

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**“ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES
DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS –
HUÁNUCO - 2021”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PROMOCIÓN DEL ROL PSICOLÓGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A)
EN PSICOLOGÍA**

TESISTAS:

ATENCIO POMA ANGIE DARLENNE

PALMA ALVINO LENYN

ROJAS POZO LUISA

ASESORA:

Dra. MENDOZA LOLI JEANETTE SUSANA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios porque es
nuestra fortaleza.

A nuestros padres por
su apoyo incondicional.

Luisa, Lenyn y Angie

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a nuestros padres y hermanos por su constante motivación académica, a la Dra. Jeanette Mendoza Loli por sus conocimientos brindados en la elaboración y desarrollo de la tesis.

Los autores

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La investigación pertenece al tipo de investigación sustantiva y su diseño de investigación es no experimental transaccional o transversal. La población fue integrada por 300 efectivos policiales de tres comisarías de la región Huánuco, de la cual se tomó la muestra de estudio constituida por 63 efectivos policiales; a quienes se les aplicó los instrumentos “Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Versión 1.5 (Copsoq Ista21)” y “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS”. Los resultados de la investigación mostraron que existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis, dado que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación ($r_s=0,463$) ambas variables tienen una correlación positiva (directa) moderada, de igual manera según los resultados, existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y los factores psicosociales Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia. Pudiendo concluir que estrés laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosocial en los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis -Huánuco-2021.

PALABRAS CLAVE: Estrés Laboral, Factores de riesgo psicosocial, Covid-19.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Work Stress and Psychosocial Risk Factors during a crisis (Covid 19), of the police officers of the districts of Pillco Marca, Huánuco and/or Amarilis - Huánuco - 2021. research belongs to the type of substantive research and its research design is non-experimental, transectional or cross-sectional. The population was made up of 300 police officers from three police stations in the Huánuco region, from which the study sample consisting of 63 police officers was taken; to whom the instruments "Questionnaire of Psychosocial Risks at Work, Version 1.5 (Copsq Istars21)" and "Occupational Stress Questionnaire of the OIT - WHO" were applied. The results of the investigation showed that there is a statistically significant relationship between Work Stress and Psychosocial Risk Factors during a crisis (COVID 19), of the police officers of the districts of Pillco Marca, Huánuco and/or Amarilis, since it was obtained that the value of sig. (two-sided) = 0.000 < 0.05 this indicates that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted; likewise, according to the value of the correlation coefficient ($r_s=0.463$) both variables have a moderate (direct) positive correlation, likewise according to the results, there is a statistically significant relationship between work stress and psychosocial factors Psychological Demands, Active Work and Development of Skills, Social Support in the Company and Quality of Leadership, Compensation and Dual Presence. Being able to conclude that work stress is related to psychosocial risk factors in police officers of the districts of Pillco Marca, Huánuco and / or Amarilis -Huánuco-2021.

KEYWORDS: Work Stress, Psychosocial risk factors, Covid-19

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	11
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.....	14
1.3 Formulación del objetivo general y específicos.....	16
1.4 Justificación.....	17
1.5 Limitaciones.....	18
1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas.....	18
1.7 Variables.....	20
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables	21
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Bases teóricas.....	28
2.3. Bases conceptuales	57
2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas	58
CAPITULO III. METODOLOGIA	59
3.1. Ámbito.....	59
3.2. Población.....	60
3.3. Muestra.....	61
3.4. Nivel y tipo de estudio	63
3.5. Diseño de investigación	63
3.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos	64
3.7. Procedimiento.....	68
3.8. Tabulación y análisis de datos estadísticos	69
3.9. Consideraciones éticas:	69
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	70
3.1. Análisis descriptivo	70
Tabla 1.....	70
<i>Niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.....</i>	<i>70</i>
3.2. Análisis inferencial.....	79
CAPITULO V. DISCUSIÓN	87
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93

ANEXOS	100
ANEXO 1. Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve.....	100
ANEXO 2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS.....	103
ANEXO 3. Matriz de Consistencia	104
ANEXO 4. Confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	106
ANEXO 5. Confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	108
ANEXO 6. Consentimiento Informado	109
ANEXO 7. Operacionalización de las variables	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	70
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables de investigación.</i>	79
Tabla 3 <i>El estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	80
Tabla 4 <i>El estrés laboral y la dimensión exigencia psicológica de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	81
Tabla 5 <i>El estrés laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	82
Tabla 6 <i>El estrés laboral y la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	83
Tabla 7 <i>El estrés laboral y la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	84
Tabla 8 <i>El estrés laboral y la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</i>	85

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1** *Niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.*..... 70
- Figura 2** *Niveles predominantes de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.* 73
- Figura 3** *Niveles predominantes de la dimensión exigencia psicológica de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.* 74
- Figura 4** *Niveles predominantes de la dimensión trabajo activo desarrollo de habilidades de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.*..... 75
- Figura 5** *Niveles predominantes de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.* 76
- Figura 6** *Niveles predominantes de la dimensión compensaciones de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.* 77
- Figura 7** *Niveles predominantes de la dimensión doble presencia de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.* 78

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y factores de riesgo psicosocial comprenden un conjunto de aspectos influyentes en el bienestar del colaborador dentro de una organización. El ritmo de publicaciones, libros, monografías y estudios de investigación dedicadas a este tema no ha dejado de crecer y ampliarse conforme pasan los años.

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

En este estudio se abordará la problemática existente en el entorno laboral en términos de estrés y riesgo psicosocial, centrándose en la percepción y el impacto de estos factores en los colaboradores. Se describirán las limitaciones y antecedentes relevantes, y se establecerán el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. El propósito es determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales, los cuales afectan el bienestar físico, mental y social de los colaboradores en la organización. Además, este estudio tiene un valor teórico, ya que contribuye a la comprensión del tema del estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial, que han sido poco abordados en la realidad local. Así, esta investigación promoverá el conocimiento científico en el campo de la psicología organizacional y beneficiará a futuros estudios, estableciendo un precedente en el tratamiento psicológico de dos variables comúnmente estudiadas en el ámbito industrial y administrativo, haciendo énfasis en la interacción entre las variables físicas, sociales y psicológicas, las cuales son fundamentales para el desarrollo óptimo del recurso humano. Además, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (covid 19) en los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis - Huánuco - 2021?

Aún no está claro cómo se relaciona el trabajo con la salud laboral. Si bien es cierto que el trabajo puede tener influencias positivas, no se puede ignorar el aspecto negativo que puede surgir debido a condiciones inadecuadas en las que se lleva a cabo un trabajo específico, lo cual representa un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Los riesgos no son inevitables ni naturales, pero su presencia puede causar daños de diferentes magnitudes y afectar negativamente el bienestar físico, mental y social del trabajador. Esto es especialmente

relevante en el contexto de una carga laboral significativa que los policías han enfrentado durante la crisis generada por la pandemia del coronavirus.

Por lo tanto, surge la necesidad urgente de estudiar la situación de los trabajadores de la Policía Nacional del Perú en la región de Huánuco, con el fin de analizar la gestión del talento humano y la realidad de la institución. Se han identificado una serie de problemas relacionados con la salud ocupacional, así como la falta de herramientas para evaluar y diagnosticar los factores de riesgo psicosocial y desarrollar programas de intervención. Este estudio tiene como objetivo abordar estas problemáticas y proporcionar información relevante para mejorar la situación laboral y la salud de los trabajadores en esta institución.

En la actualidad, se ha observado que la carga laboral excesiva debido a la pandemia del Covid-19 puede resultar agotadora para los trabajadores, lo que puede llevar al estrés laboral. Este estrés, si se convierte en un síntoma crónico, puede provocar el síndrome de Burnout. Además, es importante que los trabajadores se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo para poder desempeñarse mejor. La presente investigación se estructura en cinco capítulos: el primero describe la problemática de la institución en estudio, el segundo aborda el marco teórico que trata cada una de las variables, el tercero se centra en el marco metodológico, el cuarto analiza e interpreta los resultados, y el quinto incluye las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias y los anexos correspondientes.

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Actualmente, la presión laboral es percibida de manera considerable por los trabajadores al momento de luchar contra la infección del nuevo Coronavirus (COVID – 19), originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China, extendiéndose a muchos países. El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud catalogó a este brote como una emergencia de salud global basada en las crecientes tasas de notificación de casos en China y otros países.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) advierte que las consecuencias que va tener a futuro la salud mental a causa del coronavirus será lo siguiente; posiblemente aumente los porcentajes de suicidios y trastornos. Por esta razón la OMS instó a los gobiernos a no dejar de lado la atención psicológica.

Vinculado a esto, la directora del Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS, en una rueda de prensa advirtió lo siguiente “la situación actual, con aislamiento, miedo, incertidumbre y crisis económica, puede causar trastornos psicológicos” (Kestel, 2020, p.1).

Este organismo considera probable un aumento a largo plazo del número y la severidad de los problemas de salud mental por el sufrimiento inmenso de cientos de millones de personas y los costes económicos y sociales a largo plazo para la población.

Kestel (2020) señala que los grupos en mayor riesgo son:

Los sanitarios y personal de primera respuesta, con la ansiedad y estrés que están viviendo, niños y adolescentes, mujeres con riesgo de violencia doméstica, los mayores por el riesgo de ser infectados, personas con condiciones mentales preexistentes u otra enfermedad, que tiene más difícil seguir recibiendo tratamiento. (p.1)

Perú ha confirmado 164, 446 casos y 4506 muertes al 2 de junio, tras esta crisis una ola de depresión, ansiedad y estrés postraumático azotará nuestra sociedad. En el periódico The Guardian se hace mención que nos enfrentaremos a otra pandemia de trastornos mentales; como depresión, ansiedad, estrés, etc (Daley, 2020).

En la actualidad, es evidente que el trabajo que están ocupando los médicos, enfermeros, Fuerzas Armadas del Perú y Policía Nacional del Perú es fundamental para enfrentar la crisis mundial que se está viviendo a causa de la COVID – 19. La mayoría de las personas pertenecientes a las profesiones mencionadas están pasando más horas de la semana en su lugar de trabajo que en sus hogares.

La directora del Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS, recomienda a los gobiernos que actúen con empatía y tengan en cuenta el impacto en la población que tienen las medidas para hacer frente a la crisis (Kestel, 2020).

En el contexto laboral, se plantea la necesidad de proteger la salud física y mental de los trabajadores debido a la crisis mundial. Esto implica considerar aspectos como la jornada laboral prolongada, la calidad de las horas de trabajo, el ritmo y las exigencias laborales, así como el estrés a corto plazo en el desempeño de las tareas. También se deben tener en cuenta diferentes aspectos relacionados con el tiempo, como la atención y el tiempo de ocio, así como otros factores de riesgo que pueden influir en el rendimiento laboral de las organizaciones.

Es así como refiriéndonos a la variable factores de riesgo psicosocial, encontramos en nuestra realidad que los sistemas de trabajo se caracterizan por generar nuevas y complejas exigencias a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden implicar tanto en sus oportunidades de desenvolvimiento y crecimiento como en riesgos para su salud psicológica y física (Rodríguez, 2008).

Se entiende como riesgo psicosocial, a las condiciones laborales que llevan a una situación de malestar y riesgo para la salud del trabajador (Jiménez, s.f.), esta crisis sanitaria representa un gran desafío psicológico para el personal sanitario y la policía nacional; por un lado, el personal sanitario (médicos y enfermeros) a diario buscan frenar el coronavirus mediante la atención que brindan en los establecimientos de salud, mientras que los efectivos de la policía nacional tienen la misión de velar por nuestra seguridad y en este caso vigilar que las medidas establecidas por el estado sean cumplidas por la población.

Los factores psicosociales están conformados por las interacciones entre el trabajo y las personas, e influyen en el rendimiento, en la satisfacción y por tanto en la salud (García, 2010). Estos factores son denominados de riesgo porque puede potencialmente

causar fatiga, síndrome de Burnout, estrés ocupacional, entre otros, alterando de esta manera tanto su aspecto físico como su esfera mental, emocional y social (UGT Aragón, 2006).

Otro factor de vital importancia dentro de las organizaciones frente a la crisis que estamos viviendo es el estrés laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), señala que el estrés laboral es hoy en día una de las principales consecuencias de las excesivas demandas laborales, manifestándose en un intenso agotamiento emocional.

Frente a esta crisis mundial muchos trabajadores de la salud y PNP, han presentado un desgaste físico y psicológico por las demandas en los hospitales; donde médicos y enfermeros deben brindar una óptima atención a sus usuarios. Asimismo, las personas que irrumpen las medidas establecidas por el gobierno también incrementan en número; es ahí donde debe intervenir la policía.

La exposición a estas situaciones como epidemias, huelgas de hambre, peleas, intentos de suicidio puede dar lugar a la presencia de estrés laboral, estrés, ansiedad y depresión.

La bibliografía sobre epidemias anteriores sugiere que los trabajadores sanitarios presentaron mayor afectación psicológica que la población normal. Reportaron síntomas de estrés postraumático más fuertes, mayor conducta de evitación, sentimientos de rabia, miedo, frustración, culpa, desesperanza, tristeza y preocupación. Estos profesionales estaban más preocupados sobre la posibilidad de contagiar a otros y sobre la enfermedad que la población general (Blanco, 2015).

Según Caycho, et al. (2020), debido a la pandemia se demostró que los sistemas de salud de la Policía Nacional del Perú no se encuentran preparados para brindar atención frente a los problemas de salud mental que podrían experimentar sus miembros, además hacen mención de la presencia de síntomas que podrían deteriorar la salud mental de los miembros policiales de nuestro país.

"Existen muchos factores psicosociales relacionados con el trabajo, siendo los más comunes el contenido del trabajo, la sobrecarga y el ritmo, el horario, la gestión, el ambiente, la cultura y el funcionamiento organizacional, las relaciones interpersonales, el rol dentro de la organización, las relaciones laborales y familiares y la seguridad contractual; sin embargo, cuando intervienen como factores causantes de tensión o estrés

laboral, la respuesta adaptativa de la persona se torna inadecuada y estas respuestas psicofisiológicas de estrés se convierten en riesgos psicosociales o estresores. En cambio, el riesgo psicosocial no es sólo una condición organizacional que produce estrés, sino un evento, momento o situación encontrada dentro de una organización que es probable que perjudique la salud de sus empleados. La consecuencia de los riesgos psicosociales laborales tiene buena probabilidad de aparecer y gran posibilidad de ser muy graves" (Moreno y Báez, 2010, p. 0).

Sucesos fortuitos, como la pandemia, no permiten que el personal se sienta cómodo en su ambiente laboral por la presión que demanda su trabajo; teniendo en cuenta que el personal sanitario y miembros de la Policía Nacional del Perú son parte del equipo para hacer frente a esta crisis y son los más expuestos a sufrir de estrés laboral, se busca identificar si el estrés laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosocial.

Los resultados que se obtendrán en esta investigación, nos permitirán identificar, categorizar y analizar el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y marilis – Huánuco - 2021.

Por lo tanto, es fundamental que la investigación se enfoque en optimizar estas situaciones, instando a las instituciones a reconocer las realidades de sus organizaciones y tomar medidas preventivas ante los problemas surgidos por las medidas de confinamiento implementadas para combatir el coronavirus. Además, es necesario desarrollar programas de intervención adecuados. La gravedad de la situación para los pacientes y los trabajadores de la salud, así como la pérdida de seres queridos en aislamiento, pone a prueba la salud mental tanto a nivel individual como colectivo, presentando desafíos psicológicos significativos tanto para los profesionales como para la sociedad en su conjunto.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los Niveles de Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son los niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021?
- b) ¿Cuál es la Prevalencia Porcentual de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?
- e) ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?
- f) ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Compensaciones durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis - Huánuco - 2021?
- g) ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Doble Presencia durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?

1.3 Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- a) Identificar los niveles de estrés laboral, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.
- b) Identificar La Prevalencia Porcentual de los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.
- c) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.
- d) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.
- e) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.
- f) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y Factor Psicosocial Compensaciones durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis - Huánuco - 2021.
- g) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el Factor Psicosocial Doble Presencia durante una crisis (Covid 19), de los

efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

1.4 Justificación

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de abordar el tema del estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial, los cuales han sido poco explorados en el contexto local. De esta manera, contribuye al avance del conocimiento científico en el campo de la psicología organizacional y proporciona una base para futuros estudios. Además, establece un precedente en el abordaje psicológico de dos variables que suelen ser estudiadas en el ámbito industrial y administrativo, destacando la importancia de la interacción entre las variables físicas, sociales y psicológicas. Estas últimas son fundamentales para el desarrollo óptimo del recurso humano en los miembros de la PNP durante la crisis sanitaria del Covid-19.

A nivel social la investigación es pertinente, porque permitió obtener la información necesaria acerca de la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral durante una crisis sanitaria (Covid - 19). Identificando el grado en la que los factores psicosociales afectan negativamente al desarrollo del trabajo, en la salud física, psíquica y/o social del colaborador generando riesgos como estrés laboral, en tal sentido se podrán desarrollar estrategias más idóneas para que los datos se puedan ampliar en futuras investigaciones. Asimismo, el desarrollo y bienestar de las personas que la integran mediante la intervención a través de algunos programas psicosociales.

A nivel práctico, la presente investigación se justifica porque permitió identificar el riesgo psicosocial al que están expuestos los miembros de la PNP durante la crisis sanitaria (Covid – 19), debido a la repercusión que está teniendo la crisis actual, manifestándose en estrés laboral, ausentismo, y a la vez repercutiendo en una baja productividad y calidad de prestación de servicios. Esta investigación pretendió contribuir a revertir estos problemas.

A nivel metodológico, la presente investigación partió de la necesidad de conocer la relación de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en

los miembros de la PNP durante la crisis sanitaria (Covid – 19), después de recopilar información de estudios y analizar datos, se pueden identificar los riesgos psicosociales y a partir de esto desarrollar programas de intervención. Esto tiene como objetivo reducir la exposición a los riesgos psicosociales.

Con los resultados obtenidos se podrán realizar programas que ayuden a desarrollar aspectos psicológicos como tolerancia a la frustración, resiliencia, etc., para sobrellevar una crisis de este tipo y desempeñarse de manera adecuada evitando perjudicar su salud mental.

