

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN:
PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD



**CONDUCTA AGRESIVA Y ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS
POLICIALES DE LA DIVINCRI HUANCAYO 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN PSICOLOGIA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA
CLÍNICA Y DE LA SALUD**

AUTORES

Br. Rafael García, Richard Rafael
<https://orcid.org/0000-0001-9226-7308>

Br. Tinta Cobos, Enma
<https://orcid.org/0000-0002-3603-2878>

ASESORA

Dra. Gavidia Samame, Mercedes Friorella
<https://orcid.org/0000-0003-4736-6248>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Violencia transgresión e intervención y/o psicoterapia

TRUJILLO - PERÚ

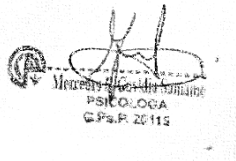
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Mercedes Friorella Gavidia Samame con DNI N° 46515653, como asesora de la tesis titulada: CONDUCTA AGRESIVA Y ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVINCRI HUANCAYO 2024, desarrollada por los bachilleres: Richard Rafael Rafael García con DNI 40767849 y Enma Tinta Cobos con DNI 40934711, del Programa de: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. DIAZ FERNANDEZ ROMY ANGELICA

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado (e)

DRA. REÁTEGUI MARÍN TERESA SOFÍA

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación al todopoderoso por fortalecernos para ser resilientes a lo largo de este camino para alcanzar nuestro título de maestría.

También, a nuestros amados progenitores, como una retribución por su dedicación y afecto sin condiciones.

Finalmente, a todos los que cooperaron y confiaron en nosotros durante la realización de este trabajo académico, ya que sin ellos no hubiera sido posible nuestro éxito.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra asesora, Dra. Mercedes Friorella Gavidia Samame, quien con su experiencia y conocimientos nos apoyó en esta labor científica.

Al programa de post grado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por proporcionarnos todas las herramientas necesarias para lograr nuestro propósito.

Finalmente, agradecemos a nuestras familias por motivarnos para superarnos y renovar nuestras fuerzas.

Muchas gracias a todos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Richard Rafael Rafael García con DNI 40767849 y Enma Tinta Cobos con DNI N° 40934711. Egresados de la Maestría en PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CONDUCTAS AGRESIVAS Y ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVINCRI HUANCAYO 2024.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Bach. Richard Rafael Rafael Garcia
DNI 40767849



Bach. Enma Tinta Cobos
DNI 40934711

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	32
2.1 Enfoque, tipo.....	32
2.2 Diseño de investigación.....	32
2.3 Población, muestra y muestreo.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	33
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	62
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	62
Anexo 2: Fichas técnicas.....	65
Anexo 3: Operacionalización de variables.....	66
Anexo 4: Carta de presentación.....	68
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	69
Anexo 6: Consentimiento informado.....	70
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	76
Anexo 8: Validación por juicio de expertos.....	78
Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución histórica del concepto conducta agresiva	21
Tabla 2. Delimitación conceptual entre la agresión y términos afines... ..	22
Tabla 3. Síntesis de la taxonomía de la conducta agresiva... ..	25
Tabla 4. Síntesis de teorías de la conducta agresiva	28
Tabla 5. Factores etiológicos del estrés... ..	29
Tabla 6. Prueba de correlación Rho de Spearman	38
Tabla 7. Prueba de normalidad K-S.....	39
Tabla 8. Nivel de conducta agresiva... ..	39
Tabla 9. Nivel de conducta agresiva física	40
Tabla 10. Nivel de conducta agresiva verbal... ..	41
Tabla 11. Nivel de ira	42
Tabla 12. Nivel de hostilidad... ..	43
Tabla 13. Nivel de estrés laboral... ..	44
Tabla 14. Nivel de estrés por los superiores y recursos... ..	45
Tabla 15. Nivel de estrés por la organización y los equipos.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de exigencias control apoyo de Karasek.....	30
Figura 2. Modelo esfuerzo recompensa de Siegrist	30
Figura 3. Diseño correlacional de investigación.....	31
Figura 4. Porcentajes según el nivel de conducta agresiva.....	40
Figura 5. Nivel de conducta agresiva física.....	41
Figura 6. Nivel de conducta agresiva verbal.....	42
Figura 7. Nivel de ira	43
Figura 8. Nivel de hostilidad.....	44
Figura 9. Porcentaje según el nivel de estrés laboral... ..	45
Figura 10. Nivel de estrés por los superiores y recursos.....	46
Figura 11. Nivel de estrés por la organización y los equipos	47

RESUMEN

Este trabajo planteó el propósito general de establecer el vínculo entre la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI-Huancayo-2024. Se utilizó el método científico hipotético deductivo y el trabajo fue de tipo básico, cuantitativo, relacional, no experimental y transversal y correlacional. Se utilizó un muestreo censal de 218 efectivos policiales con edades entre 22 y 61 años, a quienes se aplicó instrumentos válidos y confiables como el cuestionario de agresión de Buss y Perry y la escala de estrés laboral OIT-OMS. Los hallazgos revelaron la existencia de un vínculo altamente significativo, positivo y de intensidad escasa ($Rho=0,322$; $p=0,000$) entre la conducta agresiva y el estrés laboral. Asimismo, se hallaron relaciones altamente significativas y positivas entre las dimensiones conducta de agresión física ($Rho=0,194$; $p=0,004$), conducta de agresión verbal ($Rho=0,275$; $p=0,000$), ira ($Rho=0,258$; $p=0,000$) y hostilidad ($Rho=0,270$; $p=0,000$) y el estrés laboral. A nivel descriptivo se resalta que la mayoría de participantes alcanzaron niveles muy bajos de conducta agresiva (95%) y estrés laboral (96,8%). Se concluyó que, aunque el estrés laboral es un predictor escaso de las conductas agresivas, la gestión adecuada de estrés laboral podría ser una variable a tomar en cuenta en el diseño de programas preventivos y promocionales de la conducta agresiva en policías.

Palabras Clave: conducta agresiva, estrés laboral, efectivos policiales

ABSTRACT

This work raised the general purpose of establishing the link between aggressive behavior and work stress in police officers of the DIVINCRI-Huancayo-2024. The hypothetical deductive scientific method was used and the work was basic, quantitative, relational, non-experimental and transversal and correlational. A census sample of 218 police officers aged between 22 and 61 years was used, to whom valid and reliable instruments were applied such as the Buss and Perry aggression questionnaire and the ILO-WHO work stress scale. The findings revealed the existence of a highly significant, positive and low intensity link ($Rho=0.322$; $p=0.000$) between aggressive behavior and work stress. Likewise, highly significant and positive relationships were found between the dimensions of physical aggression behavior ($Rho=0.194$; $p=0.004$), verbal aggression behavior ($Rho=0.275$; $p=0.000$), and anger ($Rho=0.258$; $p=0.000$). and hostility ($Rho=0.270$; $p=0.000$) and work stress. At a descriptive level, it is highlighted that the majority of participants reached very low levels of aggressive behavior (95%) and work stress (96.8%). It was concluded that although work stress is a poor predictor of aggressive behavior, adequate management of work stress could be a variable to take into account in the design of preventive and promotional programs for aggressive behavior in police officers.

Keywords: aggressive behavior, job stress, police officers

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Amnistía Internacional (2022) el concepto de violencia o brutalidad policial se emplea señalar ultrajes a los DDHH perpetrados por la fuerza policial, esto incluye golpizas, humillación de índole racial, tormento físico, asesinato fuera de la ley, o represión indiscriminada en manifestaciones. La etiología de estas conductas reside en leyes inadecuadas que promueven la impunidad, racismo o discriminación en general y conflictos sociales. Es complicado contar con información fiable acerca de asesinatos policiales debido a que los gobiernos no cuantifican ni hacen públicos estos datos. En ese sentido, la información disponible suele ser calculada por ONG y grupos defensores de DDHH. Aunque, las Naciones Unidas (2022) plantean los *“Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley”* con la finalidad de capacitar, asegurar y fomentar el rol policial, aún hay mucho por hacer para reducir la violencia ilegítima del Estado.

A nivel internacional, en el año 2019 se reportaron 1810 víctimas mortales de la fuerza policial en Rio de Janeiro; 122 en Kenia; 600 en Irak; y cientos de manifestantes incluyendo 23 menores de edad en Irán, asimismo entre 2015 y 2018 más de 500 personas fallecieron y 300 resultaron heridas en Jamaica a causa de disparos policiales, además, en Estados Unidos se estima que 1000 personas pierden la vida anualmente a causa de intervenciones policiales, en este país también se reporta brutalidad policial contra minorías raciales, como la comunidad afroamericana, en su mayoría desarmada. Una situación parecida se reporta en Brasil, donde es común el asesinato impune de hombres negros jóvenes que no representan una amenaza por parte de la fuerza policial. También, se reportó represión con mano dura por parte de la policía contra manifestantes en regímenes que coartan la libertad de expresión y protesta como Irán, Irak, Sudán, Hong Kong y Nicaragua. Por otra parte, en Francia, en el año 2015, la policía realizó arrestos domiciliarios a miles de musulmanes solo por su credo. Finalmente, en 2017, la policía de Chechenia atacó, secuestró y mató a personas de la comunidad LGTBI (Amnistía Internacional, 2022).

A nivel nacional, aunque Perú no es uno de los países más violentos, se han evidenciado episodios de excesos policiales con consecuencias fatales durante diversas protestas y con varios heridos durante desalojos de vendedores informales y trabajadoras sexuales, por lo cual, se ha propuesto que se sancione a los responsables y se capacite a los efectivos para que no cometan estos errores, en este contexto, el año 2020, se contabilizaron

2 manifestantes muertos y 207 hospitalizados por lesiones, así como 10 desaparecidos temporales de los cuales por lo menos uno denunció tortura policial durante las protestas contra Manuel Merino, ya en 2009 había sucedido un hecho similar en Bagua (Del Mastro, 2020). Durante el año 2023, 18 personas perdieron la vida en un solo día de protesta en Juliaca, al enfrentarse a las fuerzas armadas y policiales (BBC News Mundo, 2023).

A nivel local, 157 policías fueron intervenidos por violencia familiar en Junín durante el año 2021 (Rodríguez, 2022), asimismo dos ciudadanos perdieron la vista de manera parcial debido a la represión policial contra manifestantes (Huacasi, 2022), por otra parte, dos manifestantes perdieron la vida y 44 quedaron heridos como resultado de un enfrentamiento contra la policía en Pichanaki (RPP Noticias, 2022). Finalmente, 2 policías fueron detenidos en Chupaca denunciados por abuso sexual (Quispe, 2022).

Estos datos ofrecen un panorama que requiere un análisis, de acuerdo con Krisna (2018) el comportamiento agresivo de los elementos policiales genera conflictos con la población, asimismo las víctimas de estos malos tratos se sienten humillados y heridos, también menciona que el descontrol emocional, cuando los policías se enfadan, causa el comportamiento agresivo, por este motivo la madurez emocional sería un factor importante para reducir la conducta agresiva en los agentes. Por el contrario, otros estudios no encuentran relación entre la agresividad y el deterioro de la salud mental en policías (Marshall et al., 2020).

Torrente (1997, citado en Romero, 2018) menciona que la mayor parte de la labor policial está conformada por la vigilancia, disuasión, prevención y represión del crimen, servicios no especializados a la población, captura del delincuente, control del orden público, aplicación de leyes y control de tránsito vehicular, algunas de estas actividades perturban las relaciones entre el agente policial y su entorno, en especial con su familia y se podrían evidenciar respuestas violentas en algunos de ellos. De esta forma, es importante identificar los factores o variables que se relacionan al comportamiento agresivo en efectivos policiales a fin de proponer programas de intervención clínicos preventivos en esta población. Uno de estos factores a tener en cuenta podría ser el estrés laboral, que además está correlacionado con problemas de salud (Ghazinour et al., 2021).

Laufs y Waseem (2020) refieren que la salud psicológica de los policías y las organizaciones policiales son afectadas de manera negativa por factores estresantes externos, esta afectación ganó visibilidad durante la cuarentena por COVID-19, en especial en Sudamérica donde las políticas de salubridad no tuvieron los mejores resultados, sin

embargo es necesario seguir investigando al respecto, asimismo durante y después de las emergencias y desastres los policías, socorristas y otro personal de servicio corren el riesgo de desarrollar sintomatología de estrés post-traumático, angustia, estrés agudo, depresión y ansiedad.

Pandya (2019) menciona que el sistema de salud de la India no reconoce al trastorno de estrés post traumático en policías sino solo en militares y que el alcoholismo no se considera una enfermedad producida por el estrés sino una adicción o debilidad moral, aunque el TEPT es un diagnóstico frecuente en esta población (Shane, 2020), lo que evidenciaría carencias en la protección de salud mental en algunos países. En cuanto a la comparación entre géneros, Soloviev et al. (2020) reportan que las mujeres policías tuvieron mayor adaptación que los varones a las situaciones estresantes durante la pandemia. Deschênes et al. (2019) aportan que los policías expuestos a situaciones traumáticas experimentan mayor ansiedad, tristeza, depresión, estrés y tienen mayores dificultades para solucionar problemas laborales. Finalmente, Akindele-Oscar et al. (2019) encontraron que el estrés ocupacional y la salud mental predicen la agresividad en policías nigerianos.

Por otro lado, Pfeffer (citado en Barría, 2019) refiere que los ambientes laborales son al menos el quinto origen de deceso en la población estadounidense, se calcula que el estrés laboral se asocia con el fallecimiento de 120, 000 colaboradores al año, además el 50% de las pérdidas de días de trabajo por faltas en EEUU y Reino Unido se asocian con el estrés laboral, se estima que esta problemática genera una pérdida de 300 000 000 000 de USD por año en EEUU. De acuerdo a Qureshi et al. (2019) la sobrecarga, sub-carga, de roles difusos y contradictorios, y la repetitividad son factores estresantes que impactan negativamente la participación laboral de los policías. Otros factores pueden ser la intimidación y el acoso sexual (Mosadeghrad, 2014, citado en Salmon, 2020).

Por otra parte, Headey, Holmstrom y Wearing (1984, citados en Romero, 2018) señalan que una gran cantidad de investigaciones no encontraron evidencia sobre la naturaleza estresante de la labor policiaca, por el contrario muchos estudios han concluido que los policías no poseen niveles de estrés diferentes que trabajadores de otras carreras e incluso cuentan con mayor bienestar que otros ciudadanos, pero este indicador podría relacionarse con la satisfacción por las tareas propias de la actividad policiaca y no con el estrés producido por las mismas.

El estudio tuvo como contexto la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú-Huancayo, la cual es una dirección técnica, especializada, sistémica,

operativa y normativa que se encarga de la prevención, combate, investigación y denuncia de los crímenes perpetrados por delincuentes y criminales organizados. Estos crímenes pueden ser contra la integridad, contra delitos sexuales y de libertad personal, contra la propiedad privada, extorsión, estafas y fraudes en general, crímenes de alta tecnología, y organización para delinquir. En ese sentido, este órgano policial investiga el crimen siguiendo el marco legal, identifica y captura a las personas con conductas reñidas con la ley, desarticula organizaciones de criminales, esclarece y previene los crímenes incluyendo en los que se emplea la tecnología cibernética. Esta compleja y ardua labor necesita de personal técnico y especialista, que emplee el método de investigación policial científico, técnicas de indagación, criminalística y conocimiento normativo civil y penal (Arriola, 2023).

La investigación se justificó teóricamente en que tuvo la finalidad de producir conocimiento de relevancia, que se acopló al conjunto de saberes sobre ambas variables de estudio, conducta agresiva desde el enfoque de Buss y Perry y estrés laboral concebido por la OMS y la OIT, en los policías de la DIVINCRI de la PNP.

El trabajo se justificó metodológicamente en que se realizó la optimización de la validez de contenido y consistencia interna, de los cuestionarios de agresión de Buss y Perry y de estrés laboral OMS-OIT, esto permitió su aplicación como parte del procedimiento de esta investigación y los dejó expeditos para futuras aplicaciones en participantes socio culturalmente similares en la ciudad de Huancayo por parte de investigadores de estas líneas de investigación.

