiares como se ha observado en la población de estudio, traducándose en familias separadas, divorciadas o con una relación marcada por la violencia. Bajo este panorama la investigación titulada “Estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal de policía de tránsito Lima Norte 2022, Es un estudio de diseño no experimental, enfocado en el área de psicología laboral, teniendo como población a los policías arriba mencionados, donde se observó y recabó información sobre la problemática del estrés laboral que afecta a los policías de tránsito de Lima norte, su calidad de vida profesional, para que se pueda prevenir enfermedades ocupacionales.

El estudio realizado consta de varios capítulos que se detallan en forma organizada a continuación. El capítulo I, da una introducción a la investigación donde se resume el tema central y objetivo principal. El capítulo II, se consideró la descripción del planteamiento del problema, preguntas de investigación, tanto general y específicos; objetivo general, objetivos específicos y la justificación e importancia. El capítulo III, presenta los conceptos teóricos sobre los que se fundamenta la investigación, entre ellos se encuentran antecedentes y marco conceptual. El capítulo IV, está referido al método de la investigación, dentro de ello el tipo y diseño, la variable de estudio, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos, así como las técnicas de análisis e interpretación de datos. El capítulo V, muestra los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos. El capítulo VI, se refiere a la discusión de la investigación. Finalmente, se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del Problema.**

Los efectos negativos de la situación de estrés ya no afectan sólo a al profesional o a la organización en la que desarrolla su trabajo, sino también al usuario o cliente de los servicios que la organización ofrece. El estrés laboral a nivel mundial genera bajos índices de salud y enfermedades físicas, sobre todo en la incapacidad del sujeto para realizar adecuadamente su actividad laboral, además de conllevar al sujeto al agotamiento físico, insomnio, abuso de alcohol o drogas y problemas personales al mismo tiempo familiares. Se aprecia la aparición de conductas disfuncionales para cualquier organización como la rotación, intención de abandonar el puesto, ausentismo laboral, retrasos y largas pausas durante la jornada, insatisfacción laboral y falta de motivación general, etc. Esta situación también alcanza a los efectivos policiales de tránsito, porque el desgaste psíquico en el trabajo puede conducir a un deterioro en calidad de los servicios, lo que afecta a los beneficiarios de los mismos. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

Asimismo, la función de los policías, cuando son confrontados con las demandas propias de su labor policial de riesgo y se perciben a sí mismos como incapaces de manejar esas demandas, el estrés ira en aumento, por el “desequilibrio” percibido entre las demandas y la capacidad o recursos para responder a esas demandas de la labor policial, donde poderosas influencias estructurales conducen a percepciones de baja capacidad de respuesta, por la carencia de habilidades de afrontamiento al estrés, donde los efectivos policiales experimentan respuestas de cansancio emocional, por tratar con personas que infringen las reglas de tránsito diariamente, siendo su actuación de riesgo por la existencia

una excesiva cantidad del sistema vehicular y conductas irresponsables de los conductores de vehículos particulares de servicio público, que muchas veces infringen las normas de tránsito siendo la resolución de esta problemática altamente estresante (disputas violentas, accidentes de tránsito, atropellos, muertes, Etc.,) Pero cuando el estrés físico y psicológico se vuelve crónico, los policías de tránsito responder emocionalmente a situaciones conflictiva de agravio que son víctimas de los conductores.

Igualmente, a nivel nacional la Policía Nacional del Perú es una institución, que tiene como objetivo: “mantener y restablecer el orden interno; prevenir, investigar y combatir los delitos y faltas; prestar protección y ayuda a las personas, y a la comunidad; garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado” (Decreto Legislativo N° 1148, 2012, p. 1). Dentro de la Policía Nacional del Perú, tienen como principales funciones: controlar y enfrentar la delincuencia, así como proteger la integridad física y bienes de los ciudadanos. Asimismo, interceder frente a situaciones de alto riesgo, prestando primeros auxilios, rescatando y brindando seguridad a la población en casos de siniestros y desastres (Decreto Supremo N° 026, 2017).Específicamente en el artículo 4, inciso 16 del decreto legislativo 1267, Ley de la policía nacional de las funciones tenemos: Fiscalizar el cumplimiento de las normas de tránsito por parte de los usuarios de la infraestructura vial; y de manera subsidiaria las normas de transporte en la red vial nacional; así como, prevenir, investigar y denunciar ante la autoridad competente los accidentes de tránsito.

Mas LI. (2017). Sostiene que la situación a los que se enfrentan los policías hoy a nivel mundial es considerada como estresante debido a la exposición que tiene a la violencia, que incluyen la posibilidad de ser herido o morir. Es importante poner en énfasis sobre la importancia de la calidad de vida de los trabajadores debido a que depende de ello el rendimiento de cada uno de ellos.

Alalú. L. (2016). La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial. Para establecer un proyecto de calidad de vida organizacional se deben de tomar en cuenta no sólo los elementos objetivos en el entorno de trabajo, tales como ofrecer ingresos adecuados y suficientes y el ambiente físico y condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, sino que también se consideran aspectos subjetivos como el adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo y crecimiento y las relaciones entre pares y con los líderes.

Es por ello es que, a nivel local en el presente estudio, se pretende averiguar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito Lima Norte, por haberse identificado con las técnicas de observación indicadores de estrés laboral, como alteraciones en la salud física poco trabajo en equipo, falta de liderazgo así como de compromiso con sus funciones, poco respeto, y carencia de metas. Además de ello se podrá averiguar las características personales que poseen los miembros de la policía. Finalmente, por todo lo anteriormente expresado, me formuló la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre estrés laboral y Calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito Lima norte, 2022?

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Existe relación entre la estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022?

### 2.3. Preguntas de investigación específica

¿Existe relación entre la dimensión salud física y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022?

¿Existe relación entre la dimensión salud psicológica y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022?

¿Existe relación entre la dimensión relaciones sociales y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022?

¿Existe relación entre la dimensión ambiente y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022?

### 2.4. Justificación e Importancia

#### 2.4.1 Justificación

La investigación realizada fue necesaria presentar la justificación teórica, práctica, metodológica y social que a continuación se detalla:

**La Justificación teórica**, para conseguir este propósito se ha revisado las teorías que explicaron desde diferentes perspectivas las variables de estrés laboral y calidad de vida profesional. El presente estudio tiene fundamentos teóricos que dan respaldo a la investigación. Para el efecto se tomó como referencia para el marco teórico la OIT en estrés laboral y WHOQOL-BREF en calidad de vida.

**La Justificación Práctica**, tuvo importancia, porque este permitió determinar los niveles de estrés laboral del personal policial y la calidad de vida profesional para repotenciarlos en un servicio de calidad y de mejoramiento en la calidad de vida en el personal policial en estudio. Asimismo, permitió implementar programas de intervención de afrontamiento al estrés laboral y de esta manera mejoró la con el desarrollo de habilidades de identificación, control y manejo de los agentes estresores.

**La Justificación Metodológica**, Los resultados de la investigación realizada permitieron analizar los niveles de correlación entre estrés laboral y clima organizacional con sus respectivas dimensiones. Desde la perspectiva metodológica, en el estudio se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de WHOQOL-BREF en calidad de vida que permitió analizar su funcionamiento y comportamiento psicométrico en términos de su validez, confiabilidad y adaptación para estas poblaciones de estudio, mediante la validez de contenido por criterio de expertos a cargo de dos especialistas en psicología educativa. Así mismo, se determinó la confiabilidad del instrumento en el proceso estadístico a realizar con el alfa con Crombach.

**La Justificación Social:** Para finalizar, el presente estudio científico tuvo una relevancia, importancia y aplicación social, ya que en base a los resultados obtenidos se podrán diseñar programas para la mejora del desempeño y eficiencia del personal policial en estudio, quienes actualmente están siendo afectados con los componentes psicosociales de los medios de comunicación, siendo de beneficio los resultados de la investigación para el desempeño de los efectivos policiales en los contextos de lo laboral, la familia, la comunidad.

Siendo relevante porque contribuyó en la mejora calidad de vida profesional con el manejo y control de agentes estresores del personal policial de tránsito de Lima Norte; beneficios que pudieron ser extensivo al personal de las otras Unidades Policiales de Lima y provincias.

#### **2.4.2. Importancia.**

El presente estudio fue importante nuevos caminos para estudios sustantivos que presenten situaciones similares a la que aquí se plantearon. El estudio referido al personal policial de tránsito de Lima Norte. En consecuencia, al tener niveles altos de estrés laboral, puede traer consecuencias, como la afectación de la calidad de vida. Es por ello, la presente investigación presentó detalles de las diversas causas problemáticas del estrés laboral. Con ello, se propuso estrategias para ser aplicadas al personal policial. Es importante señalar, que a raíz de la pandemia COVID-19 y situaciones sociales se observó un aumento de problemas en el área emocional y laboral de los efectivos policiales.

#### **2.5. Objetivo general**

Demostrar la relación entre la estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

#### **2.6. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión salud física y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión salud psicológica y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión ambiente y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

## **2.7. Alcance y limitaciones**

### **2.7.1 Alcances**

- **Delimitación social:** la población de estudio al personal policial de tránsito de Lima Norte.
- **Delimitación espacial o geográfica:** El estudio fue llevado a cabo en la división policial de tránsito de Lima Norte.
- **Delimitación temporal:** La investigación se desarrolló en el transcurso del 2022.

### **2.7.2. Limitaciones**

La limitación abarcó todas aquellas restricciones a las que se enfrentó el investigador durante el proceso de investigación, en especial en la actual situación sanitaria a causa de las medidas de seguridad y el acceso al personal policial.

- La poca accesibilidad y comunicación con el personal policial de tránsito de Lima Norte.
- Aplazamiento de la culminación de la investigación.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

##### **3.1.1. Internacionales**

Suarez. D. M. et. Al. (2020). En su tesis de Licenciatura titulada "Variables a Considerar para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Policía Nacional". Tesis Doctoral. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá. D. C. – Colombia. Investigación que llega demostró la explicación del trabajo del Policía que siempre ha sido considerado como una profesión en primera medida de alto riesgo, con factores asociados al riesgo psicosocial, afectaciones físicas, en general los funcionarios están expuestos a situaciones violentas, exigentes, que demandan de condiciones especiales tanto en aspectos físicos como emocionales para adaptarse al ejercicio de la actividad policial. En cuanto a todos los riesgos y problemáticas presentes en el desempeño funcional del policía, la institución ha propendido por hacer seguimiento a estas situaciones con el objetivo de hacer más funcional la forma de afrontar todas las circunstancias que no solo generan conflicto de índole laboral, sino también familiar y social. Con la necesidad de identificar claramente los criterios y factores asociados a los riesgos psicosociales del personal uniformado de la Policía Nacional, se plantea el desarrollo de la presente investigación con el propósito de brindar una herramienta idónea acorde a las necesidades de la institución y que sea factible de implementar con el objetivo de trazar un camino para identificar la problemática asociada, generando la posibilidad de hacer un adecuado plan de prevención y promoción mejorando la productividad y el desempeño profesional del uniformado. La investigación se desarrolló a través de la revisión documental, orientada a la búsqueda de

antecedentes científicos, que soporten la necesidad de implementar una batería de riesgos psicosociales específica para la población policial, que reúna la mayor cantidad de variables de forma objetiva y que aporten a mejorar la calidad de vida del personal uniformado de la institución.

Pulluqitín (2019) realizó la tesis “Estrés Laboral y Calidad de Vida en Guardias de Seguridad con Turno Rotativo” desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Donde el objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad, que laboran en horarios rotativos en la empresa Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. El tipo de investigación fue correlacional. La población y muestra estuvo constituida por treinta guardias todos de sexo masculino en edades comprendidas entre los veinte y cuarenta años de edad. Para la recolección de datos se aplicó dos reactivos psicológicos los cuales fueron: La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida. Los resultados demostraron que no existe relación entre calidad de vida y el estrés laboral en los guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ( $\chi^2(1) = 0,068, p > 0,05$ ). En conclusión, el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo.

Braganza. A. A. (2018). La presente investigación denominada “Estrés laboral y Riesgos Psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito” el autor en el estudio concluye que “Los riesgos psicosociales, inciden en el ámbito laboral directamente en la salud y en la calidad de vida laboral; debido a que se incrementa el estrés en los colaboradores. La Agencia Nacional de Tránsito en la provincia de Cotopaxi, es una institución que tiene como misión,

planificar, regular y controlar la gestión del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la provincia. Por ende, los profesionales que integran el equipo de trabajo de la institución, trabajan bajo presión, con altos niveles de estrés si se considera que cada vez más, existe mayor demanda de tareas. En dicha institución es elevado el número de enfermedades y síntomas por estrés laboral, consecuencia de la sobrecarga laboral. Se realizó un estudio correlacional de corte transversal para conocer la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales, aplicando test a una población de 50 colaboradores, concluyendo que si existe relación entre las variables y que los riesgos psicosociales influyen en la generación de estrés en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tránsito, de la provincia de Cotopaxi. Debido a que el 46% de los encuestados, afirmaron que sufren de estrés laboral, considerando que trabajan bajo presión y no son respetados sus derechos laborales y los cuales están relacionados con los riesgos psicosociales que se presentan en los mismos. Se plantean medidas y recomendaciones para contribuir con la disminución de estos problemas laborales los cuales son competencias de la gestión de talento humano. xv Las alternativas de solución para el estrés, en la actualidad, no solamente implica medicina, también se trata de adoptar medidas de prevención y de concientización al personal, en cómo manejar el estrés, muchos de los casos el estrés laboral, también es producido por el estrés producido por problemas intrafamiliares, por lo cual es indispensable realizar una evaluación periódica sobre la situación de cada colaborador y enfocarnos en la solución inmediata, antes de encontrar resultados irreversibles.