1.5 Limitaciones

Una de las limitaciones encontradas en este estudio fue la carencia de trabajos bibliográficos a nivel local sobre las variables estudiadas, poniendo énfasis en los “factores de riesgo psicosocial”, en la población objeto de investigación que fueron los efectivos policiales; lo cual limitó la posibilidad de conocer mejor la población de estudio a nivel teórico o la incidencia de las variables (estrés laboral y factores de riesgo psicosocial) en los efectivos policiales. Otra limitación presente en esta investigación fue que este estudio se concentró en los oficiales de la sede central ubicada en la ciudad de Huánuco (Distritos De Pillco Marca, Huánuco y Amarilis), sin considerar a los oficiales que pertenecen a las demás provincias fuera de este alcance. Por lo tanto, los resultados de esta investigación no se pueden generalizar.

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1 Hipótesis general

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis

(Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

1.6.2 *Hipótesis específicas*

a) H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

b) H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

c) H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, durante una crisis (covid 19), de los

efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

- d) H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Compensaciones, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Compensaciones, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

- e) H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Doble Presencia, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H5: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Doble Presencia, durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

1.7 Variables

1.7.1. Factores de Riesgo psicosocial

Son factores que se presentan en los centros de trabajo y ocasionan en las personas respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (apatía, ansiedad, alienación, depresión, etc.), cognitivo (limitaciones en la percepción, creatividad, concentración, toma de decisiones) y conductual (consumo de tabaco, alcohol o drogas; comportamiento violento; conductas de riesgo innecesario, etc.), las cuales son perjudiciales para la salud y pueden

devenir, según su frecuencia, intensidad y duración, en enfermedades (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2010).

1.7.2. Estrés laboral

"Se refiere a un estado físico y psíquico del trabajador, generado por la falta de condiciones favorables en su ambiente de trabajo ante las exigencias laborales y que perjudica su salud física y mental, así como la eficiencia y resultados de la organización. También se puede definir el estrés laboral como la reacción del individuo frente a exigencias y presiones laborales que no concuerdan con su formación previa y sus habilidades, por lo que su capacidad de resolución es puesta a prueba para encarar estas situaciones. Debido al contexto actual del trabajo, es imposible que las personas no estén expuestas a escenarios de estrés laboral" (Leka et ál., 2004, pp. 3-4).

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

1.8.1. Variable: Factores de riesgo psicosociales

Operacionalización de la variable Factores de riesgo psicosociales.

VARIABLE	DEFINICION TEÓRICAS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Moreno y Baez (2010) definen los riesgos como "Condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores" (p. 8).	La variable Factores De Riesgos Psicosociales se definió operativamente como: "las respuestas al Cuestionario De Riesgos Psicosociales En El Trabajo, Versión 1.5 (Copsq Istas21)"	Exigencia psicológica	Respuesta a los ítems: 1, 2, 3, 4, 5. Del Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.	ORDINAL
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Respuesta a los ítems: 6, 7, 8, 9, 10. Del Cuestionario SUSES0/ISTAS21	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Respuesta a los ítems: 11, 12, 13, 14, 15. Del Cuestionario SUSES0/ISTAS21.	
			Compensaciones	Respuesta a los ítems: 16, 17, 18. Del Cuestionario SUSES0/ISTAS21	
			Doble presencia	Respuesta a los ítems: 19, 20. Del Cuestionario SUSES0/ISTAS21	

1.8.2. Variable: Estrés laboral

Operacionalización de la variable Estrés Laboral.

VARIABLE	DEFINICION TEÓRICA	DEFINICIONES OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
ESTRÉS LABORAL	Matteson e Ivancevich (1987, como se citó en Martín et al., s.f.) definen el estrés como “una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” (p. 7).	La variable estrés laboral se definió operacionalmente como: “las respuestas a la Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS”	Clima organizacional	Respuesta a los ítems: 1, 10, 11, 20. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	ORDINAL
			Estructura Organizacional	Respuesta a los ítems: 2, 12, 16, 24. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Territorio Organizacional	Respuesta a los ítems: 3, 15, 22. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Tecnología	Respuesta a los ítems: 4, 14, 25. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Influencia del Líder	Respuesta a los ítems: 5, 6, 13, 17. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Falta de Cohesión	Respuesta a los ítems: 7, 9, 18, 21. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Respaldo de Grupo	Respuesta a los ítems: 8, 19, 23. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

a) Nivel internacional

Arenas, et al. (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo fue describir los riesgos psicosociales intralaborales en cuidadores institucionales en un centro de protección social del adulto mayor en la ciudad de Manizales, Colombia. El estudio fue de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo, para su ejecución emplearon el instrumento CoPsoQ-istas, con una muestra de 10 trabajadores conformada tanto por hombres y mujeres. Teniendo como resultado que el ritmo del trabajo y exigencias psicológicas en los participantes 100% se encuentran en un nivel desfavorable, de inseguridad sobre el trabajo un 90% riesgo alto y calidad de liderazgo 60% en riesgo medio.

Sánchez (2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue identificar y evaluar los riesgos psicosociales en enfermeras del hospital Moreno Vásquez y la socialización de medidas preventivas correctivas en Ecuador, el estudio fue de tipo analítico no experimental, realizado en una muestra que fue constituida por 50 enfermeras, para este fin utilizó el instrumento Método CoPsoQ-Istas. Los resultados reflejaron que el 98% de enfermeras se encuentran en un nivel de exposición desfavorable en cuanto al ritmo de trabajo, el 66% en exigencias emocionales e inseguridad y el 64% en cuanto a conflicto de rol, lo que logra afectar directamente las condiciones de trabajo.

Aguirre (2015), realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo de estudio fue identificar los factores desencadenantes del estrés laboral y la relación de éstos con la calidad de vida laboral de pilotos hispanohablantes de aeronaves comerciales, para este fin empleó el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35, aplicado en la muestra que fue conformada por 136 pilotos, considerando para el análisis solo los puntajes de los ítems que evalúan la dimensión global de esta variable; asimismo aplicó el Instrumento de Medición de Detonantes de

Estrés Laboral para Pilotos - IMDELP. Según los resultados obtenidos se encontró que los pilotos presentan un nivel alto de estrés laboral, nivel moderado de satisfacción laboral y un nivel bajo de calidad de vida laboral, los resultados reflejan también que, entre la calidad de vida laboral y los factores desencadenantes del estrés de tipo organizacional, extra organizacional y del ambiente físico existe una relación significativa. Además, se encuentra relación significativa entre las variables sociodemográficas: sexo y factor ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones, satisfacción con el grado de participación y desempeño laboral, desempeño laboral e hijos, edad y número de hijos, permanencia laboral y satisfacción con el trabajo, desempeño laboral y calidad de vida laboral.

Chávez (2014) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial derivados del ambiente laboral en personal de salud del servicio de emergencias del hospital Enrique Garcés, Ecuador, cuya muestra fue conformada por 52 mujeres y 43 varones, la investigación fue de corte transversal y empleó el Cuestionario de Copenhague. Teniendo como resultado que en los participantes se encuentra el porcentaje elevado en Ritmo de trabajo en un 100%, el Conflicto de rol en un 72%, Exigencias emocionales en un 71.4%, Exigencias cuantitativas en un 68.8%, Exigencias a esconder emociones en un 57.9%, Doble presencia en un 55.6% e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo en un 53.8%.

Moreno (2015) realizó una investigación cuyo objetivo fue comprobar la capacidad del cuestionario de valorización de enfermería en la exposición a factores de riesgo psicosocial, España; conformada por una muestra de 91 varones y 99 mujeres. El estudio fue de tipo observacional, descriptivo y transversal, empleó el Método de riesgo psicosocial Cuestionario Ista 21 como instrumento, obteniéndose como resultado que el 50 % del personal de enfermería experimentaron una

situación desfavorable con respecto a la dimensión Doble presencia y el 44,7% en cuanto a la dimensión Estima.

b) Nivel nacional

Vásquez (2018) realizó un estudio de investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de la DIRINCRI de Lima. La muestra estuvo conformada por 157 policías, tanto hombres como mujeres, con edades comprendidas entre los 25 y los 50 años. El estudio utilizó un diseño cuantitativo, no experimental y transversal. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. Los resultados mostraron que el 23,3% de los participantes reportó un nivel de estrés laboral promedio alto, mientras que el 17,2% reportó un nivel de estrés laboral alto. En cuanto a la satisfacción laboral, el 20,4% reportó un nivel de satisfacción bajo y el 23,6% reportó un nivel de satisfacción medio bajo. El estudio también encontró una correlación significativa entre el estrés laboral relacionado con la interacción con los superiores y la satisfacción con las políticas administrativas. De igual forma, se encontró una relación significativa entre el estrés relacionado con las relaciones de equipo y la satisfacción organizacional. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa entre la satisfacción laboral general y las dimensiones del estrés laboral.

Pulache (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue encontrar las diferencias existentes en el desarrollo de los riesgos psicosociales según el género de los trabajadores en tres organizaciones de Cajamarca, cuya muestra estuvo conformada por 22 mujeres y 68 varones. La investigación fue tipo transversal comparativo y se utilizó el Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21. Se obtuvieron los siguientes resultados: existe diferencia significativa entre varones y mujeres con respecto al control sobre el trabajo, las exigencias psicológicas, el apoyo social y calidad de liderazgo y estima, caso contrario ocurre con la inseguridad sobre el futuro y doble presencia, donde se muestra similitud entre ambos géneros.

Solórzano (2017) realizó una investigación sobre “Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en personal de Emergencia en Hospital Minsa-Huancayo” el estudio fue observacional, descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 54 trabajadores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos de enfermería del Servicio de Emergencia, el instrumento utilizado fue el Cuestionario Ista 21. Tuvo como resultado el 100% de los trabajadores se encuentran expuestos a algunas de las dimensiones del riesgo psicosocial, entre ellas en ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%).

Castañeda (2015) realizó un estudio titulado “Estrés laboral y riesgos psicosociales en trabajadores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en Chiclayo”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en Chiclayo. El estudio empleó un diseño descriptivo correlacional con un enfoque transaccional no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 170 trabajadores, y todos ellos fueron incluidos en la muestra debido al pequeño tamaño del grupo. Se administraron dos pruebas: la Escala de Factores de Estrés Laboral, compuesta por 48 ítems, y la Escala de Percepción de Riesgos Laborales, compuesta por 30 ítems. La investigación siguió una metodología cuantitativa, y los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de la fábrica de envases industriales de polipropileno en Chiclayo. El estudio demostró que existe una relación entre los contextos de supervisores, preparación, conflicto, carga de trabajo, incertidumbre, vulnerabilidad, satisfacción, autoestima y las dimensiones de participación, involucramiento, responsabilidad, capacitación,

comunicación, información, gestión del tiempo, grupo cohesión y acoso, que corresponden a las dos variables estudiadas.

Rupay (2019), en su proyecto de investigación “Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú” tuvo como objetivo principal conocer la relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. El diseño de investigación utilizado fue un enfoque no experimental transaccional. La muestra consta de 132 tripulantes de cabina de ambos sexos. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos: el cuestionario de estrés laboral (JSS), que consta de 60 ítems divididos en dos escalas, JSS Intensidad y JSS Frecuencia, y el cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo versión 1.5 (CopsoQistas²¹), que consta de 89 ítems divididos en cinco dimensiones, para medir las variables de estrés laboral y riesgos psicosociales, respectivamente. Los resultados revelaron una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre todos los niveles de estrés laboral y todas las dimensiones de los riesgos psicosociales laborales en los tripulantes de cabina.

c) Nivel regional

Gutiérrez y Guzmán (2012) realizaron una tesis titulada "Tipo de personalidad predominante en los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú Huánuco-2011" -2011). La población y muestra estuvo conformada por 217 estudiantes de 1° y 2° año de carrera, utilizando un muestreo de tipo no probabilístico censal. La investigación fue de carácter sustantivo, con un diseño y método descriptivo simple. El objetivo del estudio fue determinar el tipo de personalidad entre los estudiantes de la muestra. Se utilizó como instrumento el Inventario de Personalidad de Eysenck, Forma B. Los resultados mostraron que el 51,61% de los estudiantes se ubicaron en la categoría de alta estabilidad en la escala “N”, mientras que el 44. El 23%

se categorizaron con tendencia a la extroversión. La mayoría de los estudiantes (63,13%) de la Escuela Técnica de la Policía Nacional tenían un temperamento sanguíneo predominante en la escala "E". La validación de las pruebas en cuanto a la veracidad (L) se logró gracias a las respuestas adecuadas y sinceras brindadas por los estudiantes.

Mendoza (2000), realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo emocional que presentan los soldados Batallón Contrasubversivo Buenaventura Aguirre de la Base Huánuco, fue un estudio descriptivo, utilizó como instrumentos las pruebas de Escala de Ansiedad de Zung y el Inventario de personalidad de Eysenk forma B, respectivamente para determinar los factores de riesgo en los niveles de ansiedad, inestabilidad emocional y conductas emocionales inadaptadas y la personalidad. Concluye que, los soldados que se encuentran cumpliendo con su servicio militar en la Base Contrasubversiva Coronel "Buenaventura Aguirre" 314- Huánuco, presentaban riesgo emocional en su mayoría; cuya incidencia lo determina en base a tres criterios diagnósticos: Ansiedad, Inestabilidad Emocional y Conductas Emocionales Inadaptadas; en donde un 77.11 % de los soldados presentan un nivel de ansiedad de Mínima, Marcada Severa y Grado Máximo a diferencia de un 22.89% que presentan el nivel de Ansiedad Normal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Los factores psicosociales son un marco organizacional que se encuentra en cualquier tipo de empresa o institución y forman parte del liderazgo y la organización, la cultura, el clima laboral, y el desarrollo personal y profesional de los empleados. Estos factores psicosociales pueden ser positivos si facilitan el funcionamiento de la organización, la comunicación entre la organización y sus colaboradores, y si permiten el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores; sin

embargo, **los factores psicosociales negativos**, reciben el nombre de factores psicosociales de riesgo y hacen referencia a las condiciones organizacionales que tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los colaboradores, actuando como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral, pudiendo afectar tanto a la salud física como psicológica (Vicente, Puerta y Martínez, 2016).

Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidos como estrés, y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (ISTAS, 2010, p.18)

2.2.2. *Historia del concepto*

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales para abordar el apartado de los factores psicosociales en el trabajo fue un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, denominado “Factores Psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Moreno y Báez (2010) encontraron una publicación donde se afirmaba que el problema aparentemente existía antes de 1974, cuando la Asamblea Mundial de la Salud llamó explícitamente a documentar la importancia y el impacto de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

La OIT (1986) refiere que "los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del

trabajador y abarcan muchos aspectos; por esta razón, creen que el concepto debe ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problema general".

Se propone como definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p. 3)

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud", editado por la Organización Mundial de la Salud y coordinado por Cooper (1988). Se explica en el mismo que este tipo de factores se derivan de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que los afectan. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real son los datos iniciales con los que se enfrentará en el estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

En la década de 1970 se despertó la sensibilidad sobre la relevancia e impacto de los factores psicosociales y en la década de 1980 se produjeron las primeras publicaciones colectivas y formales relacionadas con el impacto de las organizaciones en el trabajo y la salud, iniciándose una primera discusión conceptual sobre el tema. Para denotar los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud, traducimos la organización del trabajo y los factores organizativos en

términos intercambiables. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores (Moreno y Báez, 2010).

2.2.3. *Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo*

Según la OSHA (2000), los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar básicamente en dos grandes áreas:

2.2.3.1. **Dimensión colectiva.** Este grupo de factores psicosociales de riesgo se subdividen en seis:

- ***Ambiente físico o material de trabajo:*** son factores ambientales físicos que surgen en el entorno del trabajador y que pueden afectar el bienestar y el malestar del trabajador. Las variables asociadas a este grupo son la iluminación, el ruido, el ambiente térmico y el lugar de trabajo.
- ***Relativos a la organización:*** abarca los factores que, al no ser específicos de las tareas del trabajador, influyen directamente en él. En este sentido, la estructura afecta la salud de los trabajadores, ya sea porque implica reconocimiento y motivación para los trabajadores o porque significa todo lo contrario (deterioro de las condiciones de vida, excesiva presión, ausencia de recompensas). Teniendo en cuenta estas últimas variables es como el ambiente laboral creado puede ser favorable u hostil, promoviendo el primero el equilibrio biopsicosocial y quebrándose en el segundo caso.
- ***Relaciones laborales:*** La posición adoptada por la empresa para afrontar los cambios producidos en el trabajo tiene un impacto en el clima socio-laboral.
- ***Cultura y gestión de recursos humanos:*** se refiere, por un lado, a los estilos de mando y gestión que puede

promover, neutralizar o reducir la presencia de factores de riesgo psicosocial. Se identifican los siguientes: modelo de dirección pasiva, refiriéndose al hecho de mantener un control sobre los conflictos laborales y situaciones de tensión; el modelo de tipo paternalista, que permite los intereses personales pero no permite la participación activa de los interesados sino que se logra mediante la intervención inmediata del jefe el que es visto como “hombre bueno”; y el modelo de tipo autoritario, que es en sí mismo una fuente de conflicto por la baja participación, comunicación y transparencia en la empresa.

- **Roles:** se refiere a las expectativas de las conductas asociadas al puesto. Si el rol no está bien definido pueden producir: ambigüedad. De rol, que se refiere a la situación en que una persona no tiene suficientes puntos de referencia para realizar su rol; y conflictos de rol, se producen cuando las exigencias del trabajo no son compatibles entre sí.
- **Contenido de las tareas:** se refiere tanto a las condiciones específicas de trabajo que marcan la prestación de servicios como el grado en que las tareas cumplen con las expectativas, intereses y derechos de los trabajadores. Se refiere a: la carga de trabajo, el grado de esfuerzo que debe realizar para hacer sus trabajo, y considera la cantidad y calidad de la información que debe tratarse; cantidad de tiempo con el que dispone para elaborar la respuesta; margen de autonomía o control del trabajador, que es la capacidad de decidir sobre los aspectos referentes a las tareas y a la conducta para llevar a cargo su tarea; monotonía/repetitividad que consta de el número de

operaciones y el número de veces que la tarea se realice durante la jornada y turno laboral. (p.32)

2.2.3.2. Dimensión Individual.

Son aquellos factores que van generando o no peligros concretos para la salud del trabajador según la percepción que éste tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente. Esta percepción está influida por: las características de la persona, ya sean características de la personalidad, características demográficas, estilos de vida o responsabilidades familiares.

