



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN
POLICÍAS DE CARRETERAS DE LIMA NORTE, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

LUIS ALBERTO CHANCAHUAÑA LIZANA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. ACHARTE CHAMPI WALTER JESÚS

CÓDIGO ORCID N°0000-0002-5703-2017

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACION DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 22 de enero de 2025

Mg. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que el bachiller: **LUIS ALBERTO CHANCAHUAÑA LIZANA**, con DNI N° 42973203, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de psicología, ha cumplido con elaborar su tesis titulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN POLICÍAS DE CARRETERAS DE LIMA NORTE, 2025."**

APROBADO(A):

X

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Asesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI
CODIGO ORCID: 0000-0001-8598-7801



Firmado digitalmente por:
ACHARTE CHAMPI WALTER
JESUS F IR 40040529 hash
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/01/2025 17:18:30-08C

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Chanchhuaña Lizana Luis Alberto con DNI N°: 42973203, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "SATISFACCION LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN POLICIAS DE CARRETERAS DE LIMA NORTE- 2025", declaro bajo juramento que:

EL PRESENTE DOCUMENTO NO HA SIDO REACTADO EN ESTA NOTARÍA

- La investigación realizada es de mi autoría.
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del: 11%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la Universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 22 de enero del 2025.



Chanchhuaña Lizana Luis Alberto

DNI N: 42973203

LEGALIZACIÓN A LA VUELTA





**NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL
DNI 42973203
Primer Apellido CHANCAHUAÑA
Segundo Apellido LIZANA
Nombres LUIS ALBERTO

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.




CHANCAHUAÑA LIZANA, LUIS ALBERTO
DNI 42973203

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 70333437 - Pte Valerio
García García
Fecha de Transacción: 22-01-2025
11:24:32
Entidad: 10405417206 - RAMIREZ
ENRIQUEZ JOSE CIRO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciobiotometrico.renec.gob.pe/identificaverificacion.do>
Número de Consulta: 0110200670



**NRE NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ**

CERTIFICO LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE: _____
DON/DA CHANCAHUAÑA LIZANA LUIS ALBERTO, IDENTIFICADO(A) CON DNI N° 42973203, _____
EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO. DOTE PE, _____
CALLAO, 22 DE ENERO DEL 2025



**JOSÉ CIRO RAMÍREZ ENRIQUEZ
NOTARIO DEL CALLAO**



Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a Dios en primer orden y seguidamente a mi querida mama por su incansable apoyo, compañía y ser mi soporte emocional en mis momentos tristes, a mis amistades cercanas que siempre están alentándome para seguir desarrollándome académicamente.

Agradecimiento

Al todopoderoso creador por que me brindo fe y resistencia para no decaer y continuar el estudio.

A la universidad por acompañarme en este proceso brindándome confianza.

A mi asesor por la gran paciencia que me tuvo y contestando mis dudas sin importar el horario.

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. **Metodología:** enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel relacional, diseño no experimental. La población estuvo constituida por 60 participantes, no se tendrá muestra porque se trabajó con el 100 % de la población. El instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral fue la Escala de Satisfacción Laboral adaptada por Victoria Muñante Ramos y la Escala de Estrés Laboral de OIT-OMS adaptada por Ingrid Takamura Saldaña, se empleó el software estadístico SPSS se utilizó técnicas inferenciales utilizando pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. **Resultados:** se observó una tendencia a un nivel bajo de estrés laboral en policías, en cuanto a su dimensión superiores cohesión grupal y políticas se observó que la mayoría presenta estrés (58.3%) y en su dimensión competitividad y organización se observó que la mayoría está en estrés (58.3%). En cuanto a satisfacción laboral se observó una mayor frecuencia en la categoría de nivel muy baja (50.0%) y satisfacción media (26.7%), nivel bajo (18.3%) y muy alta con un (5%). También se evidencio en cuanto a satisfacción laboral en su dimensión factores higiénicos una mayor frecuencia a nivel bajo (46.7%) y en la dimensión factores motivacionales (50.00%). **Conclusiones:** No existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en Policías de las carreteras en Lima norte-2025.

Palabras claves: Satisfacción laboral, estrés laboral, policía.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and work stress in highway police officers in northern Lima, 2025. **Materials and Method:** Quantitative approach, basic type, relational level, non-experimental design. The population consisted of 60 participants; no sample was needed as 100% of the population was included. The instrument used to measure job satisfaction was the Job Satisfaction Scale adapted by Victoria Muñante Ramos and the ILO-WHO Work Stress Scale adapted by Ingrid Takamura Saldaña. The SPSS statistical software was used with inferential techniques using Kolmogorov-Smirnov normality tests. **Results:** A trend towards low levels of work stress was observed in police officers. Regarding its dimension of superior group cohesion and policies, the majority showed stress (58.3%), and in its dimension of competitiveness and organization, the majority showed stress (58.3%). Regarding job satisfaction, a higher frequency was observed in the very low level category (50.0%) and medium satisfaction (26.7%), low level (18.3%), and very high with (5%). It was also evident in terms of job satisfaction in its hygiene factors dimension, showing a higher frequency at low level (46.7%) and in the motivational factors dimension (50.00%). **Conclusions:** There is no statistically significant relationship between job satisfaction and work stress in Highway Police officers in northern Lima-2025.

Keywords: Job satisfaction, work stress, police.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general/ Índice de tablas académicas y de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
2.1 Descripción problema	16
2.2 Pregunta de Investigación General	17
2.3 Pregunta de Investigación Especifica	17
2.4 Objetivos General	18
2.5 Objetivos Específicos	18
2.6 Justificación e importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	27
3.3 Marco conceptual	33
IV. METODOLOGIA	
4.1 Tipo y nivel de investigación	35
4.2 Diseño de la investigación	36
4.3 Hipótesis general y específicas	36
4.4 Identificación de las variables	37
4.5 Matriz de operacionalización de variables	38
4.6 Población – Muestra	41
4.7 Técnicas de instrumentos de recolección de información	41
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	41

V.	RESULTADOS	
	5.1 Presentación de Resultados	43
	5.2 Interpretación de Resultados	50
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
	6.1 Análisis inferencial	53
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
	7.1 Comparación de los resultados	57
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	63
	ANEXOS	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	73
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	75
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	82
	Anexo 4: Base de datos	88
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	93
	Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	96

Índice de tablas

Tabla 1.	Frecuencia de sexo	43
Tabla 2.	Frecuencia de edad	44
Tabla 3	Niveles de estrés	45
Tabla 4.	Niveles de estrés en su dimensión 1	46
Tabla 5.	Niveles de estrés en su dimensión 2	47
Tabla 6.	Satisfacción laboral	48
Tabla 7.	Satisfacción laboral en su dimensión 1	49
Tabla 8.	Satisfacción laboral en su dimensión 2	50
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	53
Tabla 10	Correlación entre satisfacción laboral y estrés laboral	53
Tabla 11	Correlación entre satisfacción laboral y dimensión 1	54
Tabla 12	Correlación entre satisfacción laboral y dimensión 2	55

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de sexo	43
Figura 2. Frecuencia de edad	44
Figura 3. Frecuencia de estrés laboral	45
Figura 4. Frecuencia superior cohesion políticas	46
Figura 5. Frecuencia competitividad organización	47
Figura 6. Frecuencia satisfacción laboral	48
Figura 7. Frecuencia factores higiénicos	49
Figura 8. Frecuencia factores motivacionales	50

I. INTRODUCCIÓN

Partiendo del estado mental, la satisfacción laboral está estrechamente asociado con la salud; es así que desde 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha hecho énfasis en usar la satisfacción laboral para fomentar el confort de los asalariados a toda altura. Por ello también no resulta extraño que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) haya respaldado estas expectativas legítimas de trabajo decente, y haya promovido el empleo digno y la seguridad social (OIT, 2023).

Por otro lado, el estrés ha tomado relevancia y se ha transformado en una causa de riesgo para la salud y ha alcanzado niveles alarmantes en algunos países, puesto que genera agotamiento laboral, trastornos musculoesqueléticos, depresión, lesiones, violencia e incluso casos de suicidio (Organización Mundial de la Salud, 2020). Así, por ejemplo, en Japón, el 32.4% de los trabajadores informaron haber experimentado estrés, ansiedad y preocupación relacionados con la labor durante el último año. De otro lado, en Chile, el 27.9% de los empleados sufre de depresión y estrés, según la Organización Internacional del Trabajo (2016). Por otro lado, en Venezuela, el 63% de los trabajadores experimenta estrés, mientras que en Ecuador es el 54%, en Panamá el 49% y en Colombia el 26%. Esto propone que en América Latina es un estrés laboral generalizado (Mejía et al., 2021).

De otro lado, una investigación realizada en México encontró que el 41% de los policías reportaron baja satisfacción laboral, un factor clave para el desempeño efectivo en cualquier trabajo (Linares et al., 2018). En el caso del Perú, el despacho de Interior es responsable de la protección de las libertades sociales, los derechos primordiales y del mantenimiento del orden público e interno a través de la fuerza policial (MININTER, 2016). En el Perú, más del 78% de las personas experimenta signos de Burnout (agotamiento laboral), a causa del horario laboral, afrontar el tráfico, y convivir con el estrés laboral (Forbes, 2023). Por tanto, es indispensable conocer lo que

representa el estrés, sobre todo en lo relacionado a las actividades policiales, ya que estos evidencian distintos niveles de estrés según sus actividades (Azaña et al., 2023).

La norma principal de la Policía Nacional del Perú, es asegurar, restaurar y mantener un lugar de paz y orden en todo el país. Asimismo, dentro de sus funciones se encuentran el hacer cumplir la ley, promover una sociedad tranquila, pacífica y ordenada, controlar las manifestaciones colectivas, así como vigilar por la salud de los residentes y proteger los intereses públicos y privados (El Peruano, 2021). En el caso de los policías de carretera y de tránsito, se ven expuestos a altos niveles de contaminación vehicular, de tráfico, y de riesgos diversos (Martínez y Quispe, 2022). Ante los diversos problemas de la Policía Nacional del Perú, continuamos con la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la satisfacción y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima norte, 2025? En esa misma línea, el objetivo general es analizar la relación entre la satisfacción y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima norte, 2025.

Actualmente, la satisfacción laboral y el estrés en la Policía Nacional del Perú son temas de creciente importancia entre investigadores y organismos públicos y privados (Linares et al., 2018). Sumado a ello, el estudio es metodológicamente sólido y proporcionará una base valiosa para futuras investigaciones en la policía peruana (Gómez et al., 2021). Es importante también a nivel metodológico, dado que hay una carencia de estudios nacionales y locales sobre esta población y variables específicas, por lo que este trabajo representa una contribución significativa a la literatura científica, al ampliar el conocimiento disponible en satisfacción laboral y el estrés (Martínez y Pérez, 2020). Asimismo, la información obtenida busca que enriquecer el entendimiento existente a nivel nacional e internacional (Torres et al., 2019). De otro lado, en el ámbito social, este estudio pretende conocer la realidad del trabajo policial, lo que permitirá a los agentes y a las instituciones sociales identificar problemas y

desarrollar planes para cuidar el bienestar mental, física de empleados (Organización Mundial de la Salud). Un individuo sin estrés puede desempeñar su trabajo de manera más eficaz (Jiménez y Castillo, 2022).

Con el fin de lograr una mejor comprensión, el presente estudio se ha organizado en los siguientes apartados:

Capitulo I. introducción, breve exposición de la tesis.

Capitulo II. Planteamiento del problema, encuadra la explicación del problema, formulación de pregunta de investigación general y específica a si mismo objetivo general como específicos, justificación e importancia.

Capitulo III. Marco teórico, antecedentes, bases teóricas y marco conceptual.

Capitulo IV. Metodología, incluye tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, hipótesis general y específicas, identificación de las variables, población muestra, técnicas de recolección de datos de información y técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capitulo V. Resultados, presentación de resultados e interpretación de las mismas.

Capitulo VI. Análisis de los resultados, análisis inferencial.

Capitulo VII. comparación de respuestas con el marco teórico.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del Problema

La satisfacción laboral y el estrés son cuestiones clave en todas las industrias del mundo, y son de particular importancia para el ámbito policial, ya que se ha manifestado que a menor satisfacción laboral aumenta significativamente estrés, y debilita el bienestar mental y el desembargo de los agentes de policía (Van der Velden et al., 2013). Buscando que resolver estos problemas se ha optado por implementar programas de bienestar en el lugar de trabajo; sin embargo, debido a la naturaleza exigente y peligrosa de la actuación policial, no se ha logrado hacer frente completamente a los factores de estrés.

En el mundo mueren cerca de 3,000,000 de personas debido a enfermedades relacionadas al trabajo, 5 % mas que en el 2015 según (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Así mismo en el mundo se calcula que cada año pierden 12 000 millones de días de labores debido a la depresión y ansiedad costando un 1 billón de dólares por año en pérdida de rentabilidad según la (Organización mundial de la salud, 2024).

Internacionalmente en España una investigación descubrió que 1 de cada 3 policías sufre problemas de salud mental, depresión, estrés o ansiedad según (Infobae 2024).