La justificación social se basó en que la precariedad del bienestar psicológico de la población se ha transformado una problemática de salubridad en el país (Rondón, 2006). Esta situación afecta tanto a individuos, organizaciones e instituciones públicas, dentro de las cuales se encuentra la policía. La investigación encuentra su importancia social ya que trata sobre dos variables riesgosas para el bienestar psicológico, y sus resultados podrán servir como base para establecer programas de intervención clínicos preventivos y promocionales a fin de mejorar la salud mental de los efectivos, lo que a su vez mejorará la atención a la ciudadanía.

Luego de la información presentada se plantearon los siguientes objetivos: el general, Identificar la vinculación que existe entre la conducta agresiva y el estrés laboral, así como los específicos, identificar la vinculación que existe entre las dimensiones conducta de

agresión física; conducta de agresión verbal; ira; y hostilidad y la variable el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024.

También se plantearon hipótesis: La general, que afirma la existencia de una vinculación entre la conducta agresiva y el estrés laboral, así como las específicas que afirman la existencia de una vinculación entre las dimensiones conducta de agresión física; conducta de agresión verbal; ira; y hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024.

Como antecedentes internacionales se consideró a Vidal (2022) que realizó un trabajo para identificar la vinculación entre la satisfacción, el estrés laboral y el síndrome de estar quemado por el trabajo en agentes de policía de Ecuador. Este trabajo fue cuantitativo, descriptivo y transeccional. Se empleó la técnica de la encuesta para recopilar los datos en una muestra no probabilística de 184 policías de Ecuador. Los resultados señalaron que 62,5% de participantes no mostraron estrés, sin embargo, el 37,5% reportó un nivel elevado de estrés. Asimismo, entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral se halló un vínculo negativo y altamente significativo ($Rho=-0.225$; $p=0.002$). Se concluyó que la satisfacción con la vida y el estrés laboral se encuentran vinculados en policías de Ecuador.

Inca (2021) hizo un trabajo investigativo con la meta de encontrar el grado de conductas agresivas en alumnos de Guayaquil, Ecuador. La metodología usada fue cuantitativa, no experimental y descriptiva. La muestra fue de 40 jóvenes entre 13 y 14 años quienes respondieron una encuesta de la variable de interés. Los resultados mostraron que el 37,5% de participantes tuvieron un bajo grado de agresión física, el 40% tuvieron un grado bajo de agresión verbal, el 40% de participantes tuvieron un grado medio de ira y el 35% tuvieron un grado bajo de hostilidad. En cuanto a las conductas agresivas en general el 35% obtuvo un grado bajo, 32,5% un grado medio y 32,5% un grado alto. Se concluyó que un número importante de estudiantes muestran conductas agresivas.

Cortez (2020) desarrolló un trabajo con la finalidad de establecer la vinculación entre la disfuncionalidad familiar y las conductas agresivas en los escolares de Guayaquil Ecuador. La investigación fue básica, cuantitativa, no experimental, transeccional y descriptivo correlacional. Se realizó un censo de 50 alumnos a los cuales se les aplicó encuestas sobre ambas variables de interés. Los resultados negaron que exista un vínculo entre la disfuncionalidad familiar y las conductas agresivas ($Rho=0,634$; $p=0.067>0.05$). Asimismo, el 90% de la muestra evidenció conductas agresivas directas. Se concluyó que la

disfuncionalidad familiar y las conductas agresivas no se encuentran vinculadas en los niños estudiados.

Morán (2019) realizó un trabajo con la finalidad establecer la vinculación entre los conflictos familiares y las conductas agresivas en los escolares ecuatorianos. La ruta metodológica fue básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional y transeccional. Se utilizó una muestra de 19 estudiantes. Se administró una encuesta y se realizó un registro de observación. Los resultados evidenciaron que el 68% de alumnos tuvieron un bajo nivel de conductas agresivas, mientras que el 32% alcanzaron un grado medio. Asimismo, se encontró una correlación fuerte y significativa ($r=0.908$; $p=0.000$) entre las variables conflictos familiares y conductas agresivas. Se concluyó que los conflictos familiares y las conductas agresivas se encuentran intensamente vinculados en los estudiantes ecuatorianos analizados.

García (2019) hizo un trabajo con el propósito de determinar los grados de impulsividad y agresividad en policías argentinos en formación. La ruta metodológica fue básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional. Utilizó una muestra no probabilística de 58 cadetes del segundo y tercer año de estudios. Se usó la técnica de la encuesta. Los resultados mostraron grados elevados de agresividad física e impulsividad de tipo cognitiva. Asimismo, se halló un puntaje promedio de agresión física de 16,17 puntos, la media de puntaje de agresión verbal fue 11,96, la media de Ira fue 14,17 y la media de hostilidad fue 18,44, además se encontró un vínculo positivo entre los factores de agresividad y las dimensiones de impulsividad. Se concluyó que la impulsividad y la agresividad se encuentran vinculadas en los cadetes de policía analizados.

Como antecedentes nacionales se consideró a Rojas (2021) que desarrolló un trabajo investigativo con el propósito de establecer la vinculación del estrés laboral y los estilos de afrontamiento de policías limeños de la dirección contra el tráfico humano. La metodología que se empleó fue básica, cuantitativa, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Se realizó un muestreo no probabilístico de 100 policías a los cuales se aplicó dos encuestas de las variables de interés. Los hallazgos señalaron la inexistencia de una vinculación entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento, solamente el estrés laboral se relaciona con el factor conductas inadecuadas de la dimensión otros estilos adicionales ($r=0.200$; $p=0.046$). Asimismo, el puntaje promedio de estrés laboral fue 57,80 y el 91% de participantes obtuvo un grado disminuido de estrés laboral. La conclusión fue que el estrés laboral y los estilos de afrontamiento no se encuentran vinculados en los policías analizados.

Tapia (2021) desarrolló un trabajo con el propósito de encontrar el vínculo entre el estrés académico y la agresividad en alumnos de un centro superior de estudios. El trabajo fue básico, cuantitativo, no experimental, transeccional y descriptivo correlacional. Se realizó un censo de 25 alumnos del instituto quienes respondieron encuestas de las variables de interés. Los hallazgos mostraron un vínculo positivo, moderado y altamente significativo ($r=0,570$; $p<0,01$) entre las variables estrés académico y agresividad en los participantes. Asimismo, el 48% de los estudiantes tuvieron un nivel bajo de estrés académico y solo el 8% un grado elevado, mientras que el 36% de participantes tuvo un grado disminuido de agresividad y un 12% alcanzó un nivel alto. Se arribó a la conclusión que el estrés académico y la agresividad se encuentran vinculados en los participantes analizados.

Montenegro (2018) hizo un trabajo con el propósito de establecer la vinculación entre el entorno familiar y la conducta agresiva de los niños de un programa infantil no escolarizado. La metodología empleada fue básica, cuantitativa, no experimental, transeccional y correlacional. Se trabajó con una muestra censal constituida por 59 padres de los estudiantes del programa quienes respondieron encuestas construidas y validadas por la autora del estudio. Los hallazgos mostraron un vínculo moderado, negativo y significativo ($Rho=-0,560$; $p<0.05$) entre el entorno familiar y la conducta agresiva. Asimismo, el 45,76% de los niños obtuvo un grado de conducta agresiva alto. Se concluyó que el entorno familiar y la conducta agresiva se encuentran vinculados en los participantes analizados.

Romero (2018) llevó a cabo un trabajo investigativo con el propósito de encontrar el vínculo entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares de policías limeños. El camino metodológico fue básico, cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional. Se realizó un censo de 748 policías. Se administró encuestas sobre las variables de interés. Los resultados señalaron una relación directa y altamente significativa ($Rho=0,359$; $p=0.000$) entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares. Asimismo, el grado de estrés medio fue el mayoritario (77,7%) en los participantes. Se concluyó que el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares se encuentran vinculadas en los policías analizados.

Baldeón (2017) llevó a cabo un trabajo con el fin de encontrar la vinculación de los estilos de crianza y conducta agresiva en infantes de inicial. El camino metodológico fue básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional. Se realizó un censo de 110 niños, se administró una encuesta y un registro de observación. Los hallazgos señalaron la existencia de un vínculo entre los estilos de crianza y las conductas agresivas ($X^2=7.293$;

$p=0.026$). Asimismo, el nivel alto de conductas agresivas fue el mayoritario (46,4%) en los participantes. Se concluyó que los estilos de crianza y las conductas agresivas de los niños analizados se encuentran asociados.

Como antecedentes locales se encontró a Carhuallanqui (2022) que realizó una tesis con el propósito de identificar el vínculo entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de farmacia del IREN Concepción. La ruta metodológica fue básica, cuantitativa, no experimental y correlacional. Trabajó con una muestra censal de 57 trabajadores del área de farmacia a quienes se aplicó encuestas construidas y validadas por la autora del estudio. Los hallazgos mostraron la existencia de un vínculo fuerte, directo y altamente significativo ($r=0.857$; $p=0.001$) entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, la mayoría (33,33%) de los participantes mencionó que casi siempre se estresan en su trabajo. Se concluyó que el estrés laboral y el compromiso organizacional se encuentran vinculados en los farmacéuticos analizados.

Cuba (2019) llevó a cabo un trabajo investigativo con a fin de hallar la discrepancia de estrés laboral en profesores de Satipo según algunas variables sociodemográficas como condición de trabajo, situación económica, estado civil, años de trabajo, procedencia laboral y género. La metodología empleada fue básica, cuantitativa, transversal, descriptiva, comparativa y explicativa. Se utilizó una muestra no probabilística de 100 profesores que trabajan en instituciones educativas nacionales de Mazamari quienes respondieron una encuesta. Los hallazgos revelaron la inexistencia de discrepancias de estrés laboral de acuerdo a las variables sociodemográficas mencionadas anteriormente, excepto por procedencia laboral. Asimismo, la mayor parte (73%) de los docentes tuvo un grado medio de estrés laboral. Se concluyó que las variables sociodemográficas no son factores explicativos del estrés laboral en los profesores analizados.

Lopez (2018) desarrolló un trabajo investigativo titulado con el propósito de establecer la vinculación entre el estrés laboral y el desempeño docente en los educadores de primaria de Rio Negro. La metodología empleada fue básica, cuantitativa, transversal y descriptivo correlacional. Se seleccionó una muestra de 140 docentes de manera probabilística estratificada. Se aplicaron encuestas acerca de ambas variables. Los resultados mostraron un vínculo directo y significativo entre el estrés laboral y el desempeño docente ($r=0,95$; $p<0.05$). Asimismo, la mayoría (85%) de participantes alcanzó un nivel moderado de estrés laboral. Se concluyó que el estrés laboral y el desempeño docente se encuentran vinculados en los docentes analizados.

Sánchez (2017) realizó un trabajo con la meta de hallar la vinculación entre los factores socio laborales y el estrés en profesores huancaínos. La metodología utilizada fue básica, cuantitativa y descriptiva correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 245 docentes de escuelas nacionales de Huancayo. Se aplicó una encuesta y una ficha de datos sociodemográficos. Los hallazgos revelaron una vinculación entre el estrés y la edad ($r=-0,961$; $p=0,000$), el estado civil ($\chi^2=48,507$; $p=0,000$), carga familiar ($r=-0,274$; $p=0,000$), tiempo de servicio ($r=-0,788$; $p=0,000$) y condición laboral ($\chi^2=67,733$; $p=0,000$). Asimismo, el 25,31% de participantes tuvieron un nivel de estrés muy alto. Se concluyó que varios factores sociodemográficos se vinculan con el estrés en los profesores analizados.

Díaz (2017) desarrolló un trabajo con el propósito de establecer el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño docente en los maestros de Andamarca, Concepción. El trabajo fue básico, cuantitativo, descriptivo-correlacional. Se realizó un muestreo no probabilístico de 70 profesores a quienes se administró encuestas. Los hallazgos mostraron un vínculo positivo y significativo entre estrés laboral y desempeño docente ($r=0,474$; $p=0,000$). Asimismo, la mayoría de los participantes (68,6%) evidenció un grado de estrés medio. La conclusión señaló que el estrés laboral y el desempeño docente se vinculan en los maestros analizados.

Carrasco y González (2006) señalan que la etiología del concepto agresión proviene de una de las acepciones de la voz latín “*agredi*” que significa ir en contra de alguien para generar daño, además mencionan que la conducta agresiva forma parte de la actividad básica y primaria de los organismos animales en general, y en los seres humanos se manifiesta en distintos niveles como el social, cognoscitivo, emocional y físico, esta complejidad sumada a la falta de una definición única e integradora por parte de los científicos obstaculizan su estudio. Históricamente el concepto ha evolucionado en distintos contextos y aplicaciones, tanto en animales como en humanos, así como en grupos etarios jóvenes y adultos, a continuación, en la tabla 1 se advierte una evolución histórica del concepto.

Tabla 1

Evolución histórica del concepto conducta agresiva

Año	Autor	Definición
1939	Dollard et al.	Comportamiento que tiene el propósito de perjudicar a un sujeto u objeto
1972	Bandura	Comportamiento aprendido con control por reforzadores, que es dañino y destructivo.
1973	Patterson	Situación desagradable contingente a conductas de otros

1983-1985	Spielberger et al.	Comportamiento voluntario, castigador o dañino orientado a un propósito específico perjudicar objetos o personas
1998	Serrano	Comportamiento con intención de producir perjuicio físico o psicológico
2002	Anderson y Bushman	Comportamiento orientado a otro sujeto con el objetivo de dañar inmediatamente
2002	Cantó	Conducta con el propósito de producir daño u ofensa contra alguien, puede ser a través de insultos, comentarios ofensivos, o físicamente por medio de lesiones, ultrajes, etc.

Nota. Tomado de Carrasco y González (2006)

Para Carrasco y González (2006) existen elementos comunes en la mayoría de las definiciones:

- i. Intencionalidad: Se busca un objetivo, a partir de ello se genera una taxonomía.
- ii. Consecuencias desagradables: Para los sujetos y objetos agredidos y para el mismo agresor.
- iii. Variedad su manifestación: Las más frecuentes son la física y verbal, a partir de este criterio se origina otra taxonomía.

No obstante, estos elementos no se aplican a la conducta agresiva infantil, la cual es parte de impulsos emocionales y biológicos, sin consecuencias aversivas ya que la fuerza con que es emitida es pequeña y sin intencionalidad, por lo que estos elementos se observan con mayor énfasis en el comportamiento agresivo de sujetos adultos.

Buss (1961, citado en Matalinares et al., 2012), uno de los autores principales de la variable conducta agresiva en el presente estudio, señala que la conducta agresiva es una actividad pública, abierta, observable y medible que ha tenido diferentes planteamientos a través del tiempo, asimismo este autor hizo una diferenciación funcional de la conducta agresiva, y las denominó agresión por ira y agresión instrumental: la primera ofrece recompensas como el malestar del agredido, mientras que la segunda tiene distintos reforzadores cotidianos como el dinero. Añadiendo a lo anterior, Buss (1961, citado en Carrasco & González, 2006) menciona que la agresión es una actividad que genera una estimulación aversiva en el organismo que es agredido.

Bushman y Anderson (2001) mencionan que la conducta agresiva es la actividad que se dirige contra otro con la finalidad de perjudicarlo, el maltratador tiene conciencia acerca de su actitud perjudicial y sobre que el agredido estará alerta a frente a su agresión. Una definición similar es propuesta por Matalinares et al. (2012) quienes afirman que la agresión es una actividad que tiene el propósito de lastimar a un sujeto que ofrecerá resistencia.

Asimismo, es necesario realizar una delimitación terminológica entre la agresión y conceptos afines y entrelazados como agresividad, ira, hostilidad, violencia, delito-crimen, esto se sintetiza en la tabla 2.