Por sus relaciones interpersonales, el marco de relaciones y situaciones sociales que condicionan la vida personal y profesional del trabajador. Entre estos factores tenemos el ambiente social, como la carga familiar donde, por ejemplo, las mujeres realizan un mayor porcentaje de las tareas del hogar (OSHA, 2000).

Es necesario destacar que los factores anteriormente mencionados interactúan entre sí y repercuten en el clima socio laboral de la empresa y sobre la salud de los trabajadores.

2.2.4. Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

El ISTAS (2010), menciona las dimensiones de riesgo psicosocial en su manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 1.5) para la prevención y evaluación de los riesgos psicosociales, menciona que todas las dimensiones de riesgo psicosocial constituye un valor teórico diferente y cuantificable en el nivel operacional, juntas conforman el mismo constructo psicosocial y que son interdependientes de medidas según las diferentes realidades que existe en la empresa y las condiciones laborales que presentan:

a) **Exigencias psicológicas del trabajo.** Se agrupa en exigencias cuantitativas, exigencia de ocultar emociones, exigencias emocionales y exigencias psicológicas cognitivas.

- Exigencias psicológicas cuantitativas: Se define como la relación entre la carga de trabajo y el tiempo de procesamiento recomendado. Cuando no hay suficiente tiempo, la alta demanda acelera el ritmo de trabajo, imposibilitando trabajar durante el día, creando una acumulación similar a la distribución irregular de tareas temporales.
- Exigencias psicológicas en ocultar emociones: Esta exigencia en el lugar de trabajo de silenciar las emociones afecta tanto a las emociones positivas como a las negativas, pero en realidad son las reacciones y opiniones negativas las que los empleados ocultan a sus clientes, compañeros y jefes.
- Exigencias psicológicas emocionales: Especialmente en puestos que atienden directamente a los clientes y quieren impulsar el cambio, se les exige no involucrarse en las situaciones emocionales que surgen de las relaciones interpersonales que se dan dentro de la empresa.
- Exigencias psicológicas cognitivas: Tiene que ver con tomar decisiones, tener nuevas ideas, recordar, gestionar el conocimiento y gestionar muchos aspectos a la vez. Estos requisitos no son necesariamente negativos o positivos ya que pueden contribuir al crecimiento de una persona si favorecen la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

b) **Trabajo activo y desarrollo de habilidades.** Consta de cinco dimensiones:

- Influencia: Es la capacidad de decisión, independencia en relación a las condiciones de trabajo y el contenido (métodos a

emplear, orden, funciones a desarrollar, cantidad de trabajo, etc.).

- Posibilidades de desarrollo: Porque la evaluación del puesto es una de las oportunidades para desarrollar las habilidades, la experiencia o los conocimientos de cada trabajador.
- Control sobre los tiempos de disposición: Completa las dimensiones de impacto relacionadas con el control de las horas disponibles para los empleados, esta dimensión identifica la autonomía del trabajador en cuanto a horas de trabajo y descansos.
- Sentido del trabajo: Porque más que tener un trabajo y ser remunerado, el trabajo tiene sentido si se puede vincular a valores (importancia social, utilidad, aprendizaje, etc.), lo que nos anima a afrontar de forma más eficaz las exigencias del trabajo.
- Compromiso: Se refiere a la participación del trabajador en la organización más que a la sustancia de la función del trabajador.

c) **Compensaciones del trabajo.** Comprende por control de estima e inseguridad sobre el futuro.

- La estima: Incluye el reconocimiento, el apoyo apropiado y el trato imparcial de los jefes a cambio del trabajo invertido en el desempeño de sus funciones, mientras que la seguridad en el trabajo controla el status.
- Inseguridad sobre el futuro: Es la preocupación o intranquilidad por el futuro con respecto al despido y modificaciones no deseadas de trabajos elementales tales como: tareas, horario, contrato y salario.

d) **Apoyo social y Calidad de liderazgo.** Se manifiesta cuando es necesario trabajar por separado, sin la ayuda de jefes directos o

compañeros (as), con las actividades mal explicadas o con comunicación correcta fuera de tiempo.

- Posibilidades de relación social: Una oportunidad tangible para intercambiar ideas con compañeros de trabajo. Este es un requisito previo esencial para que el apoyo se desarrolle en el lugar de trabajo.
- Apoyo social de compañeros: Es recibir el apoyo esencial y oportuno cuando es necesario por parte de sus colegas para ejecutar bien sus funciones.
- Apoyo social de los superiores: Se refiere al momento de recibir información adecuada, suficiente, necesaria y oportuna de los supervisores.
- Calidad de liderazgo: Se refiere a la relevancia en la calidad de dirección para consolidar el crecimiento profesional y personal, la automotivación y la integridad del empleado.
- Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de integración en un grupo de empleados que trabajan a diario, el que se proyecta en la calidad de las relaciones de trabajo.
- Previsibilidad: Habilidad para organizar información relevante en el tiempo suficiente para cumplir con eficacia las obligaciones laborales mientras se adapta al cambio (cambio futuro, tecnología más nueva, nueva variedad de tareas, nuevos procedimientos y métodos).
- Claridad de rol: Esta es una buena descripción de su puesto, las tareas que realiza, sus objetivos y su nivel de autonomía. Las características mal descritas para desarrollar pueden conducir a altos niveles de estrés.
- Conflicto de rol: Esas son demandas vagas que aparecen en el lugar de trabajo. Los conflictos éticos y profesionales surgen cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto con los valores y normas personales.

- e) **Doble presencia.** Es la relación de atender las exigencias del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar de manera paralela, son altas cuando las exigencias en el trabajo interfieren con los asuntos familiares ya que puede afectar negativamente a la salud de la persona.

2.2.5. *Características de los factores de riesgo psicosocial*

1. Aparecen en el tiempo y en el espacio.
2. Hay características del trabajo que no se pueden medir objetivamente, como los roles, la supervisión, la cohesión del grupo y la comunicación.
3. La salud integral de todos los trabajadores se ve afectada como un todo que conforma al ser humano.
4. La Ley de Factores Psicosociales prevé únicamente una cobertura general que prohíbe los daños a la salud.
5. La carga de trabajo, los conflictos de roles y la inseguridad laboral no suelen afectar a la población en su conjunto de la misma manera, sino que dependen de variables individuales como el compromiso, la confianza, el optimismo y la motivación para el logro.
6. Dificultad de intervención, es decir no se desarrollan planes o soluciones prácticas y efectivas a los factores de riesgo psicosocial, aunque se implementen soluciones técnicas. Los factores psicosociales son de naturaleza organizacional y están entrelazados entre el diseño general y el crecimiento de una empresa. (González y Llana, 2003, p.13)

2.2.6. *Estrés*

El estrés es probablemente el primer riesgo psicosocial y más global de todos porque actúa como una respuesta general ante los factores psicosociales. La Comisión Europea (como se citó en Gavilán, s.f.) define el estrés laboral como:

Un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. (p. 3)

Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

2.2.7. *Estrés laboral*

El estrés laboral se puede definir como el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona. Peiró (2000) señala que este se puede clasificar en:

1. **Estresores del ambiente físico:** Que pueden incluir vibraciones, la iluminación, el ruido, la temperatura, la humedad, etc.
2. **Exigencias del mismo trabajo:** Hay actividades laborales propias que pueden generar estrés como la sobrecarga de trabajo, la jornada laboral y la exposición a riesgos.
3. **Las Características de las tareas que hay que realizar o los contenidos del trabajo:** Incluye la capacidad para controlar la tarea o el rol, el uso de competencias o aptitudes que permiten realizar la tarea, la retroalimentación recibida al ejecutar la tarea, la identidad y la complejidad de la tarea.
4. **El desempeño de roles:** Un rol se diseña como un conjunto de expectativas y requisitos respecto al comportamiento esperado del

empleado que lo asume. La ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de roles son factores estresantes bien conocidos.

5. **Las relaciones interpersonales y grupales:** Estos incluyen relaciones con superiores, colegas, subordinados, clientes, etc.
6. **Estresores relacionados al desarrollo de la carrera:** Incluye la inseguridad laboral, situaciones en diferentes etapas de desarrollo, diferentes transiciones de roles, promociones demasiado rápidas o lentas, etc.
7. **Aspectos vinculados con las nuevas tecnologías:** Como pueden ser problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.
8. **Clima organizacional o componentes de la estructura:** Ambiente muy burocratizado o centralizado, de poco apoyo social entre los miembros de la organización.
9. **Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida:** Como la vida en familia y las demandas conflictivas entre los roles familiares y la actividad laboral. (p.54)

Aguirre (2006) halló las dimensiones teóricas de estresores, las cuales son 5:

1. **Factores del Ambiente Físico.** Definido como todas las causas relacionadas con la ergonomía, el diseño del lugar de trabajo presenta características que requieren la adaptación tanto física como psicológica de los sujetos, con el potencial de afectar negativamente su salud mental.

Estos estresores de esta dimensión serían:

- **Ruido:** El ruido excesivo o interrumpido afecta negativamente la productividad y el riesgo de accidentes, y existe una relación entre el ruido y la fatiga, la irritabilidad, los dolores de cabeza, y la dificultad para concentrarse, lo que conduce a un mayor riesgo de accidentes y una menor interacción social en el lugar de trabajo.

- **Vibración:** La exposición a vibraciones puede conducir a un aumento de cátecominas, daño de la médula espinal y cambios en la función nerviosa.
- **Iluminación:** La falta de luz, la luz demasiado brillante o la iluminación deficiente pueden provocar dolores de cabeza, estrés, fatiga visual y frustración.
- **Temperatura:** Los trabajos que requieren detalles finos o decisiones críticas son afectados negativamente por el exceso de calor, la destreza manual se deteriora en condiciones de baja temperatura pudiendo causar accidentes.
- **Higiene:** Deficiencias sanitarias como suciedad, falta de ventilación, ambientes polvorientos, áreas de descanso inadecuadas y condiciones de mantenimiento de los sanitarios pueden contribuir al contagio de infecciones y también generar frustración, traición, insatisfacción e irritabilidad en el individuo.
- **Toxicidad:** El manejo de productos tóxicos puede incidir en el rendimiento, el riesgo de accidentes y la satisfacción laboral.
- **Condiciones Climatológicas:** Cuando son molestas pueden afectar el bienestar físico, la motivación y aumentar la incidencia de accidentes.
- **Disponibilidad y Disposición del Espacio Físico:** La acumulación, así como la falta de personas, actúan como un factor de estrés potencial, al igual que las oficinas abiertas, ya que permiten una menor privacidad, una condición importante en el lugar trabajo.
- **Exposición a Riesgos y Peligros:** La percepción del sujeto respecto a los riesgos puede generar en mayor o menor grado ansiedad, afectando las conductas de seguridad, el rendimiento y bienestar psicológico.

2. **Relaciones Interpersonales en el Trabajo.** Definido como los tipos de relaciones y contactos que se establecen con otras personas en el

trabajo. La percepción personal del espacio personal y la distancia es importante. Para algunas personas, la densidad social en el lugar de trabajo al permitir un mayor contacto social es un factor clave para determinar la satisfacción laboral, mientras que para otras esta es la misma situación si carece de privacidad y espacio personal. Para Peiró (2000), la existencia de buenas relaciones entre los miembros de determinado grupo de trabajo, potencian la salud personal y organizacional, mientras que las malas relaciones al interior de un grupo pueden provocar altos niveles de tensión y estrés entre sus miembros. En tal sentido, describe los tipos de relaciones que el trabajador puede tener en su trabajo y sus consecuencias:

- ***Relaciones con los Superiores:*** Las buenas y malas relaciones con los superiores inmediatos pueden provocar en el individuo satisfacción y estrés, respectivamente.
- ***Relaciones con los Compañeros:*** La falta de comunicación y apoyo emocional entre los compañeros de trabajo es una fuente potencial de estrés.
- ***Relaciones con los Subordinados:*** La posibilidad de tener personas a cargo implica una responsabilidad que a la larga puede provocar estrés.
- ***Relaciones con los Usuarios y Clientes:*** El trabajo que implica el contacto directo con personas con problemas personales o familiares es una fuente importante de estrés. Las consecuencias que pueden sufrir los individuos son la despersonalización, el agotamiento emocional y el cinismo.
- ***Estresores Grupales:*** Esta situación puede tener consecuencias para el bienestar psicológico del individuo, como inseguridad y ansiedad, por falta de comunicación y apoyo social, falta de comunicación y apoyo social presente en los grupos con poca cohesión.

3. **Factores Organizacionales.** Definida como un sistema de reglas que regulan las interacciones y conducta de los sujetos en el trabajo (Peiró, 2000). Siendo conformado por:

- ***Políticas de Salud Ocupacional al Interior de las Empresas:*** Se refiere a un conjunto de políticas de salud ocupacional que necesariamente deben ser administradas como política empresarial para mantener la salud óptima de los trabajadores.
- ***Cumplimiento del Marco Regulatorio Lega:*** Estos incluyen las horas de trabajo (incluidos los períodos de descanso), las jornadas largas, los turnos rotativos, la negociación colectiva, la afiliación y las normas de seguridad en el empleo. En este campo, la falta de participación se considera un predictor de tensión y estrés.
- ***Políticas de Recursos Humano:*** Se convierte en una fuente de estrés si no es eficaz para aliviar la ansiedad de los trabajadores por el trabajo. En este sentido, las medidas de precariedad laboral se traducen en despidos y las consecuencias económicas y emocionales que pueden afectar a los trabajadores y su desempeño.

4. **Factores Extra organizacionales.** Relación familia-trabajo: La familia se ubica dentro de los llamados factores extra organizacionales, donde también están la economía, la política nacional e internacional, entre otras cosas (Peiró, 2000). Entre las experiencias de tensión que podrían generar estrés entre el trabajo y la familia están:

- ***Relaciones de las Experiencias de Estrés entre Diversos Ámbitos de la Vida:*** Procesos relacionados con roles: el conflicto de roles

se refiere a los conflictos que una persona puede experimentar como resultado de roles familiares y profesionales incompatibles.

- ***Sobrecarga de Rol:*** Esto ocurre debido a la acumulación de demandas de dos o más roles al superar los recursos con los que el individuo cuenta.
- ***Procesos de Desbordamiento o de Generalización:*** Estos procesos hacen referencia a determinadas experiencias que ocurren en el ámbito familiar que afectan al ámbito laboral o viceversa, esta situación se presenta como potencialmente estresante.
- ***Procesos de Socialización:*** La socialización que tiene lugar dentro de la familia no siempre es útil en el trabajo. Por el contrario, un desajuste entre las dos formas de socialización puede ser angustiante para las personas.
- ***Estrés por Conflictos Trabajo Familia y sus Antecedentes:*** La percepción del trabajo de un individuo, o la cantidad de tiempo que pasa en el trabajo, puede afectar el tiempo que pasa con su familia. Además, la posibilidad de que su pareja o cónyuge también esté trabajando puede ser un factor estresante.

5. **Contenidos y Demandas del Trabajo.** De acuerdo a Peiró (2000) esta dimensión se define como una serie de características de la propia actividad laboral que al estar presente de forma adecuada presentan un importante potencial motivador que contribuye al bienestar psicológico de los empleados, los estresores son:

- ***Número de Despegues y Número de Aterrizajes:*** Hace referencia la cantidad de despegues y aterrizajes que realiza un individuo en un día.
- ***Cantidad de Horas de Vuelo:*** Definido como la carga horaria de una semana. Esta área requiere disposiciones legales vigentes en cada país, y la Dirección General de Aeronáutica Civil establece

los límites adecuados que pueden garantizar una adecuada seguridad operacional de los vuelos.

- ***Complejidad del Trabajo:*** Esto se refiere a la percepción que tiene un individuo de la complejidad de su trabajo y la cantidad de habilidades que requiere el trabajo. Los trabajos que tienen características complejas y requieren el mejor uso de las habilidades y capacidades de un individuo logran altos niveles de satisfacción y autoestima, pero cuando este proceso se vuelve difícil, son comunes la depresión, la ansiedad y la irritabilidad, también pueden presentarse síntomas neuróticos.
- ***Oportunidad para el Uso de Habilidades:*** Cuando las posibilidades que ofrece el trabajo para desarrollar y utilizar las habilidades del individuo son demasiado limitadas o, por el contrario, excesivas, pueden afectar en el bienestar psicológico.
- ***La Sobrecarga de Trabajo:*** La sobrecarga puede ser cualitativa o cuantitativa; la sobrecarga cualitativa está relacionada con la sobrecarga de competencias, conocimientos y habilidades individuales, mientras que la sobrecarga cuantitativa, por otro lado, se refiere al exceso de actividades que deben realizarse en un período de tiempo, la sobrecarga de trabajo se asocia con el tabaquismo, el aumento de la ansiedad y la disminución de la satisfacción laboral. Las horas extraordinarias también se asocian con la sobrecarga, una forma de lidiar con esto es extender la jornada laboral. Cuando ambos fenómenos ocurren al mismo tiempo, las personas pueden mostrar insatisfacción, tensión laboral y baja autoestima.
- ***Horarios de Trabajo:*** Las personas que trabajan a turnos o trabajan en turnos inestables y atípicos son más propensas a reportar fatiga y problemas gastrointestinales que aquellas que trabajan horas normales de trabajo. Ejerce efectos biológicos y

emocionales al alterar el ciclo de vigilia, los patrones de temperatura corporal y el ritmo de liberación de adrenalina.