El Perú refleja las tendencias internacionales, ya que muchos policías no están satisfechos con sus condiciones laborales, y son notorios y graves los problemas generados por el estrés; principalmente es evidenciable en los policías de carreteras, ya que son quienes enfrentan altos niveles de estrés, por ser expuestos constantemente a largas horas de trabajo y diversos peligros, sin contar con los recursos adecuados. En este escenario, la satisfacción laboral es crucial para gestionar el estrés y conservar el rendimiento de los oficiales (INEI, 2022).

Mendoza y Yupanqui (2022) en su observación sobre estrés y satisfacción laboral en policías de emergencias en Cusco revela que el 9.4% presentan un nivel intermedio de estrés laboral y un 4.7% presenta una parcial insatisfacción.

En Lima Azaña y Santiago (2023) en su análisis para resolver el nivel de estrés laboral en policías de Barranca encontró que el 70 % de la muestra tiene un nivel alto de estrés, la salud mental es aún más acentuados en la capital, ya que los policías de carreteras experimentan altos niveles de tráfico denso, altos índices de accidentes y ambientes particularmente estresantes. Asimismo, presentan mayores niveles de insatisfacción laboral debido a las bajas remuneraciones, la falta de apoyo institucional y las condiciones laborales adversas (Ministerio del Interior, 2023). Por ello, este estudio se realizó para determinar la relación entre la satisfacción y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima, 2024.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras, Lima norte, 2025?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025?

2.4. Objetivo general

Respecto al objetivo general es:

determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025.

2.5 Objetivos específicos

determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025

Determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica:

La satisfacción laboral colabora a que las personas estén jubilosas en sus faenas, resaltando que si los empleadores ansían asalariados capaces es inevitable que se preocupen por que los trabajadores estén complacidos y abierto al cambio (Salazar y Ospina 2019).

Cuando una persona percibe desafíos o amenazas en su entorno laboral, su organismo responde con cambios físicos y mentales, fenómeno conocido como estrés laboral (Hermosa y Perilla 2015).

El estrés laboral surge cuando una persona percibe que enfrenta exigencias laborales excesivas o riesgos que parecen incontrolables y potencialmente dañinos (Peiró y Rodríguez 2008)

Justificación metodológica:

Esta investigación utilizara un diseño no experimental transversal con un enfoque cuantitativo y utilizara la técnica psicométrica en su escala de satisfacción laboral instrumento validado en el contexto peruano evaluara:

- La satisfacción con las condiciones físicas del trabajo.

- Evaluará la satisfacción con los horarios y turnos rotativos del trabajo.
- Medirá la satisfacción con el reconocimiento del trabajo por sus superiores.
- Satisfacción intrínseca del trabajo.

La escala de estrés laboral evaluará:

- Identificará estresores específicos
- El estrés relacionado en situaciones de riesgo.
- Analizará el estrés asociado a la interacción con ciudadanos.
- Identificará niveles de severidad y frecuencia del estrés.
- Medirá el impacto de los turnos rotativos y extendidos.

Justificación práctica:

Este estudio es original, ya que su enfoque se realiza sobre una población poco estudiada, quienes enfrentan desafíos diariamente debido al denso tráfico, la poca señalización vial, la inseguridad ciudadana, olas de violencia y sicariato. En ese sentido, los resultados aportarán información relevante para el incremento de políticas laborales y programas de apoyo psicológico, beneficiando no solo a los policías, sino también a la comunidad en general (Johnson et al., 2020M; Lee y Poon, 2022). Finalmente, la investigación es viable porque se dispone de acceso a los datos necesarios, así como de la colaboración de las instituciones policiales nacionales.

Esta investigación aportará soluciones en los siguientes aspectos:

A nivel personal: planificación de estrategias personalizadas, habilidades de resiliencia, técnicas de autocuidado.

A nivel organizacional: mejora de condiciones laborales, planes de bienestar para los policías, políticas de labores efectivas.

2.7 Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance Espacial: Lima norte.

Alcance temporal: 2025

Alcance social: Policías de carreteras

Este estudio busca establecer si existe una relación entre los niveles de satisfacción laboral y estrés laboral que presentan los policías que laboran en las carreteras de Lima norte, y consecuencias que se puede identificar para tomar medidas oportunas por ser una población poco estudiada dejando precedentes para futuros estudios.

Limitaciones

Este estudio tuvo limitaciones en participantes que no se encontró en el momento de recojo de muestras por estar de licencia, vacaciones, permisos; también la dificultad para llegar al lugar por estar ubicada fuera de la zona urbana y por llevarse acabo en fin de año e inicios del nuevo año se producen cambios laborales de jefes dificultando los trámites administrativos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

A nivel internacional,

Espinoza (2023) Condujo una investigación en Ecuador. **Titulado** “Apoyo organizacional, satisfacción laboral y riesgo psicosocial en funcionarios policiales que laboran en la ciudad de Ibarra” con el **propósito** de evaluar el apoyo organizacional, la satisfacción laboral y el riesgo psicosocial en los funcionarios policiales. **Metodología:** Para tal fin, efectuó un análisis de enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal. Asimismo, para recolectar datos utilizó el cuestionario SUSES/ISTAS21, la escala de percepción de apoyo organizacional y el cuestionario S20/23. El ejemplar conto con 450 participantes. Los resultados muestran que el apoyo organizacional mantiene una relación positiva significativa con la satisfacción laboral.; Se comprobó que el apoyo organizacional y los riesgos psicosociales mantienen una relación estadísticamente significativa entre sí dado a su p-valor<0.05 (0.023). **Conclusión:** la percepción de apoyo, satisfacción laboral y riesgo psicosocial influyen en alteraciones en la salud física y mental en la población investigada.

De otro lado, Olivas (2023) realizó un estudio en México **titulado** “salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales” con el **propósito** de analizar la influencia de los estresores y apoyos personales sociales y del trabajo sobre los niveles de salud mental, utilizando una **metodología** descriptiva y correlacional con instrumentos de escala SWS-Survey. Los **resultados** fueron un 20% de policías reportan niveles elevados de estrés y un 16.9% reporto bajos niveles de apoyo laboral. **concluyendo**, que el conjunto de policías obtuvo niveles adecuados de salud mental, niveles bajos de estrés y altos niveles de apoyo.

Por otro lado, Álvarez et al. (2020) ejecuto un estudio investigativo en Chile **titulada** “Síndrome de burnout en funcionarios de prisiones” con el **propósito** de analizar el síndrome de burnout y el afrontamiento del estrés, utilizando una **metodología** de estudio transversal de carácter retrospectivo y correlacional; empleando los instrumentos Maslach burnout Inventory (MBI-HSS) el cuestionario de afrontamiento del estrés. Obteniendo como **respuestas** una prevalencia baja de SBO (alrededor de 6 %) igual a otros estudios, las personas de sexo femenino presentan mayor puntuación en SBO. **Concluyendo** que los funcionarios con mayor satisfacción intrínseca del trabajo y con inspección muestran menos burnout.

Además, el trabajo de Pérez et Al., (2020) ejecuto un análisis en territorio colombiano **titulada** Efectos del estrés en el rendimiento laboral de los integrantes del departamento de Policías de Caldas, tuvo como **objetivo** conocer los efectos del estrés en el rendimiento profesional de los uniformados, utilizando una **metodología** cuantitativo con pretensiones descriptivas con relación a la naturaleza del objeto de estudio los **resultados** evidenciaron que un 86,5% han padecido o padecen estrés laboral los motivos son sobrecarga laboral y no disfrutar de los descansos planeados, **concluyendo** que esta situación acarrea afectaciones en el ámbito laboral como personal como irritabilidad con sus colegas, cansancio físico, mental y alteración del sueño.

Por otro Del salto (2020) en el contexto ecuatoriano realizo el estudio **titulada** el asertividad y su relación con la satisfacción laboral del personal del Distrito de Policía “Manuela Sáenz”. Teniendo como **objetivo** identificar los niveles de las variables para buscar propuesta de intervención. Empleando una **metodología** correlacional basado en un enfoque cuantitativo, utilizando la escala general de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall para evaluar la satisfacción intrínseca e extrínseca, en 100 agentes, Los **resultados** indican que más del 50% de los empleados muestran niveles moderados de confianza en sí mismos, El análisis reveló que aunque

la mayoría de los empleados muestra dificultades en las relaciones interpersonales, mantienen su capacidad de expresión. Un hallazgo significativo es que más de la mitad del personal reporta una alta satisfacción laboral, evidenciada en su capacidad comunicativa durante las interacciones laborales. Asimismo, el predominio de un alto nivel de satisfacción laboral en la mayoría del personal indica un ambiente laboral favorable. **La conclusión** del análisis estadístico confirma la relación entre las variables estudiadas, respaldando la hipótesis alternativa sobre la influencia de la asertividad en la satisfacción laboral.

A nivel nacional, Gomez (2023) en Ancash analizó un estudio **titulado** estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz. Teniendo como **objetivo** relacionar el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo de los uniformados, Se utilizaron métodos de investigación básicos y un diseño transversal correlacional no experimental. Los **resultados** muestran que existe una correlación significativa y moderada de 0,498 entre las dos variables. Se concluyo que, a mayor estrés laboral en el personal uniformado, menor es su nivel de satisfacción en el trabajo.

De otro lado, Rodríguez (2022) en Trujillo realizó un estudio **titulado** Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado. Teniendo como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos, utilizando una **metodología** cuantitativa con un alcance correlacional y diseño no experimental. Los **resultados** mostraron que el clima laboral que percibe la población de estudio es 70,2%, el 40,4% encuentra un nivel medio es la variable satisfacción laboral y el 36,2% encuentra un alto en la variable satisfacción laboral, Los resultados conducen a la **conclusión** de que hay una estrecha y directa relación entre las variables estudiadas, donde la satisfacción laboral está principalmente

determinada por las condiciones de trabajo y la calidad de las relaciones entre el personal uniformado

Por otro lado, Espinoza y Yupanqui (2023) en Cerro de Pasco hicieron un estudio **titulado** estrés laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco, con el **objetivo** de determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Utilizando una **metodología** científica, de tipo básico, de nivel relacional con un diseño no experimental-correlacional-transaccional. Obteniendo **resultados** que el 25% de los participantes experimentaron bajo nivel de estrés e insatisfacción laboral. La investigación **concluyó** que existe relación inversa, aunque de baja magnitud, entre el estrés y la satisfacción laboral en los efectivos.

Además, Mendoza y Yupanqui (2022) en Cusco realizó un estudio **titulado** estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Teniendo como **objetivo** determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, utilizando una **metodología** de tipo aplicada con diseño no experimental, descriptivo correlacional. Los **resultados** encontrados en la variable estrés fueron que el 89.4% presentan nivel bajo, 9.4% nivel intermedio y 1.2% moderado; para la variable satisfacción laboral el 91.8% nivel regular, 4.7% presenta parcial insatisfacción, un 1.2% nivel bajo, 1.2% parcial satisfacción y 1.2% presenta un alto nivel. El estudio **evidenció** una relación estadísticamente significativa ($p=0.000$) entre las variables, con una correlación de Spearman de -0.402, que señala una asociación negativa de intensidad moderada.

El trabajo de Gonzalo (2022) en Arequipa realizó un estudio **titulado** estrés laboral y estilos de vida del personal policial de la comisaria de Tiabaya, tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre el estrés laboral y los estilos de vida de los uniformados. Utilizando una **metodología** de tipo aplicada con diseño no

experimental por conveniencia, utilizando como técnica la encuesta, dando como **resultados** que el estrés laboral esta en un nivel bajo 31.0%, medio con un 66.7% y alto con 2.4%, para la segunda variable se encuentra en el nivel no saludable con un 26.2% y saludable 73.8%. Para **concluir** hay correlación relevante entre el estrés en el trabajo y los estilos de vida de los uniformados, además de correlación de rho de Spearman fue de 0-.464 siendo moderada a negativa.

A nivel regional, los autores Barzola y Unchupaico (2022) en Lima realizaron un estudio **titulado** Satisfacción laboral y estrés laboral en los efectivos de una comisaria de la Policía nacional del Perú, tuvo como **objetivo** analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. Utilizando una **metodología** no experimental transversal, de diseño correlacional. Los **resultados** mostraron que la satisfacción laboral de la muestra promedió 34,6%, mientras que el estrés laboral fue 38.5%, lo que indica que el nivel de estrés de la muestra era bajo. Por tanto, se **concluyó** que hay una correlación negativa relevante entre variables.

De otro lado, Segovia y Castro (2021) en Lima realizo un estudio **titulado:** Estrés y clima laboral en el personal policial del departamento de operaciones especiales de orden público de la Policía Nacional del Perú, teniendo como **objetivo** demostrar la relación entre el estrés y la dimensión clima laboral de los policías, usando una **metodología** aplicada, nivel descriptivo-correlacional de diseño no experimental, utilizando instrumentos la escala de estrés laboral variable estrés laboral OIT y la escala de clima laboral. Los **resultados** evidenciaron que la variable estrés laboral en los uniformados presenta un nivel alto con 66,4%, y el clima laboral un 54,3% en el nivel medio, se **concluye** que existe correlación negativa, significativa y alta entre las variables de estudio.

A nivel local, Chumo y Lozada (2021) en el Callao realizó un estudio **titulado** Estrés y satisfacción laboral en trabajadores del departamento de seguridad en una municipalidad del distrito de Lima, siendo su **objetivo** determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en empleados, utilizando una **metodología** no experimental transversal correlacional aplicando instrumentos de estrés laboral OIT-OMS y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, obteniendo como **resultado** que se obtuvo que existe una correlación positiva débil, **concluyendo** que la intensidad entre las variables de estudio hay una correlación débil.