Díaz y & Braganza. A. (2018). En su investigación titulada riesgos psicosociales, inciden en el ámbito laboral directamente en la salud y en la calidad de vida laboral; debido al incremento del estrés en los colaboradores. La Agencia Nacional de

Tránsito en la provincia de Cotopaxi, es una institución que tiene como misión, planificar, regular y controlar la gestión del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la provincia. Por ende, los profesionales que integran el equipo de trabajo de la institución, trabajan bajo presión, con altos niveles de estrés si se considera que cada vez más, existe mayor demanda de tareas. En dicha institución es elevado el número de enfermedades y síntomas por estrés laboral, consecuencia de la sobrecarga laboral. Se realizó un estudio correlacional de corte transversal para conocer la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales, aplicando test a una población de 50 colaboradores, concluyendo que, si existe relación entre las variables y que los riesgos psicosociales influyen en la generación de estrés en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tránsito, de la provincia de Cotopaxi. Debido a que el 46% de los encuestados, afirmaron que sufren de estrés laboral, considerando que trabajan bajo presión y no son respetados sus derechos laborales y los cuales están relacionados con los riesgos psicosociales que se presentan en los mismos. Se plantean medidas y recomendaciones para contribuir con la disminución de estos problemas laborales los cuales son competencias de la gestión de talento humano. Las alternativas de solución para el estrés, en la actualidad, no solamente implica medicina, también se trata de adoptar medidas de prevención y de concientización al personal, en cómo manejar el estrés, muchos de los casos el estrés laboral, también es producido por el estrés producido por problemas intrafamiliares, por lo cual es indispensable realizar una evaluación periódica sobre la situación de cada colaborador y enfocarnos en la solución inmediata, antes de encontrar resultados irreversibles.

Argueta. E.I. et al. (2018).realizaron una investigación denominada “La identificación de factores de estrés que inciden

en la conducta de los agentes de la Policía Nacional Civil destacados en las delegaciones de San Salvador y Ciudad Delgado” los autores concluyeron que el tema fundamental radica en la investigación de los factores de estrés que inciden en la conducta de los agentes policiales, pero de todos los factores encontrados, el estrés laboral es el que se torna más influyente en la vida de los empleados y que llega a afectar en su desarrollo cotidiano. Al mismo tiempo dificulta las relaciones interpersonales, llegando a percibir toxicidad en el desarrollo de éstas, teniendo influencia evidentemente en su autoestima. Durante la aplicación de la entrevista no se reflejaron complicaciones en cuanto a la redacción y comprensión de las interrogantes. Cabe agregar que las preguntas abiertas permitieron conocer a profundidad la perspectiva objetiva que plantean los agentes policiales y el nivel de afectación en su salud emocional y física. Con los resultados obtenidos de ambas delegaciones, se detecta que el personal perteneciente a la delegación de San Salvador (Monserrat) invisibiliza la carga laboral, asumiendo que no están inmersos en actividades que les generen estrés. Aunado a ello, ambas delegaciones minimizan el nivel de implicación de la violencia con la cual, en determinado momento, la convierten en una forma de solución ante las problemáticas; es decir, se le resta importancia a cierto tipo de violencia con la cual algunos de los agentes actúan en determinado momento en su ámbito laboral. Pese a ello, tratan de ubicarse en un nivel pasivo, pero la interpretación de los instrumentos permite conocer, de primera mano, el nivel de encubrimiento de respuesta en algunos casos. La Policía Nacional Civil, carece de un programas que permitan trabajar el deterioro físico y psicológico que los diferentes factores de estrés generan en los agentes policiales, que se observan de manera directa en su conducta, provocando un deterioro en su calidad de vida, el área laboral, familiar y social, para ello se pretende disminuir los efectos de dichos factores a través de un

programa de capacitación con 122 intervención psicoterapéutica que ayude a disminuir los efectos nocivos tanto en lo físico como lo psíquico en los miembros de la corporación policial.

### **3.1.2. Nacionales**

Quintana & Cárdenas. (2021). En su tesis titulada “Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín” Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú. Que tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una Comisaría de Celendín, de igual forma, se identificaron los niveles de estrés laboral y bienestar psicológico, al igual que se identificaron los niveles de estrés laboral y bienestar psicológico de acuerdo con el sexo, finalmente, se determinaron los niveles de las dimensiones del estrés laboral y bienestar psicológico. Asimismo, la investigación fue de tipo básica, cuantitativa y descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte trasversal, presentó además un muestreo no probabilístico de tipo intencionado con una muestra de 50 efectivos policiales a los que se evaluó mediante el cuestionario de estrés y la escala de bienestar psicológico, ambos instrumentos aplicados previamente en Cajamarca. Los principales resultados muestran una relación inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico ( $Rho = -,861$ ), igualmente se muestra que el 58% de los efectivos policiales presentan alto nivel de estrés y el 30% de los efectivos policiales presentan nivel bajo de bienestar psicológico. Palabras clave: Estrés laboral, bienestar psicológico, efectivos policiales.

Salas. S. L. & García. V. R. (2019). En su tesis de Licenciatura titulada Estrés y clima laboral en policías femeninas de la División de transito Lima Norte II, Los Olivos, 2018.

Que tuvo como objetivo demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. Esto será de gran relevancia porque permitió abordar a agentes estresores que afectan el clima laboral en el Personal femenino de tránsito antes mencionado. El tipo de estudio es básico, el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Clima laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. En el método y análisis se realizó la codificación y tabulación de las variables, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para precisar que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determinó el uso de la prueba no paramétrica Sperman-Browm. Se calculó las diferencias significativas de variable según: sexo, edad y año de estudio. La correlación de variables se obtuvo con Pearson. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a  $p < .05$  y  $p < .01$ . Donde se utilizaron los criterios de la estadística descriptiva. De ello se concluye, que existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Laboral respondiendo con base a los objetivos específicos, existe relación entre el estrés y las dimensiones realización personal ( $\rho = -.115$ ;  $p > .05$ ); involucramiento laboral ( $\rho = -.151$ ;  $p < .05$ ), supervisión ( $\rho = .457$ ;  $p < .01$ ) la comunicación ( $\rho = .366$ ;  $p < .01$ ). Y con la dimensión condiciones laborales su relación es significativa. Palabras Claves: Estrés laboral, Clima laboral, agentes estresores.

Mora. J. (2018). Realizo una investigación titulada estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, región policial Cusco en el 2016. En

la investigación fue el objetivo conocer el estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, región policial Cusco en el 2016, además de establecer si existe diferencia estadística significativa en la presentación del estrés según edad, estado civil y tempo de servicio. El estudio se desarrolló en un enfoque cuantitativo, bajo un alcance descriptivo-comparativo y un diseño no experimental-transversal, estableciéndose la determinación correspondiente de la muestra de estudio. Entre los resultados más importantes se encuentran que los miembros de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú se ubican con mayor frecuencia en el ámbito pasivo del estrés, no existiendo diferencia estadísticamente significativa para ninguna de las variables de división poblacional.

Cerón. & Tipula (2018). En su tesis de Licenciatura titulada "Niveles de ansiedad y estrés en los agentes policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco" Tesis de Licenciatura. Universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – Perú, cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés y ansiedad en los agentes policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco - 2016. De tipo descriptivo, El diseño de la investigación es no experimental, con una población de 60 agentes policiales. Se aplicó el Inventario de Estrés de Melgosa y la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung. Teniendo como resultado que en los participantes el estrés en el nivel normal se encuentra en un 38 %, el estrés en el nivel de bajo 38%, el estrés en el nivel elevado es un 4% y en ausencia de estrés 20 %. Y el 100 % de la población se encuentra en un nivel normal de ansiedad.

Zuazo, A. (2018) En su tesis de Licenciatura "Burnout y Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana" Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana de Ciencias

Aplicadas. Lima – Perú. Cuyo objetivo fue conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana. Para ello, se realizó un estudio de tipo correlacional y de diseño transversal en una muestra conformada por 200 efectivos policiales, de los cuales el 27.5% (55) son mujeres y el 72.5% (145) hombres, con edades entre los 19 y 60 años ( $M = 35.87$ ). Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Calidad de Vida Profesional (CVP). Los resultados mostraron una correlación negativa y significativa entre la dimensión distanciamiento emocional con el apoyo directivo ( $r_s = -.43$ ;  $p < .001$ ) y motivación intrínseca ( $r_s = -.35$ ;  $p < .001$ ); por el contrario, una relación positiva y significativa con la carga de trabajo ( $r_s = .59$ ;  $p < .001$ ). Adicionalmente, se encontró una correlación positiva y significativa entre la dimensión realización personal con el apoyo directivo ( $r_s = .35$ ;  $p < .001$ ) y motivación intrínseca ( $r_s = .44$ ;  $p < .001$ ); y de forma opuesta una correlación negativa y significativa con la carga de trabajo ( $r_s = -.14$ ;  $p < .05$ ). Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Distanciamiento Emocional, Realización Personal, Calidad de Vida Profesional, Motivación Intrínseca.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Estrés laboral**

Para dar a conocer los aportes teóricos que fundamenten la variable de estudio de estrés laboral fue necesario mencionar algunos conceptos básicos, teorías y dimensiones que permitan entender la variable.

Para Wallace y Szilagyi (citados por Hernández, 1996) el estrés se agrupa en dos categorías: estrés laboral u organizacional asociado con causas organizacionales y el

estrés de la vida diaria relacionado con causas individuales y familiares.

Al respecto la Organización Mundial de la Salud refirió que “el estrés puede estar ocasionado por problemas domésticos o laborales. Por lo general los empleadores no pueden proteger contra el estrés originado fuera del trabajo, pero sí pueden protegerlos contra el estrés derivado de su actividad laboral” (OMS, 2004).

Según la OMS (2008) el estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. Debido a la globalización y a los cambios en la naturaleza del trabajo, las personas en los países en desarrollo tienen que lidiar con un aumento en el estrés laboral.

Según Chiavenato (2009) el estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés. No es fácil convivir con tantas demandas ni con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. En las organizaciones, el estrés persigue a las personas. Algunas consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias. Otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento.

El presente trabajo de investigación se centró y ahondó en el estrés laboral puesto que el estrés laboral es un fenómeno que conforme pasa el tiempo se presenta muy a menudo en nuestra sociedad, considerándose uno de los problemas más notables hoy en día a nivel laboral. Así lo manifiesta la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2013) “El estrés es uno de los temas más importantes en muchos países y en diferentes tipos de lugares de trabajo”.

De acuerdo a lo recopilado, el estrés laboral puede ser definido como un proceso en el que las exigencias y necesidades del entorno laboral desbordan las capacidades adaptativas propias del ser humano, originando cambios tanto psicológicos como biológicos que al no ser controlados puede ser perjudicial o nocivo para el trabajador.

### **Componentes básicos del estrés.**

Según Chiavenato (2009), existían tres componentes básicos del estrés, los cuales se detallaron a continuación:

- **Desafío percibido.** Provenía de la interacción del trabajador y su percepción del ambiente que no necesariamente sea la realidad propiamente dicha.
- **Valor importante.** Una nueva situación o desafío sólo provocaba estrés si ésta representa una amenaza para algo que el trabajador consideraba importante.
- **Incertidumbre sobre la resolución.** Cada persona reaccionaba de forma diferente frente a un mismo estímulo tal es así que, cada individuo interpretaba el problema o estímulo y respondía frente a ella en función de su capacidad para enfrentar satisfactoriamente el reto. Si el individuo sentía que puede manejar el problema con facilidad, no existe estrés, pero si percibe el estímulo como algo imposible de resolver, sentirá poco estrés, la tensión máxima se presentaba cuando el individuo

percibía que la dificultad del problema era similar con su capacidad para la solución del problema.

### **Sintomatología del Estrés**

Hinojosa (2019) consideraba que el listado de sintomatología de estrés creado por Brunet (1999) era capaz de causar un deterioro a la organización, puesto que el colaborador al tener un desgaste físico y mental no podrá llevar a cabo sus funciones satisfactoriamente.

#### **A. Sintomatología psicológica del estrés laboral**

- Baja tolerancia a la frustración.
- Aburrimiento.
- Cólera.
- Ansiedad.
- Actitudes negativas hacia sí mismo.
- Problemas psicosomáticos.

#### **B. Sintomatología organizacional del estrés laboral**

- Bajo rendimiento.
- Actitudes negativas hacia los clientes.
- Rotación.

#### **C. Sintomatología ambiental del estrés laboral**

- Conductas negativas.
- Mala calidad de vida.

### **Fases del Estrés.**

Por medio de los aportes del fisiólogo Hans Selye, se explicó el comportamiento del organismo del ser humano ante una situación de estrés.

El aporte más importante incluyó la descripción de las fases del estrés. Chiavenato (2009) refirió que Selye desarrolló la teoría del Síndrome de la Adaptación General (SGA), donde se explicaba que la reacción del organismo frente al estrés constaba de tres fases.

- **Alarma:** Esta fase se manifestaba cuando el organismo detecta el agente estresor ya sea física o psicológica. Inician los cambios y reacciones fisiológicas que se mencionaron en el apartado anterior.
- **Resistencia.** Esta fase iniciaba cuando el organismo se defendía buscando llegar a un equilibrio, es ahí cuando los síntomas derivados de la fase de alarma desaparecen a pesar de que el estímulo estresor persiste. Esta resistencia se daba gracias a las hormonas secretadas por las glándulas suprarrenales.
- **Agotamiento.** Esta fase se iniciaba cuando el periodo de exposición al estímulo estresor era prolongado, el organismo abusaba de sus recursos buscando mantener el equilibrio. La glándula pituitaria y las suprarrenales disminuían su actividad y los síntomas de la primera fase se iniciaban nuevamente.