- ***Oportunidad para el Control:*** Se refiere a la medida en que un individuo controla o no las actividades o eventos que tienen lugar en su entorno de trabajo. Dentro de esta categoría, podemos distinguir entre dos tipos de controles. control exógeno y control endógeno. El control externo se refiere a la percepción de control que tiene un individuo sobre aspectos del ambiente de trabajo tales como salarios, horas de trabajo, políticas de la empresa, etc. Este tipo de gestión es muy valorado y deseado por los trabajadores, pero no tiene un vínculo comprobado con la salud mental. El control intrínseco se refiere a la influencia que tienen los sujetos de prueba en su propio trabajo, y existe una relación positiva entre el nivel de control y la satisfacción laboral. La falta de control percibida tiene efectos psicológicos y físicos negativos en el individuo, mientras que el control excesivo puede afectar negativamente la salud de un individuo debido a las responsabilidades que conlleva.
- ***Variedad de la Tarea:*** En este caso, se puede identificar la diversidad interna y externa de tareas. La diversidad intrínseca es la variedad de actividades involucradas en el desempeño de un trabajo. La falta de diversidad intrínseca puede causar más agitación, ansiedad y depresión en las personas. Sin embargo, un nivel demasiado alto de diversidad intrínseca puede ser doloroso, ya que requiere más enfoque y atención por parte del individuo. En este sentido, Slipack (1996) sostiene que la estimulación lenta y monótona, caracterizada por la falta de excitación fisiológica y cognitiva, afecta la creatividad y el pensamiento independiente, produce distracción, falta de atención y aumento de accidentes laborales. Diversidad externa: se refiere a aspectos del trabajo que no están relacionados con la tarea, sino aspectos del entorno

laboral, como la música de fondo, la luz natural, la capacidad de mirar hacia afuera y otros aspectos. Se ha demostrado que los trabajos aburridos que carecen de estimulación ambiental crean sentimientos negativos y estrés laboral en las personas.

- **Feedback de la Tarea:** Esto se refiere a la medida en que los individuos tienen información sobre su desempeño laboral. Cuando están bien informados de la persona, los empleados muestran mayor satisfacción y motivación intrínseca, y menores niveles de fatiga emocional. (pp.34 – 40)

Wagner y Hollenbeck (2000), con el fin de abordar y entender cómo surge el estrés, establecieron tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

- A) Desafío Percibido:** Tiene su origen en la interacción entre los colaboradores y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad), los rumores y chismes podrían generar estrés en algún colaborador.
- B) Valor importante:** El desafío provocará estrés sólo si, representa una amenaza sobre algo que el colaborador considere importante o valioso, el estrés pasa de un estado latente a uno real cuando existe incertidumbre y cuando el resultado es importante.
- C) Incertidumbre Sobre la Resolución:** Interpretará el escenario en función a su capacidad para enfrentar eficazmente un reto, si percibe que puede manejarlo con facilidad no tendrá estrés, si percibe que no existe posibilidad de resolverlo sentirá poco estrés, si percibe que la dificultad del reto es similar a su capacidad la tensión será máxima. (p.12)

“La incertidumbre sobre el desafío y no el miedo a un resultado negativo es lo que genera estrés” (Chiavenato, 2009, p.3).

2.2.8. *Dinámica del estrés*

El estrés es un proceso fisiológico que se activa cuando una persona percibe una amenaza, lo que hace que el cuerpo produzca sustancias químicas que elevan la presión arterial, la sangre se desvía de la piel y el sistema digestivo hacia los músculos y los lípidos se excretan en el torrente sanguíneo, lo que produce energía cuando se siente amenazado dura más tiempo y el cuerpo comienza a retener agua y sal, produciendo más jugos gástricos para que la digestión sea más eficiente sin sangre. “El mundo ha cambiado, pero el mecanismo de adaptación fisiológica del ser humano ha permanecido igual” (Chiavenato, 2009, p. 3).

Selye (1956), explica la reacción del organismo frente al estrés a través de su teoría, el Síndrome de Adaptación General, que es explicado con sus fases de alarma, resistencia y agotamiento:

- **Alarma:** Se inician los cambios fisiológicos cuando se percibe e identifica la amenaza, sea física (daño corporal) o psicológica (posibilidad de perder algo).
- **Resistencia:** En esta fase los síntomas fisiológicos desaparecen a pesar de que el estrés persiste, es decir, se logra resistir a la amenaza.
- **Agotamiento:** Si el tiempo de exposición al estrés se prolonga por mucho tiempo, el individuo no logra la adaptación esperada, por ende, los síntomas físicos vuelven. “Si el estrés persiste, la persona empieza a sentir agotamiento, fatiga, que puede provocar daño físico grave e incluso la muerte, por infarto o sufrimiento cardíaco” (Robbins, 2004, pp 45-46).

2.2.9. *Causas del estrés laboral*

Se define como causas del estrés laboral a las siguientes:

A. Factores Extra-organizacionales. Son elementos externos y ambientales que tienen efecto sobre las organizaciones y los colaboradores, estos son:

- Acelerados cambios en el estilo de vida y de trabajo.
- La influencia de la familia en el comportamiento de las personas.
- Los efectos de los medios de comunicación en el individuo.
- Las variables como raza, sexo, clase social, también pueden producir estrés, puesto que generan diferencias en los valores, creencias, percepciones y oportunidades del individuo.

El estrés es la percepción de demandas ambientales que superan las habilidades de afrontamiento del individuo (Lazarus y Folkman, 1986).

B. Factores Organizacionales: Estos factores están relacionados con la organización y potencian el estrés, los cuales son:

- Políticas y estrategias organizacionales, reglas burocráticas, presiones competitivas, tecnología, compensación, rotación de puestos, reducción de personal.
- Diseño y estructura, formalidad, conflicto entre colaboradores, apoyo de la alta dirección, ambigüedad de funciones, cultura organizacional restrictiva, etc.
- Poca comunicación, escaso reconocimiento del desempeño, falta de participación en la toma de decisiones.
- Iluminación inadecuada, entorno desagradable, aire contaminado y condiciones de trabajo inadecuadas (Graneros, 2018).

C. Factores Grupales. Comprende por la influencia que tiene el grupo en el comportamiento de las personas, estas son:

- *Falta de Adherencia del Grupo.* Esto se da por el deseo de pertenencia y las prácticas dóciles y/o por el rechazo a una persona por las actividades que realiza o porque está prohibida o limitada sus relaciones.

- **Falta de Apoyo Social.** Ausencia del soporte del grupo, que permitiría compartir alegrías, problemas y recibir colaboración de los demás. Dado que el estrés surge del desequilibrio percibido entre demandas y recursos, es el apoyo social un recurso para hacer frente a las demandas (Cascio y Guillen, 2010).

D. Factores Individuales. Las diferencias de rasgos de personalidad como: autoritarismo, emotividad, rigidez, extraversión, tolerancia a la incertidumbre, espontaneidad y necesidad de realización, pueden producir estrés.

Según Salanova (2000), el impacto de los estresores es menos negativo para el individuo cuando tiene percepciones sobre sí mismos más positivas o altos niveles de autoeficacia (p.21). Asimismo, Lazarus y Folkman (1986) señalan “Del sujeto surgen las auto-exigencias, expectativas, ideas irracionales, autoestima etc., elementos que son capaces de generar situaciones estresantes por sí mismas al entrar en relación con el ambiente”, elementos que generan vulnerabilidad en el sujeto” (p.22).

2.2.10. *Consecuencias del estrés laboral*

De acuerdo a Wagner y Hollenbeck (2000), también se ha señalado que las consecuencias del estrés laboral, además de las consecuencias económicas que demanda, son consecuencias para la eficacia organizacional, y que el estrés genera los siguientes costos organizacionales:

- **Costos de Asistencia Médica:** Las organizaciones deben cubrir los costos de salud, atención médica y hospitalaria de los empleados, y ser responsables de las enfermedades relacionadas con el estrés.
- **Absentismo y Rotación:** Esta es una fuente de costos indirectos, los trabajos perdidos representan un costo muy alto y la rotación

de personal es otro factor de costo. “La rotación disminuye la productividad del resto del personal, porque también afecta a las personas que permanecen en la organización” (Wagner, 2000, p.50).

- **Falta de compromiso con la organización:** Las medidas de reducción, reingeniería y reducción de personal dentro de una organización crean estrés y socavan la retención de los empleados.
- **Violencia en el Centro del Trabajo.** La organización se preocupa por prevenir y evitar actos de violencia que afecten a sus empleados (Hollenbeck, 2000).
- **Bajo Rendimiento Laboral.** Chiavenato (2009) refiere que “los problemas de rendimiento están relacionados con el estrés y sus implicancias laborales” (p.23). En tal sentido, la incompatibilidad del colaborador con las expectativas que tiene frente a la organización se ve reflejado en su bajo desempeño.

Es por ello que las consecuencias del estrés afectan también a la organización, “produce un deterioro en el ámbito laboral e influye negativamente en las relaciones interpersonales, como en el rendimiento y la productividad, lo que puede derivar en enfermedad, absentismo laboral e incluso en incapacidad laboral” (Cascio y Guillen, 2010, p. 27).

2.2.11. Síntomas del estrés laboral

El estrés abarca una respuesta sorprendente en los diferentes niveles: natural, mental y social. Varios de los cambios naturales que ocurren en el organismo cuando se someten a una respuesta de ansiedad no se distinguen de las personas y se espera que las técnicas sintomáticas decidan el nivel de la respuesta. En cualquier caso, los efectos secundarios mentalmente numerosos producidos por el estrés pueden ser fácilmente distinguidos por el individuo que está experimentando tales cambios (Chiavenato, 2009).

Como indica Cano (2002), los efectos secundarios de tensión más sucesivos son:

- **En el Nivel Subjetivo Intelectual.** Se experimentan sentimientos de preocupación, temor e incertidumbre, dificultad para tomar decisiones, miedo a ser juzgados negativamente por nosotros mismos y por los demás, temor a enfrentar desafíos, miedo a perder el control, dificultad para reflexionar o evaluar, entre otros.
- **A Nivel Fisiológico.** Se presentan síntomas físicos como sudoración, tensión muscular, palpitaciones, ritmo cardíaco acelerado, temblores, malestar estomacal, problemas gastrointestinales, dificultad para respirar, boca seca, dificultad para tragar, dolores de cabeza, sensación de inestabilidad, náuseas, temblores, entre otros.
- **A Motor o a Nivel Notable.** Se adopten estrategias para evitar las situaciones temidas, como fumar, comer o beber de manera innecesaria. También se pueden manifestar comportamientos de ansiedad motora, como realizar movimientos repetitivos como rascarse o tocar objetos. Además, puede haber un patrón de desplazamiento entre diferentes lugares sin una razón específica, vacilación o llanto.
- La preocupación puede provocar ira, irritabilidad, miseria y otras reacciones apasionadas que podemos percibir, pero eso no impide que experimentemos los diversos efectos del estrés. B. El cansancio físico, la falta de rendimiento, etc. son claramente visibles. En resumen, si la ansiedad es muy anormal y persiste durante un largo período de tiempo, puede provocar enfermedades físicas y problemas mentales. (p.51)

2.2.12. Teoría del estrés

- a) **Teoría de la hormona cortisol.** Scott (2007) señala:

Aumentar esta hormona llamada cortisol en la sangre es absolutamente el componente básico en una tabla de ansiedad, el Cortisol, también llamada la hormona de la ansiedad, es entregado por los órganos suprarrenales y dirige el pulso y la capacidad cardiovascular, y además para que el cuerpo utilice proteínas, grasas y azúcares.
(p.2)

b) **Teoría de Slipack.** Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral, que son:

- **Episódico.** Este tipo de ansiedad se presenta de manera repentina y no se prolonga por mucho tiempo. Una vez que se enfrenta o se resuelve la situación que la desencadenó, desaparecen todos los síntomas asociados. Un ejemplo de este tipo de estrés es cuando un trabajador queda desempleado.
- **Crónico.** Esta situación puede ocurrir cuando la persona se encuentra expuesta a diversas circunstancias que la rodean, como un entorno laboral deficiente, exceso de trabajo, desajuste en los ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones importantes.

2.2.13. *Tipos de estresores laborales*

Se clasifican en:

1. **Los estresores de la condición física.** Sánchez (2011) menciona entre los descubiertos
 - La iluminación: No es lo mismo trabajar de noche que durante el día.
 - El ruido: Si trabaja con atención constante, el ruido en su entorno de trabajo puede afectar su audición y la eficiencia del trabajo, como el cumplimiento y la productividad.

- Ambientes contaminados: La detección del peligro puede hacer que la tensión del trabajador sea más evidente, lo que afecta el rendimiento y el bienestar mental.
 - La temperatura: La detección del peligro puede hacer que la tensión del trabajador sea más evidente, lo que afecta el rendimiento y el bienestar mental.
 - Peso: Los profesionales que tienen que llevar ropa pesada durante largos períodos de tiempo en el trabajo pueden experimentar una gran cantidad de estrés. (p.44)
2. **Estresores de la tarea.** La edad de estrés varía de persona a persona, y los atributos de cada trabajo y lo que aporta a los profesionales depende de lo que les gusta o no les gusta hacer. En el momento en que cambia la tarea de acuerdo con los deseos y limitaciones del profesional, contribuye a mejorar la salud mental y la inspiración atractiva. Los estresores incluyen:
- La carga mental del trabajo: Se refiere a la inversión de energía y el desgaste mental que sufre el profesional al realizar el cumplimiento de las tareas.
 - El control sobre la tarea: Ocurre cuando se pierde el control de la tarea; es decir, cuando las actividades a realizar superan las expectativas y nuestros conocimientos no son compatibles con dicha actividad.
3. **Estresores de la organización.** Dentro de los estresores más importantes de una organización son:
- Conflicto y ambigüedad del rol: Ocurre cuando la realidad de la organización no es lo que el profesional esperaba, es decir, una diferencia entre la expectativa y la realidad. Es importante señalar las relaciones con los compañeros de trabajo, el sentirse observado y/o criticado, la falta de comunicación asertiva; el tiempo de descanso. Todo lo mencionado antes, puede ser causante de estrés laboral.

- La jornada laboral en exceso: Conduce al agotamiento físico y mental y dificulta que los profesionales se enfrenten a situaciones destructivas como el estrés. Su rendimiento físico y mental puede disminuir.
- Las relaciones interpersonales: Pueden ser una fuente de estrés. Por ejemplo, profesionales que no saben controlar sus emociones e impulsos, o personas que tratan mal a sus compañeros. Esto desencadena un estrés permanente en el ambiente de trabajo. Pero con una buena comunicación y el ambiente de trabajo adecuado, se puede controlar el estrés y el impacto que puede tener en su salud.
- Promoción y desarrollo profesional: Cuando el crecimiento profesional se ve afectado por la falta de valoración de méritos ocasiona frustración y consecuentemente estrés.

2.2.14. *Policía nacional del Perú*

La Policía Nacional del Perú es una institución nacional creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de los asuntos civiles, es profesional y jerárquico, sus miembros representan el orden público y la seguridad en toda la República y están facultados para intervenir en todos los asuntos relacionados con la consecución de sus objetivos fundamentales. Organismo que investiga la comisión de delitos, identifica y detiene a los autores y demás responsables, y los pone a disposición de las autoridades judiciales. Persona que observa normalidad en el desarrollo de la vida cívica, tomando las debidas precauciones en lugares concurridos y solidarios, prevenir accidentes masivos mediante la regulación de la velocidad del transporte y de los vehículos, cualquiera que quiera evitar el exceso, el abuso y la confusión en los actos públicos (Ministerio de Interior del Perú, 2018).

2.2.14.1. Perfil de la Policía Nacional del Perú.

Dammert (2019) afirma que la profesión y el desempeño policial implican ser modelo de honorabilidad, y servicio, en la vida pública y privada, debiendo observarse en el siguiente perfil:

1. **Condición de policía.:** Ser policía es una elección personal que implica la adquisición de un estatus mediante un proceso de formación profesional, técnica o de asimilación.
2. **Honor, moral y ética policial.** La integridad, la moral y la ética en la policía son características que demuestran la rectitud en el comportamiento y en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades por parte de los miembros de la PNP.
3. **Orden Jerárquico policial.** Las jerarquías policiales se basan en el sistema político peruano, leyes, reglamentos y demás normas internas.

2.2.14.2. Trascendencia de la sanción disciplinaria: Tener un comportamiento que va en contra de los principios y valores de la policía es considerado un aspecto negativo para la carrera y puede afectar la imagen personal. El objetivo es proteger la ética policial, la disciplina, el servicio y la reputación de la institución.

2.2.14.3. Funciones de la Policía Nacional del Perú. Las funciones de la Policía Nacional según la Ley de la Policía Nacional del Perú, en el título I artículo 2 son:

- **Garantizar el orden interno.** Como organismo policial, tiene el mandato de proteger a la población y está organizado a nivel nacional para tal fin. Esto incluye la calidad de nuestros servicios profesionales

y nuestra inquebrantable relación de interacción y confianza con la sociedad.

- ***Conservar el orden interno.*** Es decir, fomentar servicios públicos que proporcionen el entorno de tranquilidad necesario. Como en cualquier situación, el orden interno es cambiante. Es decir, puede fortalecerse o desestabilizarse en otros momentos. Mantener el orden interno requiere una actividad constante que garantice un promedio razonable de calidad.
- ***Restablecer el orden.*** Esto consiste en equilibrar situaciones de desorden para retornar a los causes del orden interno.

En consecuencia, la principal misión de la Policía Nacional del Perú es garantizar, preservar y restaurar el orden en el país. Además, se encarga de brindar protección y asistencia a los ciudadanos, asegurando el cumplimiento de la ley y la seguridad de los bienes tanto públicos como privados; otras funciones incluyen mantener la seguridad y tranquilidad pública, y prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos y faltas previstos en el Código Penal, velar por la seguridad pública e investigar la desaparición de personas naturales, garantizar y controlar la libre circulación de vehículos y peatones en las vías y carreteras públicas, intervenir en el tráfico aéreo, marítimo, fluvial y costero y actuar dentro de sus atribuciones, brindar seguridad a un presidente de la República en ejercicio o electo al jefe de Estado en visita oficial, cumplir con los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, participar en la seguridad

en los establecimientos penitenciarios, participar en el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección y conservación de los recursos naturales y del medio ambiente, velar por la seguridad de los bienes y servicios públicos, participar en la Defensa Nacional, Defensa Civil y en el Desarrollo Económico y Social del país y ejercer las demás funciones que le señalen la Constitución y las leyes (Ley N°27238, 1999).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Factores psicosociales

Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidos como estrés, y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (ISTAS, 2010).