De otro lado, el estudio de Yataco (2021) **titulado** Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un departamento de patrullaje a pie en Lima, tuvo como **objetivo** restituir la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en policías, aplicando una **metodología** de tipo correlacional-descriptiva, con diseño no experimental y con un corte transversal, obteniendo como **resultados** que la mayoría de valores de verificación Shapiro-Wilk no se ajustan a un reparto normal ($p < .05$). Se **concluyó** que existe una correlación negativa y no relevante entre las variables en estudio.

Finalmente, Albines (2021) en Lima realizó un estudio **titulado** Estrés laboral y síndrome de burnout en policías durante pandemia, tuvo como **objetivo** conocer la destreza del policía respecto a los niveles de estrés laboral generados a partir de condiciones de trabajo en el entorno de pandemia, utilizando una **metodología** fue una entrevista semiestructurada individual y para analizar se empleó la técnica de análisis temático, obteniendo como **resultados** mostraron una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.67. Esto indica que un mayor nivel de estrés laboral está ligado con un aumento en los síntomas del síndrome de burnout. Así, el estudio **concluyó** que el estrés contribuye

considerablemente al desarrollo del síndrome de burnout en los participantes.

3.2. Bases teóricas

Para analizar la satisfacción laboral, es fundamental comenzar revisando las teorías que abordan este fenómeno. La teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1959) plantea que existe una relación crucial entre el empleado y su entorno de trabajo, lo que genera sentimientos tanto positivos como negativos hacia su empleo. Koontz (2012) actualizó la teoría de las necesidades de Maslow, desarrollando dos factores específicos e independientes que pueden resultar en satisfacción o insatisfacción laboral. Según Herzberg (1966), cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, experimentan lo que se denominan factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción está asociada a los factores extrínsecos. La teoría de Herzberg proporciona un entendimiento clave sobre la motivación en el lugar de trabajo, identificando qué factores pueden generar insatisfacción y cómo esto afecta el rendimiento de los colaboradores.

En cuanto a la primera dimensión de Factores Higiénicos: Simmons (2020) manifiesta que son elementos extrínsecos del entorno laboral que, aunque no incrementan directamente la satisfacción laboral, son cruciales para evitar la insatisfacción. Estos factores incluyen las políticas organizacionales, las relaciones, condiciones laborales, seguridad laboral y remuneración. La falta o ausencia de estos factores genera elevados niveles de insatisfacción en los empleados, debilitando negativamente su desempeño y responsabilidad.

Robbins et al., (2021) mencionan que el reconocimiento de logros se refiere al reconocimiento que un colaborador recibe por el éxito en la realización de tareas y metas, lo cual incrementa significativamente su satisfacción laboral. Por otro lado, el adelanto y desarrollo

implican las oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional que un empleado experimenta a lo largo de su carrera, fortaleciendo así su compromiso con la organización. En relación a la responsabilidad acrecentada, esta hace referencia a la suficiencia de un empleado para tomar dictamen y asumir más responsabilidades dentro de su rol, lo que lo motiva y lo hace sentir más involucrado en su trabajo. Además, cuando se le asignan tareas desafiantes, el colaborador enfrenta situaciones que ponen a prueba sus habilidades y capacidades, lo cual puede generar un mayor sentido de logro y éxito personal. Estos factores están interconectados y contribuyen de manera significativa a la motivación intrínseca, influyendo positivamente en la satisfacción y rendimiento laboral del colaborador.

En cuanto a la segunda dimensión de factores motivacionales. Según Latham (2020) menciona que son elementos intrínsecos al trabajo que impulsan a los colaboradores a alcanzar un alto rendimiento. Estos factores incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, el logro y el avance, todos los cuales contribuyen a un sentido de satisfacción personal y profesional. Latham explica que cuando estos factores están presentes en el entorno laboral, los empleados están más motivados para completar las tareas, lo que resulta en un mejor desempeño y una mayor productividad.

En cuanto a los indicadores Hackman (2019) define las relaciones interpersonales en el trabajo como las interrelación y lazos que se establecen con los empleados, las cuales son cruciales para crear un ambiente laboral colaborativo y productivo. Respecto a las políticas de la administración y la organización, Hackman menciona que estas establecen las directrices y normas que rigen el comportamiento organizacional, influyendo en el placer y motivación de los empleados. En cuanto a las condiciones físicas del trabajo, Hackman subraya que un lugar de trabajo seguro y cómodo es primordial para el bienestar de los empleados, mejorando su desempeño. En términos salariales, Hackman sostiene que la

compensación justa es un factor motivacional clave que daña tanto la satisfacción como la retención de empleados. Por último, la seguridad en el trabajo es vista por Hackman como una necesidad básica que, cuando está garantizada, permite a los empleados concentrarse en su desempeño sin preocupaciones externas.

La teoría del control de la demanda propuesta por Robert Karasek (1979) es muy influyente para comprender el estrés laboral. La teoría se centra en dos aspectos principales: las exigencias laborales y el registro de los asalariados sobre su labor. Esto incluye dimensiones como el exceso laboral, la presión para llegar a los plazos, la complejidad de las tareas y las demandas emocionales de interactuar con los demás. Por el contrario, el control del trabajo, también conocido como margen de decisión o independencia, se relaciona al grado en que los trabajadores toman decisiones sobre su trabajo y utilizar sus habilidades para realizar las tareas laborales. Un alto nivel de control permite a los empleados satisfacer mejor las demandas que enfrentan. La combinación de estas dos dimensiones da lugar a un modelo que clasifica a los trabajadores en cuatro categorías principales. En el caso de los trabajos con alta demanda y bajo control, se experimenta el mayor nivel de estrés. Las altas demandas combinadas con un bajo nivel de control resultan en situaciones de alta tensión, como en trabajos en fábricas con líneas de producción estrictas o puestos en los que las decisiones son tomadas por superiores. Por otro lado, en los trabajos con alta demanda y alto control, aunque las demandas son elevadas, el control que el trabajador tiene sobre su trabajo también es alto. Esto puede conducir a un alto nivel de motivación y aprendizaje, en lugar de estrés. Ejemplos de este tipo de trabajos incluyen posiciones de profesionales como médicos o ingenieros.

En contraste, los trabajos con baja demanda y bajo control pueden llevar a la experiencia de aburrimiento o desmotivación. Estos trabajos no son estresantes, pero tampoco fomentan el desarrollo personal o profesional. Finalmente, en los trabajos con baja

demanda y alto control, los trabajadores experimentan poco estrés debido a las bajas demandas y al alto nivel de control. Sin embargo, existe el riesgo de subestimación en esta categoría.

La teoría sugiere que los trabajos de alta tensión, caracterizados en una alta demanda y un bajo registro, son los más perjudiciales para la salud. Estos pueden llevar a problemas como enfermedades cardiovasculares, ansiedad y depresión. En contraste, los trabajos activos, que presentan alta demanda, pero también alto control, pueden ser desafiantes sin necesariamente resultar estresantes, ya que el control ayuda a mitigar el impacto negativo.

En cuanto a la primera dimensión de superiores se refiere al impacto que la gestión y el liderazgo tienen en el bienestar y desenvolvimiento de los colaboradores. La calidad de la relación con los supervisores puede influir significativamente en el estrés laboral y la satisfacción general en lugares laborales. Según Johnson y Johnson (2023), una supervisión negativa, caracterizada por poco apoyo e incomunicación, logra aumentar estrés y disminuir la motivación del colaborador. Los líderes que proporcionan retroalimentación constructiva, apoyo emocional y un ambiente de trabajo inclusivo, en cambio, tienden a restar los grados de estrés y renovar la satisfacción laboral (Johnson y Johnson, 2023).

La segunda dimensión habla de cohesión grupal, se relaciona al grado en que los integrantes de un equipo se sienten fusionados y comprometidos entre sí. Esta dimensión es crucial porque una alta cohesión grupal puede promover un entorno de apoyo mutuo y colaboración, lo cual puede restar el estrés y mejorar el desempeño laboral. Según Smith et al. (2022), los equipos con alta cohesión tienden a probar menores niveles de conflicto y estrés, y una mayor satisfacción, ya que los miembros son respaldados y valorados.

Por último, la dimensión de las políticas laborales abarca las reglas y regulaciones establecidas por una organización que pueden afectar el lugar de trabajo y comodidad de los trabajadores. Las

políticas claras y justas son fundamentales para reducir el estrés laboral, por que proporcionan una estructura y previsibilidad en el trabajo. Las políticas que favorecen la traslucidez y conformidad en tomar determinaciones laborales pueden reducir el estrés y aumentar la credulidad y devoción hacia el grupo (Martínez y Rodríguez, 2024).

En cuanto al clima laboral se vincula a la atmósfera general percibida en una organización que afecta la satisfacción, el desempeño y la felicidad de los asalariados. Un lugar de trabajo cómodo se identifica por un lugar de apoyo, comunicación abierta y reconocimiento, mientras que un clima laboral incomodo puede crear elevados niveles de estrés y emociones negativas. Liu y Wang (2023) definen el ambiente de trabajo como las sensaciones de los asalariados sobre las políticas, prácticas y conducción organizacionales y cómo estas percepciones afectan la dinámica y la motivación de los asalariados.

Por otro lado, concepto de territorio organizacional se refiere a cómo los espacios físicos y las estructuras dentro de una organización afectan la dinámica de trabajo y el comportamiento de los empleados. Este concepto abarca tanto la aptitud física de los lugares de trabajo como la territorialidad percibida dentro de la organización, que puede influir en la colaboración y la productividad. Según Thompson y Patel (2022), el territorio organizacional incluye cómo los espacios se usan y gestionan, y el impacto de estas disposiciones en la interacción y confort de los sujetos.

En el lugar laboral, la tecnología conlleva instrumentos y sistemas digitales usados para tareas y facilitar la labor. La integración de sistemas puede mejorar la eficiencia y la comunicación, también puede generar estrés si los empleados tienen dificultades para adaptarse a nuevas herramientas. González y Rodríguez (2024) indican que la tecnología en el trabajo, que incluye desde software y sistemas de gestión hasta plataformas de comunicación, debe ser

implementada adecuadamente para mejorar significativamente la productividad y reducir el estrés asociado con la ineficiencia.

Finalmente, la autoridad del líder se relaciona a la capacidad de un líder para afectar el comportamiento, la motivación y la liberación de su subalterno. Un líder puede inspirar y motivar a los empleados, mientras que un liderazgo deficiente puede contribuir al estrés y la insatisfacción. Adams y Green (2023) sostienen que la influencia del líder se manifiesta en cómo estos motivan, guían y apoyan a sus equipos, y el estilo de liderazgo puede quedarse fijamente en la moral y la comodidad de los asalariados.

En cuanto a la segunda dimensión de competitividad en el contexto organizacional se relaciona a la competencia de una empresa para mantenerse y prosperar en un entorno competitivo. Esta dimensión se relaciona a la destreza de una institución para adecuarse a los intercambios del mercado, innovar y superar a sus competidores. Según Díaz et al., (2020) la competitividad se determina como el grado en el que una empresa puede ofrecer productos o servicios que se destacan en el mercado en términos de calidad, precio y valor agregado, frente a sus competidores.

Organización es como se estructuran y coordinan los requerimientos para alcanzar sus metas. Esto incluye la definición de roles, la asignación de tareas y la creación de sistemas de comunicación. Martínez y Hernández (2024) explican que una buena organización se caracteriza por una estructura clara que facilita la colaboración y la eficiencia, permitiendo que los colaboradores trabajen de manera armoniosa hacia los objetivos comunes.

En cuanto a los indicadores relacionados con el esquema de institución, esta se relaciona al modo en que se crea y distribuye el trabajo y la autoridad dentro de una empresa. El sistema de una organización bien planteada puede mejorar la capacidad y la comunicación, mientras que una estructura deficiente puede generar confusión y redundancias. Según López y Gómez (2022), la

estructura organizacional incluye la clasificación, los departamentos y los sistemas de comunicación, y su eficacia.

La poca consistencia se refiere a la ausencia de un sentido de unión y cooperación entre los miembros de un conjunto. Esta falta de consistencia lleva a enfrentar, baja moral y disminución del rendimiento. En su estudio, Cortés et al., (2024) definen la falta de cohesión como una situación en la que los miembros del equipo no comparten objetivos comunes ni trabajan juntos, lo que puede afectar negativamente el desempeño del grupo.

El apoyo del equipo se vincula con la solidaridad que los integrantes del equipo se brindan entre sí. Según Williams y Adams (2024), el apoyo grupal, expresado como la forma en que los miembros se apoyan entre sí para resolver problemas y alcanzar metas, es esencial para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso.

3.3 Marco conceptual

3.3.1. Satisfacción Laboral

Hace referencia a los grados en que los empleados se sienten capacitados y felices con su labor, lo cual influye en su desempeño y bienestar general. Según Pérez y Martínez (2021), la satisfacción laboral es crucial de calidad de vida laboral y está relacionada directamente con el rendimiento y motivación de los funcionarios.