### **Tipos de estrés.**

Para Selye (citado por la Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 2018), existieron dos tipos de estrés, el estrés positivo denominado eustrés y el estrés negativo denominado como distrés.

Al respecto MC MUTUAL (2018) consideró que, no todo el estrés era nocivo para el ser humano, esto depende del tipo de situación estresora, de cómo el individuo interpreta dicha situación valorándolo como una amenaza o un reto, de su

capacidad de respuesta y del nivel de estrés que experimente. Por otro lado, para Gálvez et al. (2015) la forma y duración de las tres fases del estrés originaban dos tipos de estrés: el estrés agudo denominado eustrés y el estrés crónico denominado como distrés.

Si el estímulo era real y de corta duración, a su efecto se le denominaba estrés agudo, siendo esta la forma de estrés más común. El estrés agudo puede ser considerado positivo como una reacción constructiva, una condición en la cual el organismo completo respondía con prontitud, eficacia y espontaneidad a situaciones externas de emergencia, que generan preocupación y alarma. Si el estímulo era real o imaginario, pero perduraba en el tiempo con mayor o menor intensidad, a su efecto se le denominaba estrés crónico. Dicho estrés es causado por situaciones diarias, continuas y repetitivas en donde la persona no es capaz de reaccionar en alguna forma. Dicho de otra forma, cuando el organismo se encuentra bajo presión continua o en situación de emergencia constante y se agotan los recursos fisiológicos y psicológicos de defensa del individuo, esta situación provoca una situación de estrés que en muchos casos termina en una patología” (Gálvez et al., 2015).

Según los autores el estrés agudo o eustrés era considerado como un tipo de estrés positivo donde el ser humano responde con prontitud y convenientemente logró enfrentarse a las situaciones estresantes de forma positiva y creativa llegando incluso a sentir satisfacción, es decir se alcanza un equilibrio, el cual permite desarrollar capacidades y habilidades. Por su parte el distrés o estrés crónico es un tipo de estrés perjudicial, consecuencia de una respuesta no adaptativa del organismo donde la persona no es capaz de desarrollar competencias ni habilidades. Se da porque el

individuo interpreta las demandas del medio como excesivas y prolongadas que superan sus capacidades, por consiguiente, la respuesta es exagerada y prolongada en el tiempo lo cual reduce la capacidad de atención, decisión y acción dando lugar a desequilibrios físicos y mentales.

### **Causas del Estrés Laboral.**

Sánchez (2017) consideraba de manera prioritaria la excesiva carga de trabajo, un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o por unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo. Sin embargo, la peor situación de estrés se llega a dar en la combinación de estos tres factores, que puede resultar en situaciones más graves que a larga son más difíciles de tratar. Además, a estos tres factores se añadieron otros que podían generar situaciones estresantes, como la mala planificación de turnos u horarios o una remuneración inadecuada del trabajador; en modo general, situaciones laborales o comportamientos disfuncionales en la empresa, que no sólo pueden ocasionar el despido o renuncia del trabajador, sino problemas en su vida familiar y social.

Perspectivas (2007) en un estudio realizado por la Universidad Católica Boliviana de San Pablo, hicieron una revisión teórica sobre el estrés laboral y llegaron a la conclusión de que existen dos tipos de estresores: psicosociales y personales. Los factores psicosociales se refieren a las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. El estrés influye directamente en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo que es muy importante estudiarlo y analizarlo. Entre los factores psicosociales, destacan la situación del ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características

personales del trabajador. Entre los factores personales se puede considerar los siguientes: estilo de vida, experiencias, expectativas, estabilidad laboral, nivel de salud y bienestar familiar.

“Una mala organización el trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan puede provocar estrés laboral” (OMS, 2004, p.5)

De acuerdo a lo investigado eran tres los factores que actúan como fuente de estrés: factores ambientales, factores organizacionales y factores individuales (Chiavenato, 2009). Por otro lado, Luthans citado por Chiavenato (2009) escribió que son cuatro los tipos de factores que originan el estrés.

- **Factores extra organizacionales:** Se refiere a los elementos externos y ambientales que tienen un efecto en las organizaciones y las personas.
- **Factores organizacionales:** Son aquellas fuerzas relacionadas con la misma organización.
- **Factores grupales:** Los grupos y como estos influyen en el comportamiento de las personas también producen estrés. Se clasifican en dos; la falta de cohesión del grupo y la falta de apoyo social.
- **Factores individuales:** Las diferencias en rasgos de personalidad también pueden originar estrés.

En un estudio sobre el estrés Friedman y Rosenman popularizaron el concepto de personalidad tipo A, contrapuesta al tipo B. El tipo A es un conjunto de conductas y emociones que se observa en personas empeñadas en alcanzar cada vez más en menos tiempo. Se trata de individuos que se imponen metas excesivas y que se frustran cuando no los alcanzan. Por

tal motivo, este tipo muestra una relación muy cercana con el estrés y sus peligrosas consecuencias físicas, como los problemas cardiacos. El tipo B es más tranquilo y relajado, acepta las situaciones y trabaja sin preocuparse demasiado por el tiempo ni por las exigencias externas (Chiavenato, 2009)

Según lo descrito, existe dos tipos de personalidad, A y B. La personalidad de tipo A la poseen personas ávidas de lograr objetivos sin estar conscientes de sus limitaciones, por lo que se encuentran más propensas a sufrir de estrés ya que por sus propias exigencias que superan sus capacidades llegan a la frustración, por otra parte, la personalidad del tipo B es propia de personas que saben y conocen su realidad y poseen un adecuado equilibrio.

### **Dimensiones del Estrés Laboral.**

El estrés laboral ocurre bajo condiciones especificables organizadas en diferentes niveles de complejidad organizacional en el contexto laboral. Al respecto, Suárez (2013), indica las siguientes dimensiones para el estrés laboral, planteada por la OIT:

- **Clima Organizacional.** Se entiende por las características propias del ambiente o atmósfera de la organización; es decir, el espacio laboral donde sucede la integración, orientado en función a las susceptibilidades y vulnerabilidades de los estresores.
- **Estructura Organizacional.** Definida por el status jerárquico y organigrama de la empresa, así como por el reconocimiento del individuo dentro de su posición.
- **Territorio Organizacional.** Hace referencia al espacio físico

que tienen los trabajadores en el ejercicio de sus actividades, no solo el lugar de producción, sino también sus espacios de sociabilización.

- Tecnología. Hace referencias a las reactualizaciones y vanguardia que tienen los recursos, aparatos e instrumentos tecnológicos de la empresa para la mejora directa en la producción de la misma.
- Influencia. Orientada en la posición de resguardo frente al trabajo en equipo, el direccionamiento y manejo de problemas.
- Cohesión. Esta dado en el posible factor estresante sobre cumplir las funciones correctas, las expectativas con poca integración y conocimiento de las funciones.
- Respaldo del grupo. Hace referencia al soporte recibido no sólo durante la producción; sino, a nivel social hacia cada uno de los miembros de la organización para generar identidad organizacional.

### **Desarrollo del estrés laboral**

El estrés laboral tiene una evolución gradual o rápida de acuerdo con la situación y la personalidad de los individuos afectados. En particular, Peiró (2001) consideraba la existencia de dos modelos explicativos sobre la forma en que evoluciona el estrés laboral; el primer llamado clásico o individual y el otro modelo colectivo del estrés. El modelo clásico o individual explicaba y centraba las soluciones del estrés en el individuo, característico de una sociedad industrializada, donde el estrés laboral es responsabilidad del individuo que lo sufre más que de la empresa o entorno. Al respecto, el estrés según este

modelo surge porque el individuo no tiene las estrategias de afrontamiento necesarias y los factores externos son una condición secundaria. El enfoque colectivista, por lo contrario, analizaba los factores psicosociales e involucraba a la comunidad o centro de trabajo en la solución del problema de estrés laboral, propicio el apoyo entre los individuos estresados y brinda el mismo grado de importancia a todos los factores. Según Selye (referido por Sánchez, 2007), existían distintas fases durante la presencia del estrés y, en cada una, el organismo reacciona de distinta manera, con el fin de adaptarse a la amenaza o situación problema; estas fases son las siguientes:

- **Fase de alarma**

Es la fase de inicio en la cual el individuo presenta menos resistencia de lo normal, pero el organismo intenta prepararlo para una tarea aumentando las defensas, aumentando su respiración, frecuencia cardiaca, sangre más dirigida al cerebro, músculos y corazón, se mejora la atención y concentración, esta fase es positiva si se le da tiempo y espacio al individuo para que pueda reaccionar.

- **Fase de resistencia**

Esta fase empieza cuando, en la fase de alarma, no se le da al sujeto tiempo ni espacio para poder recuperarse y elaborar una estrategia de afrontamiento; normalmente sucede cuando la persona está expuesta constantemente a una situación de estrés. El individuo durante esta fase seguirá intentando superar las amenazas.

- **Fase de agotamiento**

En esta fase la energía de resistencia del individuo se va agotando, cada vez insiste menos en solucionar sus problemas, si la situación no se revierte o detiene, el individuo

empezará a presentar problemas de salud fisiológica o comportamientos disfuncionales en sus diferentes contextos de relación.

### **Consecuencias del Estrés Laboral**

Según Ruiz y Vega (2016) las consecuencias del estrés laboral afectaban tanto al trabajador como a la empresa. Entre las consecuencias posibles de afectar al trabajador, pueden manifestarse a nivel físico y a nivel psíquico. Algunas de estas consecuencias pueden mantenerse a corto, medio o largo plazo dependiendo de la resistencia al estrés de cada individuo, de la intensidad de los estímulos o situaciones estresantes en el lugar de trabajo, así como de la prolongación en el tiempo de dicha situación sin tomar las medidas adecuadas.

El estrés laboral afectaba el equilibrio integral del organismo, por lo que una consecuencia psicológica puede provocar una alteración física y viceversa; de este modo, no es extraño, por ejemplo, que un trabajador que comienza a manifestar signos de ansiedad en sus primeras etapas acabe desarrollando más tarde problemas cardiovasculares e incluso enfermedades coronarias. Sánchez (2017) señala que las consecuencias psicológicas del estrés laboral para el trabajador, están las siguientes:

- Deterioro cognitivo.
- Dificultad para concentrarse.
- Ansiedad y/o depresión.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Trastornos sexuales.
- Trastornos de tipo afectivo

## **Modelo del estrés laboral**

Modelos esfuerzo – recompensa: de Siegrist Mateo refiere que el modelo esfuerzo – recompensa propuesta por Siergrist en 1996, afirma que el estrés laboral aparece como consecuencia de la inestabilidad, cuando el esfuerzo que realiza el trabajador es alto en relación a la recompensa que recibe, un esfuerzo alto y una recompensa baja representan la situación de mayor riesgo de estrés y de desarrollar enfermedades, principalmente se ha asociado con la enfermedad y deterioro de la salud mental. El estrés laboral se debe a que el trabajador percibe que el esfuerzo que realiza en el trabajo no es justamente recompensado por la empresa (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), no hay una relación de recíproca entre ambos. El nivel de esfuerzo depende de 2 factores, uno de carácter extrínseco, se relaciona con las demandas del puesto y las obligaciones que llevan a su desempeño. El otro factor es de carácter intrínseco y tiene que ver con recursos de afrontamiento (como la motivación).

### **3.3.2. Calidad de vida**

Referente a la variable calidad de vida, se hace una revisión sobre los conceptos más relevantes, del mismo modo de las teorías que lo sustentan, entre ellos tenemos:

#### **Definiciones de calidad de vida**

Bullinger (1995) afirma que la calidad de vida incluye una variedad de condiciones que pueden afectar al individuo y su funcionamiento diario, guardando relación con las condiciones de salud y las intervenciones médicas. Por tanto, la calidad de

vida es la suma de aspectos favorables que posibilitan el funcionamiento dinámico de las personas, donde las personas perciben el sentido de bienestar.

La Organización Mundial de la Salud (1997) definió la calidad de vida como la apreciación que las personas tienen del lugar donde viven, de su cultura y construcción de valores en base a sus objetivos, necesidades, expectativas y normas. La calidad de vida se ve influenciado entonces por diversos factores como la salud física, el estado mental, las relaciones sociales y las condiciones del ambiente.

En referencia a lo conceptualizado por la Organización Mundial de la Salud, se desprende que la calidad de vida es un concepto multifactorial y comprende varios factores fundamentales para lograr el bienestar integral. Cada individuo tiene diferentes necesidades que debe suplir para sentir satisfacción personal.

Tuesca (2012), afirma que la calidad de vida es un concepto difícil de definir dándole una connotación dual subjetiva-objetiva; en la cual la primera hace referencia al bienestar o satisfacción con la vida denominada "felicidad" y la segunda está relacionada con aspectos del funcionamiento social, físico y psíquico, siendo la interacción entre ambas lo que determina la calidad de vida.

Al respecto, la calidad de vida se determina por el aspecto intrínseco personal donde la persona se siente bien y contenta con su estado actual y por el aspecto de dinamicidad que posee para desenvolverse por sí solo.

La calidad es la relación entre una realidad y los objetivos que se persigue para encontrar un estado favorable de vida.

Cuando dichos propósitos son compartidos colectivamente, se observa referentes estandarizados, comunes a un conjunto de personas que esperan alcanzar la calidad de vida social (Pinazo y Sánchez, 2005).

En tal sentido, la calidad de vida, se da en función de los propósitos alcanzables de la persona, lo cual satisface su forma de vida y le hace percibir bienestar personal, siendo además de índole colectivo cuando esta serie de fines es del interés de un grupo de personas, que esperan lo mismo.