Tabla 2

Delimitación conceptual entre la agresión y términos afines

Agresión	Agresividad	Ira	Hostilidad	Violencia	Delito-Crimen
Comportamiento con mayor o menor adaptación, específico frente a determinada situación, puede ser legal o ilegal.	Disposición o tendencia a la agresión más o menos permanente en el tiempo	Emoción primaria que es parte de la agresión	Actitud negativa frente a algo o alguien, implica el uso de la cognición	Aunque muchas de sus definiciones no tienen una clara diferenciación de la agresión, la violencia podría considerarse exclusivamente humana, mientras que la agresión se comparte entre humanos y animales, los elementos que podrían distinguir a la violencia de la agresión serían su falta de justificación, ilegalidad, intensidad, perversión y malignidad.	Conducta al margen de la ley, imputable a una persona con sanción penal, solo un grupo de conductas agresivas podrían ser consideradas en esta categoría.

Nota. Tomado de Carrasco y González (2006)

A fin de complementar la tabla 2 Garcia (2019) añade otra diferenciación pertinente, la que existe entre agresividad e impulsividad: la primera es una disposición inicial para la agresión, mientras que la segunda es una predisposición para responder de manera inmediata, sin planeación ni consideración de las posibles consecuencias ante la presencia de estímulos.

Baron y Byrne (1994, citados en Krisna, 2018) señalan que existen tres factores que provocan la conducta agresiva.

- i. Factores biológicos: Este enfoque señala que el origen de la agresividad reside en el instinto natural o en el deseo de muerte que fue postulado por Freud como Thanatos, el cual es procesado individualmente.

- ii. Factores externos: Son un conjunto de estímulos del entorno que pueden generar frustración en el sujeto, lo cual podría devenir en una conducta agresiva.
- iii. Factores de aprendizaje: Este es el factor de explicación más complejo ya que toma en cuenta diversos estímulos que determinan la aparición del comportamiento agresivo.

Por otra parte, Serrano (2000) menciona que los siguientes factores son influyentes en la manifestación de la agresividad:

- i. Factor sociocultural: Se refiere a las estructuras y el reforzamiento a los que se exponen las personas, especialmente durante la niñez, uno de los factores más importantes es la familia, conducta incongruente de los progenitores, restricciones inmediatas y rígidas y expresiones.
- ii. Factor orgánico: Se refiere a la fisiología hormonal y cerebral, especialmente a estructuras del sistema límbico relacionados con emociones como rabia, miedo y excitación, en ese sentido lesiones y disfunciones podrían vincularse al comportamiento agresivo. Otros factores orgánicos que podrían estar involucrados son la desnutrición y enfermedades en general, que podrían reducir la tolerancia a la frustración.
- iii. Déficit de habilidades lingüísticas: La falta de estrategias verbales y mediaciones cognitivas para solucionar eventos sociales estresantes podría devenir en una agresión.
- iv. Déficit de habilidades sociales: La pobre capacidad para relacionarse con otras personas podría ser influyente en la agresión.

Añadiendo a lo anterior, Serrano (2000) señala que las consecuencias del comportamiento agresivo recurrente, desde un análisis funcional de la conducta, implican un reforzamiento positivo o negativo obtenido del entorno social, lo cual mantiene o incrementa la agresión.

A continuación, se presenta una clasificación de la conducta agresiva considerando a los autores más aceptados de acuerdo a diferentes criterios taxonómicos y la propuesta de factores constituyentes.

En primer lugar, se considera la taxonomía de Buss y Perry la cual es el sustento del instrumento de conductas agresivas utilizado en el presente estudio:

- i. Modelo de cuatro factores de Buss y Perry

- a. **Agresión Física:** Penado (2012) señala que este tipo de agresión consiste en el contacto directo con los agredidos, por medio de conductas motrices de ataque como patadas, golpes de puño, etc.
 - b. **Agresión Verbal:** Buss y Perry (1992, citados en Ruiz, 2020) mencionan que se evidencia en conflictos verbales con alaridos, palabras desafiantes, intimidación, insultos y diatribas fuera de contexto. Penado (2012) puntualiza que esta modalidad de agresión se manifiesta específicamente mediante el lenguaje.
 - c. **Ira:** Buss y Perry (1992, citados en Ruiz, 2020) refieren que es el componente emotivo de la agresión, puede producirse por una percepción de agresión en contra, frustración, molestia e irritación. Izard (1977, citado en Matalinares et al., 2012) agrega que es un afecto básico que pone de manifiesto en situaciones donde el individuo es dificultado o privado en la obtención de un objetivo o en la complacencia de sus necesidades.
 - d. **Hostilidad:** Buss (1961, citado en Matalinares et al., 2012) y Buss y Perry (1992, citados en Berkowitz, 1996) refieren que se sustenta en la valoración pesimista o juicio adverso y emociones negativas que tiene el agresor sobre las personas y situaciones, esto involucra un deseo elevado de generar daño. Plutchik (1980, citado en Matalinares et al., 2012) agrega que la actitud hostil se combina con ira, disgusto, indignación, desprecio y resentimiento, por ello este sentimiento se considera propia del ser humano y puede devenir en violencia o rencor.
- ii. En segundo lugar, en la tabla 3 se presenta una síntesis de otras taxonomías destacadas:

Tabla 3

Síntesis de la taxonomía de la conducta agresiva

Criterio taxonómico	Autores y año	Factores	Definición
Naturaleza	Buss (1961); Pastorelli, Barbarelli, Cermak, Rozsa y Caprara (1977); Valzelli (1983)	Agresión física	Acción ofensiva contra un sujeto a través del propio cuerpo o de objetos físicos como armas, impulsado por fuerza motora corporal, que produce perjuicio físico.

		Agresión verbal	Conducta verbal aversiva en contra de otro sujeto por medio de comentarios, insultos, amenazas o segregación.
	Galen y Underwood (1997)	Agresión Social	Conducta orientada a destruir el autoestima y/o la posición social de sus objetivos por medio de gestos despectivos, desdén, información falsa, y coacción en los vínculos sociales
Relación interpersonal	Buss (1961); Valzelli (1983); Lagerspetz et al. (1988); Björkqvist et al. (1992); Crick y Grotmeter (1995); Grotmeter y Crick (1996); Connor (1998); Crick et al. (1999); Crick, Casas y Nelson (2002)	Agresión directa o abierta	Conflicto abierto entre el que agrede y el que recibe la agresión, a través de golpes, segregación, amenazas, atentados contra la propiedad y autolesiones.
		Agresión indirecta o relacional	Comportamientos hirientes dirigidos de manera indirecta a los demás, como coacción, control, información oculta, humillación, silencio, segregación o exclusión del grupo,
Motivación	Feshbach (1970); Atkins, Stoff, Osborne y Brown (1993); Kassimov y Sokhodolsky (1995); Berkowitz (1996)	Agresión Hostil	Conducta intencionada orientada a generar un perjuicio sobre otro, solo con ese fin, sin más recompensas.
		Agresión Instrumental	Conducta intencionada, pero con un propósito definido, alcanzar una recompensa social o material, entre ellas no se encuentra el sufrimiento del agredido.
		Agresión Emocional	Se caracteriza por centrarse en el ámbito emocional, por medio de un estresor del entorno que resulta emocionalmente aversivo y produce agresividad e ira.

Clínica	Dodge y Coie (1987); Meloy (1988); Price y Dodge (1989); Dodge (1991); Day, Bream y Paul (1992); Pulkkinen, 1996; Dodge, Lochman, Harnish y Bates (1997); Kolko y Brown (1997); Scarpa y Raine (1997); Viatro, Gendreau, Tremblay y Oligny (1998); Raine et al. (2004)	Agresión Pro-activa (predatoria, instrumental, ofensiva, controlada, en frío)	Comportamiento desagradable no reactiva, sino planificada, juiciosa, no emocional orientada al control, dominio, coacción o influencia de los demás
		Agresión Reactiva (afectiva, impulsiva, defensiva, incontrolada, en caliente)	Reacción conductual ante un estímulo percibido como amenazante, se encuentra mediada por emociones intensas y no por la cognición, por ello suele ser descontrolada
Estímulo que la provoca	Moyer (1968)	Agresión Predatoria	Su objetivo es obtener una presa natural.
		Agresión inducida por el miedo	Se origina por el miedo que produce la privación de la libertad
		Agresión inducida por irritabilidad	Se produce por la sola presencia de otro organismo con menos defensas, se refuerza por el dolor, la frustración y la privación.
		Agresión Territorial	Invasión de un intruso en el área privada o bajo control.
		Agresión Maternal	Se produce en respuesta ante una amenaza percibida contra las crías.
		Agresión Instrumental	Conducta agresiva producida por un reforzamiento previo.
		Agresión entre machos	Se produce por la competencia dentro de la misma especie
Signo	Ellis (1976); Blustein (1996)	Agresión positiva	Se produce por los valores propios de la supervivencia, defensa, aceptación del grupo, felicidad y relaciones íntimas.

	Moyer (1968); Bandura (1973); Atkins et al. (1993)	Agresión negativa	Se orienta al daño o destrucción de objetos y sujetos. Promueve la aparición de emociones aversivas a largo plazo.
Consecuencias	Mosby (1994) Agresión	Agresión Constructiva (Apropiada, Autoprotectora)	Se produce por una respuesta de autoprotección
		Agresión Destructiva	Conducta destructiva contra personas o bienes materiales no causada por la autodefensa.
Función	Wilson (1980)	Agresión territorial	Se produce por la defensa del territorio
		Agresión por dominancia	Se produce por conseguir el poder, el dominio o una posición jerárquica ventajosa.
		Agresión sexual	Se produce con el objetivo del contacto sexual
		Agresión parental disciplinaria	Se produce con el objetivo de moldear conductas y plantear límites
		Agresión protectora maternal	En defensa de las crías
		Agresión moralista	Se produce por fanatismo, aunque también se puede manifestar como una hostilidad sutil
		Agresión predatoria	Tiene la finalidad de apropiarse de objetos
		Agresión irritativa	Producida por estímulos aversivos

Nota. Tomado de Carrasco y González (2006)

Según Ballesteros (1983, citado en Serrano, 2000) el cuerpo teórico sobre la conducta agresiva puede dividirse en dos:

- i. Teorías activas: Aquí se incluyen las teorías que consideran que la etiología de la agresividad se encuentra en impulsos internos y el innatismo, también se denominan biológicas, estas a su vez se dividen en psicoanalíticas (Freud) y etológicas (Lorenz

y Timbergen). Ambas teorías son pesimistas al momento de pronosticar una modificación de la agresividad.

- ii. Teorías reactivas: Aquí se incluyen las teorías que consideran que la etiología de la agresividad reside en el medio ambiente. Estas se podrían clasificar como modelos del aprendizaje social y del impulso y del aprendizaje social. La primera fórmula, de manera simple, que la agresión se produce por situaciones frustrantes (Dollard, Miller y Berkowitz). Mientras que la segunda, plantea que la agresividad es aprendida observando e imitando individuos cercanos y relevantes, asimismo se advierte que esta teoría considera muchos más factores que las circunstancias frustrantes, como el modelado, reforzamiento, elementos situacionales y elementos cognoscitivos.

En la tabla 4 se aprecia una síntesis de las teorías explicativas de la conducta agresiva:

Tabla 4

Síntesis de teorías de la conducta agresiva

Activas	Reactivas
Psicoanálisis	Del impulso
Etología	Aprendizaje social

Nota. Tomado de Serrano (2000)

Por otra parte, Chiavenato (2009) menciona que estrés hace referencia a un grupo de síntomas perjudiciales que tienen las personas como respuesta a la presión ambiental, y es propio de la vida moderna. Asimismo, Buendía y Ramos (2001, citados en Fernández, 2009) señalan que el estrés laboral se compone de estados que experimenta el sujeto generados por estímulos del entorno de trabajo que son percibidos como peligrosos y amenazadores para la integridad psicológica y física. Lazarus y Folkman (1986, citados en Castillo, 2018) proponen una definición similar del estrés ya que para ellos es una relación específica entre un sujeto y su ambiente, y se produce mediante una evaluación y una valoración alarmante sobre los estímulos del contexto, los cuales podrían poner en peligro la salud e integridad.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2016) señala que estrés laboral se refiere a una reacción emocional y física dañina que se produce por un desbalance entre los requerimientos del entorno y las competencias percibidas por el individuo, además señala que el estrés puede tener implicancias positivas y negativas en algunos ámbitos científicos, sin embargo el estrés laboral es comprendido como malestar, que no configura

por sí solo un trastorno de la salud, pero sí un primer síntoma que implica daños físicos y emocionales.

Fernández (2009) menciona los siguientes factores sintetizados en la tabla 5:

Tabla 5

Factores etiológicos del estrés

Factor	Definición
El ambiente	En él se ubican los estímulos estresores que demandan al organismo una adaptación, pueden ser estímulos aversivos, horarios injustos u otros sujetos.
El organismo	La fisiología del organismo puede relacionarse a la crecida de los grados de estrés en situaciones como desarrollo biológico, padecimientos físicos, u amenazas ambientales. Estos mecanismos fisiológicos residen en el sistema nervioso y endocrino, que producen la activación física típica del estrés como la dilatación de pupilas y la sobre activación del sistema cardiovascular y respiratorio.
Los pensamientos	Estos pueden ser de eventos pasados o futuros y producen por si mismos una activación física propia del estrés, esto es independiente a si los eventos sobre los que se piensa son realmente amenazantes o no, en este fenómeno la percepción juega un rol crucial.

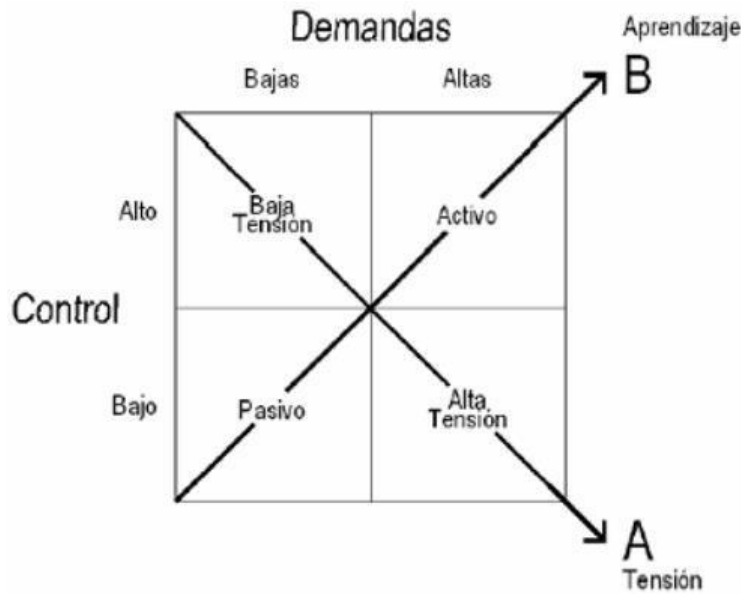
Nota. Tomado de Fernández (2009)

Fernández (2009) menciona que en la actualidad existen dos modelos vigentes que son los más resaltantes en la explicación del estrés laboral:

- i. Modelo de exigencias control apoyo de Karasek: Los factores fundamentales que sobre los que se construye el modelo son las demandas percibidas por el trabajador y el control que tiene sobre ellas, en este caso el estímulo estresor sería una sobrecarga de estas demandas como el volumen de trabajo, tiempos de entrega reducidos, falta de habilidades, falta de autonomía, poca percepción de logro de las metas, y poca colaboración de compañeros, subordinados y jefes. Esta dinámica de factores se puede comprender más fácilmente por medio de la figura 1.

Figura 1

Esquema de exigencias control apoyo de Karasek

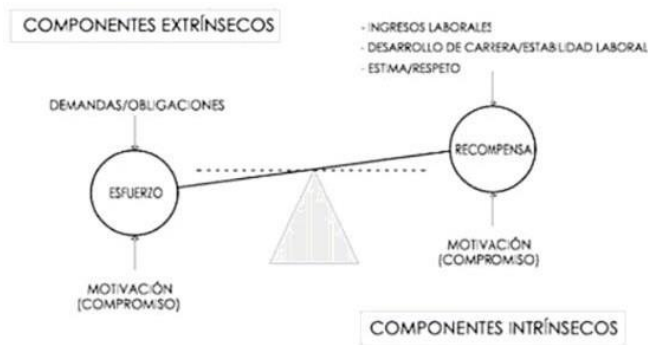


Nota. Tomado de Fernández (2009)

- ii. Modelo esfuerzo recompensa de Siegrist: Los factores fundamentales en este modelo son los esfuerzos y la reciprocidad por ellos, cuando esta relación se percibe como justa por los trabajadores se experimentan emociones positivas y gratificantes, sin embargo, cuando la relación se percibe como injusta se experimentan emociones y estados desagradables como el desprecio, la injusticia y el estrés. En la figura 2 se aprecia el esquema de este modelo.