Dimensiones de Satisfacción Laboral:

Factores Higiénicos: son aspectos del contorno laboral que, aunque no específicamente motivan a los funcionarios, su ausencia causa insatisfacción. También aspectos como los acuerdos de organización, la supervisión, las condiciones laborales y el sueldo. De acuerdo con García y López (2020), los factores higiénicos son

esenciales para mantener un ambiente de trabajo adecuado y evitar la insatisfacción, aunque por sí solos no promueven un aumento en la satisfacción laboral.

Factores Motivacionales: están directamente vinculados con la motivación intrínseca del trabajador y su deseo de autorrealización en el trabajo. Incluyen el reconocimiento, el logro, la sensatez, y las coyunturas de crecimiento y desarrollo profesional. Según la teoría de Herzberg, actualizada por Gómez y Rodríguez (2019), las competencias motivacionales impulsan a los trabajadores a alcanzar un nivel de satisfacción laboral máximo.

3.3.2. Estrés Laboral

Es la reacción física y emotivo adversa que ocurre cuando hay un desajuste entre los requisitos laborales y las habilidades, el rendimiento o las necesidades de un empleado. El estrés crónico puede conducir a una reducción del bienestar y la productividad, como señalan Torres y Castro (2020).

Dimensiones de Estrés Laboral:

Superiores: Esta dimensión esta relacionado con los superiores jerárquicos, la claridad en las expectativas laborales y la colaboración recibida. Un liderazgo deficiente o la falta de comunicación efectiva pueden contribuir significativamente al estrés laboral, como lo indica Salazar (2021).

Cohesión Grupal y Políticas: Se refiere a la dinámica de grupo, la cooperación entre compañeros de trabajo, y las políticas internas de la organización. Según Hernández y Morales (2022), una baja cohesión grupal y políticas organizacionales ineficaces pueden aumentar el estrés, afectando negativamente tanto el ambiente laboral como la productividad.

Competitividad y Organización: Esta dimensión se centra en la presión para cumplir con los objetivos, la competencia entre colegas

y la organización del trabajo. La alta competitividad y una mala organización pueden ser fuentes significativas de estrés, como lo señalan Fuentes y Díaz (2023)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

Enfoque:

Creswell y Creswell (2018), La investigación es cuantitativa e implica la recopilación y análisis de datos numéricos para identificar patrones probar teorías y hacer generalizaciones. Este enfoque se enfoca en medir variables y examinar relaciones mediante métodos estadísticos, para obtener resultados que sean generalizables a una población más amplia.

Tipo: Básica

La investigación fue pura, pues se fundamentó en un marco teórico y su propósito fue expandir, rectificar o confirmar el saber mediante la exploración de conceptos o principios esenciales (Polanía et al., 2020).

Nivel: Relacional

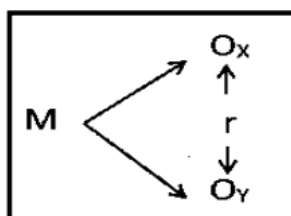
También se le conoce como correlacional, es un modelo de investigación que tiene como intención evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categoría o variable en un entorno particular (Hernández et al., 2014).

4.2. Diseño de la Investigación

No experimental

Kerlinger y Lee (2002) En la investigación no experimental no se puede modificar las variables o asignar de manera aleatoria a los participantes ya que no existen circunstancias a las que los sujetos de estudio sean expuestos.

Esquema del diseño



Donde:

M= Muestra

Ox= satisfacción laboral

Oy= estrés laboral

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Se formula la hipótesis general:

Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima norte, 2025

Hipótesis específicas

Existe relación entre los Factores Higiénicos y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima norte, 2025

Existe relación entre los Factores Motivacionales y el estrés laboral de los policías de carreteras en Lima norte, 2025

4.4. Identificación de las variables

Variable 1 independiente: Satisfacción laboral. Según Locke (2022), la satisfacción laboral se vincula al nivel que los trabajadores se motiven contentos con su trabajo y las condiciones en que lo realizan. Esta satisfacción puede depender de diversos factores, como el reconocimiento, la compensación, y la calidad de las relaciones laborales. Locke explica es una respuesta sensible que responde de la evaluación de diversos aspectos del trabajo y su adecuación a las expectativas y necesidades del individuo.

Variable 2 dependiente: estrés laboral. Según Theadora et al., (2000) se define como la respuesta física y emocional que pasa cuando los requisitos del trabajo exceden las capacidades del individuo para manejarlos. Este se manifiesta a través de síntomas como agotamiento, ansiedad, y disminución de la productividad, y puede ser causado por factores como exceso laboral, la falta de apoyo y las demandas conflictivas.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE (I)	DIMENSIONES (**)	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
satisfacción laboral	Factores Higiénicos	Reconocimiento de logro Adelanto y desarrollo Responsabilidad acrecentada Trabajo desafiante Éxito	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	ORDINAL	1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Regular 4 = Alto 5 = Muy alto	Enfoque cuantitativo Tipo básico diseño no experimental transversal nivel relacional Población: 60 efectivos de la policía nacional del Perú. instrumento: escala de satisfacción
	Factores motivacionales	Relaciones interpersonales Política de la Administración Organización Condiciones físicas	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26			

		del trabajo Salarios Seguridad				laboral adaptada por Muñante.
--	--	-----------------------------------	--	--	--	----------------------------------

VARIABLE (D)	DIMENSIONES (**)	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
	Superiores, Cohesión Grupal y Políticas	Clima laboral Territorio organizacional Tecnología Influencia de líder	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25		1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente	ENFOQUE Cuantitativo TIPO Básico DISEÑO No

Estrés Laboral	Competitividad y Organización	Estructura organizacional Falta de cohesión Respaldo del grupo.	1, 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22, 23	ORDINAL	4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	experimental Transversal NIVEL relacional POBLACIÓN: 60 efectivos de la Policía Nacional del Perú. INSTRUMENTO: Escala de Estrés Laboral OIT/OMS adaptada por Takamura.
-------------------	----------------------------------	---	-----------------------------------	---------	---	---

4.6. Población – Muestra

Población:

Estuvo constituida por 60 efectivos de la Policía nacional del Perú. La población se define como un conjunto de individuos que comparten características comunes. Si un grupo está formado por individuos, se le llama "población"; si está formado por objetos o elementos, se le conoce como 'universo' (Babbie, 2021). Si la población es accesible y se emplea completamente, se considera una población finita, dado que se sabe el número preciso de individuos que la integra. (Creswell, 2021).

Muestra:

Es un subconjunto de la población de interés que se recolectan datos y que se definen y demarcan con exactitud previamente también puede ser propio de la población. (Hernández et al., 2014).

Esta exploración no se tendrá muestra por que se trabajara con el 100% de la población que son 60 efectivos.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica:

Se utilizó la psicometría, Muñiz (2018) define como conjunto de técnicas, métodos y teorías dedicadas a la evaluación de variables psicológicas, enfocándose en las características métricas requeridas para las evaluaciones psicológicas.

Instrumento:

Para evaluar la satisfacción laboral, se utilizó una escala satisfacción laboral adaptada de Sahila José Materan Hernández, basada en el trabajo de Victoria Muñante Ramos (2017). Esta prueba puede administrarse personalmente o en conjunto y dura 10 a 15 minutos. La escala está dividida en dos secciones: factores de motivación (12

ítems) y factores de higiene (14 ítems), con un total de 26 ítems. Se emplea una escala Likert de cinco puntos para las respuestas: 1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = normal, 4 = alto, y 5 = muy alto. Los resultados se interpretan con las siguientes categorías: muy baja (26 a 76), baja (77 a 88), media (89 a 103), alta (104 a 106) y muy alta (107 o más), con todos los resultados convertidos en percentiles.

Para medir el estrés laboral, se usará la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptada por Ingrid Takamura Saldaña (2020). Esta escala puede aplicarse de forma colectiva o individual y consta de 25 ítems dirigidos a adultos. Utiliza una escala Likert de siete puntos con las opciones: 1 = nunca, 2 = rara vez, 3 = ocasionalmente, 4 = algunas veces, 5 = frecuentemente, 6 = generalmente, y 7 = siempre. La clasificación original categoriza el estrés en bajo, intermedio, alto y muy alto, con los baremos adaptados como sigue: bajo (26 a 101), promedio-bajo (103 a 119), promedio-alto (120 a 128), y alto (129 a 157).

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

En términos de análisis de datos, se utilizará el software estadístico SPSS para investigar cómo la satisfacción laboral afecta el estrés laboral. Se realizó un análisis de regresión simple para tener en cuenta la posible influencia de las variables de confusión. Utilice técnicas inferenciales utilizando la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para comprobar si los datos siguen una distribución normal. Este método contribuye a analizar la correlación entre la satisfacción laboral y estrés laboral, además de identificar otros elementos que pueden afectar dicha relación. En el estudio de dicha regresión se estableció la satisfacción laboral como variable independiente y el estrés laboral como variable dependiente. Los resultados del estudio se presentan en forma de tabla.

V- RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

TABLA 1: Frecuencia de sexo

Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	51	85.0
	Femenino	9	15.0
	Total	60	100.0

FIGURA 1: Frecuencia de sexo

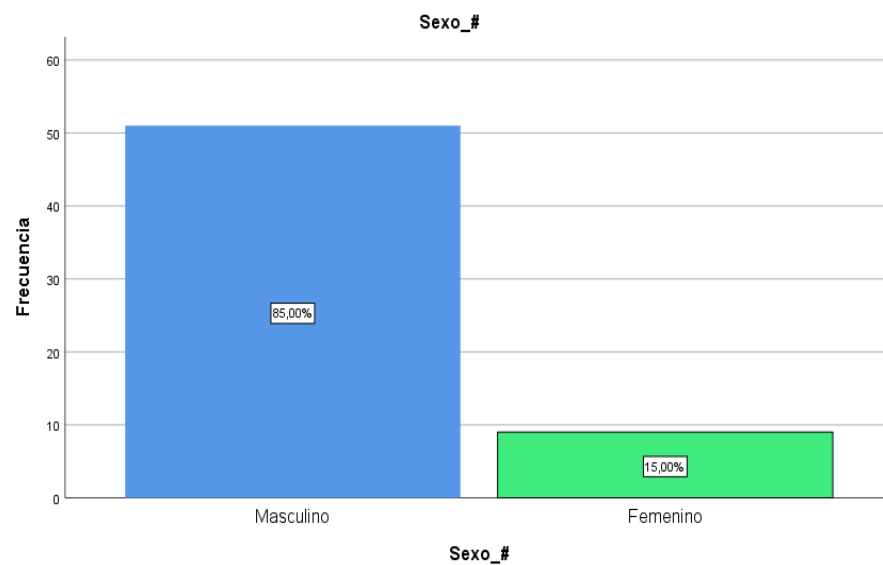
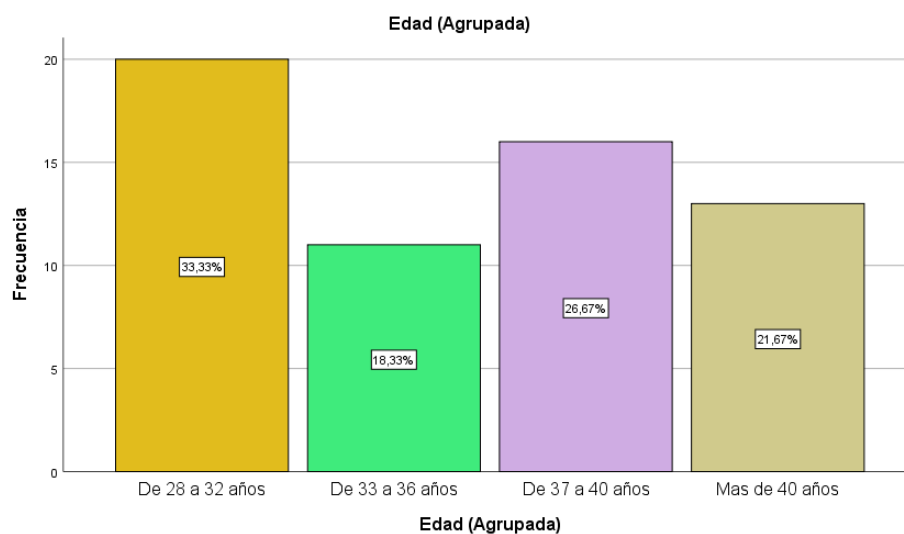


TABLA 2: Frecuencia de edad

<i>Edad (Agrupada)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 28 a 32	20	33.3
	De 33 a 36	11	18.3
	De 37 a 40	16	26.7
	Mayor a 40	13	21.7
	Total	60	100.0

FIGURA 2: Frecuencia de edad**TABLA 3:**

<i>PD_Estrés_Laboral (Agrupada)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	60	100.0