Para Lora (2008), la calidad de vida es un concepto amplio que no solo implica buscar la felicidad y la percepción de serlo, sino se orienta hacia una mirada de bienestar a nivel físico, mental, social y ambiental. Por tanto, la calidad de vida, incluye varios aspectos importantes de la existencia de una persona, lo cual va de la mano de la sensación de armonía general.

### **Teorías de la calidad de vida**

Por otro lado, Maslow (1954), establece en su teoría de las necesidades humanas, la jerarquización de aquellas necesidades que proveen satisfacción y bienestar a las personas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas o superiores. Una de las necesidades más elevadas son las de autorrealización, lo cual se da en el adulto mayor que tiene objetivos y gran motivación por seguir adelante.

Lipowsky, sostiene que el afrontamiento son las estrategias que emplea el individuo ante un problema para mantener su integridad física y psicológica (citado por Montoya, 2004). En tal sentido, el individuo lucha por mantener su estabilidad personal

y no verse afectado por estresores de su entorno. De esta forma la teoría del afrontamiento también juega un rol importante para el logro de una calidad de vida adecuada.

La capacidad de afrontamiento de una persona depende de su trayectoria personal y de las creencias que ha ido incorporando con los años. Un proceso de afrontamiento significa hablar de un cambio en los pensamientos y actos a medida que nuevas situaciones desestabilizadoras van presentándose, debiendo contar con estrategias que cambien su relación con el entorno

### **Dimensiones de la calidad de vida**

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2007), la calidad de vida se mide en cuatro grandes áreas: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y medio ambiente. Para dicho fin crearon el WHOQOL- BREF, que mide el perfil de la calidad de vida en pacientes.

- **Salud física:** en esta dimensión se toma en cuenta la atención a nivel de salud general, a domicilio, hospitalaria o preventiva, se toma en cuenta las situaciones de malestar, dolor, incomodidad y como esto afecta en su estado de salud y que imposibilita tener una vida saludable con actividad normal. La salud física es importante para la autonomía e independencia funcional, el sentir un buen estado físico contribuye a un normal desenvolvimiento. En tal sentido, la salud física se caracteriza por la sensación de bienestar corporal que percibe el paciente, al poder realizar sus cosas por sí solo sin depender de terceros, con una disminución de las molestias propias de la enfermedad.
- **Salud psicológica:** es el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede

afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera. El aspecto emocional juega un rol muy importante en la calidad de vida de las personas, pues las empodera de seguridad para enfrentar cualquier situación de riesgo o problemática.

Se considera que el factor psicológico influye de manera muy positiva en el estado de ánimo de las personas, lo cual a su vez repercute positivamente en su salud física, por tanto, favorece a la recuperación de las personas que atraviesan situaciones críticas como la enfermedad crónica.

- **Relaciones sociales:** se entiende a partir de las interacciones cercanas que la persona tiene con su familia, amigos, son aquellas actividades de participación, relación con el grupo de pares, buena relación con la familia. Las redes de apoyo social juegan un rol importante en base a los soportes que brinda para ayudar a superar la enfermedad, pues el apoyo moral o material que pueda brindarle sus seres queridos es un gran aliciente para superar las situaciones críticas.

El sentirse acompañado y comprendido, favorece a que la persona mantenga sus vínculos sociales, los cuales cumplen la función de mantener conectada socialmente a la persona, evitando que recaiga en el aislamiento.

- **Ambiente:** se entiende como el espacio en que se desarrolla la persona, el lugar donde vive o reside. Todas las características del entorno físico en que se desarrolla son de relevancia para que el paciente perciba la comodidad y complacencia en el ambiente en donde vive.

Por otro lado, un adecuado ambiente favorece a la percepción

que tiene la persona sobre su mundo, permitiéndole disfrutar de todo aquello que le resulte útil y sobre lo cual pueda adquirir el dominio.

### **Factores que influyen en la calidad de vida**

Diversos autores han investigado sobre los factores de la vida que son considerados importantes para la calidad de vida por las personas de edad, encontrando como variables más importantes las relaciones familiares y contactos sociales, la salud general, el estado funcional, la vivienda y la disponibilidad económica. (Rubio, Aleixandre y Cabezas, 1997).

- a) Relaciones familiares y contactos sociales: contribuyen a que las personas del entorno cercano al adulto mayor le brinden compañía, amor y afecto, de forma que se perciba importante para ellos.
- b) Salud general: está referido al bienestar físico y mental que requiere la persona para desarrollarse en armonía con su medio. Cuando las personas pueden valerse por sí mismas, se sienten en la capacidad de realizar cualquier proyecto personal.
- c) Estado funcional: está referido a la capacidad funcional para movilizarse, para desarrollar sus actividades rutinarias, sin tener que depender de terceras personas. En la tercera edad esto se va perdiendo debido a la degeneración del propio organismo.
- d) Vivienda: es el entorno material físico donde habita la persona y que según las comodidades que tenga favorecerá a la calidad de vida del adulto mayor. Como, por ejemplo, contar con los servicios básicos o tener un lugar con adecuada ventilación, iluminación, de material noble, etc.

e) Disponibilidad económica: en la tercera edad es muy importante contar con los medios económicos para suplir las necesidades, pues estas son mayores. Cuando no tienen el dinero suficiente para costear las medicinas, tratamientos, alimentación balanceada y otros requerimientos vitales para asegurar la calidad de vida, su estado de salud empeora y sufre las consecuencias.

### 3.3. Marco conceptual

**Calidad de vida:** es la percepción subjetiva del sobre su estado de bienestar, lo cual considera a partir de la satisfacción de sus necesidades. (Lora, 2008),

**Capacidad funcional:** es la capacidad física que tiene una persona para realizar las cosas, su deterioro fisiológico la disminuye progresivamente. (Lora 2008),

**Estrés laboral:** “Es una respuesta física y emocional nociva, que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor” (MINSA, 2020, p.5).

**Eustrés:** “Es el nivel de activación del organismo necesario y óptimo para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, especialmente aquéllas que requieren una respuesta inmediata. Sería el nivel de respuesta proporcional al estímulo, que cumpliría con una función adaptativa y ayudaría al individuo a enfrentarse con éxito a la situación” (MC MUTUAL, 2008, p.6).

**Distrés:** “Es un nivel de activación del organismo, a nivel físico y psicológico, excesivo o inadecuado a la demanda de la situación, y que si se prolonga puede tener consecuencias negativas para la persona. En ello tienen mucho que ver las demandas del entorno y los

recursos propios para afrontarlas, así como nuestra propia valoración al respecto” (MC MUTUAL, 2008, p.6).

**Estresor:** Sapolsky (2004) citado por Daneri (2012) refiere que “un estresor es cualquier cosa del mundo externo que nos aleja del balance homeostático, la respuesta al estrés es lo que hace nuestro cuerpo para restablecer la homeostasis” (p.1-2).

**Organización:** “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización” (Chiavenato, 2007, p.1).

**Relaciones sociales:** Se entiende a partir de las interacciones cercanas que la persona tiene con su familia, amigos, son aquellas actividades de participación, relación con el grupo de pares, buena relación con la familia. (Organización Mundial de la Salud, 2007)

**Salud psicológica:** es el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera. El aspecto emocional juega un rol muy importante en la calidad de vida de las personas, pues las empodera de seguridad para enfrentar cualquier situación de riesgo o problemática. (OMS, 2007)

**Sistema:** **Chiavenato** (1999) Lo define como un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, en interacción que desarrollan una actividad (operación o proceso del sistema) para lograr un objetivo o propósito, operando con datos, energía o materia, unidos al ambiente que rodea el sistema, y para suministrar información, energía o materia (salidas o resultados de la actividad del sistema) (p.2).

**Relaciones sociales:** Se entiende a partir de las interacciones cercanas que la persona tiene con su familia, amigos, son aquellas

actividades de participación, relación con el grupo de pares, buena relación con la familia.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo y Nivel de la Investigación.**

#### **4.1.1 . Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo cuantitativa. Los estudios cuantitativos se realizan en forma secuencial y son rigurosos, al mismo tiempo parten de una idea para luego formular objetivos y preguntas de investigación, apoyándose en un marco teórico, cuya variable se analiza utilizando métodos estadísticos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4).

#### **4.1.2 . Nivel de investigación**

Este trabajo de investigación fue de nivel descriptivo - correlacional pues permitió analizar y estudiar la relación existente entre las variables independiente y dependiente para probar la influencia o ausencia que existe entre las mismas. Carrasco, (2017)

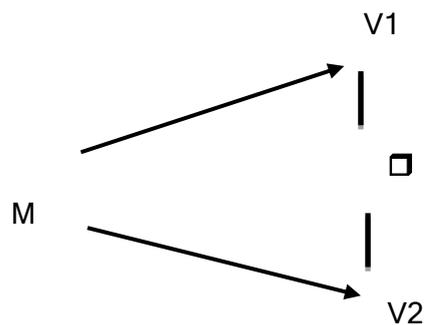
### **4.2. Diseño de Investigación**

Este estudio tuvo un diseño No Experimental de corte transversal, debido a que no hubo manipulación de las variables de estudio y se realizaron en un tiempo determinado. Este diseño se conoce también como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurrido los hechos. Según Hernández, et al., en la investigación Ex Post Facto el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes

dada la capacidad de influir sobre las variables y sus efectos. (Hernández, et al. 2014).

Fue un estudio de corte transversal, ya que el instrumento seleccionado se aplicó a la muestra objeto de investigación en un solo momento y tiempo único. Lo que, al respecto Carrasco, (2005), sostiene que, los estudios transversales se utilizan para investigar hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo. (pág. 72).

Al esquematizar este tipo de investigación obtuvimos el siguiente diagrama.



En el esquema:

M= Muestra de Investigación

V1 = Estrés laboral

V2 = Calidad de vida

r = Posible relación entre las variables

Se asume en este diseño una probabilidad del 90% de relación entre las variables.

### 4.3. Población – muestra

#### 4.3.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (6ta edición, p.174) define a la población como “conjunto de todos los casos que

concuerdan con determinadas especificaciones”. Así, se tuvo de población el personal policial de tránsito de Lima Norte.

#### **4.3.2. Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) conceptualizaron la muestra como un grupo poblacional representativo. En esta investigación la muestra estuvo conformada por 150 policías de tránsito de Lima Norte.

#### **4.3.3. Muestreo**

Para este estudio se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Esta técnica consistió en seleccionar una muestra de la población que este accesible. Es decir, personal policial de tránsito de Lima Norte. que fueron sujeto de estudio en la investigación fueron seleccionados por estar disponibles y no porque hayan sido elegidos mediante un criterio estadístico.

### **4.4. Hipótesis de la investigación**

#### **4.4.1. Hipótesis general**

Si existe relación entre la estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022

#### **4.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación entre la dimensión salud física y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Existe relación entre la dimensión salud psicológica y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte,

2022.

Existe relación entre la dimensión relaciones sociales y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Existe relación entre la dimensión ambiente y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

#### **4.5. Identificación de las variables**

Las variables de estudio consideradas en esta investigación fueron:

##### **V1. Estrés laboral**

Para el presente estudio se definió al estrés como el proceso de mecanismo homeostático (ciclos de retroalimentación negativa que contrarrestan cambios en los valores blanco, conocido como valores de referencia, de varias propiedades) de los medios internos que existe en el individuo debido a las “niveles críticos de estrés” generados por el ambiente de trabajo (Ivancevich & Matteson, 1989).

##### **V2. Calidad de vida**

El término calidad de vida incluye una variedad de condiciones que pueden afectar la percepción del individuo, sus sentimientos y comportamientos directamente relacionados con su funcionamiento diario, incluyendo, pero no limitando, las condiciones de salud y las intervenciones médicas (Bullinger, 1995).

#### 4.6.1. Matriz de la operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>Estrés laboral</b>	Proceso de mecanismo homeostático (ciclos de retroalimentación negativa que contrarrestan cambios en los valores blanco, conocido como valores de referencia, de varias propiedades) de los medios internos que existe en el individuo debido a las "niveles críticos de estrés" generados por el ambiente de trabajo (Ivancevich & Matteson, 1989).	Se evaluará con la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OOMS de Ivancevich y Matteson adaptada a Lima, Perú por Suarez (2013)	Mejora de las condiciones ambientales de trabajo	Privacidad, Estrategias organizacionales, Calidad de ambiente, Mejoras en el inmobiliario.	1,10,11,20	Nivel Bajo de Estrés < 90  Nivel Intermedio de Estrés 90 – 117  Estrés 117 – 153  Nivel Alto de Estrés >153
			Territorio organizacional	Trabajo en equipo, Efectividad y Reconocimiento de logros.	2,12,16,24	
			Estilo de dirección y liderazgo	Liderazgo del jefe, Receptividad del jefe, Mejorar trato entre todos	3,15,22	
			Gestión de recursos humanos	Falta de trabajo en equipo y compromiso en las labores.	4,14,25	
			Nuevas tecnologías	Tecnología adecuada, disposición de equipos y recursos.	5,6,13,17	
			Estructura organizacional	Supervisión, cumplimiento de objetivos, respeto entre todos.	7,9,18,21	
			Clima Organizacional	Metas, Misión y Políticas Administrativas de la empresa	8,19,23	

#### 4.6.2 Matriz de operacionalización de calidad de vida

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO
<b>Calidad De vida</b>	Bullinger (1995) considera que el término calidad de vida incluye una variedad de condiciones que pueden afectar la percepción del individuo, sus sentimientos y comportamientos directamente relacionados con su funcionamiento diario, incluyendo, pero no limitando, las condiciones de salud y las intervenciones médicas.	La Organización Mundial de la Salud (1997) definió la calidad de vida como la apreciación que las personas tienen del lugar donde viven, de su cultura y construcción de valores en base a sus objetivos, necesidades, expectativas y normas. Su definición es amplia y se ve influenciado por diversos factores como la salud física de la persona, el estado psicológico, las relaciones sociales y su relación a las características principales del ambiente.	<i>Salud física</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolor y malestar</li> <li>• Dependencia</li> <li>• Energía y fatiga</li> <li>• Movilidad</li> <li>• Sueño descanso</li> <li>• Capacidad funcional</li> </ul>	2,3,4,10,15,16,17,18	26-62 Bajo
			<i>Salud psicológica</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espiritualidad</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Concentración</li> <li>• Sentimientos</li> </ul>	1,5,6,7,11,19,26	63-101 Promedio
			<i>Relaciones Sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones personales</li> <li>• Actividad sexual</li> <li>• Soporte social</li> <li>• Relaciones personales</li> </ul>	20,21,22	102-130 Alto
			<i>Ambiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Entorno físico</li> <li>• Economía</li> <li>• Información disponible</li> <li>• Actividades recreativas</li> <li>• Servicios sanitarios</li> <li>• Transporte</li> </ul>	8,9,12,13,14,23,24,25	

## **4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.7.1. Técnicas**

La técnica de recolección de datos se aplicó fueron los siguientes:

**La encuesta**, que según Carrasco (2008) se define como “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis” (p.314).