Figura 2

Modelo esfuerzo recompensa de Siegrist



Nota. Tomado de Fernández (2009)

Estas dimensiones propuestas por Rojas (2021) realizan una agrupación de los indicadores formulados por la OIT y la OMS, sin embargo, para esta investigación no se profundizó en su análisis, solo se analizó el estrés laboral como una variable global.

- a. Superior y Recursos: Esta dimensión muestra el estrés laboral generado por el liderazgo en un grupo de individuos, una organización o institución, que tiene como responsabilidad brindar los recursos a los colaboradores y procurar un buen rendimiento de los mismos (Rojas, 2021).
- b. Organización y Equipo de trabajo: Esta dimensión evidencia el estrés laboral producido por las reglas, normas y funciones que el trabajador tiene que cumplir dentro de la institución y las relaciones verticales y horizontales entre los colaboradores sin importar su jerarquía organizacional (Rojas, 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Enfoque cuantitativo, el cual tiene una base epistemológica positivista, que plantea un método (conjunto de pasos sistemáticos), lógico (hipótesis), y basado en hechos (observación) y un análisis estadístico para contrastar una hipótesis a fin de aceptarla o rechazarla, plantear discusiones y redactar conclusiones (Hernández et al., 2014), en este caso la hipótesis que se contrastó fue la existencia de un vínculo entre los factores de interés.

Tipo básico, que se caracteriza por producir conocimiento novedoso y teorías (Hernández et al., 2014). De esta forma, el interés del estudio se centró en producir saberes sobre la vinculación entre variables y no en solucionar un problema de la realidad.

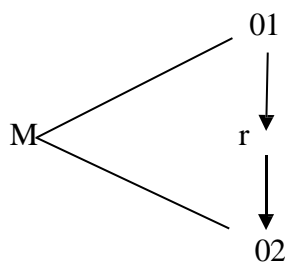
2.2 Diseño de investigación

El nivel de investigación fue el descriptivo correlacional. Fue descriptivo, debido a que se describieron los niveles de ambas variables, y fue correlacional ya que su finalidad fue la cuantificación de la vinculación entre ambas variables de estudio (Hernández et al., 2014), por este motivo por medio de los hallazgos de las pruebas inferenciales se aceptó o rechazó la existencia o inexistencia de una vinculación entre los factores de interés.

Asimismo, este estudio fue no experimental, Hernández et al. (2014) menciona que esta clase de estudio no modifica de ninguna manera las variables estudiadas, sino que solamente observa el fenómeno en su contexto. Asimismo, su alcance fue relacional, esto se advierte en la figura 3.

Figura 1

Diseño correlacional de investigación



Dónde: “M” es la muestra, “O1” es la variable 1 (conducta agresiva), “O2” es la variable 2 (estrés laboral) y “r” es la relación entre ambas.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población es un grupo de personas, objetos, animales que comparten cualidades (Hernández et al., 2014). Este trabajo empleó a la población integrada por 218 efectivos policiales de ambos sexos de la DIVINCRI de Huancayo.

Criterio de Inclusión:

- Policías que estén presentes durante el muestreo.

Criterio de Exclusión:

- Policías que se encuentren de comisión durante el muestreo.

La muestra es un sub grupo representativo de la población (Hernández et al., 2014). En este trabajo investigativo se emplearon 218 efectivos policiales.

Se empleó un censo, es decir se administraron los instrumentos psicométricos a la totalidad de los miembros de la población (Hernández et al., 2014).

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta (Hernández et al., 2014). Para ello se administró dos encuestas, una para cada variable de interés.

2.4.1 Cuestionario de agresión de Buss y Perry (1992)

Fue construido por Buss y Perry en Estados Unidos; cuya primera edición data de 1982; actualizada en 2012. Es una prueba tipo Likert compuesta de veintinueve reactivos; cuenta con un puntaje total y por cada dimensión; que tiene como finalidad identificar Las conductas agresivas de las personas, pueden ser aplicadas en adolescentes, en cuya edad oscilan entre 10 y 19 años. Presenta una estructura de sub escalas de agresión física 1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27, 29, agresividad verbal 2, 6, 10, 14, 18, Ira 3, 7, 11, 15, 19, 22, 25 Hostilidad 4, 8, 12, 16, 20, 23, 26, 28. Para la calificación, se obtienen el puntaje total y cuatro puntajes según sus sub escalas, con puntajes de 5, 4, 3, 2 y 1, hay que puntualizar que los reactivos 15 y 24 tienen una lógica inversa (Matalinares et al., 2012).

Validez

Se confirmó la coherencia entre constructo, dimensiones, indicadores y reactivos del modelo de cuatro factores en el instrumento estadounidense construido por Buss y Perry (1992, citados en Matalinares et al., 2012), asimismo la totalidad de reactivos (111) cuentan con una correcta validez con un valor

significativo (0.20), mientras tanto a nivel nacional Matalinares et al. (2012) encontraron, también, cuatro factores. Además, en el instrumento español, Andreu-Peña y Graña (2002, citados en Matalinares et al., 2012), de manera similar, reportan el modelo tetrafactorial. Por consiguiente, se confirma la consistencia factorial del modelo de Buss y Perry (1992, citados en Matalinares et al., 2012) ya que se advierte el modelo tetrafactorial en puntos distintos del globo, aunque se encontró una rotación de reactivos entre dimensiones.

Confiabilidad

Se reporta que el instrumento muestra una consistencia interna de los reactivos adecuada con un alfa de Cronbach de 0.814, dicho hallazgo es parecido a los valores encontrados en Perú (0.836), Colombia (0.830) y España (Matalinares et al., 2012).

2.4.2 Escala de estrés laboral OIT – OMS (1980)

Fue construido por Ivancevich y Matteson en 1980 y validado internacionalmente por la OIT y la OMS. Es una escala Likert de siete opciones constituida por 25 ítems agrupados bifactorialmente: Superiores y recursos (ítems 1,2,3,4,5,6,7,15,17,21 y 24) y Organización y equipo de trabajo (ítems 8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23 y 25). Cuenta con un puntaje total que se puede categorizar en los siguientes niveles: promedio bajo, bajo, promedio alto y alto (Rojas, 2021).

Validez

El instrumento fue validado en Perú por Suárez (2013, citado por Romero, 2018) por medio de cinco jueces que concluyeron que el instrumento debía ser aplicado.

Confiabilidad

Suárez (2013, citado por Romero, 2018) calculó la consistencia interna de la escala a través de la aplicación del estadígrafo Alfa de Cronbach y halló un coeficiente de 0,972 que se categoriza como altamente confiable.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizaron los siguientes procesos: coordinación con la institución policial, programación del proceso de recojo de datos, preparación de los materiales, aplicación del consentimiento informado y de los instrumentos. A fin de procesar la información se empleó el software SPSS versión 21, el cual permite la aplicación de una amplia

cantidad de pruebas estadísticas, asimismo facilita la presentación de los hallazgos en gráficos y cuadros. De forma adicional, se empleó el software Microsoft- Excel de manera auxiliar en el procesamiento de data. El primer tratamiento estadístico fue el de distribución normal, a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov (K-S); para $N > 50$, así un p valor inferior al 5% evidenciará una distribución asimétrica, por consecuencia, se eligió un estadígrafo de correlación no paramétrico, por último, se realizó la comprobación de la hipótesis con la aplicación del estadístico de correlación rho de Spearman previamente seleccionado debido al resultado de la prueba K-S.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Este trabajo se realizó conforme a la ética de investigación, porque los participantes aceptaron o rechazaron un consentimiento informado anexo a los instrumentos psicométricos. Asimismo, la información de los participantes se gestionó de forma confidencial. El cumplimiento de dicho criterio, implicó realizar un estudio riguroso; en el sentido de desarrollar el debido procedimiento, a fin de evitar causar daños en la integridad de los participantes; preservando su intimidad y privacidad; así como la reserva y confidencialidad de sus datos. Por lo que se realizó dicho estudio en estricto anónimo.

III. RESULTADOS

En primer lugar, se muestra las contrastaciones de las hipótesis en el orden de los objetivos, luego en la tabla 6 se presentan las vinculaciones realizadas con el estadígrafo Rho a partir de las cuales se realizó la verificación de hipótesis. Después, se muestra la prueba de normalidad K-S que sirvió para elegir el estadígrafo de correlación rho de Spearman, En segundo lugar, se advierte los resultados descriptivos, se comienza con el diagnóstico psicométrico de ambas variables en la población mediante tablas de frecuencia y gráficos de sectores de los niveles encontrados, finalmente se presenta la descripción de las dimensiones de cada variable.

3.1 Prueba de hipótesis

Las hipótesis: nula (H_0) y alterna (H_1) son las siguientes:

3.1.1 Decisión estadística concerniente a la hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

H_1 : Existe una relación significativa entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 6 se afirma que con un 95% de confianza se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , ya que se cumple que el p-valor se encuentra por debajo del 5% de significancia ($p < 0,05$). Asimismo, esta relación es positiva y de intensidad escasa ($Rho = 0,322$).

3.1.2 Decisión estadística concerniente a las hipótesis específicas

3.1.2.1 Primera hipótesis específica

H_0 : No existe una relación significativa entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

H_1 : Existe una relación significativa entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

Según lo señalado en la tabla 6 se afirma que con un 95% de confianza se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , ya que se cumple que el p-valor está por debajo del 5% ($p < 0,05$) de significancia. Además, esta relación es positiva y de intensidad ínfima ($Rho = 0,194$).

3.1.2.2 Segunda hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

H1: Existe una relación significativa entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

Según lo presentado en la tabla 6 se afirma que con un 95% de confianza se rechazó la H0 y se aceptó la H1, ya que se cumple que el p-valor está por debajo del 5% ($p < 0,05$) de significancia. Añadiendo a lo anterior, esta relación es positiva y de intensidad escasa ($Rho = 0,275$).

3.1.2.3 Tercera hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

H1: Existe una relación significativa entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

Considerando la tabla 6 se afirma que con un 95% de confianza se rechazó la H0 y se aceptó la H1, ya que se cumple que el p-valor está por debajo del 5% ($p < 0,05$) de significancia. También, esta relación es positiva y de intensidad escasa ($Rho = 0,258$).

3.1.2.4 Cuarta hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

H1: Existe una relación significativa entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024

De acuerdo a lo presentado en la tabla 6 se afirma que con un 95% de confianza se rechazó la H0 y se aceptó la H1, ya que se cumple que el p-valor se encuentra por debajo del 5% ($p < 0,05$) de significancia. Asimismo, esta relación es positiva y de intensidad escasa ($Rho = 0,270$).

En la tabla 6 se muestra las pruebas de vinculación efectuadas con el estadígrafo Rho entre las variables conducta agresiva y estrés laboral ($Rho = 0,322$; $p = 0,000$) y entre las dimensiones de conducta agresiva: conducta de agresión física ($Rho = 0,194$; $p = 0,004$),

conducta de agresión verbal ($Rho=0,275$; $p=0,000$), ira ($Rho=0,258$; $p=0,000$) y hostilidad ($Rho=0,270$; $p=0,000$).

Tabla 6

Prueba de correlación Rho de Spearman

		Estrés Laboral
Conducta Agresiva	Rho de Spearman	,322**
	p-valor	.000
Conducta de agresión física	Rho de Spearman	,194**
	p-valor	.004
Conducta de agresión verbal	Rho de Spearman	,275**
	p-valor	.000
Ira	Rho de Spearman	,258**
	p-valor	.000
Hostilidad	Rho de Spearman	,270**
	p-valor	.000
	N	218

3.2 Prueba de normalidad

En la tabla 7 se advierten los hallazgos del estadígrafo K-S, que fue seleccionada debido a que el número de la población fue superior a 50 ($N>50$). Dicha prueba permite aceptar o rechazar las siguientes hipótesis sobre la normalidad de los datos:

H0: La data se distribuye igual a la normal

H1: La data se distribuye diferente a la normal

En ese sentido, si el p-valor es mayor al nivel de significancia del 5% o 0,05 ($p\text{-valor}>0,05$) se rechaza la H1 y se acepta la H0, dicho de otro modo, los datos son normales. Asimismo, si el p-valor está por debajo del 5% o 0,05 de significancia ($p\text{-valor}<0,05$) se rechaza la H0 y se acepta la H1, en otras palabras, la data no es normal.

Por lo tanto, en la tabla 7 se observa que los p-valor de la prueba K-S de la dimensiones conducta de agresión física, conducta de agresión verbal, ira y hostilidad, así como de las variables conducta agresiva y estrés laboral son 0,000, lo cual está por debajo del 5% ($p\text{-valor}=0,000<0,05$) de significancia. Con una confianza del 95% en todos los casos se aceptó las H0: Los datos tienen una distribución diferente a la normal. Por este motivo, con la finalidad de realizar las correlaciones concernientes a las hipótesis generales y

específicas del estudio se eligió la prueba Rho que permite, con mayor ajuste, relacionar variables con distribuciones asimétricas.

Tabla 7

Prueba de normalidad K-S

	Conducta de agresión física	Conducta de agresión verbal	Ira	Hostilidad	Conducta Agresiva	Estrés Laboral
N	218	218	218	218	218	218
Z de Kolmogorov-Smirnov	3.383	3.335	2.938	2.785	2.938	3.022
p-valor	0.000	0.000	.000	.000	.000	.000

3.3 Diagnostico psicométrico de las variables en la población

3.3.1 Frecuencias y porcentajes de conducta agresiva y sus dimensiones

En la tabla 8 y figura 4 se advierte que 207 (94,95%) participantes alcanzaron un nivel de conducta agresiva muy bajo, mientras que 9 (4,128%) efectivos obtuvieron un nivel bajo y solo 2 (0,917%) mostraron un nivel moderado.

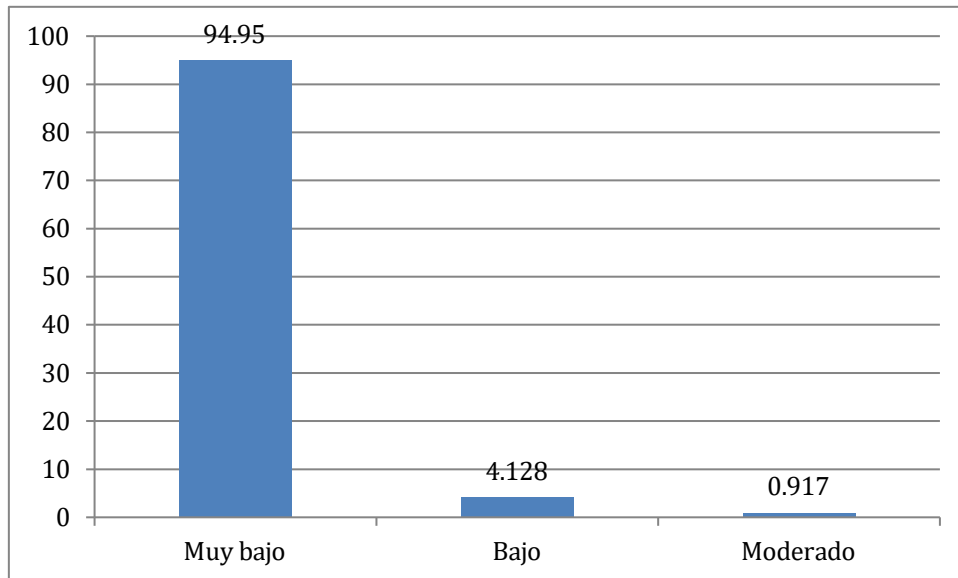
Tabla 8

Nivel de conducta agresiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	207	94.95	94.95	94.95
Bajo	9	4.128	4.128	99.1
Moderado	2	.917	.917	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 4

Porcentajes según el nivel de conducta agresiva



En la tabla 9 y figura 5 se evidencia que 204 (93.6%) participantes obtuvieron un nivel muy bajo de conducta agresiva física, seguido del 5% con nivel bajo; 0,9% moderado y 0,5 % alto.