FIGURA 3: estrés laboral

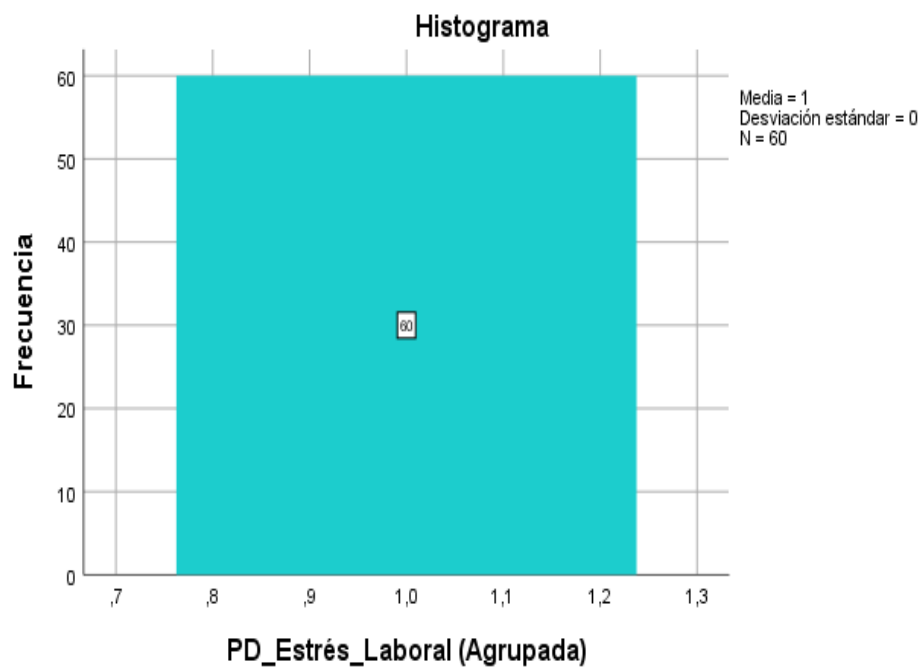


TABLA 4:

D1_Superiores_Cohesión_políticas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo nivel de estrés	14	23.3
	Nivel intermedio	11	18.3
	Estrés	35	58.3
	Total	60	100.0

FIGURA 4: superior cohesion políticas

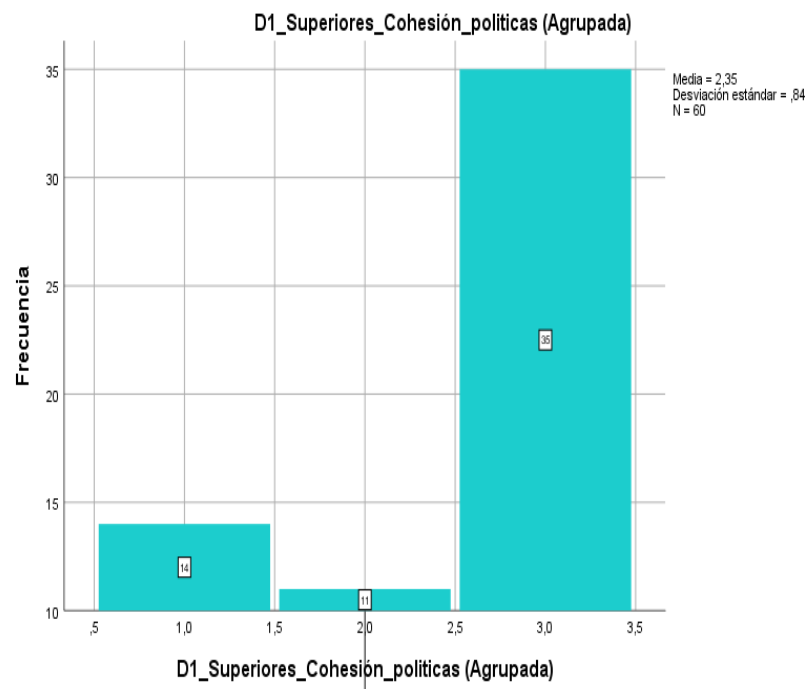


TABLA 5

D2_Competitividad_Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo nivel de estrés	16	26.7
	Nivel intermedio	9	15.0
	Estrés	35	58.3
	Total	60	100.0

FIGURA 5: competitividad organización

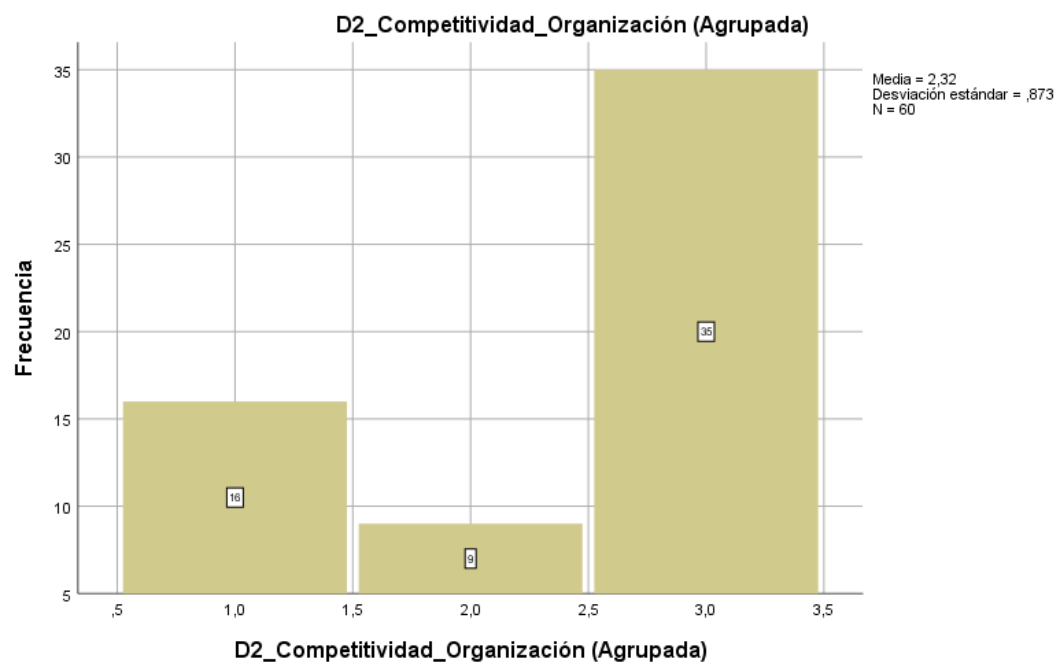


TABLA 6

PD_Satisfacción_Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy baja	30	50.0
	Baja	11	18.3
	Media	16	26.7
	Muy Alta	3	5.0
	Total	60	100.0

FIGURA 6: Satisfacción laboral

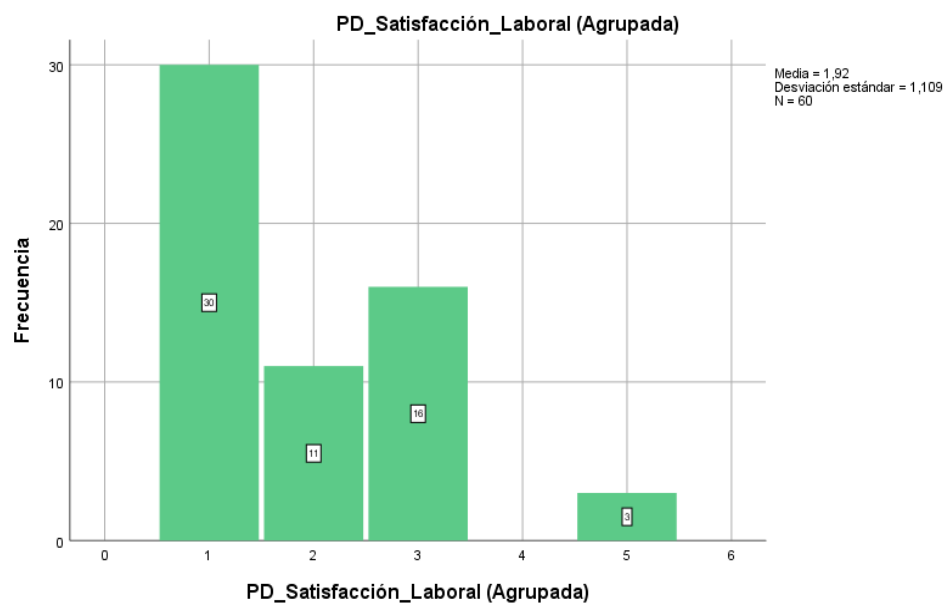


TABLA 7

D1_Factores_Higiénicos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJO	2	3.3
	BAJO	28	46.7
	PROMEDIO	27	45.0
	MUY ALTO	3	5.0
	Total	60	100.0

FIGURA 7: factores higiénicos

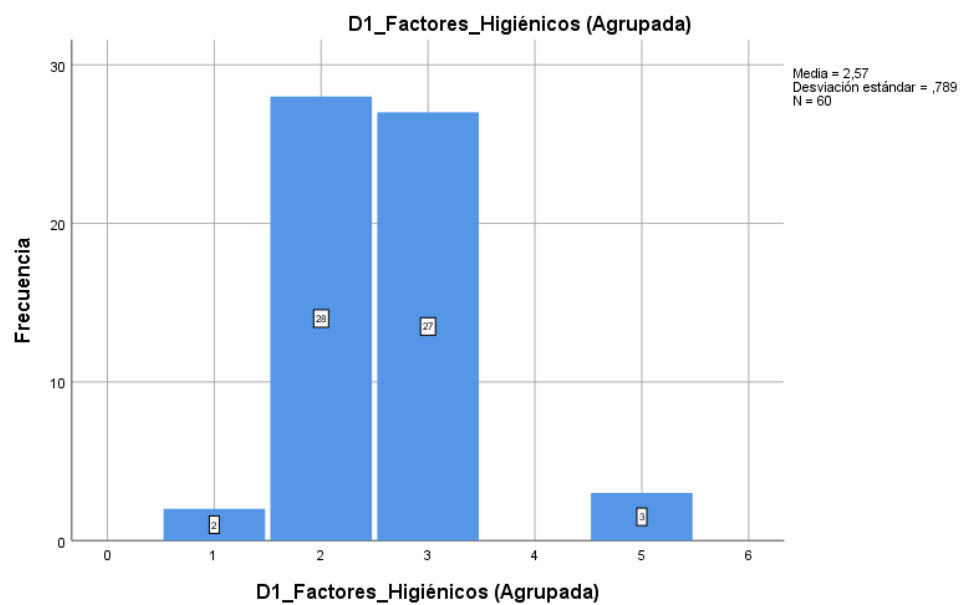
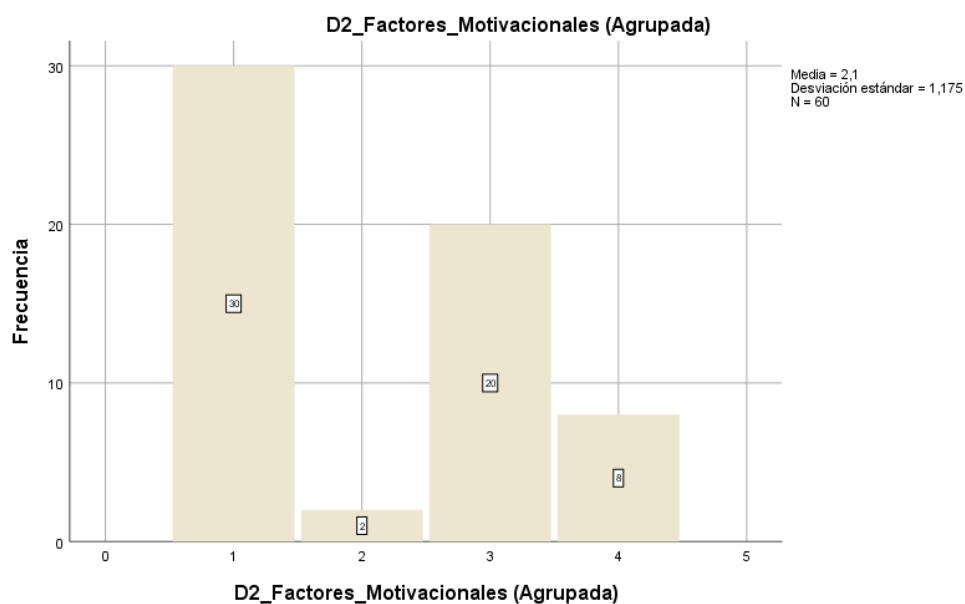


TABLA 8

D2_Factores_Motivacionales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJO	30	50.0
	BAJO	2	3.3
	PROMEDIO	20	33.3
	ALTO	8	13.3
	Total	60	100.0

FIGURA 8: factores motivacionales



5.2 Interpretación de resultados

En la Tabla 1 se observa la distribución de la muestra según sexo. Se observa que la mayoría de los efectivos policiales estarían representando por el sexo masculino con una representación del 85% de la muestra respectivamente.

En la Tabla 2 se detallan las edades de los efectivos policiales que conforman la muestra estudiada. Se encontró que la mayoría de los participantes se encuentran en el rango de edades de 28 a 32 años ya que este represento al 33.33% del total de muestra investigada respectivamente.

En relación a la tabla 3, los resultados evidencian que en cuanto a los niveles de estrés laboral que presentan los efectivos policiales, estos se observa una tendencia en su totalidad por el nivel "bajo" en cuanto a estrés laboral ya que estos resultados se evidenciaron en el 100% de la muestra investigada respectivamente.

En relación a la tabla 4, los resultados indican que los niveles de estrés laboral según la dimensión 1 Superiores, Cohesión Grupal y Políticas que presentan los efectivos policiales, se observa que la mayoría presentaría estrés en esta dimensión ya que represento al (58.3%) de la muestra seguido están los policías con un “bajo nivel de estrés” en esta dimensión que represento el (23.3%) y finalmente un (18.3%) de efectivos policiales estarían en la categoría de nivel intermedio de estrés en esta dimensión respectivamente.