**La observación** según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (p.127).

Finalmente, se hace uso de la técnica psicométrica, a través de la aplicación de cuestionarios psicológicos que evalúa las dos variables en estudio.

### **4.7.2. Instrumentos**

Los Instrumentos que se empleó para la recolección de los datos fueron: la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y

## **Escala de Estrés Laboral OIT\_ OMS**

### **Ficha técnica**

**Nombre** : Escala de Estrés Laboral OIT\_OMS.

**Autores** : Ivancevich & Matteson.

**Adaptación peruana** : Mg. Ángela Suárez Tunanñaña.

**Particularidad** : Instrumento de exploración psicológico.

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

**Estructuración** : La prueba tiene 7 áreas.

**Características:** Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal. Tiene un tiempo aproximado de 15 minutos. Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.

**Metodología** : Las técnicas que se utilizan para el análisis fueron, principalmente entrevistas de asesoramiento a mandos y responsables de personal preocupados por la incidencia del estrés entre las personas a su cargo, entrevistas de orientación a colectivos con indicadores de estrés; se proporciona a los afectados sugerencias e indicaciones para reducir su nivel de estrés, cuestionarios para detectar el grado de estrés existente, las fuentes u orígenes de los 65 estresores y los recursos o mecanismos de que se dispone para disminuir y controlar el estrés.

Otras técnicas: Junto con las entrevistas, cuestionarios y reuniones (a partir de lo cual será posible elaborar un

diagnóstico y hacer un tratamiento actuando sobre los estresores), es posible recomendar otras técnicas, cuya aplicación sale del entorno laboral, tales como prácticas de terapia cognitivas o de relajación corporal.

El Cuestionario Sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés laboral. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- Mejora de las condiciones ambiental de trabajo.
- Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- Estilos de dirección y liderazgo.
- Gestión de recursos humanos.
- Nuevas tecnologías.
- Estructura organizacional.
- Clima Organizacional.

Tabla 1.

*Puntuación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS*

Interpretación	Valor
Nivel Bajo de Estrés	<90,2
Nivel Intermedio de Estrés	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Nivel Alto de Estrés	>153,3

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

Tabla 2.

*Áreas de la Escala de Estrés Laboral de OIT-OMS*

Área	Ítems	Rango de Estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

**FICHA TÉCNICA: Cuestionario WHOQOL-BREF (versión abreviada)**

- **Autor:** Organización Mundial de la Salud (1997)
- **País de procedencia:** Ginebra
- **Forma de administración:** Individual
- **Ámbito de aplicación:** a pacientes con diferentes diagnósticos médicos
- **Objetivo:** Identificar las condiciones en que viven las personas con alguna enfermedad.
- **Validación peruana:** María del Pilar More Velásquez (2016)
- **Duración:** 10 a 15 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 26 ítems, el cual permite conocer la calidad de vida a través de la evaluación de 4 dimensiones: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente. El cuestionario tiene

por finalidad identificar el nivel de calidad de vida.

- **Calificación:** Las respuestas se califican en escala de Likert, considerando valores que van del 1 al 5, que asumen diferentes denominaciones cualitativas.
- **Baremo:** para efectos de interpretación de los resultados se establece tres categorías ordenado por rangos, el cual considera intervalos desde el mínimo hasta el máximo puntaje obtenido en general y según las dimensiones que se miden.

Tabla 5.

*Baremo de interpretación del Cuestionario*

Nivel	I-IV	II	III	TOTAL
Bajo	8-18	7-16	3-7	26-62
Promedio	19-30	17-26	8-12	63-101
Alto	31-40	27-35	13-15	102-130

- **Confiabilidad:** a efectos de establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 25 adultos mayores, sometiéndolo al modelo de Alfa de Crombach y obteniendo como resultado general un índice de 0.92, lo cual determina que existe una alta confiabilidad interna.

Tabla 6.

*Confiabilidad del Cuestionario WHOQOL-BREF*

Alfa de Crombach	Ítems
0.95	26



## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

Descripción por rango de edades del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
21 a 30 años	57	38 %
31 a 40 años	63	42 %
41 a 50 años	20	13.3 %
51 a 60 años	10	6.7 %
Total	150	100%

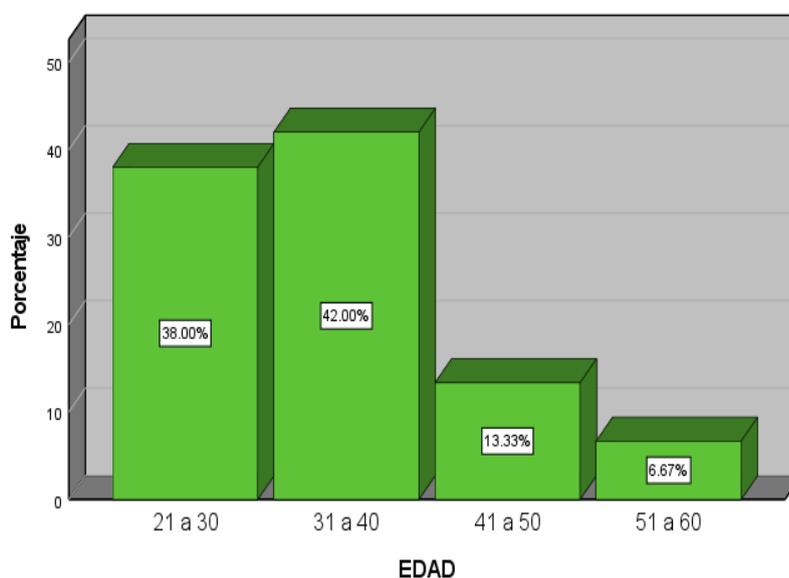


Figura 1. Rango de edades del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

Como se describe en la tabla 1 y figura 1, la mayor parte de personal policial de tránsito de Lima norte, 2022., que conformaron esta investigación, tenían entre 31 a 40 años (42%). Además, la minoría estuvo representada por ciertas edades que tenían entre 51 a 60 años (6.67%).

Tabla 2.

Descripción por sexo a personal policial de tránsito de lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	79	52.7%
Femenino	71	47.3%
Total	150	100%

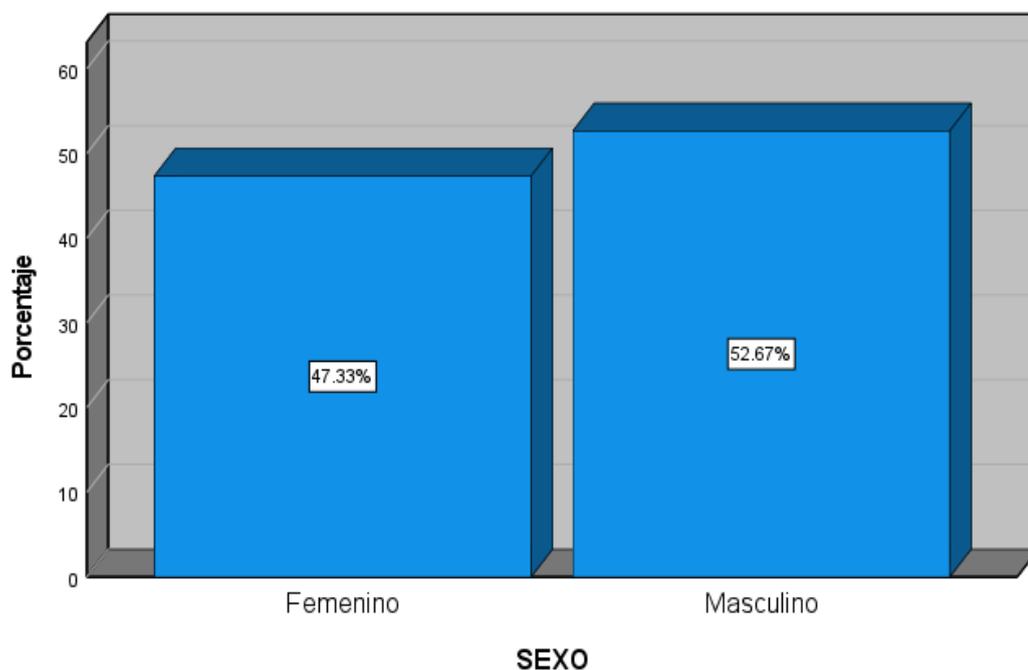


Figura 2. Sexo del Personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022..

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, la mayor parte de personal policial de tránsito de Lima norte, 2022., que conformaron esta investigación, fueron del sexo masculino (52.7%), y la minoría estuvo conformada por del sexo femenino (47.3%).

Tabla 3.

Descripción por grado de instrucción del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Efectivo Policial	06	4.0%
Secundaria Completa	12	8.0%
Superior	59	39.3%
Técnico	73	48.7%
Total	150	100%

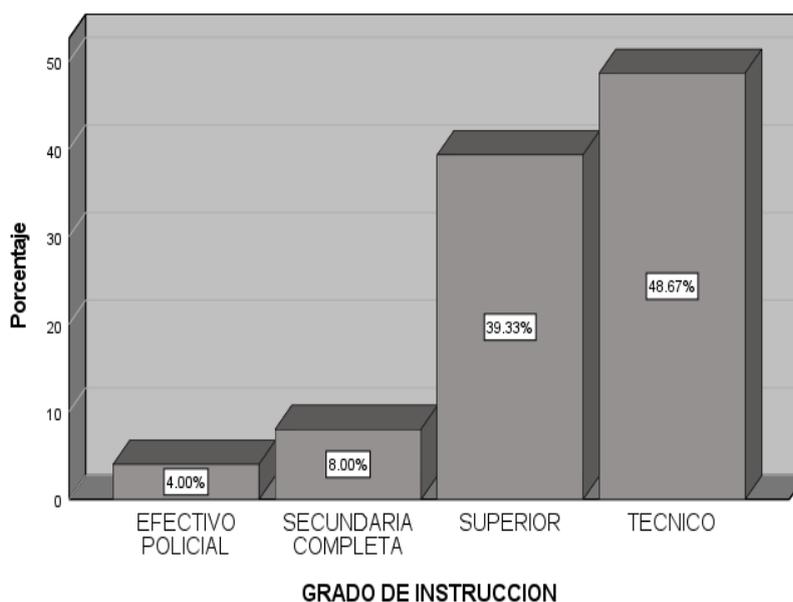


Figura 3. Personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022., según grado de instrucción

Como se observa en la tabla 3 y figura 3, la mayor parte de personal policial de tránsito de Lima norte, 2022., que conformaron esta investigación, presentan un grado de instrucción técnico (48.7%), y la minoría manifiesta ser un efectivo policial, no detallando algún grado de instrucción (4.0 %).

Tabla 4.

Descripción por estado civil del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Casado(a)	67	44.7%
Conviviente	08	5.3%
Divorciado(a)	02	1.3
Soltero(a)	73	48.7%
Total	150	100%

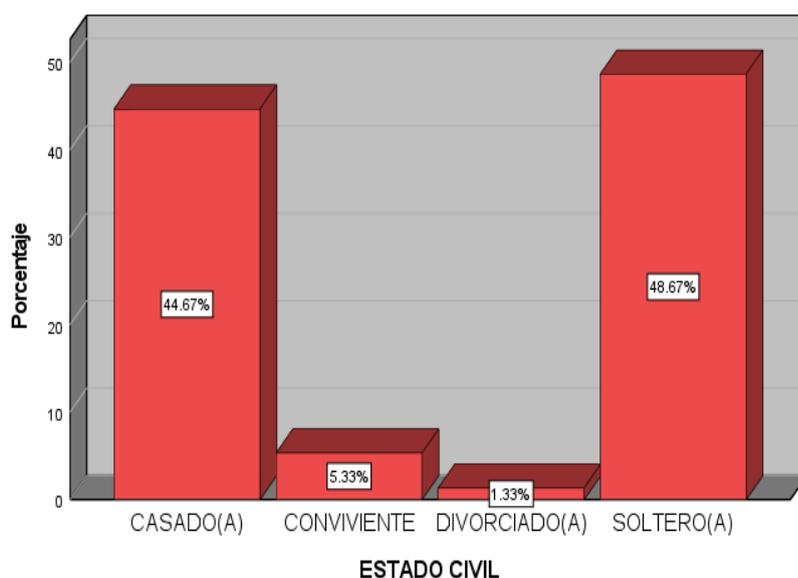


Figura 4. Personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022., según estado civil

Como se observa en la tabla 4 y figura 4, la mayor parte de personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022., que conformaron esta investigación, manifiestan un estado civil de soltero (48.7%), y la minoría manifiesta ser un estado civil de divorciado (1.3 %).