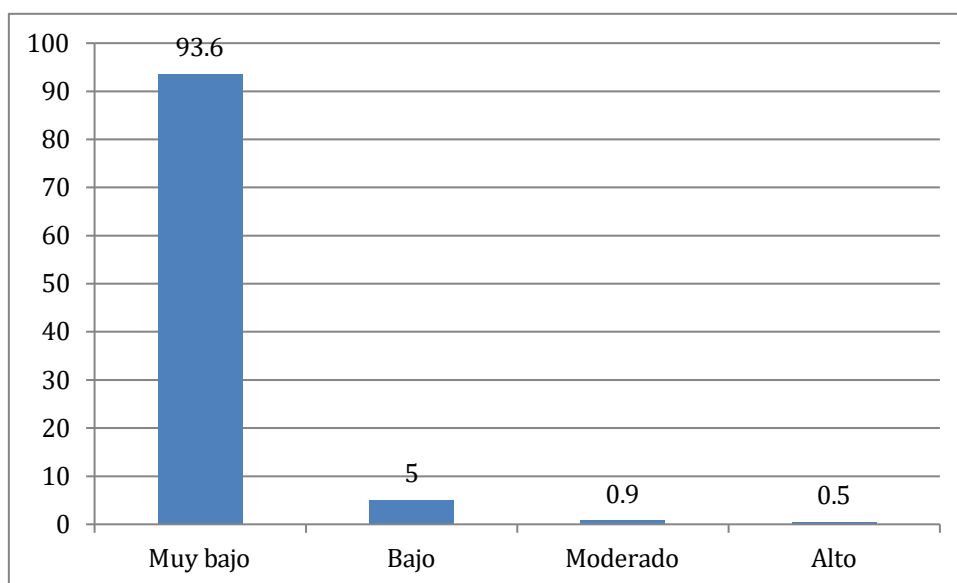
Tabla 9

Nivel de conducta agresiva física

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	204	93.6	93.6	93.6
Bajo	11	5.0	5.0	98.6
Moderado	2	.9	.9	99.5
Alto	1	.5	.5	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 5

Nivel de conducta agresiva física



En la tabla 10 y la figura 6 se advierte que 201 efectivos policiales, que representan la mayoría de la población con 92,2%, alcanzaron un nivel muy bajo de conducta agresiva verbal, seguida del 4,6% con nivel bajo; 2,8% moderado; y 0,5% alto.

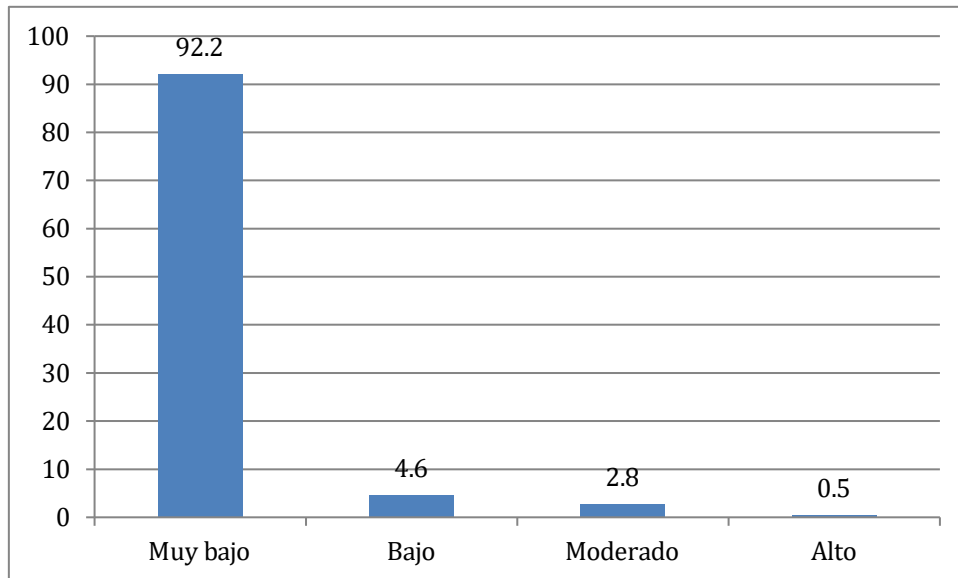
Tabla 10

Nivel de conducta agresiva verbal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	201	92.2	92.2	92.2
Bajo	10	4.6	4.6	96.8
Moderado	6	2.8	2.8	99.5
Alto	1	.5	.5	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 6

Nivel de conducta agresiva verbal



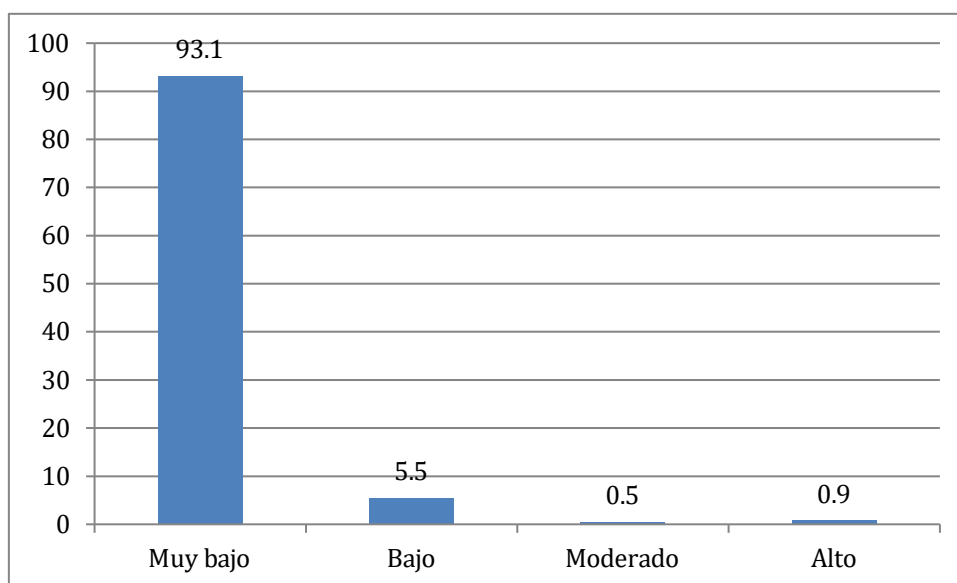
En la tabla 11 y figura 7 se aprecia que 203 (93,1%) policías, obtuvieron un nivel muy bajo de ira, seguido del 5,5% con nivel bajo; 0,9% con nivel alto; y 0,5% con nivel moderado.

Tabla 11

Nivel de ira

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	203	93.1	93.1	93.1
Bajo	12	5.5	5.5	98.6
Moderado	1	.5	.5	99.1
Alto	2	.9	.9	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 7
Nivel de ira

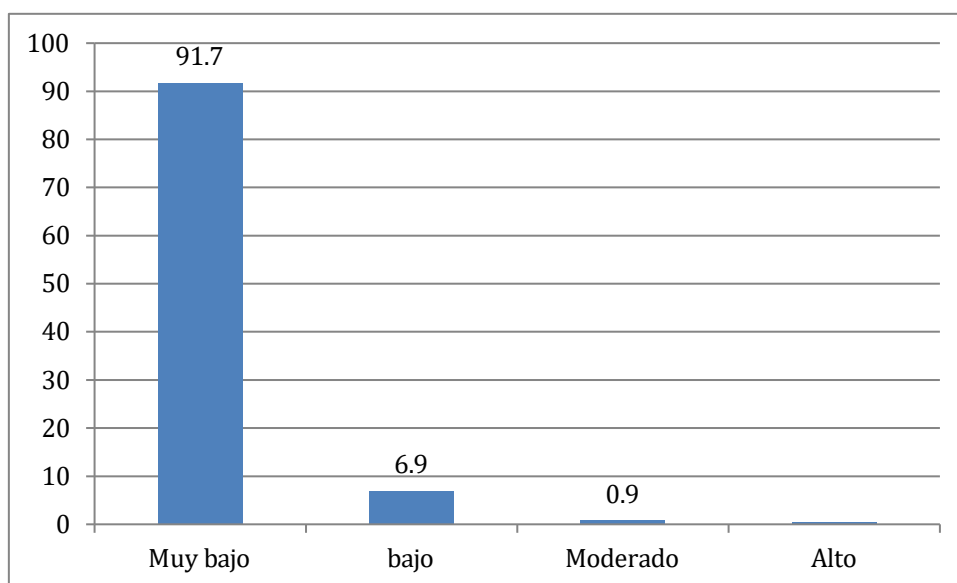


En la tabla 12 y figura 8 se observa que 200 (91,7 %) efectivos obtuvieron un grado muy bajo de hostilidad, seguido del 6,9% con un nivel bajo; 0,9% moderado; y 0,5% alto.

Tabla 12
Nivel de hostilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	200	91.7	91.7	91.7
bajo	15	6.9	6.9	98.6
Moderado	2	.9	.9	99.5
Alto	1	.5	.5	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 8
Nivel de hostilidad



3.3.2 Frecuencias y porcentajes de estrés laboral y sus dimensiones

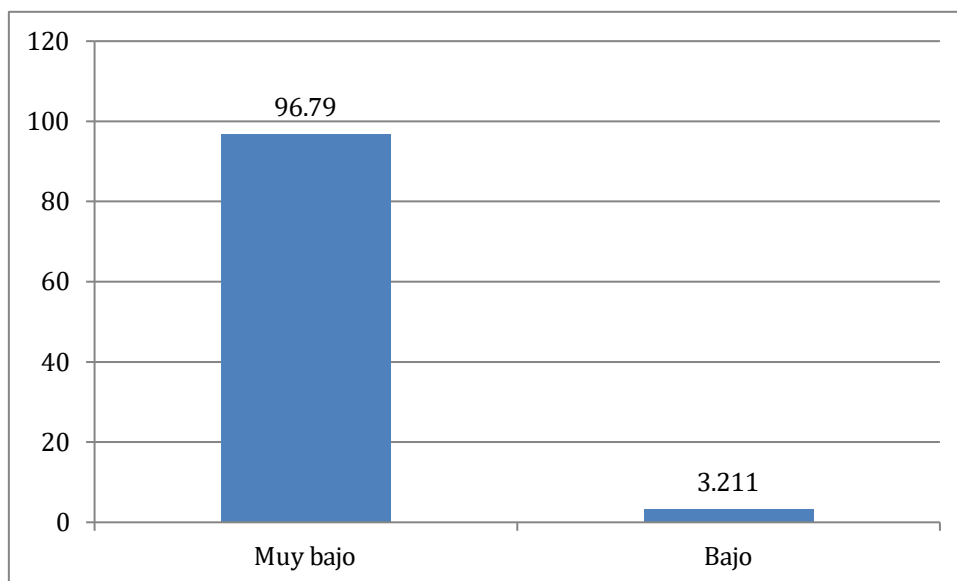
En la tabla 13 y figura 9 se observa que 211 (96,79 %) efectivos policiales obtuvieron un grado de estrés laboral muy bajo; mientras que solo 7 (3,211%) alcanzaron un nivel bajo.

Tabla 13
Nivel de estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	211	96.79	96.79	96.79
Bajo	7	3.211	3.211	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 9

Porcentaje según el nivel de estrés laboral



En la tabla 14 y figura 10 se advierte que 210 (96,3%) policías obtuvieron un nivel muy bajo de estrés por los superiores y recursos, seguido del 3,7 % con un nivel bajo.

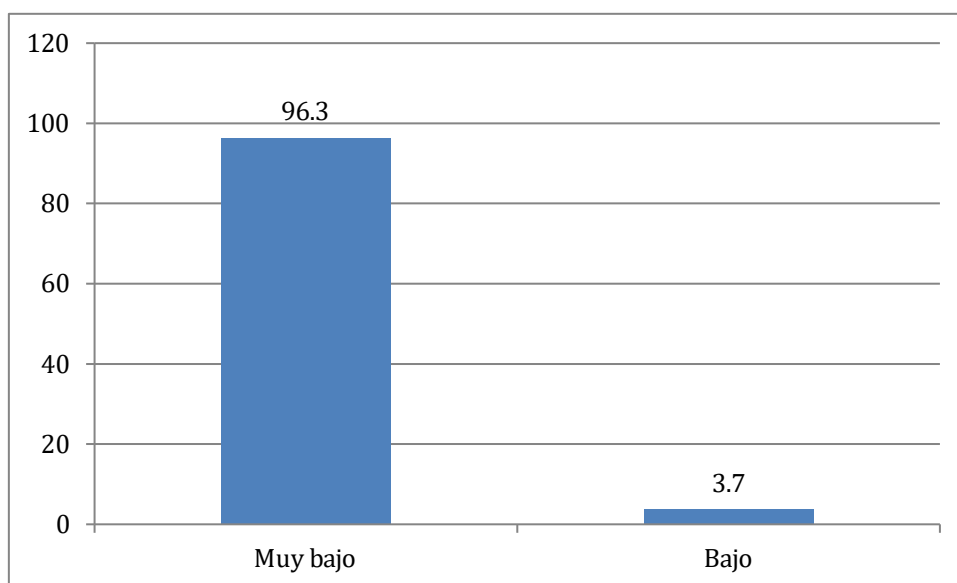
Tabla 14

Nivel de estrés por los superiores y recursos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	210	96.3	96.3	96.3
Bajo	8	3.7	3.7	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 10

Nivel de estrés por los superiores y recursos



En la tabla 15 y figura 11 se observa que 210 policías, los cuales representan el 96,3% de la población, alcanzaron un nivel muy bajo de estrés por la organización y los equipos, seguido de 1,8% con nivel bajo y moderado respectivamente.

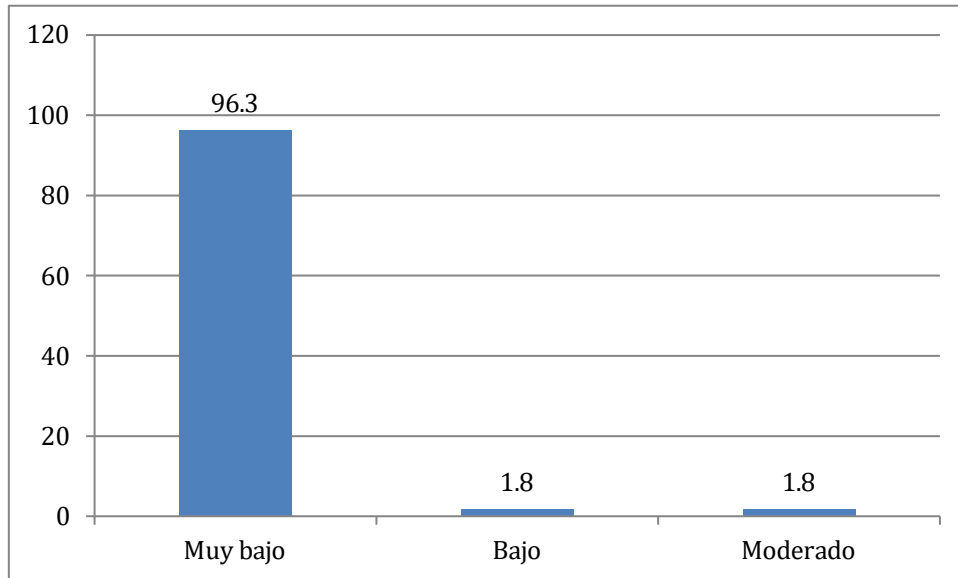
Tabla 15

Nivel de estrés por la organización y los equipos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	210	96.3	96.3	96.3
Bajo	4	1.8	1.8	98.2
Moderado	4	1.8	1.8	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Figura 11

Nivel de estrés por la organización y los equipos



IV. DISCUSIÓN

Se aceptó la hipótesis general que afirma una vinculación entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024, esta relación fue positiva, altamente significativa y de intensidad escasa ($Rho=0,322$; $p=0,000$). En otras palabras, la evidencia sugiere que, a mayor frecuencia de conductas físicas y verbales, permanentes y orientadas a producir daño a los demás, caracterizadas por la ira y la hostilidad (Buss y Perry, 1992, citados en Ruiz, 2020), mayor frecuencia de respuestas físicas y emocionales perjudiciales generadas por las diferencias entre las demandas situacionales del trabajo y las capacidades auto percibidas del organismo (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Algunas investigaciones como la de Tapia (2021) reportaron un resultado similar ya que el estrés académico y la agresividad se correlacionaron de manera positiva y moderada ($r=0,570$; $p<0,01$) en estudiantes de un instituto entre 18 y 25 años. Por otro lado, se puede mencionar que Morán (2019) encontró un muy buen predictor de conducta agresiva como los conflictos familiares ($r=0,908$; $p=0,000$); mientras que Montenegro (2018) halló un predictor moderado en la variable entorno familiar ($Rho=-0,560$; $p<0,05$). Carhuallanqui (2022) halló un muy buen predictor del estrés laboral como el compromiso organizacional ($r=0,857$; $p=0,001$); mientras que Lopez (2018) encontró un muy buen predictor en la variable desempeño profesional ($r=0,95$; $p<0,05$); finalmente Sánchez (2017) encontró algunos buenos factores predictores de tipo socio laborales como edad ($r=-0,961$; $p=0,000$) y tiempo de servicio ($r=-0,788$; $p=0,000$).