2.3.2. Estrés

Estado psicofísico que experimentamos cuando existe un desajuste entre la demanda percibida y la percepción de la propia capacidad para hacer frente a dicha demanda. Dicho de otro modo, lo que ocasiona que sintamos estrés es precisamente el grado de desequilibrio percibido entre las exigencias que se nos plantean, en el trabajo o en cualquier otro entorno, y los recursos con los que contamos para hacerles frente (González, 2006, p. 8).

2.3.3. *Estrés laboral*

Peiró (2000) lo señala como el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona.

2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas

2.4.1. *Empirismo*

El término empirismo derivado del griego *empeiria* que significa experiencia, es una posición epistemológica caracterizada por su desprecio por cualquier conocimiento que no sea la experiencia. Su auge en las ciencias experimentales entonces emergentes condujo a visiones del conocimiento propugnadas como teorías contemplativas de consenso similares a las contrapartes del reflejo platónico, donde la cognición se mantiene en el cerebro como un reflejo de los objetos externos, a pesar de que es un reflejo de un reflejo externo objeto aptado directamente por los órganos de los sentidos o por medio de un instrumento de observación; pero aquí, contrariamente a la formulación de Platón, hay una deducción a priori (Ramírez, 2009).

La investigación empírica es aquella que tiene como objeto de estudio un hecho o fenómeno de la calidad empresarial que es sometido a observación y análisis con el fin de entenderlo, y por esa vía poder contribuir a mejorar la gestión y desempeño de las organizaciones. (Malaver, 2000)

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1. Ámbito

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) estos son los datos que encuentra con respecto al lugar donde se desarrolló nuestra investigación.

La presente investigación se desarrolló en las comisarías de la Región Huánuco.

- a) LOCALIZACIÓN: Huánuco está ubicada geográficamente en la parte del Centro Oriental del Perú, entre la Cordillera Occidental y la cuenca hidrográfica del río Pachitea.
- b) SUS LÍMITES SON:
Por el Sur: Con Pasco.
Por el Norte: Con la Libertad y San Martín.
Por el Este: Con Loreto.
Por el Oeste: Con Lima y Ancash.
- c) EXTENSIÓN: Es de 36 938 Km² y Huánuco como provincia tiene 4 091 Km².
- d) ALTITUD: La altitud varía desde los 330 m.s.n.m. hasta los 6 634 m.s.n.m.
- e) CLIMA: Variado por los diferentes pisos altitudinales, según los estudios de Pulgar Vidal. Se caracteriza por un clima primaveral, abarca 2 regiones: la selva y la sierra; su clima es: templado seco, donde el verano llega a los 24°C y en tiempo de lluvia (de diciembre a abril) a los 18° C.
- f) COORDENADAS:
Latitud sur: 8° 21' 47". **Longitud oeste: 76° 18' 56"**
- g) DIVISIÓN POLÍTICA: El Dpto. de Huánuco se divide en las siguientes 11 provincias: Huánuco, Ambo, Dos de Mayo, Huacaybamba, Huamalíes, Lauricocha, Leoncio Prado, Marañón, Puerto Inca y Yarowilca; y 71 distritos.

- h) **DEMOGRAFÍA:** Según los resultados en el 2019 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población de Huánuco para este año es de 847 mil 714 habitantes, de los cuales el 50,8% es conformado por hombres y el 49,2% por mujeres. De acuerdo al informe del INEI, la mayoría habita en la zona rural de la región (63,1%), y solo el 36,9% en el área urbana.
- i) **ECONOMÍA:** La Oficina Departamental de Estadística e Informática (ODEI – Huánuco), informó que, durante el segundo trimestre del 2018, la producción de Huánuco se incrementó en 2,9%. Este resultado fue sustentado por el desempeño favorable de los sectores agropecuario (7,2%), manufactura (7,0%), administración pública (y defensa (4,7%) y transportes, almacenamiento, correo y mensajería (4,7%) que en conjunto aportaron 2,6 puntos porcentuales. En contraste, se redujo el sector minería e hidrocarburos (-11,3%).

En el primer semestre del 2018, la producción de Huánuco acumuló un crecimiento de 3,1%.

Según el último reporte del INEI, la pobreza en Huánuco se redujo ligeramente de 29.9% en el 2018 a 29.4% en el 2019. Esta reducción representa a 4 mil huanuqueños que salieron de la pobreza de una población total en la región de 889 mil personas. No obstante, la tasa de pobreza en la región se mantiene por encima del promedio nacional, que pasó de 20.5% en 2018 a 20.2% en 2019.

3.2. Población

Según Hernández, et al. (2014):

La población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La delimitación de las características de la población no solo depende de los objetivos de la investigación, sino de otras razones prácticas. Las

poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. (p.174)

La población (N), objeto de estudio se conformó por el total de efectivos policiales de los distritos (PILLCO MARCA, AMARILIS Y HUÁNUCO) – HUÁNUCO – 2021, que además comparten las siguientes características.

COMISARIA	N = 300
PILLCO MARCA	100
AMARILIS	100
HUÁNUCO	100

3.2.1. *Criterio de inclusión*

- Efectivos policiales de los turnos: mañana, tarde y noche.
- Efectivos policiales de diversas edades.
- Efectivos policiales de las diferentes áreas de trabajo.
- Efectivos policiales que deseen ser evaluados.

3.2.2. *Criterio de exclusión*

- Efectivos policiales que no deseen ser evaluados.

3.3. Muestra

De acuerdo a Hernández, et al. (2014):

La muestra es básicamente un grupo más pequeño dentro de la población. Podríamos decir que es un conjunto de elementos que pertenecen a ese grupo más grande, definido por sus características, al cual nos referimos como población. Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Esto se obtiene

definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis. Imagínense el procedimiento para obtener el número premiado en un sorteo de lotería. Este número se va formando en el momento del sorteo, a partir de las bolitas (con un dígito) que se van sacando después de revolverías mecánicamente hasta formar el número, de manera que todos los números tienen la misma probabilidad de ser elegidos. (pp.175 - 176)

Por lo tanto, se eligió la muestra mediante el muestreo probabilístico Aleatorio estratificado, que consiste en:

- Hallar el tamaño de la muestra
- Sacar un porcentaje de participantes de cada estrato, de manera que se obtenga la cantidad requerida para la muestra.
- Procedimiento de selección de la muestra: (TOMBOLA)

Consiste en numerar todos los elementos muestrales de la población, del uno al número N. Después se hacen fichas o papeles, uno por cada elemento, se revuelven en una caja y se van sacando un número de fichas, según el tamaño de la muestra. Los números elegidos al azar conformarán la muestra (Hernández, et al., 2014).

$$n = \frac{p \times q}{\frac{(E)^2}{Z^2} + \frac{p+q}{N}}$$

$$n = 62,7492$$

$$n = 63$$

$$\frac{300 \text{-----} 100}{63 \text{-----} x}$$

$$= 21 \text{ (Efectivos policiales por cada distrito)}$$

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de investigación

Según Hernández et al. (2014), la investigación se clasifica como correlacional debido a que se busca establecer asociaciones predictivas entre variables en un grupo o población. Este tipo de estudio se utiliza para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en donde primero se miden y luego se cuantifican, analizan y fortalecen las relaciones. Estas correlaciones se basan en hipótesis que son sometidas a prueba.

3.4.2.

3.4.3. Tipo de investigación

Según Barriga (1974) y Piscocoya (2002), los tipos de investigación se clasifican según sus propósitos (investigación básica y aplicada) y según su naturaleza (investigación sustantiva y tecnológica).

Esta investigación pertenece a un tipo de investigación sustantiva. La investigación sustantiva busca responder a problemas teóricos o fácticos y describir, explicar o predecir la realidad en busca de principios generales y regularidades que permitan organizar teorías científicas. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva en busca de la verdad nos conduce a la investigación básica o pura (Sánchez y Reyes, 2008).

3.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transeccional o transversal.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Liu, 2008 y Tucker, 2004; como se citó en Hernández, et al., 2014).

3.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos

3.6.1. Instrumentos de estudio

Los resultados de la investigación se obtendrán mediante la aplicación de cuestionarios. Según Hernández (1997), dicha escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Con un número de categorías de 4 respuestas, las cuales se clasifican en: siempre, casi siempre, casi nunca, nunca; teniendo las preguntas una dirección positiva o favorable. Además, es importante resaltar que “siempre” posee la máxima calificación dentro de la escala, es decir, que el evaluado al ser calificado con dicha puntuación realiza o actúa de forma favorable ante la pregunta planteada.

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, VERSIÓN 1.5 (COPSOQ - ISTAS21) (Candia, Perez, 2020)

A. FICHA TÉCNICA

Nombre original: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (2003)

Nombre de la versión chilena: SUSESO- ISTAS 21 (2018)

Autor: Candía y Pérez

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Tiempo: 10 a 15 minutos

Descripción:

El CoPsoQ – istas 21 fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, liderado por el profesor Tage S. Kristensen, posterior a ello, se realizó una adaptación en España en el año 2003, elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, tomando el nombre de CopsoQ- istas

21. Finalmente, en Chile, durante los años 2007 y 2009, la Superintendencia de Seguridad Social, en colaboración con la Escuela de Salud Pública, el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, llevó a cabo la validación del cuestionario junto a Candía y Pérez . Este cuestionario, denominado Suseso-Istas 21, fue validado en su versión larga y corta en el año 2018.

Este es un cuestionario válido para evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, también es una herramienta de evaluación destinada a prevenir, identificar y localizar riesgos psicosociales.

Cálculo e interpretación

El cuestionario consta de 20 preguntas y se divide en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad, compensaciones y doble presencia.

En la versión breve, los puntos se calculan directamente sobre los puntos obtenidos. Cada pregunta de la encuesta tiene cinco posibles respuestas, con puntajes que van de 0 a 4 (escala Likert), por lo que el puntaje más alto indica mayor riesgo para esa dimensión.

Además, los puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones se clasifican en terciles, lo que significa que los resultados se dividen en tres rangos: "bajo", "medio" y "alto". De esta manera, se puede categorizar la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial según los resultados obtenidos mediante la aplicación de este instrumento.

Validez y confiabilidad del instrumento Suceso- Istas 21 en Perú:

Este estudio fue realizado en el año 2019 por Tacca y Tacca titulado “Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios” utilizando una muestra de

117 docentes universitarios de la ciudad de Lima. Para demostrar la validez de constructo, se realizó un análisis factorial exploratorio del instrumento Suseso-Istas 21, mostrando que la carga factorial para cada ítem superó a .50.

Por último, se realizó la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach que indicó un nivel de confiabilidad al 0.95, siendo este un valor alto. Otro estudio realizado por Balarezo (2019) denominada “Factores de riesgo en el trabajo y satisfacción laboral en operarios” donde la muestra estuvo conformada por 424 colaboradores fue sometida a una validez de contenido, admitida por juicio de expertos a través del Coeficiente V de Aiken, obteniendo un valor de 1 por cada ítem, siendo aceptada en su totalidad. Además, la confiabilidad del instrumento se evaluó utilizando una muestra de 126 empleados de una empresa del sector logístico, y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

B. FICHA TÉCNICA:

Nombre: Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Autores: Ivancevich & Matteson (1989)

Procedencia: El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Duración: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos

Aplicación: Población laboral a partir de los 18 años

Reseña histórica:

Esta escala fue desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de Ivancevich y Matteson (1989). El objetivo es identificar los estresores laborales que se manifiestan en una organización o empresa.

Cálculo e interpretación

El instrumento consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados por dimensiones: clima organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Esta escala contiene siete puntajes tipo Likert que van de 1 (nunca) a 7 (siempre), que van desde si la condición nunca causa estrés hasta si la condición siempre causa estrés.

Las puntuaciones se derivan de las puntuaciones directas de cada ítem, La suma determina cuatro niveles de exposición al estrés: nivel bajo de estrés, nivel intermedio y nivel alto de estrés.

Propiedades psicométricas de la Escala Estrés laboral OIT-OMS

Este instrumento fue realizado por OIT-OMS (1989) y obtuvo un análisis de confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,96.

Validez y confiabilidad de la Escala Estrés laboral OIT-OMS en Perú

El instrumento fue evaluado por Quispe (2016) utilizando una muestra de 100 trabajadores de una empresa privada. Los resultados obtenidos en términos de validez del instrumento, a través del análisis de cada ítem, mostraron una correlación superior a 0.378, lo que indica una correlación adecuada entre los ítems del instrumento. En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.944.

3.6.2. Técnica de recolección de datos

Se utilizará dos encuestas una para cada variable.

Para Hernández, et al. (2014), la técnica de recolección de datos consiste en vías a través de los cuales el investigador registra

datos observables que representa verdaderamente los conceptos o variables que se pretende medir.

a) **Encuesta:** De acuerdo con García (1993), la encuesta es una técnica que utiliza "un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características".

b) **Fichaje:** Se utilizó fichas bibliográficas y textuales. Según Cázares (2000), el fichaje es una técnica por que utiliza el investigador para almacenar información.

3.7. Procedimiento

Para la recolección de datos:

En el presente proyecto de investigación titulado “Estrés Laboral Y Factores De Riesgo Psicosocial Durante Una Crisis (COVID 19), de los Efectivos Policiales De Los Distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021” se recolectaron los datos a través de los cuestionarios Factores de Riesgos Psicosociales (SUSESO ISTAS 21) y Estrés Laboral (OIT-OMS) los cuales fueron aplicados al personal de la PNP (Pillco Marca, Huánuco y Amarilis), previa coordinación y solicitando el consentimiento por parte del coronel del área. Además, se llevaron a cabo las gestiones necesarias para acordar la fecha y hora de aplicación, la cual se realizó en un único lugar y momento. Una vez aplicados los cuestionarios, se verificó que todas las pruebas se completaran en su totalidad. Posteriormente, se creó una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 23, mediante el cual se evaluó la fiabilidad y validez de los instrumentos.

En relación al análisis estadístico, se examinaron los datos procesados, incluyendo la descripción de los resultados y los estadísticos de comparación. Se realizó una evaluación del supuesto de normalidad utilizando la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov. Por último, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para determinar si existía una correlación

significativa entre las variables de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial.

3.8. Tabulación y análisis de datos estadísticos

En este estudio, se llevó a cabo un análisis de normalidad de la muestra con el fin de determinar qué tipo de prueba estadística debía utilizarse para alcanzar los objetivos planteados. Para ello, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, la cual reveló una distribución no normal (-,05). Por lo tanto, se optó por utilizar una prueba no paramétrica para evaluar la correlación entre las variables. La prueba seleccionada fue el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

3.9. Consideraciones éticas:

El presente estudio se llevó a cabo siguiendo las consideraciones éticas correspondientes, lo cual implicó un alto grado de responsabilidad y compromiso a lo largo de todo el proceso de investigación. Se tomaron medidas para evitar el plagio y/o falsedad, respetando la propiedad intelectual de los autores mediante una correcta cita de sus trabajos. Asimismo, se informó a cada uno de los participantes de la muestra sobre los objetivos y propósitos de la investigación. Se garantizó la protección de su identidad y confidencialidad, por lo que en el estudio no se mencionan datos personales, en cumplimiento con el consentimiento informado obtenido de cada participante. Además, se respetó el derecho a la libre opinión y expresión, así como la participación voluntaria de los sujetos de estudio, informándoles su derecho a negarse a participar en caso de no estar convencidos de hacerlo.

CAPITULO IV. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

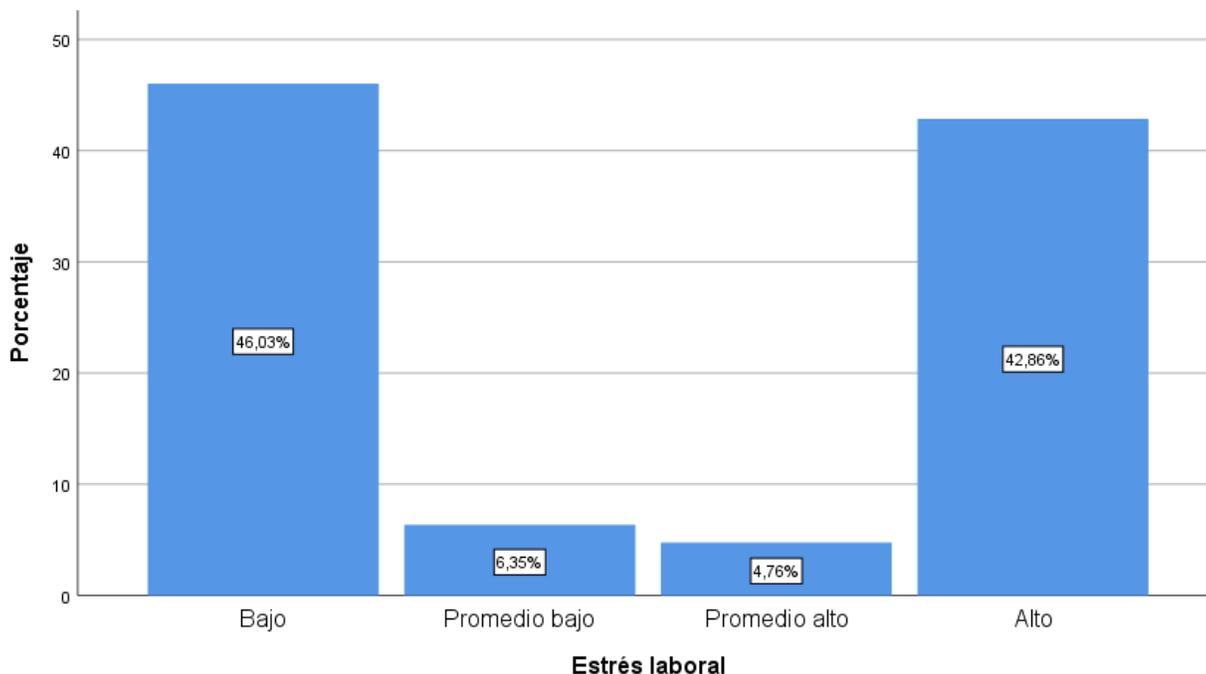
Niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Variable 2	Niveles								Total	
	Bajo		Promedio bajo		Promedio alto		Alto			
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Estrés laboral	29	46.03%	4	6.35%	3	4.76%	27	42.86%	63	100%

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Figura 1

Niveles predominantes del estrés laboral durante una crisis (COVID19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la variable estrés laboral durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron

el 46.03% (29) obtuvieron un nivel de estrés laboral bajo, seguido de un 42.86% (27) obtuvieron el nivel alto de estrés laboral, a diferencia del nivel de estrés laboral promedio bajo con un 6.35% (4) y el nivel de estrés laboral promedio alto con un 4.76% (3). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre, generalmente o nunca o raras veces perciben que su entorno es el adecuado, para aquellos sus comportamientos tienden a ser mejores para la organización, o consideran que pueden tener una adecuada estructura organizacional e incluso que el territorio es el adecuado para ellos; como también que pueden o no contar con buena tecnología para realizar correctamente sus funciones, o que la influencia del líder, pueda ser la adecuada o que incluso no serlo; podría deberse a la falta o exceso de cohesión y respaldo al grupo.