## Descripción de las variables

Tabla 5.

Nivel del Estrés laboral del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	0.7%
Intermedio	11	7.3%
Estrés	3	2.0%
Bajo	135	90.0%
Total	150	100%

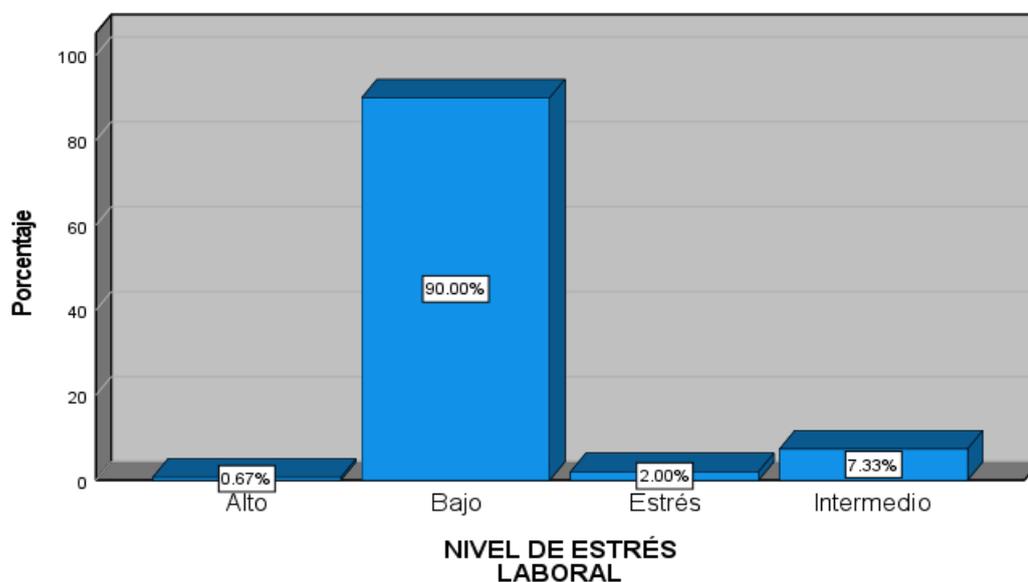


Figura 5. Nivel de Estrés laboral del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 5 y figura 5, se presenta el nivel de *estrés laboral* del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. La mayoría estuvo ubicada en un nivel bajo (90%); mientras que, la menor proporción de participantes pertenecieron a un nivel alto (0.67%), un nivel intermedio el 7.33% y presentan un nivel de estrés el 2%

Tabla 6.

Nivel de Calidad de vida profesional del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Promedio	116	77.3%
Bajo	34	22.7%
Total	150	100%

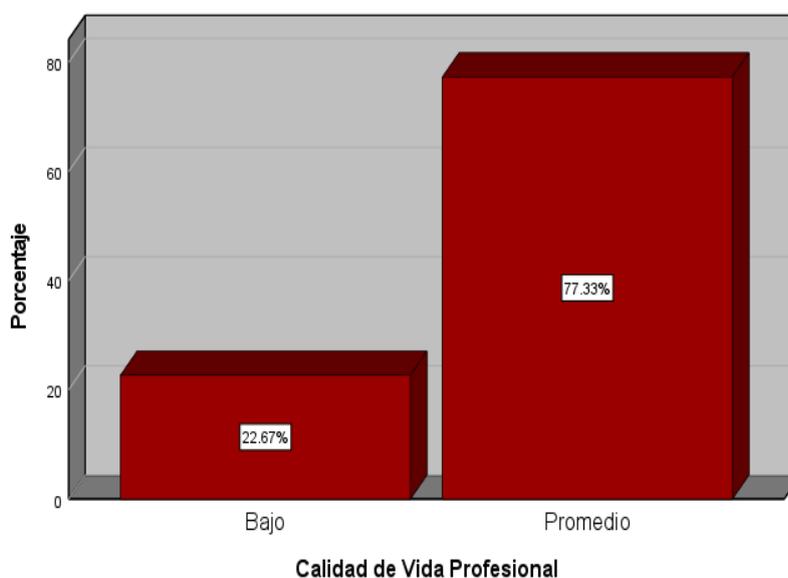


Figura 6. Nivel de Calidad de vida profesional del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 6 y figura 6, se muestra el nivel de calidad de vida profesional a personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (77.3%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (22.7%).

Tabla 7.

Nivel de Salud física del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	4.0%
Promedio	120	80.0%
Bajo	24	16.0%
Total	150	100%

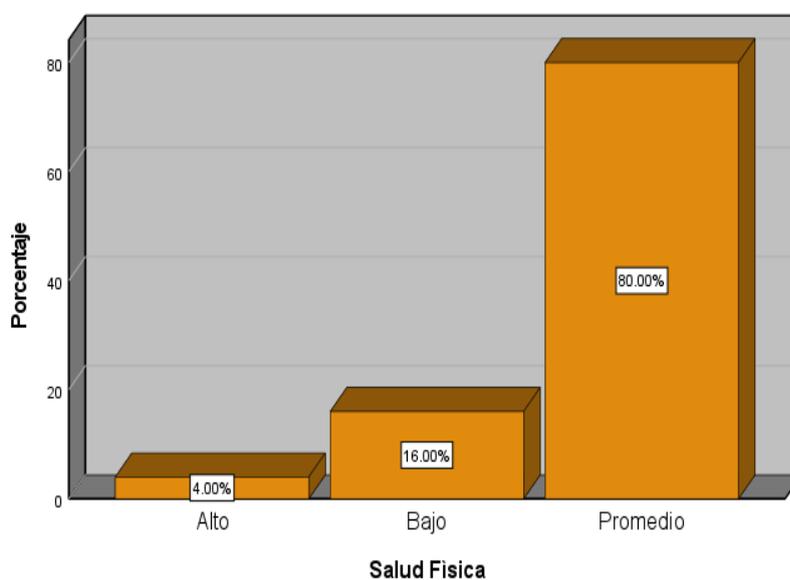


Figura 7. Nivel de Salud física a personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 7 y figura 7, se muestra el nivel de salud física del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (80.0%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel alto (4.0%).

Tabla 8.

Nivel de Salud psicológica del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Promedio	128	85.3%
Bajo	22	14.7%
Total	150	100%

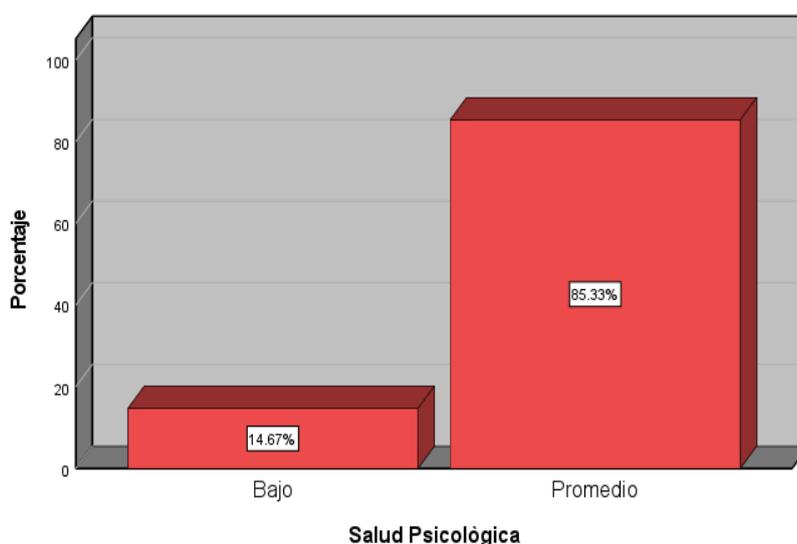


Figura 8. Nivel de Salud psicológica del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 8 y figura 8, se muestra el nivel de salud psicológica del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (85.3%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (14.7%).

Tabla 9.

Nivel de Relaciones sociales de personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Promedio	85	56.7%
Bajo	65	43.3%
Total	150	100%

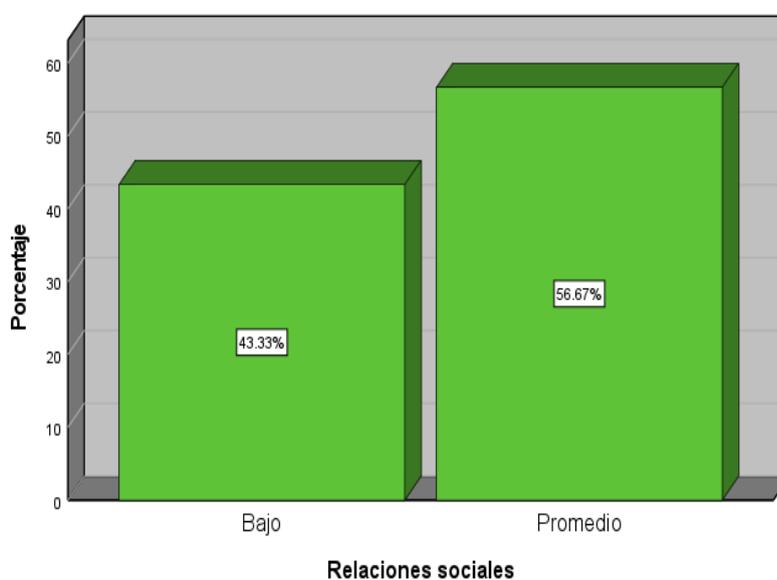


Figura 9. Nivel de Relaciones sociales del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 9 y figura 9, se muestra el nivel de relaciones sociales del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (56.7 %); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (43.3 %).

Tabla 10.

Nivel de Ambiente del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	3.3%
Promedio	128	85.3%
Bajo	17	11.3%
Total	150	100%

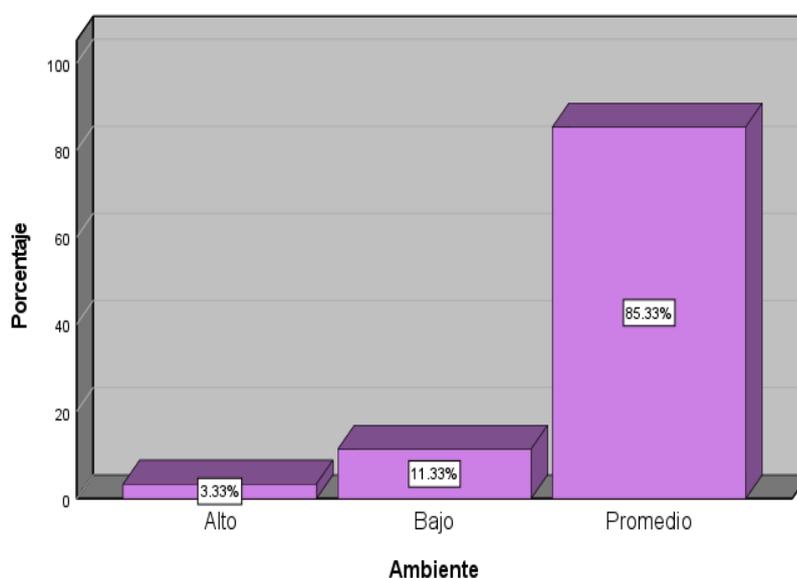


Figura 10. Nivel de Ambiente de personal policial de tránsito de Lima norte, 2022.

En la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de ambiente del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (85.3 %); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel alto (3.3 %).

## 5.2. Interpretación de los resultados

### Prueba de normalidad

Tabla 11.

*Prueba de normalidad de estrés laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.156	150	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, se observa el análisis de normalidad de estrés laboral llevado a cabo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue estadísticamente significativo ( $p = .001 < 0.05$ ). Por ende, se rechaza el cumplimiento de la normalidad.

Tabla 12.

*Prueba de normalidad de calidad de vida profesional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	.071	150	.059

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, se observa el análisis de normalidad de calidad de vida realizado con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue estadísticamente no significativo ( $p = .059 > 0.05$ ). Por ende, se acepta el cumplimiento de la normalidad.

### Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

H: Existe relación entre la estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Tabla 13

*Estrés laboral y calidad de vida profesional del personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.*

		Estrés laboral	Calidad de vida profesional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-.210
	Sig. (bilateral)		.010
	N	150	150
Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	-.210	1
	Sig. (bilateral)	.010	
	N	150	150

En la tabla 13, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ( $p = .010 < 0.05$ ). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman (-.210) señaló que la relación entre las variables estrés laboral y calidad de vida profesional fue negativa y a su vez, muy baja. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida profesional a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

### Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre estrés laboral y la dimensión la salud física en personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión salud física en personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Tabla 14.

*Estrés laboral y salud física personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.*

		Estrés laboral	Salud física
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	-.130
	Sig. (bilateral)		.112
	N	150	150
Salud física	Coefficiente de correlación	-.130	1
	Sig. (bilateral)	.112	
	N	150	150

En la tabla 14, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y salud física ( $p= 0.112 > 0.05$ ). Además, el coeficiente Rho de Spearman (-.130) muestra que la relación entre estrés laboral y salud física es negativa y al mismo tiempo, muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y salud física a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

## Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión salud psicológica a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión salud psicológica a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

Tabla 15.

*Estrés laboral y salud psicológica a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.*

		Estrés laboral	Salud psicológica
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-.051
	Sig. (bilateral)		.533
	N	150	150
Salud psicológica	Coeficiente de correlación	-.051	1
	Sig. (bilateral)	.533	
	N	150	150

En la tabla 15, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ( $p= 0.533 > 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.051) indica que la relación entre el estrés laboral y salud psicológica es negativa y muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre estrés laboral y la dimensión salud psicológica a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

### Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022

Tabla 16.