Se aceptó la primera hipótesis específica que afirma una vinculación entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024, asimismo esta relación fue positiva, altamente significativa y de intensidad ínfima ($Rho=0,194$; $p=0,004$). Es decir, los datos indicarían que a mayor frecuencia de conductas de agresión de contacto directo como golpes y patadas (Penado, 2012), mayor frecuencia de respuestas físicas y emocionales dañinas producidas por la brecha entre los requerimientos del entorno laboral y las competencias del individuo (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Tapia (2021) encontró un resultado diferente ya que no halló correlación entre los síntomas de estrés académico y la agresividad física ($p=0,427$).

Se aceptó la segunda hipótesis específica que afirma la existencia de una relación significativa entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024, además esta relación fue altamente significativa, positiva

y de intensidad escasa ($Rho=0,275$; $p=0,000$). Dicho de otro modo, se evidencia en la covariación de los datos que a mayor frecuencia de conductas de agresión manifestadas por medio del lenguaje (Penado, 2012) como gritos, palabras desafiantes, amenazas, insultos y críticas fuera de contexto (Buss y Perry, 1992, citados en Ruiz, 2020), mayor frecuencia de respuestas físicas y emocionales dañinas producidas por la brecha entre los requerimientos del ambiente laboral y las habilidades del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Tapia (2021) reportó un resultado diferente ya que no encontró correlación entre los síntomas de estrés académico y la agresividad verbal ($p=0,141$).

Se aceptó la tercera hipótesis específica que afirma una vinculación entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024, asimismo esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,258$; $p=0,000$). Dicho de manera diferente, la evidencia sugiere que, a mayor frecuencia de aparición del componente emocional de la agresión generado por una percepción de agresión del otro, frustración e irritación (Buss y Perry, 1992, citados en Ruiz, 2020), mayor frecuencia de respuestas emocionales y físicas perjudiciales propiciadas por la diferencia entre las exigencias ambientales del trabajo y las competencias del colaborador (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Tapia (2021) refirió un resultado similar ya que encontró una correlación positiva, moderada y altamente significativa entre los síntomas de estrés académico y la ira ($Rho=0,553$; $p=0,004$).

Se aceptó la cuarta hipótesis específica que una vinculación entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024, además esta relación fue altamente significativa positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,270$; $p=0,000$). Es decir, se infiere a partir de la covariación de los datos que a mayor frecuencia de conductas de agresión basadas en la valoración pesimista o juicio adverso y emociones negativas sobre las personas y situaciones con un deseo elevado de generar daño (Buss, 1961, citado en Matalinares et al., 2012; Buss y Perry, 1992, citados en Berkowitz, 1996), mayor frecuencia de respuestas emocionales y físicas dañinas causadas por la discrepancia entre los requerimientos del entorno de trabajo y las habilidades del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Tapia (2021) refirió un resultado parecido debido a que halló una correlación positiva, moderada y altamente significativa entre los síntomas de estrés académico y la hostilidad ($Rho=0,559$; $p=0,004$).

La población de efectivos policiales estudiada se caracterizó por estar conformada en su mayoría por adultos jóvenes entre 25 y 35 años, con un promedio de edad de 34,75

años, y de sexo mayoritario masculino (72,02%). Asimismo, el nivel mayoritario de conducta agresiva fue muy bajo con 94,94% y el nivel mayoritario de estrés laboral también fue muy bajo con 96,79%. Dichos hallazgos se asemejan a lo reportado por Vidal (2022) quien señala que la mayoría (62,5%) de policías de su muestra no mostraron estrés, esta población tuvo una media de edad de 27,23 años y una amplia mayoría masculina (92,9%). Además, Rojas (2021) encontró que la gran mayoría de su población de policías (91%), con un mínimo de edad de 20 años y un máximo de 60 años, obtuvo un nivel de estrés laboral bajo, resultado muy similar al reportado en el presente estudio. Tapia (2021) encontró que la mayoría de su población (48%) obtuvo un nivel bajo de estrés académico, además reportó que la mayoría de su población (36%) obtuvo un nivel de agresividad bajo. Asimismo, Morán (2019) reportó un resultado parecido ya que la mayoría de su población (68%) obtuvo un nivel bajo de conductas agresivas, mientras que el 32% alcanzó un nivel moderado, sin embargo, la edad promedio de los participantes fue 7 años, asimismo la conducta agresiva se midió con una ficha de observación conductual, mucho más usada en niños que en adultos, estos últimos son observados frecuentemente mediante instrumentos psicométricos.

Por otra parte, los resultados descriptivos de la presente investigación difieren de lo hallado por Garcia (2019) ya que los cadetes de policía evaluados obtuvieron niveles altos de agresividad física, no obstante, utilizó el instrumento cuestionario de agresividad AQ y el promedio de edad fue de 41,32 años. Romero (2018) halló que el nivel medio de estrés fue el mayoritario en su población de efectivos policiales con 77,7 %, mientras que solo el 5,1% obtuvo el nivel bajo, asimismo la mayoría fue de sexo masculino con 79,9% y del rango etario entre 49 y 62 años con 36% y de unidades como comisarias, DIVPREMB y DIVPIDDMP. Carhuallanqui (2022) encontró que el 33,33% de su población de trabajadores de farmacia del IREN-Concepción casi siempre se estresa en su trabajo. Cuba (2019) reportó que la mayoría (73%) de su población de docentes de secundaria obtuvo un nivel medio de estrés laboral, en su mayoría (90%) fueron de sexo femenino, refiere que las condiciones laborales como sueldo, tipo de contrato y sobre carga laboral tienen mayor influencia en el estrés laboral que los años de servicio. Lopez (2018) reportó que la mayoría (85%) de su población de docentes de primaria alcanzó un nivel moderado de estrés laboral, asimismo no hubo diferencias de nivel de estrés laboral entre el grupo etario de menores de 45 años y mayores de 45 años lo que refuerza lo hallado por Cuba (2019). Continuando en la rama magisterial, Sánchez (2017) halló que el 25,31% de su población de docentes de secundaria obtuvo un nivel de estrés muy alto, el grupo etario mayoritario (47,76%) fue entre 49 a 59

años y la mayoría fue de sexo femenino, asimismo refiere que el estrés y la edad se correlacionan de forma inversa ($r=-0,961$; $p=0,000$), esto contradice lo señalado por Lopez (2018), Cuba (2019) y posiblemente el presente estudio que tiene homogeneidad en el nivel muy bajo de estrés laboral la mayoría (96,79%) de la población que tiene un grupo etario entre 22 y 61 años. Para finalizar con datos extraídos en poblaciones magisteriales Diaz (2017) encontró que el 68,6% de su población de docentes de primaria obtuvo un nivel medio de estrés laboral. Inca (2021) reportó un 35% de participantes con nivel bajo; 32,5% de nivel medio; y 32,5% de nivel alto de conductas agresivas en su población de estudio, se debe tener en cuenta que el rango etario de esta población fue entre 13 y 14 años. Cortez (2020) también halló un resultado distinto ya que el 90% de su muestra evidenció conductas agresivas directas, aunque fueron niños de 2do grado y se empleó el instrumento Coprag. Además, Montenegro (2018) encontró que la mayoría de los niños de inicial de un programa no escolarizado (45,76%) obtuvo un nivel de agresividad alta. Siguiendo esta línea, Baldeón (2017) reportó que la mayoría de su población (46,4%) de niños de 5 años obtuvo un grado elevado de agresividad.

Se advierte en los resultados del presente estudio y de los antecedentes que la mayoría de las poblaciones infantiles y adolescentes tienen mayor nivel de conductas agresivas que las poblaciones adultas, esto podría deberse a la maduración emocional de los adultos y el mayor control de sus impulsos (Papalia & Martorell, 2017). También, se evidenció que el contexto de trabajo de los profesores influyeron en su nivel de estrés laboral, a partir de ello se podría inferir que las condiciones laborales de los policías evaluados en la presente investigación podrían ser un factor protector de estrés. Por otra parte, Desmarais (2015, citada en Rojas, 2021) señala que los hombres suelen vivenciar el estrés con mayor tensión física, mientras que las mujeres experimentan trastornos psicológicos con mayor frecuencia. Esto explicaría porque se advierte una tendencia de mayores niveles de estrés laboral en poblaciones mayoritariamente femeninas, y porque en el caso de la presente población estudiada se encontraron niveles bajos de estrés, esto podría deberse a que la tensión física sería más fácil de gestionar que un trastorno psicológico. En ese sentido, sería importante cuestionarse cómo se relaciona la edad con las conductas agresivas; el sexo y las condiciones laborales con el estrés laboral; y qué otros factores además del estrés laboral predicen la conducta agresiva y la violencia en poblaciones policiales.

La principal limitación del presente estudio radicó en el propio nivel de investigación correlacional, si bien es cierto se encontraron correlaciones escasas o débiles entre la

conducta agresiva, sus dimensiones, y el estrés laboral, no se puede determinar una relación causal, sin embargo la evidencia sugiere que el estrés laboral podría ser parte de un modelo explicativo o predictivo de la conducta agresiva en efectivos policiales, lo cual deberá demostrarse con futuros estudios diseñados para ello. Las fortalezas del estudio radicarón en que se trabajó directamente con una muestra censal, lo cual reduce el margen de error propio de trabajar con una muestra representativa, asimismo los resultados fueron altamente significativos ya que todos los resultados tuvieron un p valor inferior al 1% de significancia, que es lo mismo que decir 99% de confianza o resultados muy confiables. Otra fortaleza del estudio se advierte en las sólidas propiedades psicométricas (validez y confiabilidad) de los instrumentos, lo cual garantizó mediciones óptimas. Finalmente, otra fortaleza se evidenció en la aplicación adecuada de las técnicas de procesamiento estadístico de datos.

V. CONCLUSIONES

- Se aceptó la hipótesis general, por lo tanto, se concluyó que la conducta agresiva y el estrés laboral tienen un vínculo significativo en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024. Esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,322$; $p=0,000$).
- Se aceptó la primera hipótesis específica, entonces se concluyó que la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos tienen un vínculo significativo en policías de la DIVINCRI Huancayo 2024. Esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad ínfima ($Rho=0,194$; $p=0,004$).
- Se aceptó la segunda hipótesis específica, por ello se determinó que la conducta de agresión verbal y el estrés laboral tienen un vínculo significativo en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024. Esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,275$; $p=0,000$).
- Se aceptó la tercera hipótesis específica, en ese sentido se determinó que la ira y el estrés laboral tienen un vínculo significativo en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024. Esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,258$; $p=0,000$).
- Se aceptó la cuarta hipótesis específica, por lo tanto, se determinó que la hostilidad y el estrés laboral tienen un vínculo significativo en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024. Esta relación fue altamente significativa, positiva y de intensidad escasa ($Rho=0,270$; $p=0,000$).
- Se concluyó de manera general que, si bien es cierto, la evidencia sugiere que el estrés laboral es un predictor escaso de la conducta agresiva en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024 y este resultado puede extrapolarse a otras poblaciones policiales. La gestión efectiva del estrés laboral podría ser una de las variables a tomar en cuenta en el diseño de programas de intervención psicológica, de nivel preventivo promocional, con la finalidad de reducir la agresividad en efectivos policiales con diagnósticos psicométricos elevados. Sin embargo, el presente estudio no tuvo como objetivos la comparación de niveles de agresividad y estrés laboral según variables sociodemográficas como la edad o sexo y variables socio laborales como tiempo de servicio y remuneración en la población policial, como se hizo con otras poblaciones

como la magisterial y queda pendiente para futuros estudios a fin de seguir construyendo conocimiento.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los generales de la institución policial continuar realizando diagnósticos psicométricos de conductas agresivas y de estrés laboral en otras divisiones policiales a fin de identificar posibles niveles elevados y tomar decisiones de intervención, esto beneficiaría el desempeño profesional de los efectivos y la calidad de atención al público en general.
2. Se recomienda a futuros investigadores de las variables conductas agresivas y estrés laboral en poblaciones policiales que realicen comparaciones según variables sociodemográficas y socio laborales a fin de identificar posibles grupos vulnerables.
3. Se sugiere a los efectivos policiales que experimenten niveles elevados de conducta agresiva y estrés laboral que soliciten ayuda psicológica dentro de la institución o de forma particular con el objetivo de fortalecer su repertorio conductual para relacionarse de manera adaptativa con los demás y con su trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Akindele-Oscar, Y., Opeyemi, S., & Aborishade, R. (2019). The Influence of Occupational Stress and Mental Health on Nigerian Police Officers ' Aggression. *KIU Journal of Social Sciences*, 5(3), 165–170.
<https://ijhumas.com/ojs/index.php/kiujoss/article/view/586/543>
- Amnistía Internacional. (2022). *Violencia Policial*. Amnistía Internacional.
<https://www.amnesty.org/es/what-we-do/police-brutality/>
- Arriola, O. (2023). *Dirección de Investigación Criminal*. Dirección de Investigación Criminal. https://dirincri.pnp.gob.pe/Director_.html
- Baldeón, R. (2017). Estilos de crianza y conductas agresivas de los niños y niñas de 5 años de la Institución Educativa Inicial N°628. Distrito de Villa El Salvador, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17536/Baldeon_ARM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barría, C. (2019). *El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- BBC News Mundo. (2023). *Mueren al menos 18 personas en el sur de Perú durante protestas para exigir nuevas elecciones y la liberación de Pedro Castillo*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-64218613>
- Berkowitz, L. (1996). Agresión : dañar a los demás. In DESCLEE DE BROUWER (Ed.), *Agresión, causas, consecuencias y control* (pp. 381–423). https://kupdf.net/download/228686677-agresion-causas-consecuencias-y-control-berkowitzpdf_59e4525508bbc54722e6538b_pdf
- Carhuallanqui, M. (2022). Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en el departamento de Farmacia del IREN Concepción 2021 [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. In *Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes*. http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4103/T037_41149831_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, M., & González, M. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. *Acción Psicológica*, 4(2), 7–38.
<https://doi.org/10.5944/ap.4.2.478>

- Castillo, M. (2018). Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Repositorio digital de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/9783>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Cortez, A. (2020). Disfuncionalidad familiar y conductas agresivas en niños de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52169/Cortez_MALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. In *Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Mastro, I. (2020). *Brutalidad policial en Perú: ¿reformismo o abolición?* La Opinión. <https://laopinion.com/2020/11/22/brutalidad-policial-en-peru-reformismo-o-abolicion/>
- Deschênes, A.-A., St-Hilaire, G., Crête, E., Desjardins, C., & Emeriau, C. (2019). The Potentially Traumatic Event and the Psychological Health at Work of the Police; A Perception of a Unique Impact? *American Journal of Applied Psychology*, 7(1), 30–35. <http://article.sciappliedpsychology.com/pdf/ajap-7-1-4.pdf>
- Díaz, M. (2017). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. In *Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5288>
- Fernández, E. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional* [Tesis de doctorado, Universidad de León]. <https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991005801339705772>