En cuanto a la tabla 5, los resultados indican que, en cuanto a los niveles de estrés laboral según la dimensión 2 Competitividad y Organización que presentan los efectivos policiales, se observa que la mayoría estarían en la categoría de Estrés en esta dimensión ya que represento al (58.3%) de la muestra seguido están los policías con un “bajo nivel de estrés” en esta dimensión que represento el (26.7%) y finalmente un (15.00%) de efectivos policiales estarían en la categoría de nivel intermedio de estrés en esta dimensión respectivamente.

Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los policías de carreteras en Lima norte, 2025.

En la tabla 6, los resultados evidencian que en cuanto a los niveles de satisfacción laboral que presentan los efectivos policiales, se observa una mayor frecuencia en la categoría de nivel “Muy baja” que represento el (50.0%) de la muestra, seguido están los policías con un nivel de satisfacción “Media” (26.7%), luego están los efectivos con un nivel “Bajo” con un (18.3%) de la muestra y finalmente el 5% de efectivos policiales reportarían tener un nivel de satisfacción laboral Muy alta.

En relación a la tabla 7, los resultados evidencian que en cuanto a los niveles de satisfacción laboral según la dimensión 1 Factores Higiénicos que presentan los efectivos policiales, se observa una mayor frecuencia en la categoría de nivel “BAJO” que represento el

(46.7%) de la muestra, seguido están los policías con un nivel “PROMEDIO” de satisfacción laboral en esta dimensión que represento el (45.00%) de la muestra, luego están los efectivos policiales con un nivel “MUY ALTO” que represento el (5.00%) y finalmente están los policías con un nivel “MUY BAJO” de satisfacción laboral en esta dimensión que represento al (3.3%) de la muestra respectivamente.

En relación a la tabla 8, los resultados evidencian que en cuanto a los niveles de satisfacción laboral según la dimensión 2 Factores motivacionales que presentan los efectivos policiales, se observa una mayor frecuencia en la categoría de nivel “MUY BAJO” que represento el (50.00%) de la muestra, seguido están los policías con un nivel “PROMEDIO” de satisfacción laboral en esta dimensión que represento el (33.3%) de la muestra, luego están los efectivos policiales con un nivel “ALTO” que represento el (13.3%) y finalmente están los policías con un nivel “BAJO” de satisfacción laboral en esta dimensión que represento al (3.3%) de la muestra respectivamente.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial

TABLA 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PD_Estrés_Laboral	.262	60	.000
PD_Satisfacción_Laboral	.168	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, se realizó la prueba de normalidad del puntaje total tanto en la prueba de Estrés laboral como en la prueba de Satisfacción laboral en los efectivos policiales. Así mismo, por el tamaño de la muestra se utilizarán los datos del estadístico Kolmogorov-Smirnova Wilk ya que la muestra supera los 50 participantes. Así mismo, el P-valor encontrado en ambos instrumentos arrojan valores de 0.000 y estos son menores al 0.05, por lo tanto, se confirma que los datos presentan una distribución no normal y los estadísticos a utilizar serán no paramétricos.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025.

Tabla 10

Correlación entre satisfacción laboral y el estrés laboral

		PD_Satisfacción_Laboral	
Rho de Spearman	PD_Estrés_Laboral	Coefficiente de correlación	.127
		Sig. (bilateral)	.333
		N	60

El objetivo general del presente estudio fue Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En tal sentido, en la tabla 5 se encontró que el nivel de significancia en el estadístico de Rho de Spearman fue de 0.333, este resultado es mayor al 0.05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, entonces se puede afirmar de que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías.

Objetivo Específico 1:

Determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025.

Tabla 11

Correlación entre D1_Factores Higiénicos y el estrés laboral

		PD_Satisfacción_Laboral	
Rho de Spearman	D1_Factores_Higiénicos	Coeficiente de correlación	.075
		Sig. (bilateral)	.567
		N	60

Con respecto al objetivo específico 1, se buscó Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En tal sentido, en la tabla 6 se encontró que el nivel de significancia en el estadístico de Rho de Spearman fue de 0.567, este resultado es mayor al 0.05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, entonces, se puede afirmar de que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías.

Objetivo Especifico 2:

Determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025.

Tabla 12

Correlación entre D1_Factores Motivacionales y el estrés laboral

PD_Satisfacción_Laboral			
Rho	de D1_Factores_Higiénicos	Coeficiente	de .098
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	.458
		N	60

Con respecto al objetivo específico 2, se buscó Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En tal sentido, en la tabla 7 se observa que el nivel de significancia en el estadístico de Rho de Spearman fue de 0.458, este resultado es mayor al 0.05, por lo tanto, no se rechaza la

hipótesis nula, entonces se puede afirmar de que No existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados

En el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En este sentido, luego de la recolección de los datos en la muestra seleccionada y sus análisis estadísticos respectivos los resultados indicaron que no existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en los policías de carreteras en Lima norte.

Estos resultados difieren del estudio realizado por Gomez (2023), en su investigación denominada estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz que tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo de los uniformados los resultados indicaron que si existe una Relación significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral a nivel moderada.

Así mismo, estos resultados difieren del estudio realizado por Espinoza y Yupanqui (2023), en su investigación denominada estrés laboral en policías de la unidad de servicios especiales en Cerro de Pasco, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los policías, los resultados indicaron que si existe una Relación inversa entre el estrés y satisfacción laboral respectivamente.

Estas diferencias en los resultados del presente estudio en relación con las otras investigaciones podrían tener su explicación en el tipo de población y muestra al cual fue objeto de estudio ya que no es lo mismo evaluar a policías de carreteras que a policías de unidades especiales lo cual influiría en estas diferencias en los resultados, así mismo, también la realización del estudio en diferentes lugares como Lima norte, Huaraz y Cerro de Pasco podría influir también en estas

diferencias de estos resultados, debido a los diferentes contextos de los policías en esas áreas respectivamente.

En relación al objetivo específico 1, el presente estudio busco determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En este sentido los resultados indicaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías.

Estos resultados son concordes con el estudio realizado en el callao por Chumo y Lozada (2021), en su investigación denominada Estrés y satisfacción laboral en trabajadores del departamento de seguridad en una municipalidad del distrito de Lima, en su objetivo específico 1 busco determinar la relación entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, los resultados indicaron de que no existe relación entre el estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales del departamento de seguridad.

Así mismo, Estos resultados difieren del estudio realizado en Lima por Barzola y Unchupaico (2022), en su investigación denominada Satisfacción laboral y estrés laboral en los efectivos de una comisaria de la Policía nacional del Perú, en su objetivo específico 2 busco determinar la relación entre los factores higiénicos con el estrés en los efectivos policiales, los resultados indicaron de que si existe una relación negativa entre la dimensión factores higiénicos y estrés laboral en los efectivos policiales.

Estas diferencias en los resultados del presente estudio en relación con las otras investigaciones podrían tener su explicación en el tipo de población y muestra aplicados en los diferentes estudios, ya que no es lo mismo evaluar a policías de carreteras, a policías municipales y a policías de comisaría, además las condiciones laborales y las percepciones de los policías pueden ser muy

diferentes dependiendo de su lugar de trabajo, lo que puede afectar tanto en su nivel de estrés y satisfacción laboral respectivamente.

Determinar si existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025. En este sentido los resultados indicaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en los policías.

Estos resultados son concordes con el estudio realizado en el callao por Chumo y Lozada (2021), en su investigación denominada Estrés y satisfacción laboral en trabajadores del departamento de seguridad en una municipalidad del distrito de Lima, su objetivo específico 5 busco demostrar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo personal del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020, los resultados indicaron de que no existe relación entre Estrés Laboral y la dimensión desarrollo personal en el departamento de seguridad.

Así mismo, estos resultados difieren del estudio realizado en Lima por Barzola y Unchupaico (2022), en su investigación denominada Satisfacción laboral y estrés laboral en los efectivos de una comisaria de la Policía nacional del Perú, en su objetivo específico 1, busco Determinar la relación entre los factores motivacionales con el estrés en los efectivos policiales, los resultados indicaron de que si existe una relación negativa entre la dimensión factores motivacionales y el estrés laboral en los efectivos policiales. Estas diferencias en los resultados del presente estudio en comparación con las otras investigaciones podrían explicarse por el tipo de instrumento utilizado. Aunque todos los estudios evaluaron el mismo constructo (satisfacción laboral), la manera en que se abordaron las dimensiones fueron similares y la mirada en cómo se evaluaron estas dimensiones posiblemente fueron distintas lo que podría ser la

razón de las diferencias en los resultados obtenidos en los diferentes estudios respectivamente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión:

En base al presente trabajo de investigación podemos concluir que:

- El nivel de estrés laboral que presentan los policías de carreteras en Lima norte es bajo.
- El nivel de estrés laboral según la dimensión 1 Superiores, Cohesión Grupal y Políticas que presentan los efectivos policiales es Moderado.
- El nivel de estrés laboral según la dimensión 2 Competitividad y Organización que presentan los efectivos policiales es Moderado.
- El nivel de Satisfacción laboral que presentan los policías de carreteras en Lima norte es Muy baja.
- El nivel de Satisfacción laboral según la dimensión 1 Factores Higiénicos que presentan los efectivos policiales es Bajo.
- El nivel de Satisfacción laboral según la dimensión 2 Factores motivacionales que presentan los efectivos policiales es muy bajo.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de las carreteras en Lima norte.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Factores Higiénicos y el estrés laboral en los policías.
- No existe relación entre satisfacción laboral en su dimensión Factores Motivacionales y el estrés laboral en los policías.

Recomendaciones:

- Se recomienda realizar más estudios sobre las variables investigadas en muestras más amplias y realizar comparaciones entre estos diferentes grupos, para poder generalizar resultados.
- Se recomienda realizar un seguimiento perenne de los niveles de satisfacción laboral del personal policial e implementar intervenciones oportunas para prevenir o evitar renuncias o bajas del personal.
- Se recomienda realizar talleres sobre satisfacción laboral para el personal policial, debido a que los niveles actuales de satisfacción son muy bajos. Esto ayudara a potenciar su bienestar, motivación y dedicación que repercutiría de manera positiva en su rendimiento y en la calidad de servicio que proporcione los policías.
- Se recomienda realizar actividades de integración para el personal policial, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral y fomentar un ambiente de mayor camaradería y colaboración dentro del grupo de efectivos policiales.
- Finalmente, se recomienda implementar talleres o programas para fortalecer los mecanismos de afrontamiento del estrés laboral. Aunque los niveles generales de estrés son bajos, los resultados de las subdimensiones 1 y 2 indicarían que la mayoría del personal policial presentan niveles moderados, los cuales podrían escalar a niveles elevados de estrés si no se interviene oportunamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J., & Green, P. (2023). Leadership influence: Motivating and guiding employees towards improved performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 125-140. <https://www.researchgate.net/journal/Leadership-Organization-Development-Journal-1472-5347>
- Albines, E. (2021). "*Estrés laboral y el síndrome de burnout en policías durante la pandemia*". [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26950/ALBINES_CARBAJAL_ESTRELLA_ESTRES_LABORAL_SINDROME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albornoz, L. (2018). Quantitative analysis of job stress and satisfaction among police officers: A methodological approach. *International Journal of Police Science and Management*, 20(4), 346-360. https://www.researchgate.net/publication/361890388_The_trilogy_of_job_stress_motivation_and_satisfaction_of_police_officers_Empirical_findings_from_Bangladesh
- Álvarez, P., Chacón F., & Sánchez, E. (2020). Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones. *Psyke (Santiago)*, 29(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1292>
- Azaña, L., & Santiago, D. (2023). "*Estrés laboral en efectivos policiales de la comisaría del distrito de Barranca, Lima-Perú 2022*". [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio [Azaña_VLL-Santiago_CDL-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.vll-santiago.cdl-sd.edu.pe/Azaña_VLL-Santiago_CDL-SD.pdf)
- Babbie, E. (2021). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/bitstream/handle/123456789/13352/Contents.pdf>
- Barzola, M. & Unchupaico, T. (2022). "*Satisfacción laboral y estrés en efectivos de una comisaria de la policía Nacional del Perú, Lima-*

- 2021". [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88014/Barzola_CMV-Unchupaico_AT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, M. J., González, J. M., & Martínez, A. C. (2018). Stress and job satisfaction among law enforcement officers: An analysis of urban police in high-risk environments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 297-310.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7557776/>
- Chumo, J. & Lozada, R. (2021). *“Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020”*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54427/Chumo_CJE-Lozada_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, S., Gómez, O., Castrejón, V., y Meza, M. (2024). El impacto de la integración grupal en la cohesión de grupo. *Transdigital*, 5(9), e336. <https://doi.org/10.56162/transdigital336>
- Creswell, J. y Creswell, D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Del salto, K. (2020) *“La asertividad y su relación con la satisfacción laboral del personal del distrito de policía Manuela Sáenz de la ciudad de Quito en el año 2020”* [tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica] Repositorio
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1941>
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2020). *La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones*. *Innova Research Journal*. Vol. (6),145-161

<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>

El Peruano (2021). Ley de la Policía Nacional del Perú: Marco normativo y misión institucional. Lima: Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2246611-3>

Espinoza, A. (2023) "apoyo organizacional, satisfacción laboral y riesgo psicosocial en funcionarios policiales que laboran en la ciudad de Ibarra" [tesis de postgrado, Universidad técnica del Norte] Repositorio

<https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13816>

Espinoza, L., y Yupanqui, R. (2023) "estrés y satisfacción laboral en policías de la unidad de servicios especiales, Cerro de Pasco" [tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes] Repositorio

T037_46969300-44169893_T.pdf (upla.edu.pe)

Forbes (2023) El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Recuperado de:

[El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta \(forbes.pe\)](#)

Gallardo, R. (2022). "Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores" [tesis de pregrado, Universidad de Lima] Repositorio.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15837/Gallardo_Valdivia_Rodrigo_Ricardo.pdf?sequence=4&isAllowed=y

García, L., & López, M. (2020). Factores higiénicos y su impacto en la satisfacción laboral. Revista de Psicología del Trabajo, 12(2), 45-59.