*Estrés laboral y dimensión relaciones sociales a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.*

		Estrés laboral	Relaciones sociales
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-.258
	Sig. (bilateral)		.001
	N	150	150
Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	-.258	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	150	150

En la tabla 16, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales ( $p=0.001 < 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.258) indica que la relación entre estrés laboral y relaciones sociales es negativa y a la vez, baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales.

#### Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ambiente en personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022

H: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ambiente a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022

Tabla 17.

*Estrés laboral y la dimensión ambiente a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022*

		Estrés laboral	Ambiente
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1	-.289
	Sig. (bilateral)		.001
	N	150	150
Ambiente	Coeficiente de correlación	-.289	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	150	150

En la tabla 17, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y ambiente ( $p= 0.001 < 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.289) indica que la relación entre estrés laboral y ambiente es negativa y muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y ambiente en personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.

## **VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se procede con la discusión de los principales hallazgos descriptivos e inferenciales de la investigación realizada, con los antecedentes nacionales e internacionales, citados y sus respectivos análisis comparativos con las teorías que sostienen el tema de investigación

### **6.1. Análisis descriptivo de los resultados.**

La discusión de análisis de resultados se inicia con los resultados descriptivos por ser necesario para el análisis inferencial, dando realce de los hallazgos encontrados conforme se detalla a continuación:

1. En relación a la variable del estrés laboral en la tabla 5 y figura 5, se presenta el nivel en el personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. La mayoría estuvo ubicada en un nivel bajo (90%); mientras que, la menor proporción de participantes pertenecieron a un nivel alto (0.7%), un nivel intermedio el 7.33% y presentan un nivel de estrés el 2%.
2. En relación a la variable calidad de vida en la tabla 6 y figura 6, se muestra el nivel de calidad de vida profesional a personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (77.3%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (22.7%).
3. En la tabla 7 y figura 7, se muestra el nivel de salud física del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (80.0%); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel alto (4.0%).
4. En la tabla 8 y figura 8, se muestra el nivel de salud psicológica del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (85.3%);

mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (14.7%).

5. En la tabla 9 y figura 9, se muestra el nivel de relaciones sociales del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (56.7 %); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel bajo (43.3 %).
6. En la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de ambiente del personal policial de tránsito de Lima norte, 2022. De esta manera, se evidenció que la mayoría se ubicó en un nivel promedio (85.3 %); mientras que, la minoría se encontraba en un nivel alto (3.3 %).

Estos resultados descriptivos tienen relación con el estudio realizado por Mora. J. (2018). En la presente investigación se interesó en conocer cómo se presenta el estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú, región policial Cusco en el 2016, además de establecer si existe diferencia estadística significativa en la presentación del estrés según edad, estado civil y tempo de servicio. El estudio se desarrolló en un enfoque cuantitativo, bajo un alcance descriptivo-comparativo y un diseño no experimental-transversal, estableciéndose la determinación correspondiente de la muestra de estudio. Entre los resultados más importantes se encuentran que los miembros de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú se ubican con mayor frecuencia en el ámbito pasivo del estrés, no existiendo diferencia estadísticamente significativa para ninguna de las variables de división poblacional.

Estos resultados confirman que un nivel bajo de estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima norte, permiten que este personal experimente un nivel moderado de calidad de vida. Siendo los factores la edad por cuanto de 21 a 40 años constituyen el 80% de la muestra, asimismo el estado civil del personal policial el 48.7% son solteros.

## 6.2. Comparación resultados con marco teórico.

La investigación realizada presento como objetivo demostrar la relación entre la estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. Por lo que, a continuación, se presenta el análisis y la discusión de los principales hallazgos encontrados en este estudio lo que, se contrasto con los antecedentes nacionales e internacionales que se han citado y que han brindado un soporte a la problemática que se estudió y que a continuación se detalla:

En relación a la hipótesis general en la tabla 13, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ( $p = .010 < 0.05$ ). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman (-.210) señaló que la relación entre las variables estrés laboral y calidad de vida profesional fue negativa y a su vez, muy baja. De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación negativa baja entre el estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. Resultados que tiene relación con el estudio realizado por Zuazo, A. (2018), quien realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana. Para ello, se realizó un estudio de tipo correlacional y de diseño transversal en una muestra conformada por 200 efectivos policiales, de los cuales el 27.5% (55) son mujeres y el 72.5% (145) hombres, con edades entre los 19 y 60 años ( $M = 35.87$ ). Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Calidad de Vida Profesional (CVP). Los resultados mostraron una correlación negativa y significativa entre la dimensión distanciamiento emocional con el apoyo directivo ( $r_s = -.43$ ;  $p < .001$ ) y motivación intrínseca ( $r_s = -.35$ ;  $p < .001$ ); por el contrario, una relación positiva y significativa con la carga de trabajo ( $r_s = .59$ ;  $p < .001$ ). Adicionalmente, se encontró una correlación positiva y significativa entre la dimensión

realización personal con el apoyo directivo ( $r_s = .35$ ;  $p < .001$ ) y motivación intrínseca ( $r_s = .44$ ;  $p < .001$ ); y de forma opuesta una correlación negativa y significativa con la carga de trabajo ( $r_s = - .14$ ;  $p < .05$ ). Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Distanciamiento Emocional, Realización Personal, Calidad de Vida Profesional, Motivación Intrínseca. La relación de estos resultados nos permite predecir que a mayores nivel de estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima Norte van a percibir menores niveles de calidad de vida profesional.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 01, en la tabla 14, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y salud física ( $p = 0.112 > 0.05$ ). Además, el coeficiente Rho de Spearman ( $-0.130$ ) muestra que la relación entre estrés laboral y salud física es negativa y al mismo tiempo, muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación negativa muy baja entre el estrés laboral y salud física en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. Resultado que se asemeja al estudio realizado por Díaz. Y. & Braganza. A. (2018). Los riesgos psicosociales, inciden en el ámbito laboral directamente en la salud y en la calidad de vida laboral; debido a que se incrementa el estrés en los colaboradores. La Agencia Nacional de Tránsito en la provincia de Cotopaxi, es una institución que tiene como misión, planificar, regular y controlar la gestión del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la provincia. Por ende, los profesionales que integran el equipo de trabajo de la institución, trabajan bajo presión, con altos niveles de estrés si se considera que cada vez más, existe mayor demanda de tareas. En dicha institución es elevado el número de enfermedades y síntomas por estrés laboral, consecuencia de la sobrecarga laboral. Se realizó un estudio correlacional de corte transversal para conocer la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales, aplicando tests a una población de 50 colaboradores, concluyendo que si existe relación entre las variables y que los riesgos psicosociales influyen en la generación de estrés en los colaboradores de la

Agencia Nacional de Tránsito, de la provincia de Cotopaxi. Debido a que el 46% de los encuestados, afirmaron que sufren de estrés laboral, considerando que trabajan bajo presión y no son respetados sus derechos laborales y los cuales están relacionados con los riesgos psicosociales que se presentan en los mismos. Se plantean medidas y recomendaciones para contribuir con la disminución de estos problemas laborales los cuales son competencias de la gestión de talento humano. Las alternativas de solución para el estrés, en la actualidad, no solamente implica medicina, también se trata de adoptar medidas de prevención y de concientización al personal, en cómo manejar el estrés, muchos de los casos el estrés laboral, también es producido por el estrés producido por problemas intrafamiliares, por lo cual es indispensable realizar una evaluación periódica sobre la situación de cada colaborador y enfocarnos en la solución inmediata, antes de encontrar resultados irreversibles. Es decir al ser considerado el estrés laboral como un riesgo psicosocial se puede afirmar que por la labor estresante por el riesgo de vida por las funciones policiales propias de cada día de los efectivos policiales de tránsito Lima Norte le genera estados de tensión, y ante los elevados niveles de estrés laboral estos policías van experimentar menores niveles de la salud física, es decir. van a adquirir enfermedades ocupacionales que afectaran su desempeño policial.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 02, en la tabla 15, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión salud psicológica ( $p= 0.533 > 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.051) indica que la relación entre el estrés laboral y salud psicológica es negativa y muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre estrés laboral y la dimensión salud psicológica a personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. Resultados que se asemejan con la investigación hecha por Pulluqitín (2019) quien realizó la tesis “Estrés Laboral y Calidad de Vida en Guardias de Seguridad con Turno Rotativo” desarrollada

en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Donde el objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad, que laboran en horarios rotativos en la empresa Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. El tipo de investigación fue correlacional. La población y muestra estuvo constituida por treinta guardias todos de sexo masculino en edades comprendidas entre los veinte y cuarenta años de edad. Para la recolección de datos se aplicó dos reactivos psicológicos los cuales fueron: La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida. Los resultados demostraron que no existe relación entre calidad de vida y el estrés laboral en los guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ( $\chi^2(1) = 0,068, p > 0,05$ ). En conclusión, el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo. Estos resultados que se obtuvieron que no tienen relación significativa no descarta totalmente la relación considerando que existe una relación negativa muy baja y que se debe tener en cuenta que ante la presencia de un mayor nivel de estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima Norte, ellos pueden experimentar menores niveles de salud psicológica, siendo un riesgo para su desempeño policial, porque afectara su autoestima, su concentración y aspecto sentimental.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 03, en la tabla 16, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales ( $p = 0.001 < 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.258) indica que la relación entre estrés laboral y relaciones sociales es negativa y a la vez, baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales. Resultado que se relaciona con la investigación realizada por Braganza. A. (2018). En su investigación denominada “Estrés laboral y Riesgos Psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito” el autor en el estudio concluye que “Los riesgos psicosociales, inciden en el ámbito laboral

directamente en la salud y en la calidad de vida laboral; debido a que se incrementa el estrés en los colaboradores. La Agencia Nacional de Tránsito en la provincia de Cotopaxi, es una institución que tiene como misión, planificar, regular y controlar la gestión del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la provincia. Por ende, los profesionales que integran el equipo de trabajo de la institución, trabajan bajo presión, con altos niveles de estrés si se considera que cada vez más, existe mayor demanda de tareas. En dicha institución es elevado el número de enfermedades y síntomas por estrés laboral, consecuencia de la sobrecarga laboral. Se realizó un estudio correlacional de corte transversal para conocer la relación del estrés laboral con los riesgos psicosociales, aplicando tests a una población de 50 colaboradores, concluyendo que si existe relación entre las variables y que los riesgos psicosociales influyen en la generación de estrés en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tránsito, de la provincia de Cotopaxi. Debido a que el 46% de los encuestados, afirmaron que sufren de estrés laboral, considerando que trabajan bajo presión y no son respetados sus derechos laborales y los cuales están relacionados con los riesgos psicosociales que se presentan en los mismos. Se plantean medidas y recomendaciones para contribuir con la disminución de estos problemas laborales los cuales son competencias de la gestión de talento humano. Las alternativas de solución para el estrés, en la actualidad, no solamente implica medicina, también se trata de adoptar medidas de prevención y de concientización al personal, en cómo manejar el estrés, muchos de los casos el estrés laboral, también es producido por el estrés producido por problemas intrafamiliares, por lo cual es indispensable realizar una evaluación periódica sobre la situación de cada colaborador y enfocarnos en la solución inmediata, antes de encontrar resultados irreversibles. Ambos resultados permiten considerar la predicción que a mayores niveles de estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima Norte, pueden experimentar menores niveles de la dimensión de relaciones sociales es decir tendrán carencias de habilidades de relaciones sociales, personales, poco soporte social.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 04, en la tabla 17, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y ambiente ( $p= 0.001 < 0.05$ ). También, el coeficiente Rho de Spearman (-.289) indica que la relación entre estrés laboral y ambiente es negativa y muy baja. De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación negativa baja entre el estrés laboral y la dimensión ambiente en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. Resultado que tiene relación con el estudio realizado por Salas. S. & García. V. (2019). El objetivo del estudio es demostrar la relación significativa entre Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de tránsito Lima Norte II, Los Olivos, 2018. Esto será de gran relevancia porque permitió abordar a agentes estresores que afectan el clima laboral en el Personal femenino de tránsito antes mencionado. El tipo de estudio es básico, el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados fueron: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Clima laboral CL-SPC” elaborada y estandarizada por Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 100 policías femeninas, entre 20 a 53 años. En el método y análisis se realizó la codificación y tabulación de las variables, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para precisar que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determinó el uso de la prueba no paramétrica Spearman - Brown. Se calculó las diferencias significativas de variable según: sexo, edad y año de estudio. La correlación de variables se obtuvo con Pearson. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a  $p<.05$  y  $p<.01$ . Donde se utilizaron los criterios de la estadística descriptiva. De ello se concluye, que existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Clima Laboral respondiendo con base a los objetivos específicos, existe relación entre el estrés y las dimensiones realización personal ( $\rho=-.115$ ;  $p>.05$ ); involucramiento laboral ( $\rho=-.151$ ;  $p<.05$ ), supervisión ( $\rho=.457$ ;  $p<.01$ ) la comunicación ( $\rho=.366$ ;  $p<.01$ ). Y con la dimensión condiciones laborales su relación es significativa. Ambos

resultados nos permiten predecir que, a mayores niveles de estrés laboral en el personal policial de tránsito de Lima Norte `podrán experimentar bajos niveles de la dimensión ambiente es decir una carencia de percepción real de las condiciones laborales, de su entorno laboral, baja voluntad en el manejo de la información disponible actualizada sobre las funciones propias de su labor policial, y sin compromiso de involucramiento laboral, lo que afectara su labor propia.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Al analizar los resultados e interpretaciones del presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

**Primero:** Que existe relación negativa baja entre el estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p = .010 < 0.05$ ; Rho:  $-.210$ )