- &context=L&vid=34BUC_ULE:VU1&lang=es&search_scope=MyInstitution&ada
ptor=Local Search Engine&query=any,contains,Estrés percibido estrategias de
afrentamiento y sentido de coheren
- García, H. (2019). Impulsividad y agresividad en cadetes de policía. *Actualidades En Psicología*, 33(126), 17–31. <https://doi.org/10.15517/ap.v33i126.32472>
- Ghazinour, M., Padyab, M., & Hansson, J. (2021). Police Stress in the Swedish Context: Development and Psychometric Properties of the Police Stress Identification Questionnaire. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 2(1), 1–19. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.2703-7045-2021-01-05>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. H. Education (ed.); 6ta ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huacasi, W. (2022). *Jóvenes de Junín pierden el ojo por represión policial del régimen*. La República. <https://larepublica.pe/politica/2022/04/05/paro-de-transportistas-jovenes-de-junin-pierden-el-ojo-por-represion-policial-del-regimen-junin-pnp-huancayo>
- Inca, J. (2021). Niveles de conductas agresivas en los alumnos de bachillerato de la unidad educativa “Clemente Yerovi Indaburu”, Guayaquil, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61335/Inca_AJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Krisna, S. (2018). Emotional maturity and conformity with aggressive behavior of members civil service police unit of surabaya. *Universitas Airlangga*, 1–8. https://www.researchgate.net/publication/328970627_EMOTIONAL_MATURITY_AND_CONFORMITY_WITH_AGGRESSIVE_BEHAVIOR_OF_MEMBERS_CIVIL_SERVICE_POLICE_UNIT_OF_SURABAYA
- Laufs, J., & Waseem, Z. (2020). Policing in pandemics: A systematic review and best practices for police response to COVID-19. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 51, 101812. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101812>
- Lopez, O. (2018). Estrés laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria del distrito de Rio Negro [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. In *Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4999>

- Marshall, R., Milligan-Saville, J., Steel, Z., Bryant, R., Mitchell, P., & Harvey, S. (2020). A prospective study of pre-employment psychological testing amongst police recruits. *Occupational Medicine*, 70, 162–168. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa008>
- Matalinares, M., Yaringaño, J., Uceda, J., Fernández, E., Huari, Y., Campos, A., & Villavicencio, N. (2012). Estudio psicométrico de la versión española del cuestionario de agresión de Buss y Perry. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 15(1), 147–161. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i1.3674>
- Montenegro, A. (2018). Entorno familiar y conducta agresiva en niños de inicial del programa no escolarizado, Villa El Salvador 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21507/Montenegro_AI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morán, J. (2019). *Conflictos familiares y conductas agresivas en estudiantes de la unidad educativa “Victoria Macías de Acuña” Milagro, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38498/Morán_VJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naciones Unidas. (2022). *Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-use-force-and-firearms-law-enforcement>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. In *Organizacion Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Pandya, A. (2019). Towards Positive Policing in India: Improving the Health and Well-being of Police Personnel. *Academia*, 66(3), 161. www.bprd.gov.in
- Papalia, D., & Martorell, G. (2017). Desarrollo humano. In McGrawHill Education (Ed.), *Mc Gran Hill Education* (Decimoterc, Vol. 13).
- Penado, M. (2012). *Agresividad reactiva y proactiva en adolescentes: efecto de los factores individuales y socio - contextuales* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/16380/1/T33913.pdf>
- Quispe, L. (2022). *Junín: Detienen a policías acusados de abuso sexual contra una joven de*

- 21 años. Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/junin-detienen-a-policias-acusados-de-abuso-sexual-contrajovencita-noticia/?ref=dcr>
- Qureshi, H., Lambert, E., & Frank, J. (2019). The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science and Management*, 21(1), 48–61. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461355719832621>
- Rodríguez, R. (2022). *Unos 258 policías intervenidos por diversos delitos y violencia familiar en la región Junín*. Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/unos-258-policias-intervenidos-por-diversos-delitos-y-violencia-familiar-en-la-region-junin-noticia/>
- Rojas, E. (2021). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Dirección Contra Trata de Personas de Lima [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. In *Repositorio de la Universidad Ricardo Palma*. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4270/M-PSIC-T030_40163492_M ROJAS BARDALES ERICKSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, M. (2018). *Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policía Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1222>
- Rondón, M. (2006). Salud mental un problema de salud pública en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 23(5), 237–238. <https://doi.org/10.1002/andp.18812490514>
- RPP Noticias. (2022). *Junín: dos muertos y 44 heridos dejó enfrentamiento entre la Policía Nacional y manifestantes en Pichanaki*. RPP Noticias. <https://rpp.pe/peru/junin/junin-un-menor-fallecido-y-cinco-heridos-deja-enfrentamiento-entre-policia-nacional-y-manifestantes-en-pichanaqui-noticia-1454003>
- Ruiz, G. (2020). *Estilos de crianza y agresividad en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Lima metropolitana, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3969/T061_72547484_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmon, B. (2020). Managing Occupational Stress Among Nigerian Police Officers

- Deployed to Borno State, Nigeria [Tesis doctoral, Walden University]. In *Repositorio Walden University*. <https://doi.org/10.32388/4endto>
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4472/SanchezÑaña.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, I. (2000). *Agresividad infantil* (Ediciones Pirámide (ed.)). <https://idoc.pub/documents/agresividad-infantil-serranopdf-eljq3pkmx541>
- Shane, J. (2020). *Stress inside police departments: How the organization creates stress and performance problems in police officers* (Taylor & Francis Group (ed.)). Routledge Taylor & Francis Group. <https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780429297229&type=googlepdf>
- Soloviev, A., Zhernov, S., & Ichitovkina, E. (2020). Female Moscow police officers' emotional reactions features during service in the COVID-19 pandemic emergency conditions. *Journal of Biomedical Research & Environmental Sciences*, 1(6), 213–215. <https://www.jelsciences.com/articles/jbres1145.pdf>
- Tapia, C. (2021). Estrés académico y agresividad en estudiantes de un instituto de educación superior de Huamachuco, 2021 [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83179/Tapia_MCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, M. (2022). *Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/141073/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE AGRESIÓN DE BUSS Y PERRY –AQ

Instrucciones: Este cuestionario está diseñado con el propósito de evaluar los niveles de agresividad, su opinión será muy valiosa. El cuestionario será completamente confidencial y solo será utilizado con fines de la investigación en estudio. Agradecemos su valiosa participación. Seleccione la opción que mejor explique su forma de comportarse. Se le pide sinceridad a la hora de responder y los números que van del 1 al 5 en la escala significa lo siguiente:

1. Completamente Falso para mí.
2. Bastante falso para mí
3. Ni verdadero ni falso para mí
4. Bastante verdadero Para mí
5. Completamente verdadero para mí

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona					
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos					
3	Me enfado rápidamente, pero se me pasa en seguida					
4	A veces soy bastante envidioso					
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona					
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente					
7	Cuando estoy frustrado, suelo mostrar mi irritación					
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente					
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también					
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos					
11	Algunas veces me siento como un barril de pólvora a punto de estallar					
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades					
13	Me suelo implicar en las peleas algo más de lo normal					
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo remediar discutir con ellos					
15	Soy una persona apacible					
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas					
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago					

18	Mis amigos dicen que discuto						
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva						
20	Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas						
21	Hay gente que me incita a tal punto que llegamos a pegarnos						
22	Algunas veces pierdo los estribos sin razón						
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables						
24	No encuentro ninguna buena razón para pegarle a una persona						
25	Tengo dificultades para controlar mi genio						
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas						
27	He amenazado a gente que conozco						
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán						
29	He llegado a estar tan furioso que he roto cosas						

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

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

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

Nro .	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Que no comprenda las metas y misión de mi Institución Policial me causa estrés?							
2	¿El tener que rendir informes a mis superiores y a mis subalternos de mi Institución Policial me estresa?							
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades que realizo en mi trabajo me produce estrés?							
4	¿Que el equipo tecnológico disponible para realizar mi trabajo a tiempo sea limitado me estresa?							
5	¿Que mi jefe de grupo no me respalde ante los demás, me estresa?							
6	¿Que mi jefe de grupo no me respete me estresa?							
7	¿Que no sea parte de un grupo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							

Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación individual y grupal
Validez:	Ver validaciones de los expertos (anexo 4)
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0,948, excelente consistencia interna

Nombre Original del instrumento:	Escala de Estrés laboral OIT – OMS
Autor y año:	Ivancevich y Matteson (1980)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de estrés laboral en trabajadores
Usuarios:	Jóvenes y adultos
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual y grupal
Validez:	Ver validaciones de los expertos (anexo 5)
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0,881, buena consistencia interna

Anexo 3: Tabla de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
----------	-----------------------	-------------	-------------	-------	-------------	--------------------

Conducta Agresiva	Buss y Perry (1992 , citados en Ruiz, 2020) señalan que la agresividad es un tipo de conducta estable, que caracteriza al sujeto y su propósito es perjudicar al otro, esta acción se puede advertir de dos maneras: física y verbal, asimismo se evidencian emociones como la ira y la hostilidad.	Conducta de agresión Física	Cuantifica la disposición permanente a agredir física a las personas que lo rodean.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27 y 29	Escala de Agresión de Buss y Perry	Escala Likert de 5 opciones: Completamente falso para mí = 1 Bastante falso para mí = 2 Ni verdadero, ni falso para mí=3 Bastante verdadero para mí =4 Completamente verdadero para mí=5
		Conducta de agresión verbal	Cuantifica la disposición permanente a agredir por medio de insultos y amenazas a las personas que lo rodean.	2, 6, 10, 14 y 18		
		Ira	Cuantifica el grado de reacción de irritación, enojo o enfado que se siente frente a una situación.	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25		
		Hostilidad	Cuantifica la actitud negativa y el juicio desfavorable que se tiene hacia otras personas.	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26 y 28		

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Estrés laboral	De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016) el estrés laboral es una respuesta fisiológica y afectiva frente a un perjuicio provocado por una discrepancia percibida entre las demandas del entorno laboral y las competencias del trabajador a fin de afrontar un evento.	Superiores y Recursos	Metas de la organización.	1	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS	Escala Likert 1 Nunca 2 Raras veces 3 Ocasionalmente 4 Algunas veces 5 Frecuentemente 6 Generalmente 7 Siempre
			Informes	2		
			Control en mi área de trabajo	3		
			Falta de tecnología	4		
			Incomodidad en el trabajo.	5		
			No hay respeto	6		
			No soy parte del grupo	7		
			No hay espacio privado	15		
			No me tiene confianza	17		
			Presión del grupo	21		
No respeta a los superiores	24					
	No me respalda mi grupo	8				

			No hay estatus grupal	9
			Estrategias de la organización.	10
			Políticas de la organización.	11
			Poco control	12
			No se preocupa por mí	13
		Organización y Equipo de trabajo	Falta de conocimiento técnico	14
			Carencias organización	16
			Grupo desorganizado	18
			No me respalda mi grupo	19
			Carencias organización	20
			Incomodidad con otros.	22
			Mi equipo no me apoya con ayuda técnica	23
			Falta de tecnología.	25

Anexo 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 04 de julio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0155-2023/UCT-EPG-D

Kelly L. Bustamante Barreto:
JEFE AREPOLFIS – DIVINCRI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a la **Br. Enma Tinta Cobos**, identificada con DNI N° 40934711, y al **Br. Richard Rafael Rafael García**, identificado con DNI N° 40767849, alumnos del Programa de Maestría en Psicología con mención en: Psicología Clínica y de la Salud, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CONDUCTA AGRESIVA Y ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVINCRI HUANCAYO 2022.**

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/truj

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN
Yo Kelly L. Bustamante Barreto
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 44960224, en mi calidad de JEFE - AREPOLFIS - DIVINCRI
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de POUCIA FISCAL
(Nombre del área de la empresa)
de la institución PNP
(Nombre de la empresa)
con R.U.C.N°....., ubicada en la ciudad de HUANCAYO - JUNIN

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a/es) Richard Rafael RAFAEL GARCIA, Emma TINTA COBOS
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 40767849, DNI N° 40934711 del Programa de Maestría en PSICOLOGIA (CON MENCIÓN EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD) (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa:
Se utilizará los datos obtenidos mediante la escala de agresión de Buss y Perry y el cuestionario de estrés laboral OIT - OMS, en la población de 285 policías de la DIVINCRI PNP-MYO.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
Kelly L. BUSTAMANTE BARRETO
CAPITÁN PNP

DNI: 44960224

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI: 40767849


Firma del Estudiante

DNI: 40934711

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

JUAN OLIVERA BARZA	
Edad	Sexo
43	MASCULINO

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

RIDER AUARUCLA MATACORROS	
Edad	Sexo
29	MASCULINO

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

Edwin CAMPOS RODRIGUEZ	
Edad	Sexo
47	MASCULINO

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

Fiorella Casas Arcos	
Edad	Sexo
33	Femenino

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

Carlos SALOME CORDOYA	
Edad	Sexo
49	MASCULINO

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en este estudio que tiene como finalidad evaluar la conducta agresiva y el estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI PNP Huancayo. Para ello usted deberá responder con la mayor honestidad: un consentimiento informado, y dos encuestas, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si usted lo considera necesario. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos del participante:

RAFAEL ARTURO PALACIOS FLORES	
Edad	Sexo
45	MASCULINO

Investigador
Rafael García, Richard Rafael

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Conducta agresiva y estrés laboral en efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024	<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024?</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la conducta agresiva y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>V1: Conducta agresiva</p>	<p>Conducta de agresión física Conducta de agresión verbal Ira Hostilidad</p>	<p>Tipo: Básica Método: Científico Hipotético deductivo Diseño: Cuantitativo No experimental Población y muestra: 218 efectivos policiales Técnica de recolección: Encuesta Instrumentos de recolección de datos: CUESTIONARIO DE AGRESIÓN DE BUSS Y PERRY –AQ y CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS Métodos de análisis de investigación: Análisis estadístico inferencial y descriptivo</p>
	<p>Problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024?</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación significativa entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre la conducta de agresión física y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>V2: Estrés laboral</p>	<p>Superiores y Recursos Organización y Equipo de trabajo</p>	

<p>PE2: ¿Qué relación existe entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024?</p>	<p>HE2: Existe una relación significativa entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre la conducta de agresión verbal y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>			
<p>PE3: ¿Qué relación existe entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024?</p>	<p>HE3: Existe una relación significativa entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>OE3: Determinar la relación que existe entre la ira y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>			
<p>PE4: ¿Qué relación existe entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024?</p>	<p>HE4: Existe una relación significativa entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>	<p>OE4: Determinar la relación que existe entre la hostilidad y el estrés laboral en los efectivos policiales de la DIVINCRI Huancayo 2024</p>			

Anexo 8. Validación por juicio de expertos

Cuestionario de Agresión de Buss y Perry

Juez 1: Mg. Beck Allen Oscanoa Estrella

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Conducta agresiva	Conducta de agresión Física	Cuantifica la disposición permanente a agredir física a las personas que lo rodean.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27 y 29	x	
	Conducta de agresión verbal	Cuantifica la disposición permanente a agredir por medio de insultos y amenazas a las personas que lo rodean.	2, 6, 10, 14 y 18	x	
	Ira	Cuantifica el grado de reacción de irritación, enojo o enfado que se siente frente a una situación.	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25	x	
	Hostilidad	Cuantifica la actitud negativa y el juicio desfavorable que se tiene hacia otras personas.	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26 y 28	x	