[Dialnet-SatisfaccionLaboralComoActitudIntegradoraDeLosIndi-8890583.pdf](#)

Gilmour, G., Lewis, R., & McIntyre, J. (2019). The impact of job satisfaction on the stress levels of law enforcement officers: A study of police personnel in urban areas. Journal of Occupational Health Psychology, 24(2), 150-165.

https://www.researchgate.net/publication/380566687_US_Law

Enforcement Officers' Stress Job Satisfaction Job Performance and Resilience A National Sample

- González, M., & Rodríguez, A. (2024). Technology in the workplace: Enhancing efficiency and managing stress. *International Journal of Information Management*, 64, 102-113. https://www.researchgate.net/publication/366393202_MANAGING_THE_DIGITAL_WORKPLACE_IN_THE_POST-PANDEMIC
- Gonzalo, M. (2022) *“Estrés laboral y estilos de vida del personal policial de la comisaria de Tiabaya, Arequipa-2022”* [tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio [GONZALO MOROCCO MARIA DEL PILAR.pdf \(autonomadeica.edu.pe\)](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/MOROCCO MARIA DEL PILAR.pdf)
- Gomez, D., Tarazona, T. (2023) *“Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024”* [tesis de pregrado, Universidad de Cesar Vallejo] Repositorio. [Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024 \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20efectivos%20policiales%20de%20la%20ciudad%20de%20Huaraz%202024.pdf)
- Gómez, P., & Rodríguez, S. (2019). Teoría de la motivación y satisfacción laboral: Una revisión actualizada. *Psicología y Empresa*, 8(3), 101-115. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hackman, J. (2019). The work and organizational psychology of job design. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 111-130. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v36n1/1576-5962-rpto-36-1-0015.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Batista, P. (2014) Metodología de la investigación (6ta ed.) McGraw-Hill [Metodologia de la Investigacion Hernandez Sampieri 6a Edicion \(esup.edu.pe\)](https://repositorio.universidadelalibertad.edu.pe/Investigacion%20Hernandez%20Sampieri%206a%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Infobae (2024). Estudio revela que 1 de cada 3 policías de Cataluña sufre problemas de salud mental. [Un estudio revela que 1 de cada](https://www.infobae.com/2024/05/01/estudio-revela-que-1-de-cada-3-policias-de-catalu%C3%B1a-sufre-problemas-de-salud-mental/)

[3 policías de Cataluña sufre problemas de salud mental: depresión, estrés o ansiedad - Infobae](#)

- Jiménez, R., & Castillo, A. (2022). Salud mental y rendimiento laboral: Claves para la gestión del estrés. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(1), 45-58.
<https://www.redalyc.org/journal/374/37474597001/html/>
- Johnson, M., & Johnson, R. (2023). Leadership and stress management: The impact of supervisory relationships on workplace stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 12-25. <https://psycnet.apa.org/record/2024-16899-025>
- Johnson, R., Smith, A., & Wong, T. (2020). Addressing job dissatisfaction and stress in law enforcement: Strategies for enhancing police well-being. *Policing: An International Journal*, 43(1), 77-92.
https://www.researchgate.net/publication/356641117_Addressin_g_the_Problem_of_Stress_in_Policing_Multiple_Case_Study
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1772392>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002) *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ta ed.). McGraw-Hill [kerlinger-investigacion.pdf \(entretemas.com.ve\)](#)
- Fuentes, D., & Díaz, R. (2023). Competitividad y organización como factores de estrés laboral en empresas modernas. *Psicología Organizacional*, 6(4), 70-86.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Hernández, C., & Morales, E. (2022). Cohesión grupal y políticas internas: Impacto en el estrés laboral. *Revista de Gestión Empresarial*, 14(1), 88-102.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

- Latham, G. (2020). Work motivation: History, theory, research, and practice. Routledge.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LmApklWApCQC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Latham,+G.+P.+\(2020\).+Work+motivation:+History,+theory,+research,+and+practice.+Routledge.&ots=uuWwRiguCT&sig=Qlu9abVJU93vXlwW2x0iSEMqvyY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LmApklWApCQC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Latham,+G.+P.+(2020).+Work+motivation:+History,+theory,+research,+and+practice.+Routledge.&ots=uuWwRiguCT&sig=Qlu9abVJU93vXlwW2x0iSEMqvyY#v=onepage&q&f=false)
- Lee, H., & Poon, M. (2022). Practical recommendations for reducing occupational stress in law enforcement: A focus on job satisfaction. *International Journal of Police Science and Management*, 24(1), 90-104.
https://www.researchgate.net/publication/352828283_Occupational_stress_and_attitudes_toward_misconduct_in_law_enforcement_The_moderating_role_of_organizational_justice
- Liu, Y., & Wang, Z. (2023). The role of organizational climate in employee motivation and performance. *Journal of Business and Psychology*, 38(3), 567-580. [Dialnet-TheRoleOfOrganizationalClimateAndOrganizationalCom-7377526.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526)
- Locke, E. (2022). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129-169). Wiley.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1063346>
- López, M., & Gómez, F. (2022). Estructura organizacional: Mejorando la eficiencia y comunicación a través de la alineación estratégica. *Journal of Management Studies*, 59(1), 102-115.
<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661251004/html/>
- Martínez, A., & Rodríguez, F. (2024). Workplace policies and employee well-being: A study of their impact on stress and job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 34(1), 45-60.
https://kclpure.kcl.ac.uk/ws/portalfiles/portal/69409826/Human_resource_management_and_GUEST_17November2016_GREEN_AAM.pdf

- Martínez, C., & Hernández, J. (2024). El papel de la organización en la eficiencia operativa y la colaboración. *Journal of Business Research*, 89, 76-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8740341>
- Martínez, C., & Pérez, J. (2020). Estudios recientes en satisfacción laboral y estrés ocupacional. Editorial Científica. https://rccs.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/2039
- Martínez, D., & Quispe, J. (2022). *“Análisis de la relación entre el nivel de ruido ocupacional y el perfil de estrés al que están expuestos los policías de tránsito de la unidad de tránsito y seguridad vial, Arequipa 2021”*. [tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12867/6300>
- Mendoza, E., Yupanqui U. (2022) *“Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2021”*. [tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio [Ulises Yupanqui Calsin.pdf \(autonomadeica.edu.pe\)A](https://repositorio.uai.edu.pe/handle/document/123456789)
- Ministerio del Interior. (2016). Funciones y responsabilidades del Ministerio del Interior en el Perú. Lima: MININTER. <https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/RVM-Nro-030-2016-IN-VGI.pdf>
- Muñiz, J. (2018). Introducción a la psicometría: teoría clásica y tri. Ediciones Pirámide. [Muñiz, J. \(2018\). Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica y TRI. Madrid: Pirámide. | Revista Psicología \(ucv.ve\)](https://www.piramide.com/boletines/boletin-123456789)
- Olivas, L. (2023) Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de estudios clínicos e investigación psicológica*, 13(25), 32-46 [Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales | Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica \(ceciprevista.mx\)](https://revista.ceciprevista.mx/olivas-salud-mental-y-estrés-laboral)
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Seguridad y salud en el trabajo. Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente [Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y](https://www.oit.org/es/publicaciones/seguridad-y-salud-en-el-trabajo)

[enfermedades relacionadas con el trabajo | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Salud mental en el lugar de trabajo: Una prioridad mundial. Ginebra: OIT. <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Estrategias para la prevención y manejo del estrés laboral. Ginebra: OMS. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwwwuG1BhCnARIsAFWBUC1WJaH35ysQ7lkc58gdqwtwKH-6mwZ0HMajqUreufhDYAlzP1vJ-EaAgWLEALw_wcB

Organización Mundial de la Salud. (2024). La salud mental en el trabajo [La salud mental en el trabajo \(who.int\)](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwwwuG1BhCnARIsAFWBUC1WJaH35ysQ7lkc58gdqwtwKH-6mwZ0HMajqUreufhDYAlzP1vJ-EaAgWLEALw_wcB)

Pacheco, J. A. (2020). Factors influencing job satisfaction and stress in law enforcement: A study of road police in urban settings. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 205-221. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1827011/FULLTEXT01.pdf>

Peiro, J y Rodriguez, I. (2008) estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 68-82.ISSN:0214-7823 [Redalyc.Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional](#)

Perez, E., Echeverry, A., Rendón, M. (2020) *“Efectos de estres en el rendimiento laboral de los integrantes del departamento de policias de Caldas”*. [tesis de pregrado, Universidad de Manizales] Repositorio [Efectos del estrés en el rendimiento laboral de los integrantes del Departamento de Policía Caldas \(umanizales.edu.co\)](https://umanizales.edu.co)

Pérez, J., & Martínez, A. (2021). Satisfacción laboral como indicador de calidad de vida en el trabajo. *Psicología y Empresa*, 9(1), 65-80. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/ide/article/view/25407/20887>

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. (2021). Organizational behavior. Pearson.
<https://riva.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1633>
- Rodríguez, P., (2022) "*Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado*". [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio. [Rodríguez Ramos Percy Ebeling.pdf \(uss.edu.pe\)](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1633)
- Salazar, M. (2021). Relación entre liderazgo y estrés laboral en entornos corporativos. *Liderazgo y Psicología*, 7(2), 32-48.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18288/T018_48036890_T.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salazar, L., y Ospina, Y. (2019) Satisfacción laboral y desempeño. *ISS-e:2383-3283.vol.6N.1* Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Segovia, E., y Castro J. (2021) "*Estrés y clima laboral en el personal policial del departamento de operaciones especiales de orden público de la Policía nacional del Perú*" [tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup] Repositorio. [SEGOVIA CUENTAS ELVIRA KANDY-CASTRO CHARCAPE JOSE LUIS.pdf \(utelesup.edu.pe\)](https://repositorio.telesup.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18288/T018_48036890_T.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Simmons, J. (2020). Understanding workplace hygiene factors. *Journal of Business Psychology*, 35(4), 567-578.
<https://www.mdpi.com/2075-4698/13/12/259>
- Smith, J., Johnson, T., & Brown, L. (2022). Team cohesion and job satisfaction: A review of current research. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 26(2), 123-135.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342017000200137
- Theadora, D., Carlson, J., McGuigan, F. y Sheppard, J. (2000). Stress and health: Research and clinical applications. Wiley-Blackwell.
https://www.researchgate.net/publication/223995009_Stress_and_health_Research_and_clinical_applications

- Thompson, R., & Patel, S. (2022). Organizational territory and its impact on employee dynamics and productivity. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 689-702. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=115876>
- Torres, R., & Castro, L. (2020). Estrés laboral: Causas, consecuencias y manejo en el entorno laboral. *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, 5(3), 23-40. <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Vallejo, R. (2022). *“El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral un estudio de caso de una empresa privada de investigación de mercados”*. [tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Van der Velden, P., Rademaker, A., Vermetten, E., Portengen, M., Yzermans, J., y Grievink, L. (2013). Police officers: a high-risk group for the development of mental health disturbances? A cohort study. *BMJ open*, 3(1), e001720. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001720>
- Williams, R., & Adams, K. (2024). Apoyo grupal y su papel en la creación de un ambiente de trabajo positivo. *Journal of Workplace Behavior*, 12(2), 90-105. [Dialnet-ElAmbienteDeTrabajoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionLa-8384030.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030)
- Yataco, E. (2021) *“Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana”* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65625>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General	Variable 1: Satisfacción laboral	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico
¿Cuál es relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025?	Determinar la relación entre la satisfacción y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025.	Existe relación entre la satisfacción y el estrés laboral en policías de carreteras en lima norte, 2025	Dimensiones: Factores Higiénicos Factores motivacionales	Nivel: relacional Diseño: No experimental Transversal
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Variable 2: Estrés laboral	Población: 60 miembros de la policía nacional del Perú
¿Cuál es la relación entre los Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías	Determinar si existe relación entre los Factores Higiénicos y el estrés	Existe relación entre los Factores Higiénicos y el estrés laboral en policías	Dimensiones: Superiores Cohesión Grupal y	Técnicas e instrumentos: Técnica: psicométrica

de carreteras en Lima norte, 2025?	laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025	de carreteras en Lima, norte, 2025	Políticas Competitividad y Organización	Instrumento: cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral adaptada por Muñante. Escala de Estrés Laboral OIT/OMS adaptada por Takamura. Técnicas de análisis y procesamiento de datos: software estadístico SPSS; prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov
¿Existe relación entre los Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025?	Determinar si existe relación entre los Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025	Existe relación entre los Factores Motivacionales y el estrés laboral en policías de carreteras en Lima norte, 2025		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

de Materan Adaptada por Victoria Muñante Ramos (2017)

Instrucciones: La primera parte se encuentra diseñada para conocer en qué medida la organización ofrece condiciones para desarrollar su labor, y la segunda parte está orientada a identificar el grado de satisfacción que Ud., presenta para con su organización.