**Segundo:** Que, existe relación negativa muy baja entre el estrés laboral y salud física en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p = 0.112 > 0.05$ ; Rho:  $-.130$ )

**Tercero:** Que, existe relación negativa muy baja entre estrés laboral y la dimensión salud psicológica en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p = 0.533 > 0.05$ ; Rho:  $-.051$ )

**Cuarto:** Que, existe relación negativa baja entre el estrés laboral y la dimensión relaciones sociales en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022 ( $p = -0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.258$ )

**Quinto:** Que, existe relación negativa muy baja entre el estrés laboral y la dimensión ambiente en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022. ( $p = 0.001 < 0.05$ ; Rho:  $-.289$ )

## Recomendaciones

- Que, el director de la `Policía de Tránsito Lima Norte PNP disponga que las áreas de Psicología y Recursos Humanos, planifiquen la evaluación periódica de los niveles de estrés laboral y calidad de vida profesional para identificar, mantener y mejorar las competencias de afrontamiento al estrés.
- Que, el jefe de Transito Lima Norte, coordine con la Dirección de Sanidad PNP a fin que en los exámenes medico anuales del personal policial se identifiquen enfermedades ocupacionales como consecuencia del estrés laboral, mediante un registre del personal que constantemente se enferma, para mejorar la dimensión de lam salud física del referido personal policial.
- Que el jefe de Transito Lima Norte, coordine con la Dirección de Sanidad PNP a fin que en los exámenes medico anuales del personal policial, se identifiquen niveles de autoestima, concentración, de la inteligencia emocional, y se realicen seminarios de salud emocional, afrontamiento al estrés y técnicas de control y manejo de emociones, para mejorar la dimensión de la salud psicologica.
- Que, los psicólogos y la oficina de recursos humanos de la Dirección de Transito PNP capacite al personal policial de Lima Norte en temas Inteligencia Intrapersonal e Interpersonal, para desarrollar y mejorar las habilidades de relaciones personales, y asi mejorar la dimensión de relaciones sociales
- Que, los psicólogos y la oficina de recursos humanos de la Dirección de Transito PNP capacite al personal policial de Lima Norte en temas de seguridad personal, actividades recreativas, servicios psicológicos, y la importancia del involucramiento de bienestar institucional, para mejorar la dimensión de Ambiente de la calidad de vida profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, T. J. (s.f.). *Psicometría: Test psicométricos. Confiabilidad y Validez*. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2>. Libro EAP Aliaga.pdf.
- Alalú. L. (2016). “La importancia de la calidad de vida en el trabajo” Artículo “Corresponsales” Great Place to Work en Perú. Lima – Perú.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Pretince Hall.
- Argueta. E.I. et al. (2018). “La identificación de factores de estrés que inciden en la conducta de los agentes de la Policía Nacional Civil destacados en las delegaciones de San Salvador y Ciudad Delgado”. Tesis de Licenciatura. Universidad de el Salvador. San salvador – El salvador.
- Braganza. A. A. (2018). “Estrés laboral y Riesgos Psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito”. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato- Ambato – Ecuador.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigacion científica* (1 ed.). San Marcos
- Cerón. M. C. & Tipula. E. A. (2018). “Niveles de ansiedad y estrés en los agentes policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco” Tesis de Licenciatura. Universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – Perú.
- Chinchilla. R. (2015). “Trabajo con una familia, un aporte desde la orientación familiar”. Volumen 15, Número 1 enero - Abril pp. 1-27. Costa Rica <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027039.pdf>

- Díaz. Y & Braganza. A. A. (2018). "Estrés laboral y Riesgos Psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito". Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.
- Hernández. Fernández, C. Baptista, P (2014) Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill/ Interamericanos S.A.
- Lanuza. C. G. (2017). "Calidad de vida en agentes de la policía municipal de tránsito que laboran en zona 15 de la ciudad capital". Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción–Guatemala.[http://recursosbiblio. url.edu.gt/m tesis eortiz/ 2018/05/42/Lanuza-Cristha.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/m tesis eortiz/ 2018/05/42/Lanuza-Cristha.pdf).
- Mas Ll. (2017). "Estrés laboral en agentes de la policía nacional del Perú comisaria sol de oro, los olivos lima-Perú" Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Mora. J. (2018). "Estrés Laboral en Personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016". Tesis de Licenciatura. Universidad Andina del Cusco. Cuzco – Perú.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Informe sobre la situación mundial de la seguridad*. Obtenido de: [https://www.who. int/ es/news-room/fact-sheets/detail/road-trafficinjuri](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/road-trafficinjuri).
- OIT-OMS. (2004). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. México D.F: Alfa Omega
- Peiró y Rodríguez, 2008. "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional". Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82 [http:// www.cop.es/papeles](http://www.cop.es/papeles)
- Pratt, L.L., & Barling, J. (1988). Differentiating between daily events, acute and chronic stressors. A framework and its implications. IN

J.J. Hurrell Jr., L.R. Murphy, S.L. Sauter & C.L. Cooper (eds):  
Occupational Stress: Issues and Development in research (pp.  
41-53). London. Taylor & Francis

Quintana. E. F. & Cárdenas. Y. C. (2021). "Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín" Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú.

Salas. S. L. & García. V. R. (2019). "Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito Lima norte II, los Olivos. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada TELESUP. Lima – Perú.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (2ª Ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.

Suarez. D. M. et. Al. (2020). "Variables a Considerar para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Policía Nacional". Tesis Doctoral. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá. D. C. – Colombia.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica 2da. Edición. Editorial San Marcos.

Zuaso. A. L. (2018). "Burnout y Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana" Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Instrumento y Ficha de validación juicio de expertos de la  
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT**

<b>DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA</b>								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER</b>								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN</b>								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO</b>								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		

19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x		

**ANEXO 1: VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE WHOQOL-BREF (versión corta)**

**Ítems**

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	si	no	si	no	
1.	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	X		x		x		
2.	¿Cuán satisfecho está con su salud?	X		x		x		
3.	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	X		x		x		
4.	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	X		x		x		
5.	¿Cuánto disfruta de la vida?	X		x		x		
6.	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	X		x		x		
7.	¿Cuál es su capacidad de concentración?	X		x		x		
8.	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	X		x		x		
9.	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	X		x		x		
10	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	X		x		x		
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	X		x		x		
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	X		x		x		
13	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	X						
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	X		x		x		
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	X		x		x		
16	¿Cuán satisfecho está con su sueño?	X		x		x		
17	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	x		x		x		
18	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	x		x		x		
19	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	x		x		x		
20	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	x		x		x		
21	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	x		x		x		
22	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	x		x		x		
23	¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?	x		x		x		
24	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios	x		x		x		
25	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	x		x		x		
26.	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos?	x		x		x		

## Anexo 2: Instrumentos

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT Adaptación (Suarez, 2013)

#### INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted y escriba en el recuadro vacío el número que mejor identifique su respuesta.

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

N°	Ítem	Respuesta
1	¿Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés?	
2	¿El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿Que mi superior no me respete me estresa?	
7	¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución policial me causa estrés?	
10	¿Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa?	
11	¿Que las políticas generales de la PNP impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución policial me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿Que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución policial me causa estrés?	
17	¿Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	

19	¿Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿Que la Institución policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

## CUESTIONARIO WHOQOL-BREF (versión corta)

**Instrucciones:** Estimado participante, el presente cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas relacionadas. Por favor conteste todas las preguntas. Si no está seguro/a de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada o parecida a su realidad. Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las dos últimas semanas.

		Muy mala	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

		Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Cuán satisfecho está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a cuánto ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a "cuán totalmente" usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5

13	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5

		Nada	Un poco	Lo Normal	Bastante	Extremamente
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán satisfecho o bien” se ha sentido en varios aspectos de su vida en las dos últimas semanas.

		Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cuán satisfecho está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5
23	¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	1	2	3	4	5

		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos?	1	2	3	4	5

**Anexo 3: Ficha de validación juicio de expertos de la Escala de Estrés  
Laboral de la OIT**

<b>DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA</b>								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER</b>								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN</b>								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO</b>								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		

19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

**Cruz Telada, Yreneo Eugenio**

**DNI: 09946516**

**Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud**

**.Lima, 19 de Abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



**Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada**

**DOCTOR EN PSICOLOGIA**

**Firma del Validador**

**Anexo 3: Ficha de validación juicio de expertos de la Escala de Estrés Laboral de la OIT**

<b>DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>no</b>	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA</b>								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER</b>								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN</b>								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO</b>								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		

19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_ SI HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X]** Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

Ysabel Virginia Pariona Navarro

**DNI: 10219341**

**Especialidad del validador:** Psicóloga Educativa

**Lima, 19 de abril del 2022**



**Ysabel V. Pariona Navarro**  
**Psicóloga**  
**Esp. Terapia de Lenguaje**  
**C.P.P. N° 9421**

**FIRMA DEL VALIDADOR**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

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

**ANEXO 1: VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE WHOQOL-BREF (versión corta)**

**Ítems**

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	no	si	no	si	no	
1.	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	X		x		x		
2.	¿Cuán satisfecho está con su salud?	X		x		x		
3.	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	X		x		x		
4.	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	X		x		x		
5.	¿Cuánto disfruta de la vida?	X		x		x		
6.	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	X		x		x		
7.	¿Cuál es su capacidad de concentración?	X		x		x		
8.	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	X		x		x		
9.	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	X		x		x		
10.	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	X		x		x		
11.	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	X		x		x		
12.	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	X		x		x		
13.	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	X						
14.	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	X		x		x		
15.	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	X		x		x		
16.	¿Cuán satisfecho está con su sueño?	X		x		x		
17.	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	x		x		x		
18.	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	x		x		x		
19.	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	x		x		x		
20.	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	x		x		x		
21.	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	x		x		x		
22.	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	x		x		x		
23.	¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?	x		x		x		
24.	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	x		x		x		
25.	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	x		x		x		
26.	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

**Cruz Telada, Yreneo Eugenio**

**DNI: 09946516**

**Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud**

**Lima, 19 de Abril del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>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



**Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada**

**DOCTOR EN PSICOLOGIA**

**Firma del Validador**

**ANEXO 3: FICHA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE WHOQOL-BREF (versión corta)**

**Ítems**

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	no	si	no	si	no	
1.	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	X		x		x		
2.	¿Cuán satisfecho está con su salud?	X		x		x		
3.	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	X		x		x		
4.	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	X		x		x		
5.	¿Cuánto disfruta de la vida?	X		x		x		
6.	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	X		x		x		
7.	¿Cuál es su capacidad de concentración?	X		x		x		
8.	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	X		x		x		
9.	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	X		x		x		
10.	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	X		x		x		
11.	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	X		x		x		
12.	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	X		x		x		
13.	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	X						
14.	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	X		x		x		
15.	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	X		x		x		
16.	¿Cuán satisfecho está con su sueño?	X		x		x		
17.	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	x		x		x		
18.	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	x		x		x		
19.	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	x		x		x		
20.	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	x		x		x		
21.	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	x		x		x		
22.	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	x		x		x		
23.	¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?	x		x		x		
24.	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	x		x		x		
25.	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	x		x		x		
26.	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_ SI HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X]** Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

Ysabel Virginia Pariona Navarro

**DNI: 10219341**

**Especialidad del validador:** Psicóloga Educativa

**Lima, 19 de abril del 2022**



Ysabel V. Pariona Navarro  
Psicóloga  
Esp. Terapia de Lenguaje  
C.P.P. N° 9421

**FIRMA DEL VALIDADOR**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

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

### ANEXO 3. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

#### Escala: Estrés laboral

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0%
	Total	150	100%

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.972	25

#### Escala: Calidad de vida profesional

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0%
	Total	150	100%

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.859	26

## Anexo 4: Informe de turnitin al 23% de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1846226072&lang=es&u=1126723504

turnitin | TESIS\_TRUJILLO.doc | 67 de 67

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
2	www.repositorio.unjbg... Fuente de Internet	1 %
3	www.psicobibliowpa.org Fuente de Internet	1 %
4	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet	1 %
5	hd1erikaparicio.blogspot... Fuente de Internet	1 %
6	maysellisad.blogspot... Fuente de Internet	1 %
7	www2.izt.uam.mx Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 110 | Número de palabras: 22711 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Apagado

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
TESIS  
"ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL POLICIAL DE TRÁNSITO DE LIMA NORTE, 2022"  
Línea de investigación  
Calidad de vida, rendimiento e inteligencia emocional  
Presentado por  
Bachiller: FELLY YISLETH TRUJILLO PALACIOS  
Tesis desarrollada para optar el título profesional de Licenciada en Psicología



## TESIS\_TRUJILLO.doc

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>20%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>5%</b> PUBLICACIONES	<b>5%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Autónoma de Aguascalientes</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>www.repositorio.unjbg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.psicobibliowpa.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Repositorio.Ucv.Edu.Pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hd1erikaparicio.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>mayselllisad.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www2.izt.uam.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.umsa.bo</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		1 %
10	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
11	www.patatabrava.com Fuente de Internet	<1 %
12	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
13	moam.info Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to uasb Trabajo del estudiante	<1 %
15	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
16	Mirian Rossana Vauro Desiderio, Javier Labarthe Carrara. "ESTRESORES LABORALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN PERSONAL AERONÁUTICO DE CABINA", Ciencias Psicológicas, 2015 Publicación	<1 %
17	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
18	chamallowland.com Fuente de Internet	<1 %
	documents.mx	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	lmggestionempresarial.com.co Fuente de Internet	<1 %
21	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
23	www.mugenat.es Fuente de Internet	<1 %
24	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.hospitalgalvez.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.licoscardanielmengelle.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.isciii.es Fuente de Internet	<1 %
28	bets.teas-automation.it Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to University of Greenwich Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	<1 %