Tabla 2

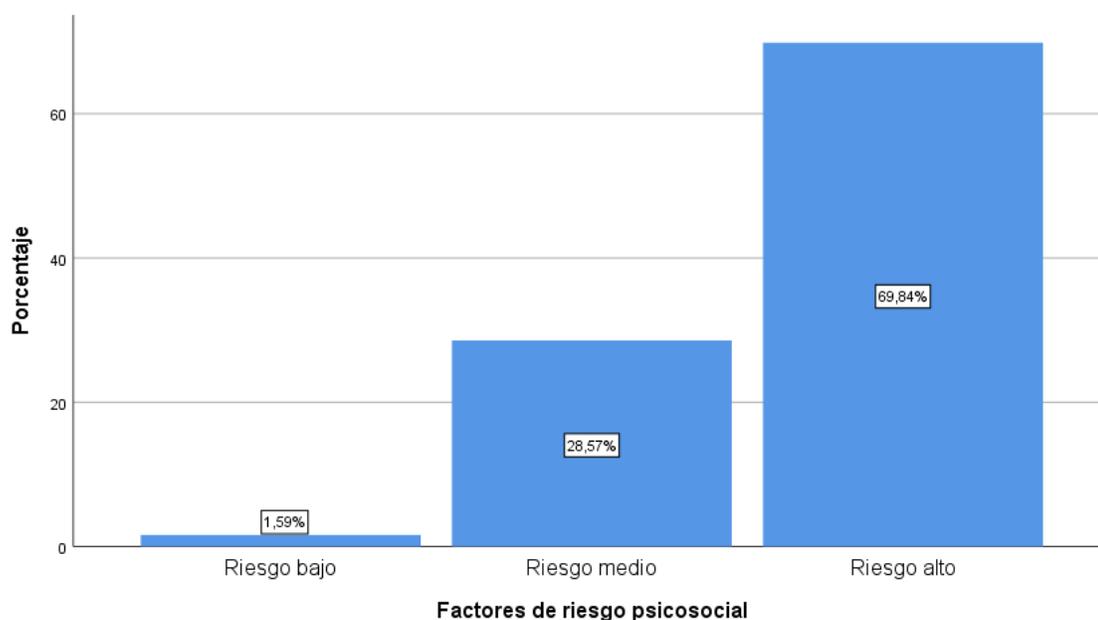
Niveles predominantes de los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Variable 1 y sus dimensiones	Niveles						Total	
	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
D1 = Exigencia psicológica.	4	6.35%	7	11.11%	52	82.54%	63	100%
D2 = Trabajo activo y desarrollo de habilidades	2	3.17%	2	3.17%	59	93.65%	63	100%
D3 = Apoyo social y calidad de liderazgo.	0	0.0%	1	1.59%	62	98.41%	63	100%
D4 = Compensaciones.	6	9.52%	16	25.40%	41	65.08%	63	100%
D5 = Doble presencia.	9	14.29%	4	6.35%	50	79.37%	63	100%
V1 = Factores de riesgo psicosocial.	1	1.59%	18	28.57%	44	69.84%	63	100%

Nota, datos obtenidos de la aplicación del instrumento Cuestionario SUSES/ISTAS21, 2023.

Figura 2

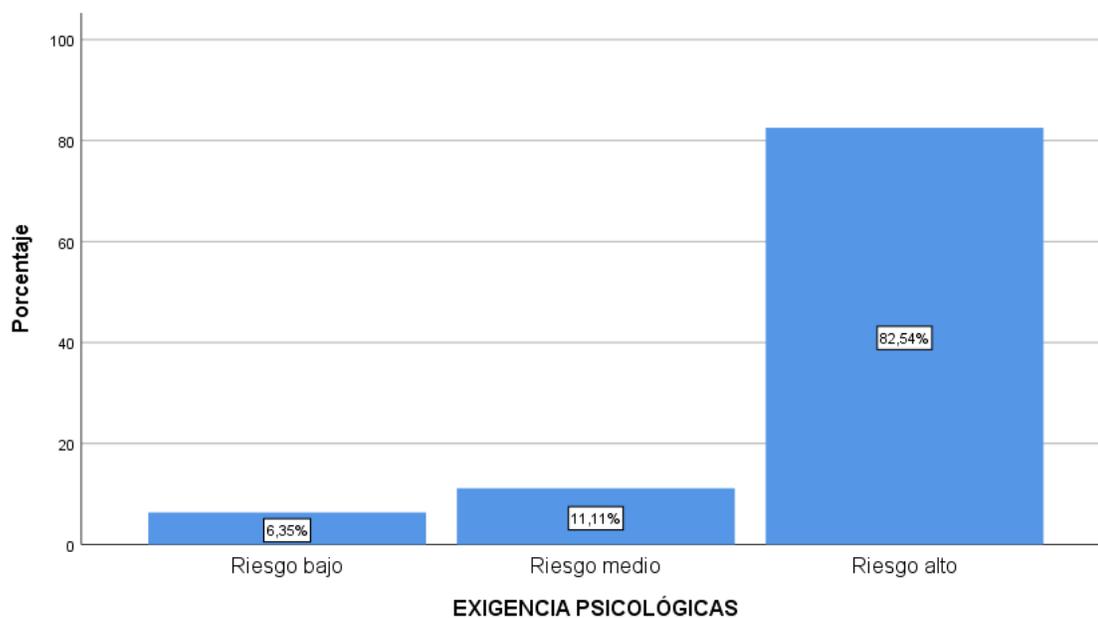
Niveles predominantes de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 69.84% (44) obtuvieron el nivel que indica riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio con un 28.57% (18) y riesgo bajo con un 1.59% (1). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces perciben que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, por lo que genera que existan muchas exigencias psicológicas lo que no les permite tener un trabajo activo que pueda desarrollar sus habilidades y capacidades, además que no consideran tener el apoyo social ni la orientación de un líder, como tampoco de sus colegas, finalmente tampoco consideran que sean reconocidos por sus logros laborales.

Figura 3

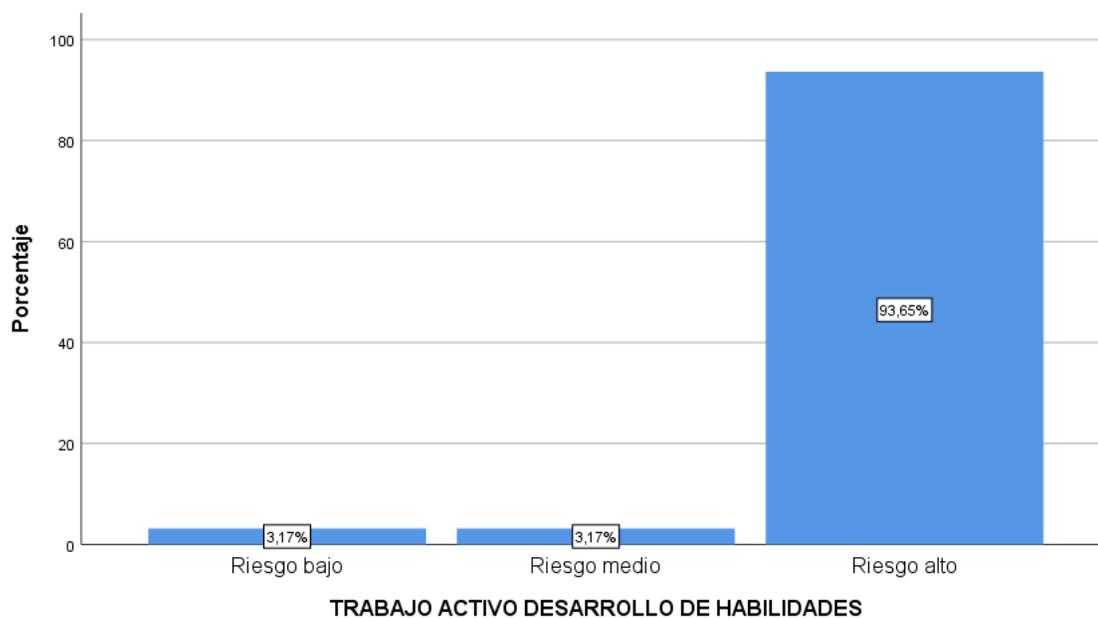
Niveles predominantes de la dimensión exigencia psicológica de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la dimensión exigencia psicológica de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 82.54% (52) obtuvieron el nivel que indica riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio con un 11.11% (7) y riesgo bajo con un 6.35% (4). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces no pueden hacer su trabajo con tranquilidad, ni lo tiene a tiempo, tiene dificultad para tomar decisiones difíciles, además consideran que su trabajo le produce desgaste emocional y no pueden expresar sus emociones, y por último podría ser que su trabajo requiere atención constante.

Figura 4

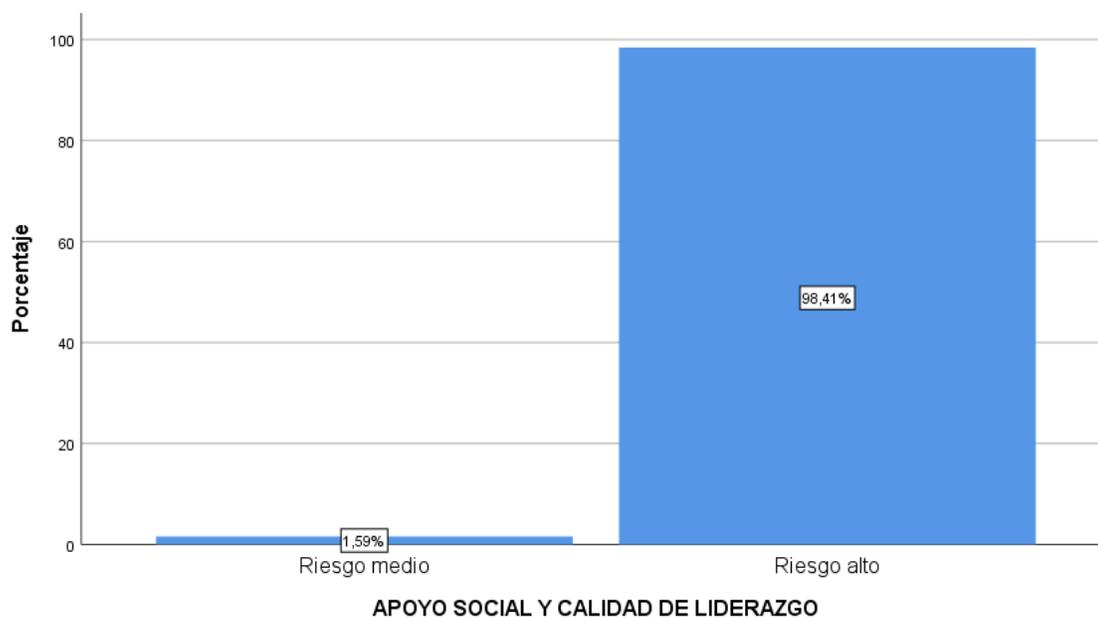
Niveles predominantes de la dimensión trabajo activo desarrollo de habilidades de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 93.65% (59) obtuvieron el nivel que indica riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio y bajo con 3.17% (2) respectivamente. Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces no cuentan con margen de autonomía para realizar sus funciones según sus conocimientos y habilidades, e incluso tienen dificultades para adaptarse a los horarios familiar o incluso no tienen la posibilidad de definir sus momentos de descanso.

Figura 5

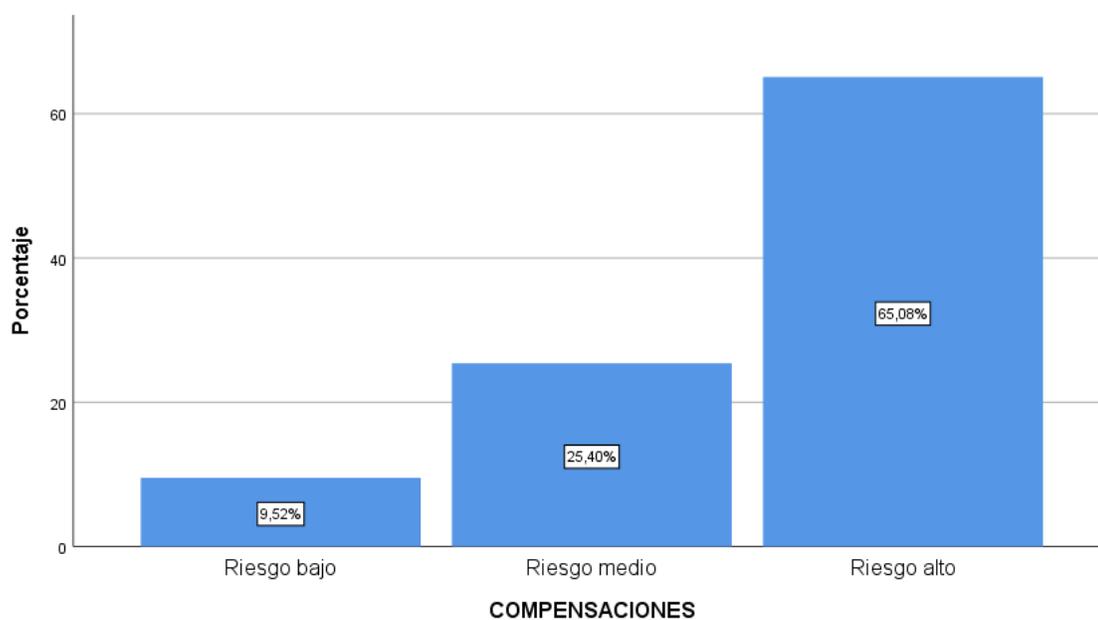
Niveles predominantes de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 98.41% (62) obtuvieron el nivel de riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio con un 1.59% (1). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces tienen que trabajar de manera aislada, es decir no tienen el apoyo de un superior a cargo o incluso tampoco cuentan con el apoyo de sus compañeros, puede deberse a que tampoco tienen la información adecuada ni a tiempo.

Figura 6

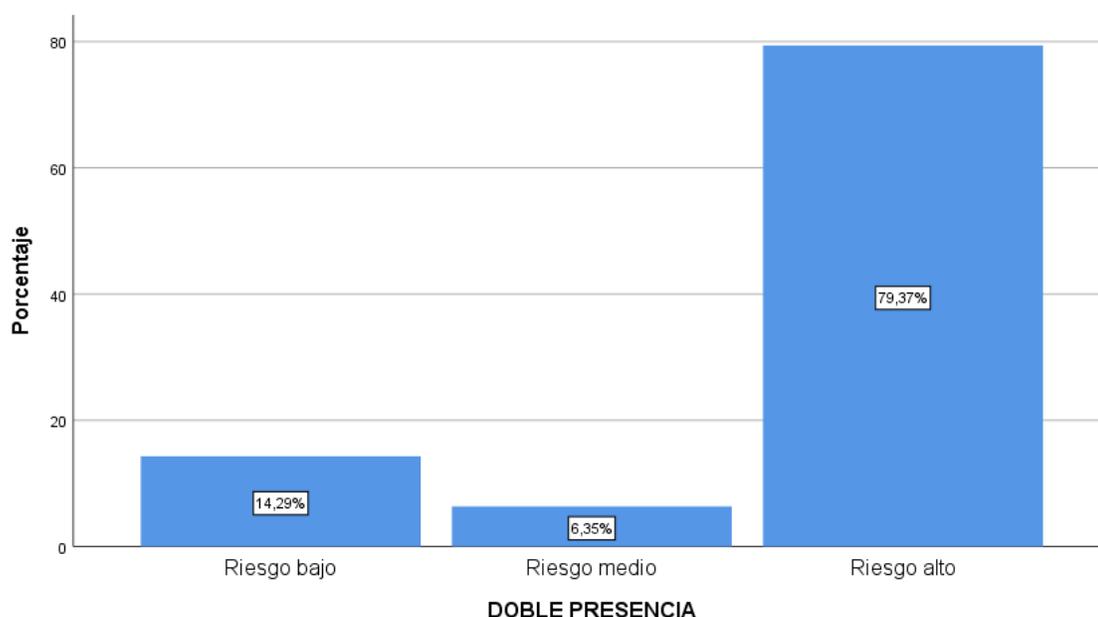
Niveles predominantes de la dimensión compensaciones de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la dimensión compensaciones de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 65.08 (41) obtuvieron el nivel riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio con un 25.40% (16) y riesgo bajo con un 9.52% (6). Lo que indica que: Dos tercios de los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces han experimentado situaciones de falta de respeto, por los tratos injustos que podrían estar siendo testigos e incluso pueden haber recibido un trato violento; ellos han reconocido que no se sienten seguros en cuanto a sus puestos de trabajo, ya que estos pueden darse en cualquier momento e incluso contra su voluntad.

Figura 7

Niveles predominantes de la dimensión doble presencia de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.



Según los resultados, los niveles predominantes de la dimensión doble presencia de la variable factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021. La mayoría de los policías, que fueron el 79.37% (50) obtuvieron el nivel que indica riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo bajo con un 14.29% (9) y riesgo medio con un 6.35% (4). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces han comentado que asumen funciones domésticas en sus hogares y luego tienen que realizar sus funciones dentro de su trabajo; lo que provoca que no tengan un descanso adecuado y por el contrario estos sean uno de los tantos factores de riesgo psicosociales que experimentan ellos.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 2

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables de investigación.