Consiste en marcar con una (x) sobre el espacio que mejor represente su posición.

1 = Muy bajo

2 = Bajo

3 = Regular

4 = Alto

5 = Muy alto

Nº	Ítem					
	¿EN QUÉ MEDIDA LA INSTITUCIÓN LE OFRECE LAS SIGUIENTES CONDICIONES PARA DESEMPEÑAR SU LABOR?	1	2	3	4	5
1	Un ambiente cordial para establecer amistades con los compañeros					
2	Posibilidad de comunicarse de forma espontánea con todo el personal de la Institución					
3	Eventos que promuevan el desarrollo de los miembros de la Institución					
4	Facilidades para comunicarse formalmente con los superiores.					
5	Recibir trato respetuoso de los superiores.					
6	El otorgamiento de los ascensos con base al desempeño de los efectivos					
7	La forma como se selecciona al personal					

8	La flexibilidad con que se cumplen las normas en condiciones especiales.					
9	La distribución del espacio físico donde realiza su trabajo.					
10	Los equipos necesarios para realizar su trabajo.					
11	El pago de los beneficios económicos previstos en la ley.					
12	El otorgamiento de un salario acorde con las responsabilidades del efectivo.					
EN QUE MEDIDA SE SIENTE USTED SATISFECHO CON:		1	2	3	4	5
13	La forma en la cual su supervisor reconoce la calidad de su trabajo					
14	La manera en la cual su superior corrige sus faltas					
15	Los estímulos que la institución le brinda por su buen desempeño.					
16	Los desafíos que su labor le impone					
17	Las responsabilidades que le otorga su superior.					
18	El apego que usted tiene al cumplimiento estricto de las normas de la institución.					
19	Las oportunidades de ascenso que ha tenido en la institución					
20	Las oportunidades de recibir capacitaciones especializadas					
21	Las oportunidades de realizar diversos tipos de tareas complejas					
22	Los retos que su trabajo le imponen.					
23	Las oportunidades para demostrar su destreza al realizar sus tareas.					
24	Sentirse útil con la labor que realiza.					
25	Sentirse valioso para el logro de las metas de la institución					
26	Haber alcanzado un alto desempeño.					

Autorización de uso de Escala Satisfacción laboral

rápidos

Leído / No leído

C

Chancahuaña Lizana Luis Alberto

Para: psi.victoriamr@gmail.com

Mié 24/07/2024 21:28

Estimada Dra. MUÑANTE RAMOS VICTORIA MARIA

Es un placer saludarle y presentarme. Soy Luis Alberto, Chancahuaña Lizana, con dni: 42973203 y código de alumno A221000325. estudiante de último año de la Escuela de Psicología de la Universidad AUTONOMA DE ICA. Me comunico con usted en relación a mi trabajo de investigación, titulado " Influencia de la satisfacción laboral en el estrés de los policías de carreteras en lima, 2024", el cual forma parte de los requisitos para obtener el título de Licenciado en Psicología. Quiero destacar que este trabajo tiene fines académicos y no persigue ningún fin lucrativo.

Agradecería mucho si pudieras proporcionarme una carta de autorización para el uso del instrumento mencionado en mi investigación.

Quedo atento a su respuesta y le envío un cordial saludo.

VM

Victoria Muñante<psi.victoriamr@gmail.com>

Para: Chancahuaña Lizana Luis Alberto

Jue 25/07/2024 18:26

Buenas noches,

Le saluda Victoria Muñante un gusto hablar contigo y saber que se continúa con la investigación en la policía Nacional de nuestro país, el cual es un sector muy poco valorado.

Te brindo mi autorización para el uso del instrumento para fines académicos. Asimismo me encantaría conocer más de la investigación al culminar.

Saludos cordiales

...

Responder

Reenviar

77

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

Adaptación por Takamura Saldaña, Ingrid (2020)

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted y marque en el recuadro.

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = Ocasionalmente

4 = Algunas veces

5 = Frecuentemente

6 = Generalmente

7 = Siempre

N°	Ítem							
		1	2	3	4	5	6	7
1	¿Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés?							
2	¿El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿Que mi superior no me respete me estresa?							
7	¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución policial me causa estrés?							

10	¿Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa?							
11	¿Que las políticas generales de la PNP impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución policial me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿Que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución policial me causa estrés?							
17	¿Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿Que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa?							
19	¿Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿Que la Institución policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Autorización de uso de Escala Estrés laboral

rápidos

Leído / No leído

C

Chancahuaña Lizana Luis Alberto

Para: ingrita205@gmail.com

Jue 25/07/2024 8:33

😊 ↩️ ⏮️ ⏭️ 📧 ...

Estimada Dra. Takamura Saldaña Ingrid Clotilde

Es un placer saludarle y presentarme. Soy Luis Alberto, Chancahuaña Lizana, con número de identificación 42973203 y código de alumno A221000325, estudiante de último año de la Escuela de Psicología de la Universidad AUTONOMA DE ICA. Me comunico con usted en relación a mi trabajo de investigación, titulado " Influencia de la satisfacción laboral en el estrés de los policías de carreteras en lima, 2024", el cual forma parte de los requisitos para obtener el título de Licenciado en Psicología. Quiero destacar que este trabajo tiene fines académicos y no persigue ningún fin lucrativo.

Agradecería mucho si pudieras proporcionarme una carta de autorización para el uso del instrumento mencionado en mi investigación.

Quedo atento a su respuesta y le envío un cordial saludo.

IS

ingrid takamura saldaña<ingrita205@gmail.com>

Para: Chancahuaña Lizana Luis Alberto

Vie 02/08/2024 17:29

😊 ↩️ ⏮️ ⏭️ ...

Estimado:

Buenas tardes, autorizo el uso del cuestionario de estrés laboral para los fines mencionados.

Atte

Ingrid Takamura Saldaña.

...

Muchas gracias.

Conforme, gracias.

Excelente, gracias.

↩️ Responder

⏭️ Reenviar

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

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

1. Sexo:

Femenino ()

Masculino ()

2. Edad

.....

GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

validación por tres expertos del instrumento Escala de Satisfacción Laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS POLICÍAS DE CARPETAS EN LIMA-2024
 Nombre del Instrumento: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL
 Nombre del Experto: DRA. VICTORIA LLAJA ROJAS
 Grado Académico: Dr. ESPECIALISTA EN NEUROPSICOLOGÍA
 N° de celular: 998700778
 Correo Electrónico: Victoria.llaja@escaladegelo.pe

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Victoria Llaja Rojas
 Nombre y Apellido del Experto
 No. DNI 25625035
 Dra. VICTORIA LLAJA ROJAS
 Neuropsicóloga
 C.Ps.P: 0778 R.N.E. 048



Escaneado con CamScanner

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS POLICIAS DE CORRECTORES EN LIMA-2024

Nombre del Instrumento: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del Experto: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

Grado Académico: MAGISTER

N° de celular: 943954296

Correo Electrónico: martin.castro@yahoo.es

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción	Evaluación Cumple No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		2-6 <i>eliminar 5 con frase repetitiva</i>
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre y Apellido del Experto:
 No. DNI: 8853892
 Martín Castro S.
 C.P.P. 3246



Escaneado con CamScanner

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Influencia de la Satisfacción Laboral en el Batazo Laboral de los Políticos de Conitecas en Lima-2024
 Nombre del Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral
 Nombre del Experto: Bill Anthony Cordova Flores
 Grado Académico: Magister
 N° de celular: 981270038
 Correo Electrónico: bill.anthonycf@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspecto a Evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y simétrica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Bill Anthony Cordova Flores
 Nombre y Apellido del Experto:
 No. DNI: 45636426



[Firma]
 PSICOLOGO - C.O.P.
 C.P.S. 31560

Escaneado con CamScanner

Validación por tres expertos del instrumento Escala de Estrés laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Influencia de la satisfacción laboral en el estrés laboral de Policias de carceres en Lima - 2024
escala de estrés LABORAL OIT-OHS
 Nombre del Instrumento: Adaptado por Takamura Saldaña, Ingrid (2020)
 Nombre del Experto: Jessica Hidalgo Jara
 Grado Académico: Magister
 N° de celular: 947418888
 Correo Electrónico: jessicahidalgojara@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

ONAPI
 Oficina Nacional de Propiedad Intelectual
 C.P. 43207

Nombre y Apellido del Experto:
 No. DNI: 42844612



Escaneado con CamScanner

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS AMIGOS DE CARRETERAS EN LIMA-2024

Nombre del Instrumento: ESCALA DE ESTRES LABORAL OIT. OAS.

Nombre del Experto: Martín Castro Sautterstein

Grado Académico: MAESTRO

N° de celular: 943954796

Correo Electrónico: Martincastro@yahoo.es

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		11, 18, 24
2. Objetividad	Las preguntas están orientadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre y Apellido del Experto:
No. DNI: 98553897
Martín Castro S.
C.R. 3246



Escaneado con CamScanner

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS POLICÍAS DE CARRETERAS EN LIMA, 2024"

Nombre del Instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Nombre del Experto: ERICK OSORIO LLAJA

Grado Académico: MAGISTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD

N° de celular: 990028831

Correo Electrónico: erickosorilloja2@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Coherencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es adecuado para su aplicación


 Nombre y Apellido del Experto:
ERICK OSORIO LLAJA
 C. P. P. 25061
 DNI: 70438123



Escaneado con CamScanner

Anexo 4: Base de datos

Edad	Sexo	1. ¿Que no com	2. ¿El ten	3. ¿Que n	4. ¿Que e	5. ¿Que m	6. ¿Que m	7. ¿Que n	8. ¿Que m	9. ¿Que m	10. ¿Que	11. ¿Que	12. ¿Que	13. ¿Que	14. ¿El no	15. ¿El no	16. ¿Que	17. ¿Que	18. ¿Que
33	M	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
38	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
42	M	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
28	F	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
31	M	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
40	M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	M	4	2	3	2	3	7	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3
32	M	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
32	M	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
33	M	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
44	M	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
41	M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
29	M	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
36	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
38	F	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
30	M	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
29	M	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
41	M	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
33	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3+21:74	M	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

38 M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
28 F	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
40 M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32 M	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
33 M	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
41 M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
36 F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
30 M	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
41 M	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
37 M	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
33 M	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
38 M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
42 M	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
40 M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38 M	4	2	3	2	3	7	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3
32 M	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
44 M	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
41 M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
29 M	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3

29 M	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
41 M	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
38 M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1
28 F	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1
40 M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41 M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
36 F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
30 M	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
29 M	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
41 M	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
33 M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
37 M	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
38 M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1
28 F	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1
40 M	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32 M	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33 M	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
41 M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
36 F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
30 M	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
Varianza	0,476388889	0,336389	0,29	0,383056	0,336389	1,205556	0,514167	0,569722	0,683056	0,562222	0,655556	0,745556	0,316389	0,569722	0,416389	0,378889	0,605556



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que
suscribe

Hace Constar:

Que, **CHANCAHUAÑA LIZANA, Luis Alberto** identificada con código N° A221000325 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN POLICIAS DE CARRETERAS DE LIMA NORTE, 2025"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 30 de Diciembre del 2024



Mag. José Yomil Pérez Gómez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (054) 269376
✉ info@autonomadeica.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Martínez 400
🌐 autonomadeica.edu.pe



AUTORIZACION

El Jefe de la Unidad Desconcentrada de Protección de Carreteras Limas Norte Comandante PNP Carmen Azucena RODRIGUEZ CHUMACERO Hace constar:

Que LUIS ALBERTO CHANCAHUAÑA LIZANA identificado con dni: 42973203, y código N° A221000325, Bachiller en Psicología por la Universidad Autónoma de Ica, se le autoriza recoger datos y aplicar instrumento para su investigación titulada: “Satisfacción laboral y estrés laboral en Policías de Carreteras en Lima Norte,2025”, con los efectivos policiales de esta unidad.

Se expide la presente a petición del interesado para los fines que crea conveniente.

Chancay, 01 de enero del 2025

Atentamente


OA 343694
Carmen A. RODRIGUEZ CHUMACERO
CMOTE PNP
JEFE UNIDPC LIMA NORTE

Anexo 5: Evidencias fotográficas







Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

 Página 1 of 99 - Período

Identificador de la entrega (envid): 0117422147628

43. LUIS ALBERTO CHANCAHUAÑA LIZANA.docx

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega envid: 0117422147628	95 Páginas 13,914 Palabras 82,682 Caracteres
Fecha de entrega 20 ene 2025, 10:52 a.m. GMT-5	
Fecha de descarga 20 ene 2025, 10:31 a.m. GMT-5	
Nombre de archivo 43. LUIS ALBERTO CHANCAHUAÑA LIZANA.docx	
Tamaño de archivo 5.1 MB	

 Página 1 of 99 - Período

Identificador de la entrega (envid): 0117422147628

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

Fuentes principales

11%	 Fuentes de Internet
0%	 Publicaciones
6%	 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.repositorio.autonoma.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	2%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac on 2024-04-04	<1%
8	Internet	repositorio.utel.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2023-05-25	<1%
10	Trabajos entregados	Mountain Lakes High School on 2023-09-29	<1%
11	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%