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona		x				
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos,		x				

	discuto abiertamente con ellos						
3	Me enfado rápidamente, pero se me pasa en seguida		x				
4	A veces soy bastante envidioso	x					
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona		x				
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente		x				
7	Cuando estoy frustrado, suelo mostrar mi irritación		x				
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente		x				
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también		x				
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos		x				
11	Algunas veces me siento como un barril de pólvora a punto de estallar		x				
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades		x				
13	Me suelo implicar en las peleas algo más de lo normal		x				
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo remediar discutir con él/ella		x				
15	Soy una persona apacible	x					
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas		x				
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago		x				
18	Mis amigos dicen que discuto		x				
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva		x				
20	Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas		x				
21	Hay gente que me incita a tal punto que llegamos a pegarnos		x				
22	Algunas veces pierdo los estribos sin razón		x				
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables		x				
24	No encuentro ninguna buena razón para pegarle a una persona		x				
25	Tengo dificultades para controlar mi genio		x				
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas		x				
27	He amenazado a gente que conozco		x				
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán		x				
29	He llegado a estar tan furioso que he roto cosas		x				
Total:		2	27	0	0		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Beck Allen Oscanoa Estrella, con DNI N° 08190571, de profesión psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 12040, labor que ejerzo actualmente como catedrático, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de agresión de Buss y Perry-AQ, cuyo propósito es medir la conducta agresiva, a los efectos de su aplicación a efectivos policiales

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
4. Congruencia con los indicadores.		x			
5. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Huancayo, a los 08 días del mes de Noviembre del 2022

Apellidos y nombres: Beck Allen Oscanoa Estrella DNI: 08190571 Firma:

Beck Allen Oscanoa Estrella

Fuente 2: Mg. Masha Isabel Gálvez Vigo

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Conducta agresiva	Conducta de agresión Física	Cuantifica la disposición permanente a agredir física a las personas que lo rodean.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27 y 29	x	
	Conducta de agresión verbal	Cuantifica la disposición permanente a agredir por medio de insultos y amenazas a las personas que lo rodean.	2, 6, 10, 14 y 18	x	
	Ira	Cuantifica el grado de reacción de irritación, enojo o enfado que se siente frente a una situación.	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25	x	
	Hostilidad	Cuantifica la actitud negativa y el juicio desfavorable que se tiene hacia otras personas.	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26 y 28	x	

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona		x				
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos		x				
3	Me enfado rápidamente, pero se me pasa en seguida		x				
4	A veces soy bastante envidioso		x				
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona		x				
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente	x					

7	Cuando estoy frustrado, suelo mostrar mi irritación		x				
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente		x				
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también		x				
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	x					
11	Algunas veces me siento como un barril de pólvora a punto de estallar		x				
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades		x				
13	Me suelo implicar en las peleas algo más de lo normal		x				
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo remediar discutir con ellos		x				
15	Soy una persona apacible		x				
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas		x				
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago		x				
18	Mis amigos dicen que discuto	x					
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva		x				
20	Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas		x				
21	Hay gente que me incita a tal punto que llegamos a pegarnos		x				
22	Algunas veces pierdo los estribos sin razón		x				
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables		x				
24	No encuentro ninguna buena razón para pegarle a una persona		x				
25	Tengo dificultades para controlar mi genio		x				
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas		x				
27	He amenazado a gente que conozco		x				
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán		x				
29	He llegado a estar tan furioso que he roto cosas		x				
Total:		3	26	0	0	0	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Masha Isabel Gálvez Vigo, con DNI N° 06270715, de profesión psicóloga, grado académico de maestra, con código de colegiatura 7322, labor que ejerzo actualmente como docente universitario, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de agresión de Buss y Perry-AQ, cuyo propósito es medir la conducta agresiva, a los efectos de su aplicación en efectivos policiales.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
4. Congruencia con los indicadores.		x			
5. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Huancayo, a los 10 días del mes de Noviembre del 2022



Apellidos y nombres: Masha Isabel Gálvez Vigo DNI: 06270715 Firma:

Juez 3: Mg. Ps. Luis Martín Tovar Huamani

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Conducta agresiva	Conducta de agresión Física	Cuantifica la disposición permanente a agredir física a las personas que lo rodean.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 24, 27 y 29	x	
	Conducta de agresión verbal	Cuantifica la disposición permanente a agredir por medio de insultos y amenazas a las personas que lo rodean.	2, 6, 10, 14 y 18	x	
	Ira	Cuantifica el grado de reacción de irritación, enojo o enfado que se siente frente a una situación.	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25	x	
	Hostilidad	Cuantifica la actitud negativa y el juicio desfavorable que se tiene hacia otras personas.	4, 8, 12, 16, 20, 23, 26 y 28	x	

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona	x					
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos		x				
3	Me enfado rápidamente, pero se me pasa en seguida		x				
4	A veces soy bastante envidioso	x					
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona		x				
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente		x				

7	Cuando estoy frustrado, suelo mostrar mi irritación		x				
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente		x				
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándolo también		x				
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	x					
11	Algunas veces me siento como un barril de pólvora a punto de estallar		x				
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades		x				
13	Me suelo implicar en las peleas algo más de lo normal		x				
14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo remediar discutir con ellos		x				
15	Soy una persona apacible		x				
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas		x				
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago		x				
18	Mis amigos dicen que discuto	x					
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva		x				
20	Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas		x				
21	Hay gente que me incita a tal punto que llegamos a pegarnos		x				
22	Algunas veces pierdo los estribos sin razón		x				
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables		x				
24	No encuentro ninguna buena razón para pegarle a una persona		x				
25	Tengo dificultades para controlar mi genio		x				
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas		x				
27	He amenazado a gente que conozco		x				
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán		x				
29	He llegado a estar tan furioso que he roto cosas		x				
Total:		3	26	0	0	0	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Martín Tovar Huamani, con DNI N° 07877651, de profesión psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 16353, labor que ejerzo actualmente como catedrático, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de agresión de Buss y Perry-AQ, cuyo propósito es medir la conducta agresiva, a los efectos de su aplicación a efectivos policiales

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
4. Congruencia con los indicadores.		x			
5. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Huancayo, a los 12 días del mes de Noviembre del 2022

Apellidos y nombres: Luis Martín Tovar Huamani DNI: 07877651 Firma:



Luis Martín Tovar Huamani
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 16353

Firma y Sello

Validación por juicio de expertos del cuestionario de estrés laboral OIT – OMS

Juez 1: Mg. Beck Allen Oscanoa Estrella

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Superiores y recursos	Metas de la organización, Informes, Control en mi área de trabajo, Falta de tecnología, Incomodidad en el trabajo, No hay respeto, No soy parte del grupo, No hay espacio privado, No me tiene confianza, Presión del grupo, No respeta a los superiores	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	x	
	Organización y equipo de trabajo	No me respalda mi grupo, No hay estatus grupal, Estrategias de la organización, Políticas de la organización, Poco control, No se preocupa por mí, Falta de conocimiento técnico, Carencias organización, Grupo desorganizado, No me respalda mi grupo, Carencias organización, Incomodidad con otros. Mi equipo no me apoya con ayuda técnica, Falta de tecnología.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	x	

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	FA	NA	
1	¿Que no comprenda las metas y misión de mi Institución Policial me causa estrés?		x				
2	¿El tener que rendir informes a mis superiores y a mis subalternos de mi Institución Policial me estresa?		x				
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades que realizo en mi trabajo me produce estrés?		x				
4	¿Que el equipo tecnológico disponible para realizar mi trabajo a tiempo sea limitado me estresa?		x				
5	¿Que mi jefe de grupo no me respalde ante los demás, me estresa?		x				
6	¿Que mi jefe de grupo no me respete me estresa?		x				
7	¿Que no sea parte de un grupo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?		x				
8	¿Que mi grupo de trabajo no me respalde en cumplir mis labores me causa estrés?		x				
9	¿Que mi grupo de trabajo no sea reconocido por las acciones loables dentro de la Institución Policial me causa estrés?		x				
10	¿Que no tenga claro la estrategia de organización de mi Institución policial me estresa?		x				
11	¿Que las políticas generales de mi Institución Policial impidan mi buen desempeño me estresa?		x				
12	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución Policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?		x				
13	¿Que mi jefe de grupo no se preocupe por mi bienestar me estresa?		x				
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución policial me estresa?		x				
15	¿El no tener un espacio personal en mi trabajo me estresa?		x				
16	¿Que se maneje mucho la estructura formal (papeleo) dentro de la Institución policial me causa estrés?		x				
17	¿Que mi jefe de grupo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		x				
18	¿Que mi grupo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?		x				

19	¿Que mi grupo no me brinde apoyo en relación con las altas demandas de trabajo asignados por mi jefe, me causa estrés?		x				
20	¿Que mi Institución Policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés?		x				
21	¿Que mi grupo de trabajo me presione demasiado para cumplir mis labores me causa estrés?		x				
22	¿El que tenga que trabajar con policias de otras unidades y/o departamentos me estresa?		x				
23	¿Que mi grupo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?		x				
24	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?		x				
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?		x				
Total:		0	25	0	0	0	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Beck Allen Oscanoa Estrella, con DNI N° 08190571, de profesión psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 12040, labor que ejerzo actualmente como catedrático, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Escala de Estrés laboral OIT – OMS, cuyo propósito es medir el estrés laboral, a los efectos de su aplicación a efectivos policiales

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, conchyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
4. Congruencia con los indicadores.		x			
5. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Huancayo, a los 08 días del mes de Noviembre del 2022

Apellidos y nombres: Beck Allen Oscanoa Estrella DNI: 08190571 Firma:



Beck Allen Oscanoa Estrella

Juez 2: Mg. Masha Isabel Gálvez Vigo

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Superiores y recursos	Metas de la organización, Informes, Control en mi área de trabajo, Falta de tecnología, Incomodidad en el trabajo, No hay respeto, No soy parte del grupo, No hay espacio privado, No me tiene confianza, Presión del grupo, No respeta a los superiores	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24		
	Organización y equipo de trabajo	No me respalda mi grupo, No hay estatus grupal, Estrategias de la organización, Políticas de la organización, Poco control, No se preocupa por mí, Falta de conocimiento técnico, Carencias organización, Grupo desorganizado, No me respalda mi grupo, Carencias organización, Incomodidad con otros. Mi equipo no me apoya con ayuda técnica, Falta de tecnología.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25		

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Que no comprenda las metas y misión de mi Institución Policial me causa estrés?		x				
2	¿El tener que rendir informes a mis superiores y a mis subalternos de mi Institución Policial me estresa?		x				
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades que realizo en mi trabajo me produce estrés?		x				
4	¿Que el equipo tecnológico disponible para realizar mi trabajo a tiempo sea limitado me estresa?		x				
5	¿Que mi jefe de grupo no me respalde ante los demás, me estresa?		x				
6	¿Que mi jefe de grupo no me respete me estresa?		x				
7	¿Que no sea parte de un grupo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?		x				
8	¿Que mi grupo de trabajo no me respalde en cumplir mis labores me causa estrés?		x				
9	¿Que mi grupo de trabajo no sea reconocido por las acciones loables dentro de la Institución Policial me causa estrés?		x				
10	¿Que no tenga claro la estrategia de organización de mi Institución policial me estresa?		x				
11	¿Que las políticas generales de mi Institución Policial impidan mi buen desempeño me estresa?		x				
12	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución Policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?		x				
13	¿Que mi jefe de grupo no se preocupe por mi bienestar me estresa?		x				
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución policial me estresa?		x				
15	¿El no tener un espacio personal en mi trabajo me estresa?		x				
16	¿Que se maneje mucho la estructura formal (papeleo) dentro de la Institución policial me causa estrés?		x				
17	¿Que mi jefe de grupo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		x				
18	¿Que mi grupo de trabajo se encuentre		x				

	desorganizado me estresa?					
19	¿Que mi grupo no me brinde apoyo en relación con las altas demandas de trabajo asignados por mi jefe, me causa estrés?	x				
20	¿Que mi Institución Policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x				
21	¿Que mi grupo de trabajo me presione demasiado para cumplir mis labores me causa estrés?	x				
22	¿El que tenga que trabajar con policías de otras unidades y/o departamentos me estresa?	x				
23	¿Que mi grupo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x				
24	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	x				
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x				
Total:		0	25	0	0	0

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Masha Isabel Gálvez Vigo, con DNI N° 06270715, de profesión psicóloga, grado académico de maestra, con código de colegiatura 7322, labor que ejerzo actualmente como docente universitario, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Escala de Estrés laboral OIT – OMS, cuyo propósito es medir el estrés laboral, a los efectos de su aplicación en efectivos policiales.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
4. Congruencia con los indicadores.		x			
5. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Huancayo, a los 10 días del mes de Noviembre del 2022



Apellidos y nombres: Masha Isabel Gálvez Vigo DNI: 06270715 Firma:

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Superiores y recursos	Metas de la organización, Informes, Control en mi área de trabajo, Falta de tecnología, Incomodidad en el trabajo, No hay respeto, No soy parte del grupo, No hay espacio privado, No me tiene confianza, Presión del grupo, No respeta a los superiores	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	x	
	Organización y equipo de trabajo	No me respalda mi grupo, No hay estatus grupal, Estrategias de la organización, Políticas de la organización, Poco control, No se preocupa por mí, Falta de conocimiento técnico, Carencias organización, Grupo desorganizado, No me respalda mi grupo, Carencias organización, Incomodidad con otros. Mi equipo no me apoya con ayuda técnica, Falta de tecnología.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	x	

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	FA	NA	

1	¿Que no comprenda las metas y mision de mi Institución Policial me causa estrés?		x				
2	¿El tener que rendir informes a mis superiores y a mis subalternos de mi Institución Policial me estresa?		x				
3	¿Que no esté en condiciones de controlar las actividades que realizo en mi trabajo me produce estrés?		x				
4	¿Que el equipo tecnológico disponible para realizar mi trabajo a tiempo sea limitado me estresa?		x				
5	¿Que mi jefe de grupo no me respalde ante los demás, me estresa?		x				
6	¿Que mi jefe de grupo no me respete me estresa?		x				
7	¿Que no sea parte de un grupo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?		x				
8	¿Que mi grupo de trabajo no me respalde en cumplir mis labores me causa estrés?		x				
9	¿Que mi grupo de trabajo no sea reconocido por las acciones loables dentro de la Institución Policial me causa estrés?		x				
10	¿Que no tenga claro la estrategia de organización de mi Institución policial me estresa?		x				
11	¿Que las políticas generales de mi Institución Policial impidan mi buen desempeño me estresa?		x				
12	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución Policial tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?		x				
13	¿Que mi jefe de grupo no se preocupe por mi bienestar me estresa?		x				
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución policial me estresa?		x				
15	¿El no tener un espacio personal en mi trabajo me estresa?		x				
16	¿Que se maneje mucho la estructura formal (papeleo) dentro de la Institución policial me causa estrés?		x				
17	¿Que mi jefe de grupo no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		x				
18	¿Que mi grupo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?		x				
19	¿Que mi grupo no me brinde apoyo en relación con las altas demandas de trabajo asignados por mi jefe, me causa estrés?		x				

20	¿Que mi Institución Policial carezca de dirección y objetivos me causa estrés?		x				
21	¿Que mi grupo de trabajo me presione demasiado para cumplir mis labores me causa estrés?		x				
22	¿El que tenga que trabajar con policías de otras unidades y/o departamentos me estresa?		x				
23	¿Que mi grupo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?		x				
24	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?		x				
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?		x				
Total:		0	25	0	0	0	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Martín Tovar Huamani, con DNI N° 07877651, de profesión psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 16353, labor que ejerzo actualmente como catedrático, en la Universidad Continental.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS, cuyo propósito es medir el estrés laboral, a los efectos de su aplicación a efectivos policiales.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, conchuyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.		x			
7. Amplitud del contenido a evaluar.		x			
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		x			
9. Congruencia con los indicadores.		x			
10. Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Huancayo, a los 12 días del mes de Noviembre del 2022

Apellidos y nombres: Luis Martín Tovar Huamani DNI: 07877651 Firma:


Luis Martín Tovar Huamani
PSICÓLOGO
C.P.N. 16353
Firma y Sello

Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin

CONDUCTA AGRESIVA Y ESTRÉS LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIVINCRI HUANCAYO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%