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de Riesgo Psicosocial	,130	63	,010
Estrés laboral	,143	63	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Luego de haber procesado los datos calificados de cada instrumento de la investigación, se procedió a realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$), la cual nos muestra los siguientes valores de sig. = 0,010 y 0,003 estos datos son inferiores a 0,05; entonces se concluye que la prueba no es paramétrica, por tal motivo se empleó una prueba no paramétrica (Rho de Spearman), es así que se determinó la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones con la variable Estrés laboral como se observará a continuación, en las siguientes tablas.

Se formuló la siguiente hipótesis general:

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre el **Estrés Laboral** y los **Factores de Riesgo Psicosocial** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el **Estrés Laboral** y los **Factores de Riesgo Psicosocial** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 3

El estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Sperman		Estrés laboral
	Coefficiente de correlación	,463
Factores de riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,463, se puede inferir que ambas variables tienen una correlación positiva (directa) moderada. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en los factores de riesgos psicosociales en la muestra de estudio.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 4

El estrés laboral y la dimensión exigencia psicológica de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	,709
Exigencia Psicológica	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión exigencia psicológica, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,709, se puede inferir que la variable 1 y la dimensión 1 (variable 2) tienen una correlación positiva (directa) alta. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión exigencia psicológica en la muestra de estudio.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 5

El estrés laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	,286
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Sig. (bilateral)	,023
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,023 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,286 se puede inferir que la variable 1 y la dimensión 2 (variable 2) tienen una correlación

positiva (directa) baja. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades en la muestra de estudio, pero menor intensidad.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 6

El estrés laboral y la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	,271
Apoyo social y calidad de liderazgo	Sig. (bilateral)	,031
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,031 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo**, durante una crisis (COVID 19), de

los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,271 se puede inferir que la variable 1 y la dimensión 3 (variable 2) tienen una correlación positiva (directa) baja. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en la muestra de estudio, pero menor intensidad.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Compensaciones**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₄: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Compensaciones**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 7

El estrés laboral y la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	,696
Compensaciones	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión compensaciones, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Compensaciones**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,696 se puede inferir que la variable 1 y la dimensión 4 (variable 2) tienen una correlación positiva (directa) moderada. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión compensaciones en la muestra de estudio.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 5:

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Doble Presencia**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

H₅: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Doble Presencia**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Tabla 8

El estrés laboral y la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	,773
Doble presencia	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Nota. Elaboración de los tesisistas, 2023.

Se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión doble presencia, por lo que se obtuvo que el valor de sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05 esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Doble Presencia**, durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.

Así también, según el coeficiente de correlación (rs) al ser igual a 0,773 se puede inferir que la variable 1 y la dimensión 5 (variable 2) tienen una correlación positiva (directa) alta. O en otras palabras podría decirse que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión doble presencia en la muestra de estudio.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

El estrés laboral y los riesgos psicosociales son problemas frecuentes en muchas organizaciones en la actualidad. Esto se debe a los constantes cambios que exigen tomar decisiones rápidas, los cuales a veces entran en conflicto con las responsabilidades laborales establecidas en el ámbito organizacional.

Es así que la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Estrés Laboral y los Factores de Riesgo Psicosocial durante una crisis (Covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general que establece que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral (Rho de Spearman = 0.463, a un nivel de significación de 0.000). Por lo tanto, se deduce, que la presencia de condiciones laborales y organizacionales inadecuadas constituye un riesgo psicosocial para la salud física y psicológica de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis. Un aporte similar es de Vasquez (2018), quien realizó un estudio con los policías de la DIRINCRI-Lima; cuyos resultados obtenidos demostraron que las condiciones del ambiente laboral influyen en el bienestar emocional del personal de servicio.

La presencia de factores de riesgo psicosocial se asocia con la aparición de emociones en los empleados que los llevan a sentirse incapaces de cumplir con las demandas de su entorno laboral. Como resultado, los trabajadores perciben este ambiente como amenazante, tanto para su bienestar físico como para su desarrollo profesional.

Resultados similares obtuvo Sánchez (2017), quien identificó una correlación positiva regular entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras, especialmente, respecto a las características y contenido de sus labores como los aspectos organizacionales y relacionales.

Según el análisis de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial realizado en este estudio, se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el Factor Psicosocial Exigencias Psicológicas (Rho de Spearman = 0.709, $p < 0.05$). Esto indica que el alto volumen de trabajo, los plazos ajustados y la capacidad de respuesta a diferentes situaciones están relacionados con la presencia de estrés laboral en los efectivos policiales, como señala Sánchez (2017). Esta afectación es más evidente cuando los individuos de la organización experimentan jornadas laborales largas, descansos reducidos, fatiga debido a turnos nocturnos, menos tiempo con la familia y situaciones de sufrimiento extremo.

En el caso de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la variable estrés laboral se encontró que existe una relación estadísticamente significativa (Rho de Spearman = 0.286, a un nivel de significancia de 0.23). Lo encontrado concuerda con lo obtenido por Rupay (2018) en donde esta dimensión en relación al estrés laboral es la más significativa con un valor estadístico de rho = 0,592). Este resultado según el estudio estaría estrechamente vinculado al tipo de población estudiada ya que los tripulantes de cabina no tienen oportunidad de pausar o interrumpir sus funciones, debido a que necesariamente deben permanecer en su posición de trabajo para pilotar el avión, asimismo, no cuentan con autonomía para decidir sobre su ritmo de trabajo, cantidad y cambios de horario. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

En la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, se observó que la mayoría de los policías, que representan el 98.41% (62), se encontraban en el nivel de riesgo alto, mientras que solo el 1.59% (1) se ubicaba en el nivel de riesgo medio (Autor, año). Esto indica que los efectivos policiales suelen trabajar de manera aislada, sin el apoyo de un superior o incluso de sus compañeros, lo cual puede deberse a la falta de información oportuna. Estos resultados coinciden con una investigación previa realizada por Guilguiruca et al (2019), en la que se encontró una correlación directa, mínima y significativa (rho = ,360, $p < 0.01$) entre las variables estudiadas.

En la dimensión compensaciones se encontró que la mayoría de los policías, que fueron el 65.08 (41) obtuvieron el nivel riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo medio con un 25.40% (16) y riesgo bajo con un 9.52% (6). Estos resultados respaldan los hallazgos de

la investigación realizada por Guilguiruca et al (2019), donde se encontró una correlación positiva, mínima y significativa ($\rho = ,299$, $p < 0.01$). Estos resultados demuestran que, a pesar de las diferentes áreas de trabajo de la muestra estudiada, la falta de reconocimiento por parte de los superiores y la preocupación por la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo aumentan el riesgo psicosocial y los niveles de estrés de los empleados.

En la dimensión doble presencia se encontró que la mayoría de los policías, que fueron el 79.37% (50) obtuvieron el nivel que indica riesgo alto, a diferencia del nivel riesgo bajo con un 14.29% (9) y riesgo medio con un 6.35% (4). Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces han comentado que asumen funciones domesticas en sus hogares y luego tienen que realizar sus funciones dentro de su trabajo; lo que provoca que no tengan un descanso adecuado y por el contrario estos sean uno de los tantos factores de riesgo psicosociales que experimentan ellos. Estos resultados son acordes a lo investigado por Tacca y Tacca (2019) en donde los docentes universitarios tienen una correlación positiva y moderada entre el estrés percibido y dicha dimensión; lo que evidencia que la población estudiada presenta poca disposición de tiempo para cubrir sus actividades dentro del núcleo familiar, así como de sus funciones dentro del área de trabajo. Por el contrario, Guilguiruca et al(2019) explican que para los trabajadores de la empresa eléctrica obtuvieron una correlación directa y escasa ($\rho = ,173$ $p < 0.01$), posiblemente porque sea una población que no tiene que sobrellevar con la doble labor de las actividades domésticas y sus actividades en la jornada diaria.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que con respecto a la variable Estrés Laboral, los evaluados se encuentran mayoritariamente en el nivel bajo con el 46.03% de evaluados, seguido del nivel alto con el 42.86% de evaluados, y en cuanto a la variable Factores de Riesgo Psicosocial se encontró que el 69.84% de efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021 obtuvieron el nivel que indica riesgo alto; asimismo, en relación a las 5 dimensiones de esta variable se encontró que, en la dimensión exigencia psicológica el 82.54% de los evaluados se encuentra en riesgo alto, siendo este el nivel predominante, situación que se repite en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con 93.65%, apoyo social y calidad de liderazgo con 98.41%, compensaciones con 65.08% y doble presencia con 79.37%. Lo que indica que: los efectivos policiales siempre o la mayoría de veces perciben que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, por lo que genera que existan muchas exigencias psicológicas lo que no les permite tener un trabajo activo que pueda desarrollar sus habilidades y capacidades, además que no consideran tener el apoyo social ni la orientación de un líder, como tampoco de sus colegas, finalmente tampoco consideran que sean reconocidos por sus logros laborales.
2. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y los **Factores de Riesgo Psicosocial** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en los factores de riesgos psicosociales en los evaluados.
3. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Exigencia Psicológicas** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión exigencia psicológica en los evaluados.
4. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades** durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis

– Huánuco – 2021, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades en los evaluados.

5. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo**, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en los evaluados.

6. Se estableció que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Compensaciones**, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión compensaciones en los evaluados.

7. Se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el **Factor Psicosocial Doble Presencia**, siendo también una correlación positiva, es decir, a mayor nivel de estrés laboral, mayor nivel en la dimensión doble presencia en los evaluados.

RECOMENDACIONES

A las Instituciones

- Requerir a áreas de la Policía Nacional del Perú de quienes dependan y/o gestionar dentro su institución, la asignación de un presupuesto exclusivo para el desarrollo de actividades de prevención y promoción de la salud mental de los miembros de la PNP.
- Gestionar ante la Sanidad Policial el reforzamiento de la atención psicológica a fin de velar por la salud mental de los efectivos policiales de la región Huánuco.
- Establecer alianzas estratégicas y Convenios de Cooperación Interinstitucional con la DIRESA Huánuco y las universidades con el objetivo de que se brinde consejería psicológica, se ejecuten programas de promoción y prevención y se lleven a cabo talleres que les brinden herramientas para un adecuado manejo del estrés y contribuyan al desarrollo de factores protectores.

A la Facultad de Psicología y a la Universidad

- Gestionar convenios con la Región Policial Huánuco, Sanidad Policial y Diresa Huánuco, para que los estudiantes puedan realizar prácticas en los cursos dictados en la facultad como también las prácticas pre profesionales (internado) donde ejecuten talleres, realicen evaluaciones e investigaciones.
- Fomentar la investigación experimental en relación al estrés laboral y factores de riesgo psicosociales, a fin de conocer más con respecto a estas variables.

A los investigadores

- Replicar la presente investigación en una muestra más grande a fin de que los resultados puedan ser más generalizados.
- Realizar futuras investigaciones en otras áreas de la Policía Nacional del Perú con el objetivo de conocer si los resultados difieren significativa entre un área y otra.
- Realizar futuras investigaciones con el fin de identificar factores protectores en el manejo del estrés laboral en los efectivos Policiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (2000). *Relaciones Interpersonales en el Clima Laboral de la Universidad Tecnológica*. [Archivo PDF]. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Aguirre, C. (2006). De los estresores laborales al estrés. *Mach*, 9(120), 20 – 23.
- Aguirre, C. (2015). *Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales* [Tesis doctoral en Psicología en Social y Organizacional]. Universidad de Salamanca.
- Arenas, J., Cardona, A., Castaños, B., Henao, L. y Soto, J. (2017) *Riesgos psicosociales intralaborales en cuidadores institucionales en un centro de protección social del adulto mayor de la ciudad de Manizales* [Tesis para optar el título de especialistas]. Universidad Católica de Manizales.
- Barriga, L (1974). *Lecciones preliminares de investigación científica*. Inid
- Blanco, A. (2015). *El bienestar social: su concepto y medición*. *Psicothema*, 17 (4), 582- 585.
- Candía, M. y Perez, J. (2020). Manual de método del cuestionario SUCESO/ISTAS21. Versiones completa y breve. Unidad de Prevencion de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Cano, L. (2002). *Evaluación de Riesgos psicosociales y prevención de estrés laboral* [Archivo PDF]. www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/52170.pdf
- Cascio A. y Guillen, C. (2010) *Psicología del Trabajo*. Planeta.
- Castañeda, G. (2015). *Estrés laboral y Riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015* [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán.

- Caycho, T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J. y Gallegos, M. (2020). *Covid-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares*. Acta Med Perú. 2020;37(3):396-8. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- Cázares, L. (2000). *Técnicas actuales de investigación documental*. Trillas
- Chávez, P. (2014). *Valoración de factores de riesgo psicosocial derivados del Ambiente Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital Enrique Gárcés en diciembre del 2014* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill Editores.
- Cooper, L. (1988). *Problemas de la salud psicosociales de los trabajadores en países en desarrollo*. Alianza
- Daley, P. (2020). *Covid – 19 Gestión Pública en Tiempos de Crisis* [Archivo PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1061958/Contexto_ENAP_2020.pdf
- Dammert, L. (23 de abril del 2019). *¿Marketing o efectividad? Policía comunitaria en el Perú*. Utopía y praxis latinoamericana, 24(2), 50-67. <https://www.redalyc.org/journal/279/27961118005/html/>
- García, M. (1993). *La encuesta*. Alianza Universitaria.
- García, M. (2010). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad.
- Gasparri, E. (1981). *Comunicación pública*. Universidad del Rosario. https://copuci.files.wordpress.com/2021/08/ebook-copuci-2013_congreso-internacional-de-comunicacion-publica-de-la-ciencia_unrosario.pdf
- Gavilán, M. (s.f.). *Riesgos psicosociales. Síndrome de Burnout y Autoestima* [Archivo PDF]. <https://core.ac.uk/download/pdf/143456172.pdf>
- González, D. y Llaneza, J. (2003). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Lex Nova.

- González, M. (2006). *Habilidades Directivas*. Innova.
- Gutiérrez, P. y Guzmán, S. (2012). *Tipo de personalidad predominante en los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú Huánuco 2011* [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Graneros, J. (2018). *Factores Psicosociales en el trabajo y Estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hernández, R. (1997). *La teoría de la evaluación cognitiva*. Universidad Anáhuac.
- Hernández, R. (2006). *Marco metodológico* [Archivo pdf]. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0089884/cap03.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* [Archivo PDF]. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Carpeta Georeferencial Departamento Huánuco Perú*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/GestionInformacionEstadistica/files/carp_geo_2019/10_carpeta_georeferencial_hu%C3%81nuco_i.pdf
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas 21 (versión 1.5)* [Archivo PDF]. http://istas.net/descargas/m_uso_istas212.pdf
- Janaina, C. (2000). *Manual de Seguridad e Higiene*. Limusa
- Jiménez, F. (s.f.). *Riesgos Psicosociales*. <https://www.acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- Gómez Ortiz, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1), 207-209. [https://doi.org/\[DOI\]](https://doi.org/[DOI])

- Kestel, D. (19 de abril de 2020). *Habrá que entender la salud mental de la gente en todos los sitios: trabajo, colegio, centros sociales* [El País]. <https://elpais.com/sociedad/2020-04-19/habra-que-atender-la-salud-mental-de-la-gente-en-todos-los-sitios-trabajo-colegios-centros-sociales.html>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Ley N°27238 Ley Orgánica de la Policía del Perú. (22 de diciembre de 1999). Congreso de la República. Diario Oficial N°7121. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27238.pdf>
- Martín, P., Peiró, J. y Salanova, M. (s.f.). *El Estrés Laboral: ¿Un Concepto Cajón-De-Sastre?* [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/Laptop/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Laptop/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20(1).pdf)
- Malaver, F. (2000). *Investigación en Gestión Empresarial*. Corporación calidad
- Mendoza, J. (2000). *Factores de Riesgo Emocional de los soldados del Batallón Contrasubversivo “Buenaventura Aguirre” 314 Base Huánuco* [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Ministerio de Interior del Perú. (2018). *Policía Nacional del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/institucional>
- Moncada, L. (2007). *Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española*. Revista Estado de la Cuestión, (50), 35-45.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* [Archivo PDF]. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

- Moreno, A. (2015) *Utilización de un cuestionario de enfermería en un servicio de prevención ajeno como herramienta de valoración del riesgo psicosocial* [Tesis para optar el grado de doctor]. Universidad Complutense de Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (5 de octubre de 2020). *Los servicios de Salud Mental se están viendo perturbados por la covid – 19 en la mayoría de los países, según el estudio de la OMS*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>.
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del estrés Laboral*. Pirámide
- Piscoya, L. (2002). *Investigación científica y educacional. Un enfoque epistemológico*. Amaru
- Pulache, L. (2017). *Dimensiones del riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224. Recuperado en 11 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rodríguez, J. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

- Ruiz, L. (14 de mayo de 2019). *Prueba de chi-cuadrado (χ^2): qué es y cómo se usa en estadística* [Psicología y mente]. <https://psicologiymente.com/miscelanea/prueba-chi-cuadrado>
- Salanova, M. (2000). *Desde el Bournot al Engagement: Una nueva perspectiva*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, (2), 10 – 12.
- Sánchez, C. (2011). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Business Suport Aneth SRL.
- Sánchez, F. (2017). *Evaluación y prevención psicosocial en enfermeras del hospital Moreno Vázquez, socialización de medidas preventivas y correctivas* [Tesis de Maestría]. Universidad del AZUAY.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2008). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Inide.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Paperbacks. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud.
- Shirom, A. (2003). *Los efectos del estrés laboral en la salud*. M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper.
- Solorzano, K. (2017). *Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital MINSA Huancayo* [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana Los Andes.
- UGT Aragón. (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Aragón.
- Vásquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima* [Tesis pregrado]. Universidad Autónoma del Perú
- Vicente, R., Puerta, I., Martínez, A. (2016) *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Wagner, J. y Hollenbeck, J. (2000). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Prentice Hall International.

ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1

2

3

4

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1

2

3

4

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1

2

3

4

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					

1 3	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
1 4	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
1 5	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1 6	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
1 7	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
1 8	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1 9	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
2 0	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

ANEXO 2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT – OMS)

EDAD _____	GÉNERO: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE _____	REPARTO _____
DEPARTAMENTO _____	PUESTO QUE OCUPA _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____	

Para cada ítem de la encuesta, indique el número que corresponde a la frecuencia de la condición descrita, si ésta es fuente actual de estrés.

- 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.

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6. Mi supervisor no me respeta.	
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20. La organización carece de dirección y objetivo.	
21. Mi equipo me presiona demasiado.	
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24. La cadena de mando no se respeta.	
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN ☺

ANEXO 3. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA	MARCO METODOLÓGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?</p> <p>ESPECIFICAS: -¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial exigencias psicológicas durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial exigencias psicológicas, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</p> <p>ESPECIFICOS: A) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial exigencias psicológicas, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</p> <p>B) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</p> <p>C) Identificar la relación entre los</p>	<p>V1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</p>	<p>Respuesta a los ítems: 1, 2, 3, 4, 5. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.</p>	<p>“Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidos como estrés, y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2010).</p>	<p>Se define operacionalmente esta variable, como las respuestas al Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el trabajo, SUCESO/ISTAS 21.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>TIPO: INV. SUSTANTIVA Se denomina investigación sustantiva a aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está orientada a describir, explicar, predecir o retroceder la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. (Sánchez y Reyes, 2008)</p> <p>NIVEL: CORRELACIONAL La investigación es de nivel correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, se utiliza para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Sampieri, 1998).</p> <p>DISEÑO: TRANSECCIONAL O TRANSVERSAL DE TIPO CORRELACIONAL</p> <p><u>REPRESENTACIÓN SIMBÓLICA</u></p>  <p><u>LEYENDA</u> M = Población o muestra OX = Una variable estudiada OY = Una segunda variable estudiada r = relación</p> <p>O: Observación o medición de la VD</p>
			<p>TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES</p>	<p>Respuesta a los ítems: 6, 7, 8, 9, 10. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.</p>				
			<p>APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO</p>	<p>Respuesta a los ítems: 11, 12, 13, 14, 15. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.</p>				

<p>factor psicosocial apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?.</p> <p>-¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial compensaciones durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco Amarilis – Huánuco - 2021?.</p> <p>-¿Cuál es la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial doble presencia durante una crisis (covid 19), de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021?.</p>	<p>niveles de estrés laboral y el factor psicosocial apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco Amarilis – Huánuco - 2021.</p> <p>D) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial compensaciones, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</p> <p>E) Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el factor psicosocial compensaciones, de los efectivos policiales de los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco - 2021.</p>	<p>COMPENSACIONES</p>	<p>Respuesta a los ítems: 16, 17, 18.</p> <p>Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.</p>				<p>POBLACIÓN: La población (N), objeto de estudio estará conformada por el total de efectivos policiales de los distritos (PILLCO MARCA, AMARILIS Y HUÁNUCO) – HUÁNUCO – 2021, que además comparten las siguientes características.</p> <p>-CRITERIO DE INCLUSIÓN</p> <p>-CRITERIO DE EXCLUSIÓN</p> <p>MUESTRA: El muestreo probabilístico ALEATORIO ESTRATIFICADO</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>«Conjunto de declaraciones que miden el grado en que las personas están de acuerdo o en desacuerdo con ellas» Bolaños-Medina y González-Ruiz (p. 717)</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta</p> <p>García Ferrando (1993), la encuesta es “una técnica que se utiliza que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.</p> <p>Fichaje: Según Cazares (2000) y Mercado (2001), el fichaje es una técnica por que utiliza el investigador para almacenar información.</p> <p>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <p>En este estudio se realizó un análisis de normalidad de la muestra para conocer el tipo de prueba estadística que debe ser utilizada para los objetivos planteados. Para ello fue utilizado la prueba estadística Kolmogorov- Smirnov, la cual dio como resultado una distribución anormal (-,05), por lo tanto, se hará uso de una prueba no paramétrica para la correlación de variables. La prueba seleccionada fue el coeficiente de Spearman (Rho)</p>	
			<p>DOBLE PRESENCIA DOBLE PRESENCIA</p>					<p>Respuesta a los ítems: 19, 20.</p> <p>Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.</p>
		<p>V2: ESTRÉS LABORAL</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Respuesta a los ítems: 1, 10, 11, 20.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>	<p>La OIT (1986), refiere que una de las principales consecuencias de las excesivas demandas laborales hoy en día es el estrés laboral; el cual, se manifiesta con un intenso agotamiento emocional.</p>	<p>Se define operacionalmente esta variable, como las respuestas al Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.</p>		<p>Ordinal</p>
			<p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Respuesta a los ítems: 2, 12, 16, 24.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>				
			<p>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Respuesta a los ítems: 3, 15, 22.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>				
			<p>TECNOLOGÍA</p>	<p>Respuesta a los ítems: 4, 14, 25.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>				
			<p>INFLUENCIA DEL LÍDER</p>	<p>Respuesta a los ítems: 5, 6, 13, 17.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>				
			<p>FALTA DE COHESIÓN</p>	<p>Respuesta a los ítems: 7, 9, 18, 21.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>				
<p>RESPALDO DE GRUPO</p>	<p>Respuesta a los ítems: 8, 19, 23.</p> <p>Del Cuestionario de Estrés Laboral - OIT</p>							

ANEXO 4. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

VARIABLE 1: Factores de riesgos psicosociales

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	59,5500	201,913	,368	,901
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	60,1500	182,638	,705	,892
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	60,1333	184,728	,649	,894
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	59,8167	192,729	,508	,898
¿Su trabajo requiere atención constante?	59,6667	194,633	,482	,899
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	60,4167	179,230	,702	,892
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	60,3167	181,339	,710	,892
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	59,4667	200,558	,368	,901
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	59,3667	201,524	,413	,901
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	59,4167	201,468	,369	,901
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	59,3667	203,795	,371	,901

¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	60,4000	184,346	,588	,896
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	59,6833	196,322	,508	,898
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	59,6667	193,650	,529	,898
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	59,6167	195,596	,550	,897
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	60,0833	181,603	,657	,894
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	59,8167	193,339	,443	,900
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	59,7500	199,953	,335	,902
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	60,1833	183,678	,653	,894
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	60,1333	185,270	,628	,895

ANEXO 5. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

VARIABLE 2: Estrés laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,9000	2073,481	,698	,972
P2	106,1667	2068,480	,702	,972
P3	105,7667	2082,724	,705	,971
P4	105,9500	2068,048	,736	,971
P5	106,1167	2047,325	,779	,971
P6	106,1333	2062,965	,727	,971
P7	106,2833	2043,969	,805	,971
P8	105,5500	2091,642	,658	,972
P9	105,8333	2061,294	,713	,971
P10	105,9333	2055,962	,730	,971
P11	106,5167	2026,762	,865	,970
P12	106,6667	2037,480	,845	,970
P13	106,5333	2051,609	,766	,971
P14	106,3667	2056,101	,738	,971
P15	105,9000	2058,159	,792	,971
P16	106,1000	2041,108	,802	,971
P17	106,1333	2037,846	,818	,971
P18	106,1833	2042,356	,843	,970
P19	106,0500	2052,828	,748	,971
P20	105,4833	2068,051	,735	,971
P21	106,3167	2021,305	,829	,971
P22	105,8000	2063,925	,747	,971
P23	104,6500	2133,486	,497	,973
P24	105,3167	2088,525	,622	,972
P25	106,3500	2019,011	,888	,970

ANEXO 6. Consentimiento Informado

Mediante la presente, usted ha sido invitado a colaborar de un proyecto de investigación, estudio en el cual no se emitirá devolución de documentos escritos ni se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico, sus fines son estrictamente académicos. El presente estudio se llevará a cabo por los bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad Hermilio Valdizán: ANGIE DARLENEE ATENCIO POMA (N° DNI 71097377), LENYN PALMA ALVINO (N° DNI 70979073) y LUISA ROJAS POZO (N° DNI 73088094). El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio y su participación es totalmente voluntaria y necesaria para contribuir en forma activa con este proyecto.

BENEFICIOS Y RIESGOS

Para los colaboradores, este estudio no representa riesgo alguno, puesto que los bachilleres cumplen con la ética profesional. Este estudio preserva la confidencialidad de su identidad, su nombre real no aparecerá en ningún documento o base de datos de la institución y usará los datos con propósitos estrictamente académicos.

ANEXO 7. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION TEÓRICAS	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Moreno y Baez (2010) definen los riesgos como “Condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores” (p. 8).	Los factores de riesgo psicosocial son una serie de circunstancias provocadas dentro de una organización, estas circunstancias no son favorables para el buen desarrollo de las funciones y el bienestar psicológico de los colaboradores, lo cual traerá consecuencias graves para el colaborador y la organización.	Exigencia psicológica	Respuesta a los ítems: 1, 2, 3, 4, 5. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo.	ORDINAL Nunca (0) Solo unas pocas veces (1) Algunas veces (2) La mayoría de veces (3) Siempre (4)
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Respuesta a los ítems: 6, 7, 8, 9, 10. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Respuesta a los ítems: 11, 12, 13, 14, 15. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21.	
			Compensaciones	Respuesta a los ítems: 16, 17, 18. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21	
			Doble presencia	Respuesta a los ítems: 19, 20. Del Cuestionario SUSESO/ISTAS21	
ESTRÉS LABORAL	Matteson e Ivancevich (1987, como se citó en Martín et al., s.f.) definen el estrés como “una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” (p. 7).	El estrés laboral es una condición psicológica de una persona que está expuesta a una serie de factores que lo afectan física y emocionalmente, todo ello en un ambiente específico, que es su centro de trabajo.	Clima organizacional	Respuesta a los ítems: 1, 10, 11, 20. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	ORDINAL Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
			Estructura Organizacional	Respuesta a los ítems: 2, 12, 16, 24. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Territorio Organizacional	Respuesta a los ítems: 3, 15, 22. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Tecnología	Respuesta a los ítems: 4, 14, 25. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Influencia del Líder	Respuesta a los ítems: 5, 6, 13, 17. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Falta de Cohesión	Respuesta a los ítems: 7, 9, 18, 21. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	
			Respaldo de Grupo	Respuesta a los ítems: 8, 19, 23. Del Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo.	

NOTA BIBLIOGRÁFICA

La Bachiller en Psicología Atencio Poma, Angie Darlenne, nació el 18 de marzo del 2000, en el distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, región Pasco; posteriormente se mudó al distrito de Constitución, provincia de Oxapampa, de la misma región, donde realizó sus estudios del nivel primario y secundario, prontamente cursó sus estudios superiores de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de la ciudad de Huánuco. Inició sus estudios superiores el año 2016 hasta finales del 2021, toda su experiencia académica la llevo a interesarse por diversos temas relevantes del área organizacional, decidiendo investigar sobre el “ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID -19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y/O AMARILIS – HUÁNUCO - 2021”, dicha investigación fue de impacto significativo, siendo muestra de lo aprendido gracias a la guía de los catedráticos universitarios durante sus años de formación universitaria.

Lenyn Palma Alvino, bachiller en Psicología por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco. Nació en la ciudad de Cerro de Pasco-Perú, el 04 de junio de 1997; en sus primeros años cursó sus estudios básicos en Cerro de Pasco; al concluir sus estudios, optó por postular en la que ahora es su alma mater, la UNHEVAL, llegando a estudiar en la Escuela Profesional de Psicología. Inició sus estudios superiores el año 2016 hasta finales del 2021. Toda su experiencia académica le llevó a plantearse temas relevantes del área organizacional, decidiendo investigar sobre el “ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS – HUÁNUCO - 2021”, los cuales fueron de impacto significativo de todo lo que aprendió gracias a la guía de los catedráticos universitarios.

Luisa Rojas Pozo, bachiller en psicología por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco. Nació en la ciudad de Huánuco, provincia de Huánuco y distrito de Amarilis, el 18 de octubre de 1999; cursó sus estudios de inicial, primaria y secundaria en la provincia de Lauricocha, distrito de Rondos; al concluir sus estudios optó por postular a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en donde ingresó a la Escuela Profesional de Psicología. Inició sus estudios en el año 2016 hasta finales del 2021, toda su experiencia académica la llevaron a interesarse por diversos temas relevantes del área organizacional, decidiendo investigar sobre el “ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID -19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y/O AMARILIS – HUÁNUCO - 2021”, dicha investigación fue de impacto significativo, siendo muestra de lo aprendido gracias a la guía de los catedráticos universitarios durante sus años de formación universitaria.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN - HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA(O) EN PSICOLOGÍA

A los 26 días del mes de Julio del 2023, siendo las 11.00 am, se reunieron en forma presencial, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis, titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUANUCO Y AMARILIS – HUANUCO -2021"**, de los Bachilleres **LUISA ROJAS POZO, ANGIE DARLENNE ATENCIO POMA y LENYN PALMA ALVINO**, teniendo como Asesor de tesis a la Dra. JEANETTE SUSANA MENDOZA LOLI, procedieron a dar inicio al acto de sustentación de tesis para el otorgamiento del título de Licenciada(o) en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

- **Dra. ROSARIO ELVA SANCHEZ INFANTAS** **PRESIDENTE**
- **Mg. GABRIEL LEONARDO COLETTI ESCOBAR** **SECRETARIO**
- **Mg. ELIZABETH CHAVEZ HUAMAN** **VOCAL**

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido las notas y el resultado siguiente:

GRADUANDOS	1º Miembro	2º Miembro	3º Miembro	Prom. Final
ROJAS POZO, LUISA	14	17	15	15
ATENCIO POMA ANGIE DARLENNE	18	17	18	18
PALMA ALVINO LENYN	15	17	15	16

OBSERVACIONES:

Se da por concluido, el Acto de Sustentación de la Tesis a horas 12:50, en fe de lo cual firmamos.

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco



Facultad de Psicología
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE CONTROL ANTIPLAGIO N° 029-2023-DUI-FAPSIC-UNHEVAL

Que en atención a lo solicitado por el asesor de tesis y en virtud del informe presentado de Conformidad y Control Antiplagio se hace constar que:

La investigación titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS –HUÁNUCO -2021"**. presentada por las bachilleres de Psicología, **Angie Darlenne Atencio Poma, Lenyn Palma Alvino y Luisa Rojas Pozo**; presenta un índice de **similitud de 22 %** según lo verificado en el reporte del análisis del Software Turnitin,

Por lo anterior, se concluye que las coincidencias no exceden el máximo de porcentaje permitido establecido en el Reglamento general de Grados y Títulos vigente de la UNHEVAL. (Art.10, segunda parte, inciso e).

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de los interesados para los fines pertinentes.

Huánuco, 19 de julio de 2023

DRA. FLOR MARÍA AYALA ALBITES
DIRECTORA DE LA UNIDAD INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS - HUÁNUCO - 2021

AUTOR

Angie Darlenne Atencio Poma, Lenyn Palma Alvino y Luisa Rojas Pozo

RECUENTO DE PALABRAS

27253 Words

RECUENTO DE CARACTERES

153761 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

111 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 19, 2023 3:53 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 19, 2023 3:55 PM GMT-5

● **22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco



Facultad de Psicología
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TEMA N° 029-2023-DUI-
FAPSIC-UNHEVAL**

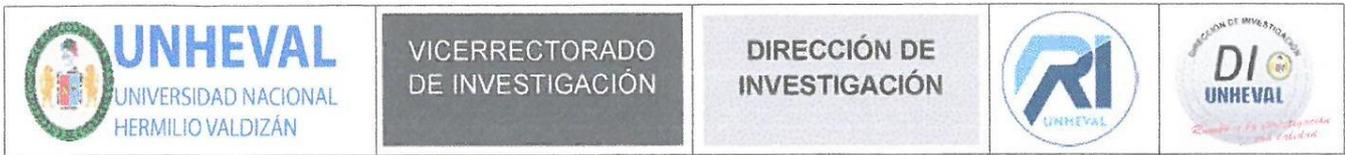
Que en atención a lo solicitado por el asesor de tesis y en virtud del informe presentado de Conformidad y Originalidad del tema de investigación, se hace Constar que:

La investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS –HUÁNUCO -2021”..** presentada por los bachilleres, **Angie Darlenne Atencio Poma, Lenyn Palma Alvino y Luisa Rojas Pozo;** presenta **ORIGINALIDAD** respecto al tema de investigación.

Se expide la presente **CONSTANCIA** a solicitud de los interesados para los fines pertinentes.

Huánuco, 19 de julio de 2023.

Dra. Flor María Ayala Albites
Directora de la Unidad de
Investigación
Facultad de Psicología



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	x	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	---	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	Psicología
Escuela Profesional	Psicología
Carrera Profesional	Psicología
Grado que otorga	
Título que otorga	Licenciado(a) en psicología

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	Atencio Poma Angie Darlenne								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	965223815	
Nro. de Documento:	71097377				Correo Electrónico:				angiedarlenn@gmail.com

Apellidos y Nombres:	Palma Alvino Lenyn								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	955922957	
Nro. de Documento:	70979073				Correo Electrónico:				lenynpalma0406@gmail.com

Apellidos y Nombres:	Rojas Pozo Luisa								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	921405719	
Nro. de Documento:	73088094				Correo Electrónico:				luisarojaspozo8@gmail.com

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	Mendoza Loli Jeanette Susana			ORCID ID:	0000-0002-3989-5863			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22474248

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Sanchez Infantas Rosario
Secretario:	Coletti Escobar Gabriel
Vocal:	Chavez Huaman Elizabeth
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	Cisneros Martinez Leo


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

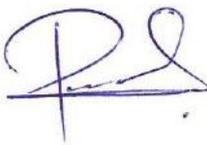
a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
“ESTRÉS LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DURANTE UNA CRISIS (COVID 19), DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LOS DISTRITOS DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO Y AMARILIS – HUÁNUCO - 2021”
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
Licenciado(a) en psicología
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	Factores De Riesgo Psicosocial	Estrés Laboral	Efectivos Policiales
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>			SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.			

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

<p>Firma:</p> 		
<p>Apellidos y Nombres: Atencio Poma Angie Darlenne</p> <p>DNI: 71097377</p>	<p>Huella Digital</p>	
<p>Firma:</p> 		
<p>Apellidos y Nombres: Palma Alvin Lenyn</p> <p>DNI: 70979073</p>	<p>Huella Digital</p>	
<p>Firma:</p> 		
<p>Apellidos y Nombres: Rojas Pozo Luisa</p> <p>DNI: 73088094</p>	<p>Huella Digital</p>	
<p>Fecha: 21-08-2023</p>		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.